

PRÉFET DE LA REGION MIDI-PYRENEES

**Plan Régional Stratégique
en faveur de l'Égalité
entre les Femmes et les Hommes
(PRSEFH)**

en MIDI-PYRENEES

2012 – 2014

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
Juin 2012



Le projet « Programme général de
responsabilisation pour l'égalité
(PROGRE) » est soutenu dans le
cadre du programme
communautaire pour l'emploi et
la solidarité sociale PROGRESS
(2007-2013)



SOMMAIRE



A	Cadre et objectifs du Plan Régional Stratégique en faveur de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes	P 05
B	Modalités d'élaboration du Plan Régional Stratégique en faveur de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes en Midi-Pyrénées	P 07
C	Etat des lieux régional, chiffres clefs	P 09
D	L'action de l'Etat en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Midi-Pyrénées	P 17
E	Les grands axes du Plan Régional Stratégique en faveur de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes en Midi-Pyrénées	P 19
F	Tableau synthétique des actions par grandes thématiques	P 23
G	Fiches action	P 33
	ANNEXES	P 141



A - Cadre et objectifs du PRSEFH

1- Le contexte et les enjeux

a) Le cadre européen

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondamentaux du droit communautaire. Les objectifs de l'Union européenne (UE) en matière d'égalité entre les femmes et les hommes consistent à assurer l'égalité des chances et de traitement entre les genres, d'une part, et à lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe, d'autre part. Dans ce domaine, l'UE a retenu une double approche, associant actions spécifiques et «gender mainstreaming», qui consiste à prendre systématiquement en compte les différences entre les conditions, situations et besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires.

La « Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) », qui fait suite à la [feuille de route 2006-2010](#) pour l'égalité entre les femmes et les hommes, reprend les priorités définies par la [charte des femmes](#) et constitue le programme de travail de la Commission et décrit les actions clés prévues entre 2010 et 2015. Elle constitue également une base pour la coopération entre la Commission, les autres institutions européennes, les États membres et les autres parties prenantes, dans le cadre du Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette stratégie doit contribuer à améliorer la place des femmes dans le marché de l'emploi, dans la société et dans les postes de décision.

b) La mise en oeuvre nationale

Depuis 2010, la France s'est dotée d'un mécanisme institutionnel à dimension interministérielle, caractérisé au niveau administratif par la création de la Direction Générale de la Cohésion Sociale, dont la directrice assure par ailleurs la fonction de déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité, afin d'assurer le caractère transversal de cette politique et de répondre aux exigences de l'Union européenne de disposer d'un mécanisme institutionnel dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin d'élaborer et de mettre en œuvre une politique volontariste et visible dans ce domaine, un **Plan d'Action Interministériel (PAI) en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes est en cours d'élaboration avec l'ensemble des ministères**. Ce plan présentera un programme d'actions articulé autour d'objectifs communs à tous les ministères et d'objectifs spécifiques, assortis d'indicateurs de suivi.

Parallèlement, et afin d'accompagner la dynamique impulsée au niveau national, un programme régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes **(PRSEFH)** est élaboré dans les régions métropolitaines et en outre-mer, **sous l'autorité des préfets de région, avec l'appui des Déléguées Régionales aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE), des services et établissements publics de l'Etat et des chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité**.

2- Les objectifs du PRSEFH

Conformément à la circulaire du 12 septembre 2011, le PRSEFH vise à asseoir le caractère interministériel de la politique en faveur des droits des femmes et de l'égalité et à organiser un dispositif pérenne et homogène sur l'ensemble du territoire, capable de mobiliser tous les acteurs publics sur l'importance et les enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques. Il a pour finalité de rendre lisible et visible dans un document transversal unique les engagements des différents services en faveur de cette politique interministérielle et gagner ainsi en efficacité et cohérence.

Le PRSEFH est structurée en deux volets : un volet thématique (égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale, promotion des droits des femmes, prévention et lutte contre les violences sexistes) et un volet « Etat exemplaire » (actions en matière de Ressources Humaines (RH), production de données sexuées).

Le PRSEFH s'appliquera sur la période 2012-2014. Il est conçu comme un document opérationnel et évolutif détaillant le contenu, le calendrier et les modalités de mise en œuvre de chacune des actions proposées (pilotage, partenariats, objectifs, chantiers à engager, etc.).

Une consolidation nationale des réalisations et résultats enregistrés au plan régional sera réalisée chaque année par le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) de manière à rendre compte et valoriser le travail accompli.

B - Modalités d'élaboration du PRSEFH en Midi-Pyrénées

Les services de l'Etat concernés

Parmi l'ensemble des services invités à contribuer au PRSEFH, 25 se sont engagés dans la démarche en désignant un-e référent-e égalité entre les femmes et les hommes et 22 ont adressé une ou des propositions d'actions.

Ces services contributeurs sont :

SGAR

DRDFE

RECTORAT

DIRECCTE

DRAC

DREAL

DRJSCS

DRAAF

DRFIP

DR-DOUANES

DSAC SUD

DATAR

ARS

Université Toulouse 3 (Rangueil)

Préfecture 09

Préfecture 12

Préfecture 65

DDCSPP 09, 12, 31, 32, 46, 65, 81, 82 dont les 8 chargées de Mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité intégrées dans ces services.

La méthodologie

Deux séminaires de formation à la démarche du PRSEFH ont été organisés les 15 et 29 mars 2012, co-animés par la DRDFE et le cabinet Egalité, au bénéfice des référents égalité entre les femmes et les hommes des services de l'Etat.

Des échanges entre la DRDFE et les référents et une série d'entretiens bilatéraux entre la DRDFE et les directions des services, agences ou établissements publics de l'Etat, ont permis de réaliser un état des lieux partagé (analyse des données statistiques et qualitatives clefs) et d'élaborer des fiches actions pour chaque service concerné.

Le calendrier d'élaboration

Le PRSEFH a été élaboré selon le calendrier suivant :

- février - mars 2012 : désignation des référents, constitution du réseau de référent-es de la DRDFE et sensibilisation du réseau à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
-
- mars - avril 2012 : état des lieux ;
-
- avril 2012 : élaboration du PRSEFH à partir des contributions de différents services ;
-
- 26 juillet 2012: validation du PRSEFH par le CAR ;
-
- Septembre 2012 : signature du PRSEFH et démarrage de l'animation du réseau et des actions.

L'évaluation

Le PRSEFH fera l'objet, au niveau régional, via un comité de suivi, d'une évaluation annuelle au moyen d'une enquête régionale menée auprès des services concernés.

C - Etat des lieux régional, chiffres clefs

1- La région Midi-Pyrénées

La plus vaste région française

Midi-Pyrénées est **la plus vaste des régions françaises** : elle couvre 8,3 % du territoire national alors qu'elle ne représente que 4,5 % de la population métropolitaine. Elle est divisée en huit départements.

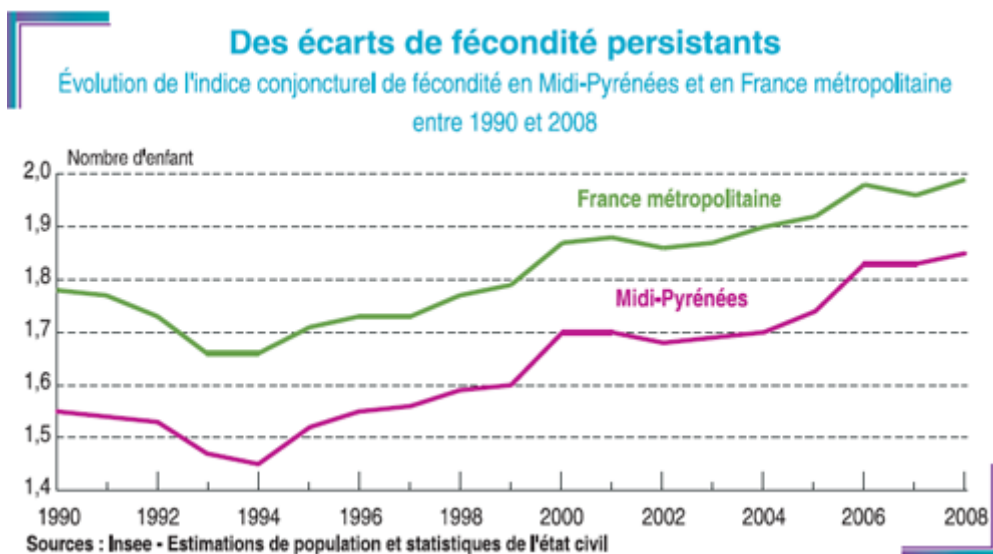
2- La démographie

Une population en plein essor, inégalement répartie sur le territoire

Au 1^{er} janvier 2010, Midi-Pyrénées comptait 2.889.000 habitants, dont 48,7 % d'hommes et 51,3 % de femmes. La région se caractérise par une très forte croissance de sa population (+ 1,1 % par an depuis 1999), près de deux fois plus élevée que la moyenne métropolitaine. Soutenue par l'arrivée de nouvelles populations, cette croissance est particulièrement marquée en Haute-Garonne et dans le Tarn-et-Garonne. Malgré cette vitalité démographique, elle reste l'une des régions françaises les moins densément peuplées (63 habitants par km²) et présente un caractère rural marqué en dehors de l'aire urbaine de Toulouse. La population est, en effet, fortement concentrée autour de la capitale régionale.

Une fécondité inférieure à la moyenne métropolitaine

En Midi-Pyrénées, les femmes ont moins d'enfants que la moyenne des Françaises (voir graphique ci-dessous). Après 30 ans, la fécondité des Midi-Pyrénéennes se rapproche toutefois de la moyenne nationale.



Un premier enfant plus tard

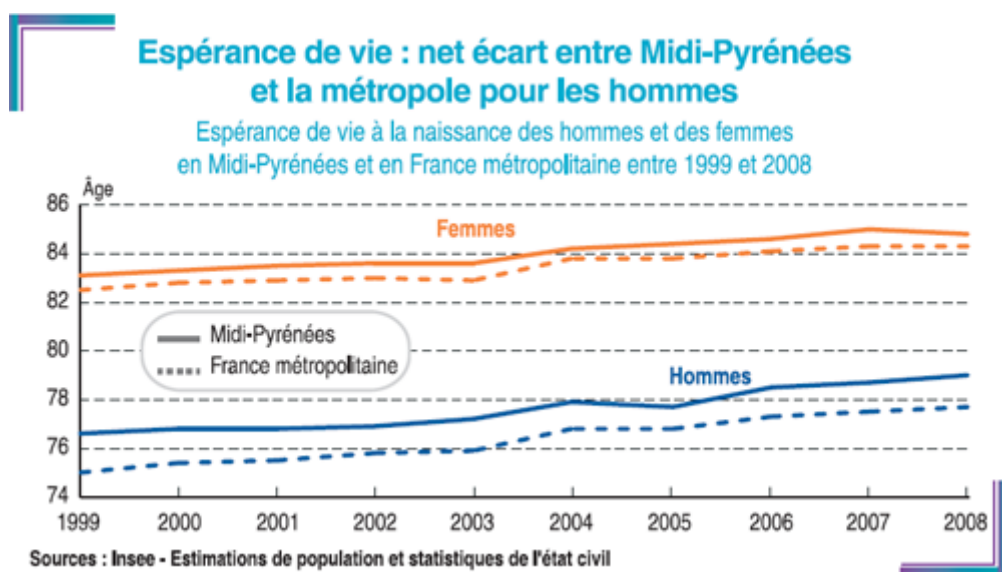
En Midi-Pyrénées, comme dans les autres régions du sud et en Ile de France, la venue du premier enfant est légèrement plus tardive que dans le reste de la France métropolitaine. En 2009, l'âge moyen au premier enfant était ainsi de 28,8 ans, contre 28,5 ans au niveau national.

Cette situation s'explique notamment parce que les femmes de Midi-Pyrénées sont, en moyenne, plus nombreuses à suivre des études supérieures : environ une femme de 15 à 29 ans sur trois est étudiante, contre à peine plus d'une sur cinq en moyenne en France métropolitaine.

Une espérance de vie parmi les plus élevées – l'écart hommes - femmes le plus faible de province

L'espérance de vie des Midi-Pyrénéens est élevée : plus de 84 ans pour les femmes et de 79 ans pour les hommes (voir le tableau ci-dessous). La région occupe le deuxième rang des régions françaises pour les hommes et le troisième pour les femmes.

L'écart entre l'espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes est le plus faible de province : 5,8 ans contre 6,7 ans en moyenne en France métropolitaine.



3. La formation

La formation initiale : des parcours féminins très caractérisés

Les filles, globalement, réussissent mieux que les garçons à l'école : en 2011, 64 % des filles ont réalisé un parcours sans redoublement contre 53 % des garçons. Toutefois, la situation est inversée en 1^{ère} S.

Pourcentage de garçons et de filles inscrits en 1^{ère} et 1^{ère} S n'ayant pas redoublé depuis la 6^{ème}

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1 ^{ère}	Garçons	37,9	39,5	42,5	44,8	48,0	50,2	53,2
	Filles	47,6	50,0	50,2	52,5	57,5	59,3	64,2
1S	Garçons	16,7	17,7	19,4	20,4	21,3	22,9	24,4
	Filles	14,5	17,1	17,7	18,3	19,2	20,0	22,8

écarts	1 ^{ère}	-9,7	-10,5	-7,7	-7,7	- 9,5	- 9,1	- 11,0
	1S	2,2	0,6	1,7	2,1	2,1	2,9	1,6

Les filles sont très majoritaires dans les filières littéraires des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) mais ne représentent que 1/3 environ des élèves de la filière scientifique, alors même qu'elles représentent près de la moitié des élèves de terminale scientifique.

Part des filles dans les CPGE par filière

	RS* 2009	RS 2010	RS 2011
CPGE littéraires	79,4%	78,8%	79,0%
CPGE économiques	56,9%	58,1%	56,8%
CPGE scientifiques	34,8%	30,9%	32,2%
% de filles en TS	49,7%	49,7%	46,8%
Total CPGE académie Toulouse	47,3%	44,5%	45,4%
Scientifiques France	31,6%	31,7%	

* RS : rentrée scolaire

Dans les sections de techniciens supérieurs, qui mènent au BTS, les filles sont très sous-représentées dans la filière industrielle et très majoritaires dans la filière tertiaire. Toutefois, la proportion de filles dans les STS industrielles a augmenté légèrement entre 2004 et 2011.

Part des filles dans les sections de techniciens supérieurs, par filière

	RS 2004	RS 2005	RS 2006	RS 2007	RS 2008	RS 2009	RS 2010	RS 2011
STS INDUS	11,2%	11,6%	12,4%	12,4%	12,9%	12,8%	12,6%	15,2%
STS TERT	68,6%	67,8%	67,3%	66,2%	65,0%	65,1%	63,7%	67,2%
écart	57,5%	56,1%	54,9%	53,8%	52,1%	52,3%	51,0%	52,0%

La tendance constatée ci-dessus est encore plus marquée s'agissant de la demande « premier vœux » des élèves de 3^{ème} générale en seconde professionnelle et CAP, dans les spécialités industrielles. Toutefois, la tendance générale est plutôt à la réduction de l'écart sur la période.

Demandes d'orientation en seconde professionnelle et CAP (filières industrielles) par sexe

	RS 2005	RS 2006	RS 2007	RS 2008	RS 2009	RS 2010	RS 2011
garçons	70,2%	70,3%	69,9%	65,3%	65,8%	67,1%	69,1%
filles	8,7%	9,2%	11,7%	8,8%	11,1%	11,8%	13,6%
écart	61,5%	61,1%	58,2%	56,5%	54,2%	55,3%	55,6%

4- La vie professionnelle

L'emploi féminin en Midi-Pyrénées - (INSEE 2008)

Les femmes représentent 49,5 % de la population salariée. Il faut noter que la part des femmes salariées croît sensiblement avec l'âge, puisqu'elle est de 47% chez les 15-29 ans, de 50% chez les 30- 49 ans et de 52% chez les 50 ans et plus.

Les femmes sont surreprésentées parmi les employés (77,5 %) et les professions intermédiaires (52%) et sous-représentées chez les ouvriers (16,7 %), les cadres et professions intellectuelles supérieures (36,3 %) et les artisans (27,5 %).

Des demandeuses d'emploi plus nombreuses qu'ailleurs

Midi-Pyrénées est l'une des régions où la part des femmes dans la demande globale d'emploi est la plus élevée, avec 53,6 % des demandeurs de catégories A, B et C à la fin de 2011, contre 51% au plan national.

En 2011, l'évolution sur 12 mois de la demande d'emploi s'est établie à + 9,4% pour les femmes contre +6,9% pour les hommes. Cette tendance régionale défavorable aux femmes reflète l'impact du ralentissement du secteur tertiaire, qui est plus féminisé.

Un accès moins favorable à l'emploi par l'emploi aidé

Mis en œuvre exclusivement en secteur non marchand, le CAE bénéficie majoritairement aux femmes (plus des 2/3 de ces contrats en 2011). A l'opposé, les hommes sont majoritaires dans le dispositif Contrat Initiative Emploi, mis en œuvre dans le secteur marchand. Les hommes sont également plus nombreux à suivre des formations en alternance, puisqu'ils signent 56% des contrats de professionnalisation et 66% des contrats d'apprentissage.

Les CAE débouchant plus rarement sur un emploi durable que les CIE ou la formation en alternance, l'enjeu est de développer l'accès des femmes à ces deux dispositifs.

Une place déterminante du temps partiel

Les Midi-Pyrénéennes, plus encore que la moyenne des Françaises, travaillent à temps partiel : 25% contre 21,7 %. Les secteurs concernés par le temps partiel sont très féminisés et sont les mêmes que dans le reste de la France : l'éducation, les services, la santé, l'action sociale, l'hébergement et la restauration.

Les jeunes filles ont donc tendance à débiter leur vie professionnelle dans des conditions de précarité, voire de pauvreté, plus accentuées que les jeunes hommes, avec des conséquences négatives en termes d'évolution de carrière et de constitution des droits à la retraite.

L'enjeu est donc de sensibiliser et d'informer les jeunes filles et les femmes dès le plus jeune âge des effets négatifs du temps partiel en termes de conditions de travail, de salaire, d'évolution de carrière, de retraite. Il est aussi d'inciter les hommes et les femmes à partager plus équitablement les tâches ménagères, les femmes travaillant deux heures de plus que leur conjoint chaque jour.

Un moindre dynamisme dans la création d'entreprise

L'enquête SINE de l'INSEE pour la période 2006-2009, portant sur près de 6.000 créateurs d'entreprises, montre que **30% seulement des entreprises créées en Midi-Pyrénées en 2006 l'ont été par des femmes**. Ce pourcentage est identique au niveau national et ne varie pas avec le temps.

Les rémunérations dans le secteur privé : un constat d'inégalité persistant

En 2003, le salaire médian¹ s'établit à 15.190 € pour les hommes et 12.100 € pour les femmes, **soit 20 % d'écart**.

La fonction publique : le plafond de verre subsiste

Les femmes représentent 52 % des 6.310 agents placés sous l'autorité des préfets en Midi-Pyrénées au 1^{er} janvier 2011. Elles ne sont toutefois que 43 % des catégories A et 28 % de l'encadrement supérieur.

5- La vie politique et sociale

Les mandats politiques : une situation moins défavorable que dans le reste du pays

Dans la vie politique, Midi-Pyrénées est plutôt bien placée par rapport au reste du territoire en ce qui concerne les députées, (42,3 % contre 18,5 % en moyenne nationale), les conseillères régionales (50,5 % contre 48 %), les conseillères générales (17,3 % contre 14 %), même si le département du Tarn-et-Garonne est le seul département métropolitain en dehors de la Corse à ne compter aucune conseillère générale.

Le pourcentage de sénatrices (22%) et de femmes maires de communes de plus de 3500 habitants (9 %) est proche de la moyenne nationale.

Des associations animées par les femmes et dirigées par les hommes

Alors que les femmes sont largement majoritaires dans le monde associatif (73%), le tableau ci-dessous traduit bien le fait qu'elles sont assez peu présentes dans les fonctions dirigeantes. Cette situation n'est pas spécifique à la région Midi-Pyrénées.

	Présidents	Présidents	Présidents, trésoriers, secrétaires	Présidents, trésoriers secrétaires
	Midi-Pyrénées	France	Midi-Pyrénées	France
Hommes	68 %	69 %	55 %	54 %
Femmes	32 %	31 %	45 %	46 %

¹ Le *salaire médian* correspond à la valeur de salaire telle que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

Total	100 %	100 %	100 %	100 %
-------	-------	-------	-------	-------

Une pauvreté supérieure à la moyenne

Le taux de pauvreté en 2010 atteint 23,1 % chez les femmes seules contre 21,28 % pour les hommes placés dans la même situation. Ces niveaux sont sensiblement supérieurs à la moyenne nationale (18 % et 18,1 % en France métropolitaine).

L'un des enjeux du plan régional stratégique est de développer les données sexuées sur ce sujet.

Une place insuffisante au regard des pratiques sportives

La pratique sportive est l'une des données significatives de la vie sociale et un facteur de bonne santé. Elle est donc un sujet d'attention majeur pour les politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sur 23 fédérations françaises multisports agréées en 2010 en Midi-Pyrénées, seules 5 comportent une proportion plus importantes de licences féminines : éducation physique et gymnastique volontaire, entraînement physique dans le monde moderne, retraite sportive, sport en milieu rural et, dans une moindre mesure, l'USEP (Union sportive de l'enseignement du premier degré). Il en est de même des disciplines olympiques, dans lesquelles les pratiques sportives sont très sexuées.

Les violences faites aux femmes : une situation proche de la moyenne nationale

En 2010, année déclarée « grande cause nationale de lutte contre les violences faites aux femmes », la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF) a reçu, via le 3919 – Violences Femmes Info, 513 appels, qui représentent 2,6 % des 19 707 appels répertoriés en France.

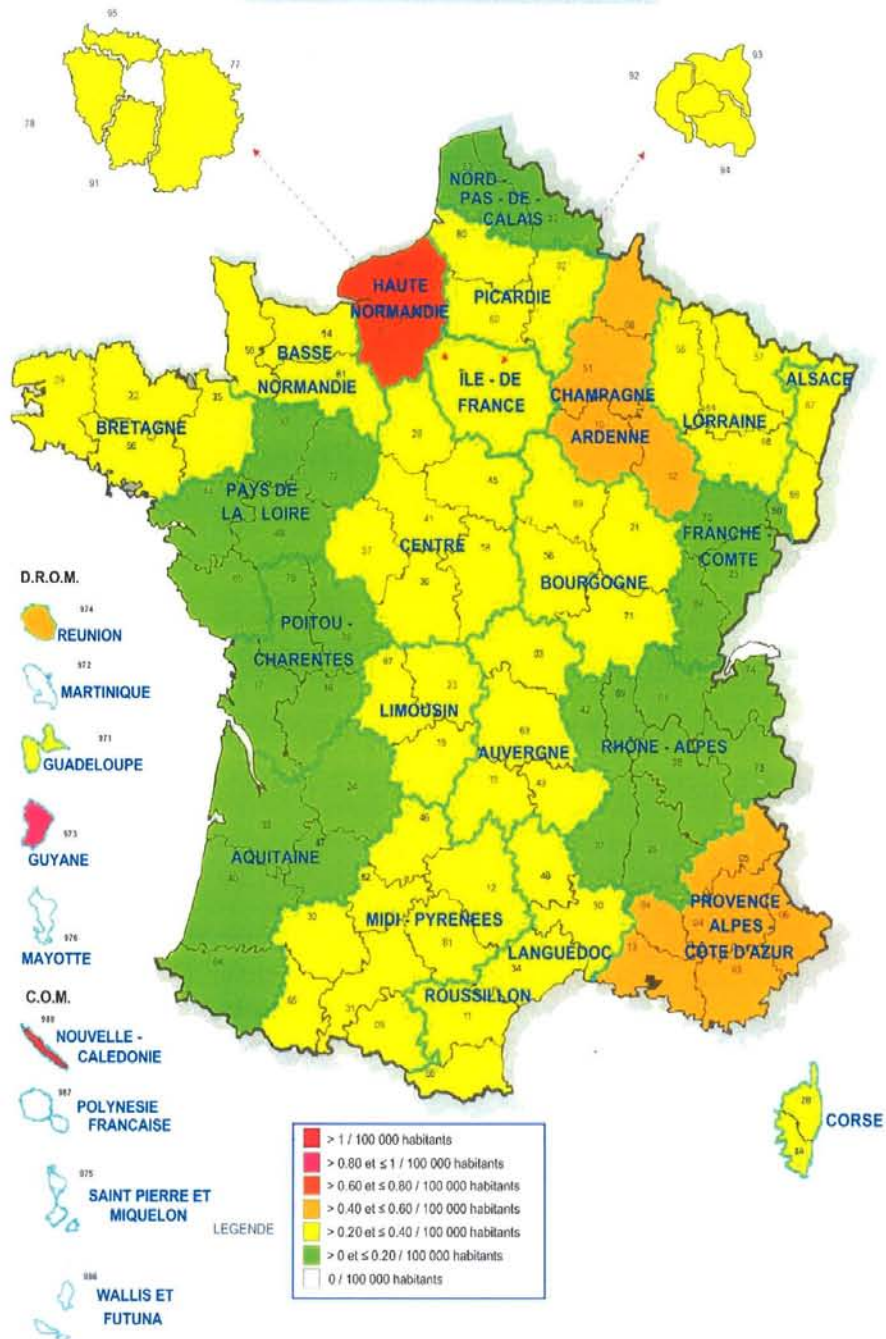
Ces appels émanent pour plus de la moitié du département de la Haute Garonne. Il faut toutefois noter que ce département dispose de structures membres du Réseau Solidarité Femmes (FNSF1) spécialisées dans la problématique des femmes victimes de violences conjugales, ce qui favorise la médiatisation locale du numéro vert.

Données globales	Fiches d'appel au 3919-Violences Conjugales Info/Département – Région Midi-Pyrénées					
Année	2009	Dpt/Région	2010	Dpt/Région	2011	Dpt/Région
Région Midi-Pyrénées	461	100%	513	100%	465	100%
Ariège	15	3.3%	27	5.3%	18	3.9%
Aveyron	14	3.0%	42	8.2%	24	5.2%
Gers	18	3.9%	28	5.5%	31	6.7%
Haute-Garonne	273	59.2%	258	50.3%	244	52.5%
Hautes-Pyrénées	34	7.4%	26	5.1%	26	5.6%
Lot	31	6.7%	36	7.0%	33	7.1%
Tarn	42	9.1%	49	9.6%	49	10.5%
Tarn-et-Garonne	34	7.4%	47	9.2%	40	8.6%

Ainsi que le montre la carte ci-dessous, qui représente le ratio nombre de morts violentes au sein du couple/population, la région Midi-Pyrénées se situe dans la moyenne des régions françaises.

RATIO ENTRE LE NOMBRE DE DECES ET LA POPULATION

Par régions



D - L'action de l'Etat en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Midi-Pyrénées

Le réseau des déléguées régionales et départementales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE-CMD) a pour mission d'engager, de promouvoir et de mettre en œuvre les politiques publiques de l'égalité entre les femmes et les hommes selon des axes d'intervention définis au niveau national.

En Midi-Pyrénées, la DRDFE, rattachée au SGAR et placée sous l'autorité du Préfet de région (décret n° 2009-587 du 25 mai 2009), organise son intervention autour de deux grands objectifs : assurer la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques publiques par la conduite d'une démarche intégrée auprès des services de l'Etat, des collectivités, des associations, des entreprises ; accompagner la réalisation d'actions spécifiques en faveur des femmes dans les domaines de l'orientation, la formation, l'emploi, la santé, la lutte contre les violences et les discriminations sexistes.

Conformément à l'instruction du gouvernement en date du 17 mai 2011 relative à la mise en œuvre territoriale de la politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes, la DRDFE et les CMD organisent leur intervention autour des missions suivantes :

- veille, expertise, ingénierie, animation et coordination des différents acteurs locaux (institutionnels, collectivités territoriales, organismes socio-économiques et associations) ;
- repérage d'actions innovantes et partage des bonnes pratiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- contribution à la mise en œuvre de l'ensemble des politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques publiques locales ;
- pilotage et mise en œuvre d'actions spécifiques visant à résorber les inégalités entre les femmes et les hommes afin favoriser l'égalité dans la vie politique, professionnelles, économique et sociale.

Les actions menées en région concernent, notamment, l'organisation du prix de la vocation scientifique et techniques des filles, le soutien de l'entrepreneuriat des femmes, la signature de contrats de mixité et d'égalité en entreprise, la mise en place de lieux d'écoute pour les femmes victimes de violences, la formation des professionnels et l'organisation de réseau d'acteurs pour coordonner les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre la discrimination et les violences sexistes.

La DRDFE dispose, pour conduire ces actions, d'un budget qui s'est élevé en 2011 à 738 209 € en interventions et à 21 865 € en fonctionnement. Ces crédits constituent un levier qui permet de mobiliser d'autres financements, non seulement régionaux, mais aussi locaux, départementaux, nationaux et européens.

La DRDFE n'a pas, en effet, vocation à organiser les actions en faveur de l'égalité femme-homme sur les seuls crédits du BOP 137. Elle agit dans une approche transversale, interministérielle et partenariale.

L'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes est intégré dans les documents stratégiques relatifs aux fonds européens, matérialisant les engagements et l'intervention de l'Etat en région.

Au niveau régional et départemental, on recense également des conventions et protocoles structurants pour l'activité des services de l'Etat et de ses partenaires qui intègrent l'objectif d'égalité et proposent un certain nombre d'actions concrètes.

Deux grands axes de travail ont plus particulièrement mobilisé des partenariats larges. Ils visent notamment à :

Développer la mixité et l'égalité professionnelle (diversification des choix professionnels, accès à l'emploi, amélioration des conditions d'emploi, contribution des femmes au développement économique, accès des femmes aux responsabilités, création d'entreprise).

Principaux partenaires : DIRECCTE, Conseil Régional, Pôle-Emploi, Branches, entreprises, Rectorat, grandes écoles, CCI, Associations...

Promouvoir les droits et le respect de la dignité (lutte contre les violences sexistes, santé IVG/contraception, lutte contre la prostitution, lutte contre les stéréotypes, lutte contre la pauvreté des femmes).

Principaux partenaires : Conseils Généraux, DRJSCS, ARS, Police/Gendarmerie, Associations, Justice, hôpitaux...

Les réseaux partenariaux ont également été renforcés dans le cadre de déclinaisons départementales et régionales de protocoles nationaux. On peut citer notamment :

- La *Convention académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif*, signé entre le Préfet de la région Midi-Pyrénées, le Recteur d'académie ;
- L'intégration d'un objectif transversal et de fiches actions spécifiques dans le *Programme Régional d'Insertion des Populations Immigrées (PRIPI)* ;
- Des protocoles de prévention et de lutte contre les violences signés dans les départements avec les partenaires locaux ;
- Des conventions avec les partenaires du monde économique : un accord cadre avec la CNAMS-UPA sur l'égalité professionnelle.

E – Les grands axes du Plan Régional Stratégique en faveur de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes en Midi-Pyrénées

Le Plan Régional Stratégique en faveur de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes en Midi-Pyrénées recense 38 actions réparties en quatre thèmes :

- 1 – Etat exemplaire : Etat employeur, égalité au sein des services publics
- 2 – Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et économique
- 3 – Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie sociale
- 4 – Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes

*

Thème 1: Etat exemplaire : Etat employeur, égalité au sein des services publics

1 - Améliorer la production de données sexuées et d'analyses spécifiques

Les services producteur de données sont invités à apporter leur contribution à ce volet du PRSEFH afin de contribuer à la mise en place d'un **outil d'observation régional** sur la place des femmes et des hommes dans tous les domaines et dispositifs nécessaires à la mise en oeuvre des politiques publiques.

Ces données pourront faire l'objet de publication ponctuelle et actualisée, en particulier à l'occasion du 8 mars, journée internationale des femmes.

2 - Renforcer l'égalité professionnelle dans les services publics : égalité dans l'accès aux différentes filières professionnelles, au déroulement de carrière, temps partiel, articulation des temps de vie

Depuis les années 2000, divers rapports mettent en évidence les inégalités constatées dans les fonctions publiques entre les femmes et des hommes tant dans l'accès aux emplois supérieurs que dans les diverses filières d'emploi.

Le rapport de Madame Guégot sur l'égalité femmes hommes dans la fonction publique, remis au Président de la république en mars 2011, propose une série de mesures: mise en œuvre de la logique paritaire chez les hauts fonctionnaires, féminisation des jurys de concours, quota dans les représentations des employeurs publics dans les instances du dialogue social, au sein des commissions administratives paritaires, etc.

Certaines de ces propositions ont d'ores et déjà été adoptés le 1er février dernier par les députés de la commission des lois dans une série d'amendement à l'occasion du projet de loi sur les contractuels.

Le Ministre de la Fonction publique a par ailleurs créé le conseil commun de la Fonction publique et proposé lors de la séance d'installation du 31 janvier 2012, d'intégrer le sujet de l'égalité femmes hommes comme axe de modernisation des services publics et de démocratie sociale.

Le PRSEFH de Midi-Pyrénées décline une série de mesures concrètes en faveur de l'égalité femmes hommes dans les services publics :

- réalisation et analyse des bilans sociaux dans les services ;
- prévention des risques ;
- égalité dans l'accès aux différentes filières professionnelles, dans le déroulement de carrière, etc. ;
- lutte contre les discriminations ;
- articulation entre la vie personnelle et professionnelle.

3 - Développer la promotion de l'égalité dans les services publics (réseaux de référent-e-s, information, communication et sensibilisation).

Il s'agit d'améliorer la prise en compte de l'égalité dans les services publics par le renforcement des réseaux, les actions de communication, sensibilisation, formation, communication. Les services ont proposé les actions suivantes :

- constituer des réseaux de référents au sein des services, et/ou de groupes projets sur les questions d'égalité F/H ;
- valoriser et étendre les bonnes pratiques ;
- proposer des actions correctrices ou prenant en compte des besoins identifiés ;
- développer la communication interne et externe sur les questions d'égalité ;
- développer les actions d'information, de sensibilisation et de formation.

Thème 2: Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et économique

Il convient d'améliorer la situation professionnelle des femmes, leur progression de carrière, de renforcer leur contribution au dynamisme économique de notre pays, de rétablir l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes et de lutter contre la surreprésentation des femmes dans le chômage et dans la pauvreté. L'action des services consiste à :

- rééquilibrer la mixité filles-garçons dans les filières et les emplois ;
- diversifier les choix de formation et les choix professionnels des filles ;
- soutenir l'entrepreneuriat au féminin ;
- valoriser et étendre les bonnes pratiques ;
- proposer des actions correctrices ou prenant en compte des besoins identifiés ;
- sensibiliser les partenaires à l'égalité professionnelle et salariale ;
- mieux faire connaître les mesures d'accompagnement des changements (GPEC, EDEC, FGIF, contrat mixité, label égalité, etc.).

Thème 3: Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie sociale

En Midi-Pyrénées, deux domaines d'intervention ont été priorités par les services : la vie culturelle et sportive et la lutte contre les discriminations. Il s'agit de :

- rééquilibrer la proportion de femmes dans l'activité sportive, dans les instances dirigeantes des associations ;
- promouvoir les femmes dans le domaine culturel ;
- lutter contre les discriminations sexistes ou cumulées avec d'autres facteurs (l'origine, le lieu d'habitation, etc.) dans le domaine culturel et sportif ;
- proposer des actions correctrices ou prenant en compte des besoins identifiés ;
- valoriser et étendre les bonnes pratiques.

Thème 4 : Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes

Il est nécessaire de mieux faire connaître leurs droits aux femmes, de lutter contre les stéréotypes de genre et les processus de domination pour favoriser le respect entre garçons et filles, prévenir les violences sexistes, accueillir, accompagner, héberger, et protéger les femmes qui subissent des violences. Les actions prioritaires proposées par les services sont les suivantes :

- améliorer la connaissance sur les femmes victimes de violences et harmoniser le recueil des données statistiques ;
- élaborer ou mettre à jour les protocoles départementaux ;
- renforcer le travail en réseau dans le domaine des violences conjugales ;
- former les professionnels aux violences sexistes ;
- communiquer et valoriser les bonnes pratiques ;
- combattre les stéréotypes de genre et favoriser le respect garçons - filles dans le milieu scolaire, les accueils de loisirs, etc..

F - Tableau synthétique des actions, par thématiques

Thématique 1 : Etat exemplaire

1. Améliorer la production de données sexuées et d'analyses spécifiques

Fiche n°	Pilote de l'action	Action
Fiche 1.1.1	DIRECCTE MP	<ul style="list-style-type: none"> - Engager un diagnostic sur la situation H-F à la DIRECCTE MP - Engager 2 ou 3 actions au regard du diagnostic réalisé
Fiche 1.1.2	DRDFE-MP	Dans le cadre d'un partenariat avec la DRJSCS, intégrer une approche par genre dans les données chiffrées et l'analyse du document annuel « Une approche de la précarité en Midi-Pyrénées »
Fiche 1.1.3	SGAR plateforme RH	<ul style="list-style-type: none"> - Cartographier la « population féminine » par services, catégories et métiers afin de : - Approfondir et poursuivre l'état des lieux si nécessaire - Actualiser les données - Mieux connaître la place des femmes dans la fonction publique d'Etat
Fiche 1.1.4	DRAC	Analyser les quotités hommes-femmes dans la DRAC et évaluer la parité hommes-femmes dans les catégories A, B et C, leurs formations et les conditions d'accès aux formations.
Fiche 1.1.5	DREAL	<ul style="list-style-type: none"> - Décliner au niveau de la DREAL l'état des lieux « genré » présenté par le MEDDTL sur la situation professionnelle de l'ensemble de ses agent-e-s - L'étendre à l'ensemble de la zone de gouvernance des emplois rattachés au ministère dans l'ensemble de la région. - Présenter ces indicateurs aux instances représentatives du personnel
Fiche 1.1.6	DSAC Sud	Mettre en place des statistiques différenciées par sexe permettant de comparer les conditions générales d'emploi des hommes et des femmes au sein de la Direction Sécurité Aviation civile Sud tant en interne qu'en externe

2. **Egalité professionnelle dans les services publics : égalité dans l'accès aux différentes filières professionnelles, au déroulement de carrière, temps partiel, articulation des temps de vie.**

Fiche n°	Pilote de l'action	Action
Fiche 1.2.1	DDCS-PP 81	Réaliser un diagnostic et mettre en place un plan d'actions et de sensibilisation sur l'égalité en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et sur la conciliation des temps de vie professionnel et familial des agents affectés en abattoirs
Fiche 1.2.2	DREAL	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser et chiffrer les conséquences immédiates ou à plus long terme engendrées par le travail à temps partiel - Préparer une fiche d'information claire, comportant toutes ces informations et le remettre à chaque fois qu'un-e agent-e présente une demande de temps partiel
Fiche 1.2.3	INSEE	Atténuer les difficultés de reprendre une activité professionnelles après une longue période d'absence avec un entretien de retour
Fiche 1.2.4	DREAL	<ul style="list-style-type: none"> - Mieux concilier vie professionnelle, vie familiale, prendre en compte la parentalité - Permettre aux salariés hommes et femmes d'être bien tout à la fois dans leur rôle de parent et leurs missions professionnelles
Fiche 1.2.5	Direction régionale des douanes de MP	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter le déroulement de carrière - Mieux prendre en compte la parentalité - Favoriser la formation des personnels aux enjeux et aux modalités de prise en compte de l'égalité F/H
Fiche 1.2.6	Préfecture de l'Aveyron	Etablissement d'une fiche-type donnant toute information à l'agent qui souhaite demander le temps partiel ou le congé parental à temps partiel

3. **Développement de la promotion de l'égalité par les services (réseaux de référent-e-s, information, communication et sensibilisation).**

Fiche n°	Pilote de l'action	Action
Fiche 1.3.1	Rectorat de Toulouse	Mise en place d'un réseau de personnes référentes sur la problématique de l'égalité filles-garçons dans le système éducatif
Fiche 1.3.2	Rectorat de Toulouse	<ul style="list-style-type: none"> - A travers le site internet de l'académie de Toulouse, faire connaître le volontarisme de la politique académique en matière d'égalité filles-garçons - Communiquer et informer - Valoriser les initiatives des acteurs de l'éducation en faveur de l'égalité filles-garçons

Fiche 1.3.3	DRDFE-MP	<ul style="list-style-type: none"> - Impulser et développer des actions de sensibilisation de formation au genre auprès des agents du secteur public et privé - Relayer les campagnes de communication du ministère en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes - Mettre à disposition et valoriser ce qui est produit sur la question en MP, en France, au niveau européen et au plan international (ONU)
Fiche 1.3.4	DRAAF-MP	Sensibiliser les équipes pédagogiques et les élèves des EPLEFPA (établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole) à la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes
Fiche 1.3.5	Rectorat de Toulouse	<ul style="list-style-type: none"> - Conception d'un vademecum-collège et d'un vademecum-lycée (textes officiels, temps forts de l'année, outils, concours, liens utiles) - Informer les équipes éducatives et réactiver le réseau des référents établissements
Fiche 1.3.6	Rectorat de Toulouse	<ul style="list-style-type: none"> - Information auprès de tous les établissements concernés par l'action à un niveau académique (chefs d'établissements/référents(es) égalité) - Information sur le site égalité de l'Académie de Toulouse
Fiche 1.3.7	DDCSPP 12/ Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité	<ul style="list-style-type: none"> - Présenter la diversité du travail des femmes de la DDCSPP et les valoriser par une exposition, des recueils, des cycles de conférences et un travail de mémoire - Au travers des activités des femmes, créer du lien social au sein de la DDCSPP
Fiche 1.3.8	DRAAF	<ul style="list-style-type: none"> - Diffuser pour la journée des femmes 2013 une publication régionale faisant état de la place des femmes dans l'agriculture en MP - Renforcer la visibilité sur l'accès des femmes aux métiers de l'agriculture
Fiche 1.3.9	DRJSCS	<p>Mise en place les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constituer un groupe projet en interne à la DRJSCS - Assurer la formation de ses membres pour être relais de formation auprès des responsables de pôles de la DRJSCS - Informer les responsables de pôle et les OS

Thématique 2 - Egalité F/H dans la vie professionnelle et économique

Fiche n°	Pilote de l'action	Action
Fiche 2.1	Rectorat de Toulouse	Rééquilibrer la mixité dans les filières et augmenter la part des femmes dans les secteurs professionnels plus porteurs d'emploi
Fiche 2.2	DDCSPP09/Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir la création, la reprise ou le développement d'entreprises agricoles ou agroalimentaires ou de restauration par les femmes sur un territoire rural - Améliorer l'accueil, l'information et l'accompagnement des créatrices d'entreprises
Fiche 2.3	DDCSPP82/Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité 82	<p>Décliner une stratégie de mobilisation autour de l'entrepreneuriat au féminin :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobilisation du secteur bancaire, - Elargissement de la prescription par le positionnement de Midi Pyrénées Active comme second opérateur local, - Formation des acteurs de l'accompagnement à la création - Positionner Pôle Emploi comme premier présentateur de la mesure - Accompagnement des clubs de créatrices
Fiche 2.4	DIRECCTE	<ul style="list-style-type: none"> - Identification et diffusion des bonnes pratiques - Sensibiliser les partenaires sociaux, les OPCA, les chambres et les entreprises - Faire connaître et mieux mobiliser les dispositifs (contrats mixité-égalité, EDEC...
Fiche 2.5	DRDFE-MP	<ul style="list-style-type: none"> - Diversifier les choix professionnels des jeunes filles. - Soutenir le parcours de jeunes filles sélectionnées sur dossiers anonymes qui obtiennent leur Baccalauréat et s'orientent vers des filières scientifiques ou techniques post-bac où il y a moins de 40% de femmes. (PVST)
Fiche 2.6	Copilotage DRDFE Midi-Pyrénées-FRSEA, en lien avec les CMD et les FDSEA	<p>Généraliser le guide élaboré dans le département de Tarn et Garonne aux autres départements de Midi-Pyrénées afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informer l'ensemble des femmes et des hommes du monde rural, agriculteurs ou agricultrices, et leur faire connaître des dispositifs d'aides en matière économique - Défendre et améliorer le statut des agricultrices et promouvoir ce métier auprès des femmes - Combattre les difficultés d'accès des femmes aux droits personnels et sociaux

Thématique 3 - Egalité F/H dans la vie sociale

Fiche n°	Pilote de l'action	Action
Fiche 3.1	DRJSCS	<ul style="list-style-type: none"> - Rapprocher la proportion des jeunes filles et des femmes détenant une licence (34% environ) de la proportion des femmes dans la population. - Respecter le fonctionnement démocratique des associations.
Fiche 3.2	DRAC	<ul style="list-style-type: none"> - Travail de recherches et de réactualisation de chansons chantées par des chanteuses immigrées d'origine maghrébine - Création d'un CD et de concerts en trois langues : berbère, arabe et français. Rencontres, débats... lors du festival « origines contrôlées »
Fiche 3.3	DRAC	<ul style="list-style-type: none"> - Susciter une série d'émissions sur le champ spécifique de la discrimination à l'emploi dans le domaine culturel. - Valoriser celles-ci sur le site de la DRAC
Fiche 3.4	DDCSPP-12	<ul style="list-style-type: none"> - Amener les femmes à occuper des responsabilités dans les instances dirigeantes des associations sportives - Promouvoir la pratique féminine en particulier dès le plus jeune âge dans les sports traditionnellement réservés aux garçons. - Améliorer les équipements sportifs - Produire des documents écrits et audiovisuels mettant en avant la pratique féminine à travers interviews, analyses, réflexions, propositions...

Thématique 4 - Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes

1. Actions violences

Fiche n°	Pilote de l'action	Action
Fiche 4.1.1	DDCSPP 82/Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité	Elaboration d'une charte départementale de prévention et lutte contre les violences faites aux femmes
Fiche 4.1.2	DRJSCS-MP	<ul style="list-style-type: none"> - Séminaire de réflexion et d'accompagnement des acteurs du secteur AHI autour de la prise en charge des femmes victimes de violences - Intégration systématique de la prise en compte du genre dans les éléments chiffrés recueillis pour toutes les mesures des divers dispositifs AHI
Fiche 4.1.3	Préfecture de l'Ariège	Réaliser une analyse des besoins en formation des professionnels en charge de l'accueil des victimes de violences conjugales
Fiche 4.1.4	DDCSPP65/Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité	Mettre en place un dispositif de proximité permettant la mise en sécurité immédiate des femmes victimes de violences et leurs enfants et assurant le traitement systématique de ces demandes par le référent social violences
Fiche 4.1.5	DDCSPP65/mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité	Concevoir et organiser la diffusion d'une « lettre électronique » d'informations sur le thème des violences faites aux femmes
Fiche 4.1.6	DDCSPP81/ mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre et renforcer les actions de formation - Développer et renforcer le travail en réseau - Organiser une journée départementale de formation-sensibilisation à la problématique des enfants exposés

2. Lutte contre les stéréotypes de genre

Fiche n°	Pilote de l'action	Action
Fiche 4.2.1	Service JEP/DDCS31	Formation à destination des animateurs d'accueil collectif à caractère éducatif dans le but de : <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les stéréotypes de genre pour les déconstruire - Accompagner la mise en œuvre de projets et d'actions éducatives - Développer la qualité éducative des accueils

G : Les fiches action des services

THEMATIQUE 1

ETAT EXEMPLAIRE

**I - AMELIORER LA PRODUCTION DE DONNEES SEXUEES ET
D'ANALYSES SPECIFIQUES, A L'INTERNE COMME DANS
LES POLITIQUES PUBLIQUES**

FICHE 1.1.1

Diagnostic de la situation des femmes et des hommes au sein de la DIRECCTE pour favoriser l'égalité professionnelle

Pilote de l'action	DIRECCTE
Echelle territoriale	Région
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Mesure interne
Rappel des principaux constats	Pas d'analyse comparée de la situation professionnelle des hommes et des femmes à la DIRECCTE
Description de l'action à engager	Engager un diagnostic sur la situation H-F à la DIRECCTE MP Engager deux ou trois actions au regard du diagnostic réalisé En s'inspirant de l'expertise acquise en matière de pilotage des politiques publiques à la charge de la DIRECCTE en ce qui concerne l'égalité professionnelle
Enjeux poursuivis	- visibilité de la situation respective des femmes et des hommes - progression dans deux ou trois domaines mis en évidence par le diagnostic
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Marie Germaine JUY, relais avec le secrétariat général qui pilotera cette action : Marie-Anne Fighera, chef service ressources humaines et finances
Calendrier de travail	2012 : diagnostic 2013-2014 : actions
Rôle de la DRDFE	Associée à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Bilan annuel
Indicateurs réalisation	Réalisation du diagnostic
Indicateurs de résultat	Engagement de deux actions
Financements pilote	Temps agent
Cofinancements (Montants)	

FICHE 1.1.2

Diagnostic femmes et précarité

Pilote de l'action	DRDFE
Echelle territoriale	Région Midi-Pyrénées – zoom sur les 8 départements (données d'analyse territorialisées), et les zones rurales : la région n'est pas homogène et toutes les spécificités locales doivent être pointées afin de mieux orienter et adapter les réponses locales.
Partenariats existants ou envisagés	DRJSCS ; CAF ; MSA ; DIRECCTE ; CARSAT ; INSEE ; POLE EMPLOI ; ARS
Rappel des principaux constats	<p>Différentes études menées notamment au niveau national montrent que le mode de participation des femmes au marché du travail (discontinuité des carrières et lien avec la maternité,...), les caractéristiques des emplois qu'elles occupent (contrats de travail précaires, temps partiel, nature des métiers occupés, ...), l'inégalité du partage des tâches domestiques et familiales entre hommes et femmes générant des tensions entre vie professionnelle et vie familiale, les violences à caractère sexiste dont elles sont davantage victimes que les hommes, les exposent, davantage que les hommes, à des ruptures de parcours professionnels ou personnels, à des situations d'instabilité, de discontinuités voire d'exclusion qui engendrent la précarité.</p> <p>Parmi les facteurs de précarisation, les difficultés d'accès au marché du travail et la mauvaise qualité des emplois occupés par les femmes jouent un rôle central, alors même que les femmes sont davantage diplômées que les hommes.</p> <p>Par ailleurs, les femmes se retrouvent aujourd'hui massivement à la tête de familles monoparentales. Ces situations sont souvent synonymes de précarité, ce qui engendre au sein de ces familles des situations plus que difficiles, notamment pour les enfants.</p> <p><u>Définition proposée par l'ONPES - "Indicateurs de pauvreté et croisement des savoirs", MRIE et Réseau EAPN, décembre 2003.</u> la situation de précarité est caractérisée par le caractère incertain, aléatoire ou irrégulier des ressources (CDD, intérim, chômage, maladie, etc....) et par la fragilité qui résulte de cette insécurité dans la vie quotidienne, familiale et sociale. En fonction de son importance, l'insécurité économique accroît les risques de vulnérabilité aux événements.</p>

Description de l'action à engager	<p>Dans le cadre de sa participation à la plate-forme de l'observation sociale portée par la DRJSCS Midi-Pyrénées, la DRDFE proposera que dans l'élaboration du document annuel : « Une approche de la précarité en Midi-Pyrénées -Tableaux de bord - données 2010 - (édition 2012) », une approche par genre soit intégrée dans les données chiffrées et l'analyse, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle, bien qu'un certain nombre de données soient disponibles (INSEE, DIRECCTE, CAF, MSA,...).</p> <p>Diffuser cette connaissance auprès des acteurs régionaux et locaux pour aide à la décision et traduction en action</p> <p>Etablir des suggestions d'action pour lutter contre les causes structurelles de la précarité selon le genre et évoluer vers une logique davantage préventive, le but étant pour la DRDFE de proposer un nouveau cadre offrant l'occasion d'une réflexion décloisonnée, interservices et partenariale sur la question de la précarité sous l'angle du genre.</p>
Enjeux poursuivis	<p>Offrir une connaissance objectivée de la précarité selon le genre (dimension descriptive, constatation neutre et factuelle) et surtout de ses causes structurelles (dimension compréhensive et explicative, mettant en évidence les liens de causalité (ou tout du moins de co-variation) et les facteurs de surexposition des femmes ou des hommes à la précarité sur les différents champs de la vie quotidienne en Midi-Pyrénées, en vue d'actions correctrices des inégalités de fait repérées.</p> <p>Mieux percevoir l'étendue des phénomènes de pauvreté, précarité, isolement, monoparentalité, surendettement, mal logement, temps partiels, incluant un zoom sur les zones rurales (isolement, accès aux services, transports, nature des secteurs économiques "privilégiés" en terme d'insertion professionnelle, participation aux instances de développement local...) des femmes en Midi-Pyrénées, incluant des données départementalisées</p> <p>L'enjeu est de pouvoir préconiser des actions partenariales afin de remédier à ces phénomènes de précarisation des femmes.</p>
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	<p>Dans chacun des services concernés, la référent-e-s égalité sont des relais pour l'action, en lien avec la DRDFE.</p>
Calendrier de travail	<p>2012-2014. Mises à jour annuelles</p>

Rôle de la DRDFE	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilisation d'experts et d'expertises en tant que de besoin - Participation au groupe de travail de la plate-forme - Suivi de l'étude - Diffusion des résultats (valorisation des données sur différents supports, organisation d'une journée de restitution...) - Travail avec des membres du groupe de travail pour mise en œuvre d'actions ciblées.
Rôle des CMD	Apport de données et analyses départementales pouvant étayer et compléter l'état des lieux effectué par le niveau régional et alimenter l'étude produite.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Programme de la plate-forme régionale d'observation Comptes-rendus des groupes de travail Production et diffusion de l'étude Suivi des chiffres sexués de la précarité (cf. tableau de bord régional)
Indicateurs réalisation	Date de disponibilité des résultats de l'étude Mise à disposition d'un tableau de bord sexué / indicateurs de précarité Nombre de réunions du comité expert Modalités de diffusion des résultats de l'enquête
Indicateurs de résultat	Nombre de données par genre intégrées dans l'étude et les tableaux de données Nombre de destinataires de la diffusion Nombre et nature des actions engagées à l'issue de l'étude (+ typologie des pilotes de ces actions)
Financements pilote	Temps RH de la DRDFE à valoriser. Eventuellement, participation financière à la diffusion, à déterminer
Cofinancements (Montants)	Financements plate-forme d'observation sociale (à définir) Ressources humaines impliquées à valoriser

FICHE 1.1.3

Etablir un rapport de situation comparée des hommes et des femmes agents de l'Etat

Pilote de l'action	SGAR - Plate forme RH
Echelle territoriale	Région
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Préfectures, directions régionales et DDI placées sous l'autorité des préfets dans la région
Rappel des principaux constats	<ul style="list-style-type: none"> - Pour la première fois en 2011 a été réalisée une cartographie des agents de l'Etat placés sous l'autorité des préfets. - Cette cartographie a vocation à être actualisée chaque année
Description de l'action à engager	<ul style="list-style-type: none"> - Cartographier la population féminine par services, catégorie et métiers - Approfondir pour suivre l'état des lieux, si nécessaire - Actualiser les données - Tenter de mettre à jour des analyses et des propositions d'action en direction des services contributeurs - Mieux connaître la place des femmes dans la fonction publique de l'Etat
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	M. Novelli : réalise la cartographie
Calendrier de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Pour les recensements au 1^{er} janvier 2012, prévoir fin décembre 2012. - Mise à jour annuelle dans le cadre d'un plan triennal - Pour 2011, une présentation peut être faite au réseau.
Rôle de la DRDFE	Appui en tant que de besoin
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Cette étude fera partie de la cartographie recensant les métiers des agents de l'Etat et leur évolution dont les résultats sont présentés en CAR. - Enquête annuelle auprès des services pour actions correctives

Indicateurs réalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de l'outil - Présentation d'une étude
Indicateurs de résultat	- Nombre de services ayant utilisé ces données et les actions mises en place
Financements pilote	
Cofinancements (Montants)	

<p style="text-align: center;">FICHE 1.1.4</p> <p style="text-align: center;">recueil et analyse des données sexuées à la direction régionales des affaires culturelles</p>	
Pilote de l'action	DRAC
Echelle territoriale	Région Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	DRDFE Service RH de la DRAC
Rappel des principaux constats	Données disponibles non traitées
Description de l'action à engager	Analyser les quotités hommes/femmes dans la DRAC. Evaluer la parité hommes/femmes dans les catégories A, B et C, leurs formations et les conditions d'accès aux formations
Enjeux poursuivis	Enquête et analyse des données. Echanges en réunion de chefs de service pour une prise de conscience
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Martine Cécillon en lien avec le service RH de la DRAC.
Calendrier de travail	Les données chiffrées en avril 2012. Analyse fines des données par un(e) étudiant(e) en sociologie Analyse de l'évolution sur trois ans (2012/13/14)
Rôle de la DRDFE	Accompagnement
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Accompagnement de l'étudiant Bilan annuel en DRAC avec le service RH
Indicateurs réalisation	Bilan du/de la stagiaire étudiant(e)
Indicateurs de résultat	Qui est destinataire de ce travail d'analyse ? service RH, CTP, réunion de chefs de service. Présentation orale par le/la stagiaire des résultats de son analyse.
Financements pilote	Temps agent
Cofinancements (Montants)	

FICHE :1.1.5

Cartographie de la situation professionnelle des agentes du MEDDTL

Pilote de l'action	DREAL
Echelle territoriale	DREAL puis agent-e-s MEDDTL dans la zone de gouvernance
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Plate forme régionale de gestion des ressources humaines du SGAR
Rappel des principaux constats	<p>Dans le cadre de la « charte pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes », le MEDDTL a publié un état des lieux « genré » de la situation professionnelle de l'ensemble de ses agent-e-s, par emploi et macro-grade, avec un zoom particulier sur l'encadrement supérieur.</p> <p>Cette cartographie est nationale et ne dit rien de l'emploi au niveau local.</p>
Description de l'action à engager	<p>Décliner au niveau de la DREAL d'abord cet état de lieux et le rendre public, notamment en le présentant régulièrement aux représentants du personnel lors des comités techniques.</p> <p>L'étendre ensuite à l'ensemble de la zone de gouvernance des emplois rattachés au ministère dans l'ensemble de la région Midi-Pyrénées.</p>
Enjeux poursuivis	Prendre conscience de l'inégalité forte dans certains métiers, ou grades et trouver des actions pour y remédier.
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Jeanne Marie CARDON, responsable de la mise en œuvre de l'action.
Calendrier de travail	<p>Premier état des lieux au CT de la DREAL - juin 2012, ensuite tous les 6 mois.</p> <p>Premier état des lieux de la zone de gouvernance et présentation devant l'instance régionale de concertation (CT régional).</p>
Rôle de la DRDFE	Etre informée pour connaître la répartition des agent-e-s de la fonction publique d'Etat en Midi-Pyrénées

Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Tableaux de bord Suivi dans le cadre du CT
Indicateurs réalisation	Inscription régulière à l'ordre du jour des CT de la DREAL Présentation de l'état des lieux régional à l'instance de concertation régionale
Indicateurs de résultat	Nombre d'actions proposées Une évolution positive, c'est à dire tendant vers l'égalité, pour certains métiers identifiés.
Financements pilote	Temps agent
Cofinancements (Montants)	

FICHE 1.1.6

Élaboration d'un diagnostic genré à la DSAC Sud

Pilote de l'action	DSAC Sud
Echelle territoriale	zone de compétence DSAC Sud (Midi Pyrénées et Limousin)
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	avec les aéroclubs pour le diagnostic externe
Rappel des principaux constats	Inégalités hommes – femmes non connues au sein de la DSAC Sud Besoin de recenser et de développer les statistiques « genrées » tant en interne qu'en externe (données incomplètes fournies par les aéroclubs)
Description de l'action à engager	Recensement des statistiques internes de la DSAC Sud comportant le champ homme et femme Développer des statistiques « genrées » internes à la DSAC Sud Recensement des statistiques connues par la DSAC Sud comportant le champ homme et femme liées à ses missions externes (aéroclubs)
Enjeux poursuivis	Mieux connaître les éventuelles inégalités homme / femme en vue de déterminer si des actions correctrices sont nécessaires
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Karine OSTY adjointe à la chef de département gestion des ressources – Pilote de l'action
Calendrier de travail	Recensement des statistiques internes jusqu'à fin 2012 et mise à jour par la suite. Recensement des statistiques externes jusqu'à fin 2013 et mise à jour par la suite
Rôle de la DRDFE	Aide à l'analyse en tant que besoin
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Suivi semestriel en comité de direction DSAC Sud Transmission de statistiques « genrées » à la DRDFE
Indicateurs réalisation	Nombre de statistiques « genrées » recensées
Indicateurs de résultat	Diagnostic présenté en comité de direction
Financements pilote	Temps agent
Cofinancements (Montants)	

II - EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LES SERVICES PUBLICS : EGALITE DANS L'ACCES AUX DIFFERENTES FILIERES PROFESSIONNELLES, AU DEROULEMENT DE CARRIERE, TEMPS PARTIEL, ARTICULATION DES TEMPS DE VIE.

FICHE 1.2.1

Diagnostic et plan d'action en faveur de l'égalité homme-femme dans les abattoirs départementaux

Pilote de l'action	DDCS-PP 81 - chargée de mission DDFE + référent égalité hommes - femmes
Echelle territoriale	Départementale
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Membres du CHSCT Personnels du service sécurité sanitaire des aliments de la DDCSPP Exploitants des abattoirs du Tarn
Rappel des principaux constats	4 femmes sur un effectif de 25 inspecteurs sur chaîne dans les abattoirs départementaux de Castres, Puylaurens, Lacaune, et Carmaux. Travail pénible exposé à différents risques professionnels (bruit, troubles musculo-squelettiques, coupures, chocs, charge mentale...) Horaires atypiques (journée continue, prise de poste tôt le matin...)
Description de l'action à engager	Réaliser un diagnostic et mettre en place un plan d'actions et de sensibilisation sur l'égalité en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, et sur la conciliation des temps de vie professionnel et familial
Enjeux poursuivis	-Accroître l'attractivité des postes d'inspecteurs sur chaîne en abattoir auprès des femmes -Tendre vers l'égalité hommes - femmes dans les conditions de travail et de sécurité des agents affectés en abattoirs - Conciliation des temps de vie professionnel et familial
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Arnal Benjamin - impulsion dans le cadre des instances de dialogue social (CHSCT, CT)
Calendrier de travail	Septembre : Elaboration du diagnostic Fin octobre : Plan d'actions à présenter en CHSCT Janvier 2013 : début de réalisation des actions Décembre 2013 : mesure des résultats obtenus
Rôle de la DRDFE/	Relais avec les autres DDCSPP de la région

CMD	Mobilisation d'experts
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Réunions du CHSCT et du CT Collaboration avec les référents locaux des abattoirs Registre hygiène et sécurité Document unique d'évaluation des risques Statistiques RH (accidents, maladies, ...) Exploitation du questionnaire « temps mieux »
Indicateurs réalisation	Nombre de signalements dans le RHS et le DUER Nombre d'actions entreprises dans le plan de prévention Nombre de femmes/hommes formés à l'hygiène et à la sécurité Nombre de participants à l'action de sensibilisation sur le temps de vie
Indicateurs de résultat	<u>Statistiques par genre :</u> Arrêts de travail/maladies Taux d'utilisation des EPI Mobilité des agents
Financements pilote	Mobilisation de 6 agents concernés par cette action : *Chargée de mission égalité hommes - femmes *Référent égalité hommes - femmes *4 correspondants sécurité des abattoirs
Cofinancements (Montants)	

FICHE 1.2.2

améliorer l'information des agent-e-s souhaitant utiliser le temps partiel

Pilote de l'action	DREAL - Responsable RH
Echelle territoriale	DREAL Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Plate-forme RH du SGAR
Rappel des principaux constats	La majorité des agent-e-s travaillant à temps partiel sont des femmes. Ce choix les pénalise dans un certain nombre de domaines pas toujours connus ou estimés clairement. C'est notamment le cas du montant des retraites.
Description de l'action à engager	Analyser et chiffrer toutes les conséquences immédiates ou à plus long terme engendrées par le travail à temps partiel. Préparer une fiche d'information claire, comportant toutes ces informations et le remettre à chaque fois qu'un-e agent-e présente une demande de temps partiel.
Enjeux poursuivis	Que les agent-e-s fassent leur choix en toutes connaissances et n'en découvrent pas les conséquences au moment de la retraite.
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Jeanne-Marie CARDON, Secrétaire Générale adjointe, relais du service concerné
Calendrier de travail	Elaboration de la fiche dans le courant de l'été Présentation de la fiche en CT d'octobre Mise en ligne sur le site intranet DREAL à l'issue de ce CT Remise de cette fiche avec les arrêtés de temps partiel à partir d'octobre 2012.
Rôle de la DRDFE	Relais d'information
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Bilan annuel des fiches diffusées

Indicateurs réalisation	Réalisation de la fiche d'information Présence de la fiche d'information sur Intranet Affichage
Indicateurs de résultat	Nombre de destinataires de la fiche et de l'information sur cette fiche
Financements pilote	Temps agent
Cofinancements (Montants)	

FICHE 1.2.3

Favoriser le retour à la vie professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ou pour toutes absences supérieures à 16 semaines

Pilote de l'action	INSEE
Echelle territoriale	Midi Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Aucun
Rappel des principaux constats	Atténuer les difficultés de reprendre une activité professionnelle après une longue période d'absence.
Description de l'action à engager	<p>Pour toute personne revenant travailler après un congé de maternité ou d'adoption (et pour toute absence supérieure à 16 semaines), mettre en place un entretien de retour pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'informer sur les évolutions de contexte depuis son départ ; - faire le point sur les activités du poste et son évolution ; - mettre en place ses besoins d'accompagnement pour faciliter sa réinsertion. <p>L'entretien est réalisé par un acteur RH et le manager.</p>
Enjeux poursuivis	Favoriser le retour dans la vie professionnelle après une longue absence
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	<p>DEBUT Patrick</p> <p>Responsable Ressources Humaines</p> <p>Référent et formateur diversité</p>
Calendrier de travail	A partir de janvier 2012
Rôle de la DRDFE	Néant
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Suivi annuel

Indicateurs réalisation	Nombre d'entretiens réalisés / Nombre d'agents revenant après un congé maternité ou d'adoption
Indicateurs de résultat	cible de 100%
Financements pilote	Temps agent
Cofinancements (Montants)	Aucun

FICHE 1.2.4

Organiser un accueil personnalisé à l'issue des congés maternité ou parentaux

Pilote de l'action	DREAL - Responsable RH
Echelle territoriale	DREAL Midi-Pyrénées
Partenariats envisagés (nom à préciser)	Mme MARECHAL - Plate-forme ressources humaines du SGAR
Rappel des principaux constats	<p>Après avoir été déconnectées de la vie professionnelle pendant plusieurs mois pour assurer leur maternité, les femmes sont parfois un peu désorientées lors de leur retour dans leur service, d'autant que ces dernières années les évolutions de structure, de mission et/ou d'outils sont fréquentes et rapides.</p> <p>De plus elles n'ont pas toujours réglé les problèmes de garde d'enfant et sont donc intellectuellement moins disponibles.</p> <p>Cela s'applique également aux hommes qui prendraient ces congés.</p>
Description de l'action à engager	<p>Un accueil systématique par le SG sera organisé en lien avec leur chef de service, pour leur permettre de faire le point des évolutions qui auraient pu intervenir au niveau professionnel.</p> <p>Ce sera également l'occasion d'aborder avec elles, si elles le souhaitent, les questions d'ordre personnel pouvant interférer avec la vie au travail.</p>
Enjeux poursuivis	<p>Permettre aux salariés hommes et femmes d'être bien tout à la fois dans leur rôle de parent et leurs missions professionnelles.</p> <p>Eviter qu'elles-ils ne s'éloignent de leur vie professionnelle.</p>
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Jeanne marie CARDON, Secrétaire générale adjointe, relais du service concerné
Calendrier de travail	<p>Définition du schéma type de l'entretien fin juin 2012</p> <p>Premiers entretiens en septembre 2012</p>
Rôle de la DRDFE	Relais d'information

Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Evaluation quelques mois après les entretiens par questionnement des agent-e-s en ayant bénéficié.
Indicateurs réalisation	Nombre d'entretiens réalisés
Indicateurs de résultat	80 % des retours de congés maternité et parentaux ayant donné lieu à un entretien individuel.
Financements pilote	Temps agent
Cofinancements (Montants)	

FICHE 1.2.5

Mesures en faveur du rééquilibrage des conditions d'évolution de carrière entre femmes et hommes

Pilote de l'action	Direction générale des douanes et droits indirects Direction interrégionale des douanes de Bordeaux (ressources humaines)-
Echelle territoriale	Direction régionale des douanes de Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	NEANT
Rappel des principaux constats	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu' « <i>aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe</i> ». - Au sein des ministères économique et financier, les règles relatives au recrutement, au déroulement de carrière et au temps de travail constituent un environnement favorable à l'égalité professionnelle. Cependant, la connaissance de la situation réelle des femmes, et notamment des difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans leur environnement de travail comme dans l'évolution de leur parcours professionnel, est encore insuffisante.
Description de l'action à engager	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter le déroulement de carrière : renforcer la présence des femmes dans les jurys (rééquilibrage à réaliser) et améliorer la formation des membres de ces instances (sur les gestion des stéréotypes et la prévention des discriminations). - Mieux prendre en compte la parentalité : mise en place d'entretiens suite au retour de congé de maternité, d'adoption et de congé parental afin de donner à l'agent toutes les informations utiles sur l'actualité de son service et prendre en compte ses éventuels besoins de formation. - Favoriser la formation des personnels aux enjeux et aux modalités de prise en compte de l'égalité F/H. : dans le cadre du label diversité du ministère, une formation professionnelle obligatoire de lutte contre les discriminations (englobant l'égalité FH) est dispensée sur trois ans sous forme présentielle pour l'encadrement et par e-formation pour tous les agents.

Enjeux poursuivis	<p>Plan ministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes 2011/2013 retient cinq axes de progrès :</p> <ul style="list-style-type: none"> - approfondir la connaissance de la situation des femmes ; - améliorer leur déroulement de carrière ; - mettre davantage la formation au service de la promotion des femmes ; - mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et prendre en compte la parentalité ; - mener une politique active de communication.
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	<p>Sandrine FERNEZ-MICHEL, rédactrice au secrétariat général régional de la direction régionale des douanes de Midi-Pyrénées.</p> <p>Rôle :</p>
Calendrier de travail	Plan 2011/2013
Rôle de la DRDFE	Soutien et apport de connaissances
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	<p>Suivi par la direction générale des douanes et droits indirects</p> <p>Points d'étape réguliers au niveau ministériel – présentation aux partenaires sociaux</p>
Indicateurs de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> - parité Femmes/Hommes dans les jurys de concours - Nombre d'entretiens - Nombre de formations professionnelles et de participants.
Indicateurs de résultat	A déterminer sur le long terme
Financements pilote	En ETP (à déterminer)
Cofinancements (Montants)	NEANT

FICHE 1.2.6

Établissement d'une fiche à l'intention des agents qui sollicitent le temps partiel ou le congé parental à temps partiel

Pilote de l'action	Préfecture de l'Aveyron – Bureau des ressources humaines
Echelle territoriale	Départementale
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Information pour les agents de la préfecture - Présentation aux membres du Comité technique
Rappel des principaux constats	La totalité des temps partiels ou du congé parental à temps partiel est sollicitée, à la Préfecture de l'Aveyron, par des agents féminins, de différentes catégories (principalement C et B).
Description de l'action à engager	<p>Etablissement d'une fiche-type donnant toute information à l'agent qui souhaite demander le temps partiel ou le congé parental à temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conditions d'octroi ; - déroulement de sa carrière ; - droit à l'avancement ; - rémunération ; - retraite.
Enjeux poursuivis	Meilleure information des agents sollicitant le temps partiel
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Gisèle MAZARS, chef du bureau des ressources humaines
Calendrier de travail	Exercice 2012 puis mise en œuvre au fil des demandes
Rôle de la DRDFE	Soutien de la correspondante départementale à la Déléguée régionale aux Droits des Femmes
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Evaluation avec les partenaires sociaux

Indicateurs réalisation	Nombres d'informations ou de fiches données entretiens individuels outil
Indicateurs de résultat	Satisfaction des agents concernés par ces démarches, l'information donnée leur permettait de juger, en toute connaissance de cause, des répercussions sur leur salaire et leur carrière.
Financements pilote	Investissement en temps
Co-financements (Montants)	Néant

**III - DEVELOPPEMENT DE LA PROMOTION DE L'EGALITE
PAR LES SERVICES (RESEAUX DE REFERENT-E-S,
INFORMATION, COMMUNICATION ET SENSIBILISATION).**

FICHE 1.3.1

Egalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle et économique (constitution d'un réseau référents égalité)

Pilote de l'action	Rectorat de Toulouse - Mission égalité des chances filles-garçons
Echelle territoriale	Académie de Toulouse
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Action interne : les partenaires signataires de la convention régionale (Préfet/Recteur) peuvent bénéficier de ce réseau pour relayer leurs initiatives
Rappel des principaux constats	Nécessité de créer un maillage académique pour relayer informations et initiatives sur l'ensemble des établissements et initier des projets.
Description de l'action à engager	<p>Mise en place d'un réseau de personnes référentes sur la problématique de l'égalité filles-garçons dans le système éducatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - académie : chargée de mission nommée par le Recteur ; - départements : correspondants sur les 8 départements désignés par les DA.SEN de chaque département ; - établissements : référents identifiés par les chefs d'établissements.
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> - faire un état des lieux de l'existant (pratiques, personnes, actions) - rendre lisibles et visibles les informations, ressources et actions sur le site de chaque inspection académique - sensibiliser les acteurs de l'éducation (personnels de direction, inspecteurs...) sur des moments privilégiés (notamment réunions de bassins) - établir un lien avec les chargées de mission DDCS des départements.
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	<p>Madeleine .Amélineau</p> <p>Donner une cohérence au réseau constitué / définir une stratégie d'actions</p>

Calendrier de travail	Année scolaire 2011-2012 : désignation des correspondant(e)s départementaux 2012-2013 : réunir ce réseau et définir une stratégie de travail 2013-2014 : initier des actions en direction des établissements
Rôle de la DRDFE	Destinataire des coordonnées pour travail en collaboration
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Constitution et fonctionnement du réseau
Indicateurs réalisation	Indicateurs qualitatifs : tenue de 2 réunions annuelles Indicateurs quantitatifs : actualisation de la liste des référent(e)s établissements / projets d'actions
Indicateurs de résultat	Nombre d'informations diffusées et de productions réalisées avec les CMD des départements
Financements pilote	Investissement en temps de travail des personnels
Cofinancements (Montants)	

FICHE 1.3.2

Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la vie professionnelle

(communication)

Pilote de l'action	Rectorat de Toulouse - Mission égalité des chances filles – garçons
Echelle territoriale	Académie de Toulouse
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Action à l'interne
Rappel des principaux constats	Nécessité d'une lisibilité et d'une visibilité de la prise en compte de la problématique de l'égalité au sein du système éducatif
Description de l'action à engager	<p>Une rubrique du site de l'académie de Toulouse est consacrée à la promotion de l'égalité entre filles et garçons http://www.ac-toulouse.fr/egalite</p> <p>Cette rubrique est structurée autour de 5 thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -actualités -missions -agir - ressources -partenaires
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> - Faire connaître le volontarisme de la politique académique en matière d'égalité filles - garçons - Communiquer et informer - Valoriser les initiatives des acteurs de l'éducation en faveur de l'égalité filles - garçons
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	M.Amélineau chargée de mission égalité : alimentation du site en informations
Calendrier de travail	Mise à jour sur la durée du PRSEFH (3ans et suite)
Rôle de la DRDFE	Alimentation en informations
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Actualisation du site au moins une fois par mois
Indicateurs réalisation	

	Existence et actualisation régulière du site académique
Indicateurs de résultat	Retour sur les actions par les référent(e)s des établissements scolaires
Financements pilote	Temps des personnels investis
Cofinancements (Montants)	

FICHE 1.3.3

soutien à l'évolution des connaissances, compétences, à l'analyse sur le genre et l'égalité femmes – hommes

Pilote de l'action	DRDFE Midi-Pyrénées
Echelle territoriale	Région Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés	Universités, Institut de Sciences - Politiques, chercheur-e-s, associations ou organismes spécialisés, CMDDFE-DDCS-PP, services de l'Etat et établissements publics associés, collectivités, branches professionnelles, syndicats,...
Rappel des principaux constats	Malgré l'existence de bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de nombreuses données statistiques, recherches, rapports sur les inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes, il reste beaucoup à faire pour les rendre disponibles et les diffuser largement à l'ensemble des acteurs de la société civile, aux professionnel-le-s, aux hommes et femmes politiques,...etc. Ces données et études sont souvent éparses, non régionalisées, ou souvent non analysées ou commentées pour le « grand public », restant dans les institutions qui les produisent. De plus, lorsque les utilisateurs et utilisatrices des documents ne sont pas sensibilisé-e-s ou formé-e-s à la démarche d'analyse par genre, ces données ne peuvent pas être appropriées et intégrées en mode d'action.
Description de l'action à engager	Impulser et développer des actions de sensibilisation, de formation au genre auprès des agents du secteur public et privé, relayer les campagnes de communication du ministère en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, mettre à disposition et valoriser ce qui est produit sur cette question en Midi-Pyrénées, sur le territoire français, européen et au plan international (ONU notamment).
Enjeux poursuivis	Informar et sensibiliser largement l'ensemble des femmes et des hommes des problématiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'étendre la prise de conscience et les capacités à agir des un-e-s et des autres pour que l'égalité entre les 2 composantes principales de l'humanité se traduise dans les faits.

NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Catherine HUGONET – DRDFE - Pilotage Les référent-e-s égalité des différents services participant au PRSEFH seront les premiers bénéficiaires de l'action et des acteurs relais de la diffusion des connaissances, des analyses et actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes
Calendrier de travail	2012-2014 et suivantes
Rôle de la DRDFE	Pilotage, impulsion, coordination, accompagnement de la mise en place de cette action, cofinancements.
Des CMD	Relais de cette action régionale, pilotage, impulsion, coordination et mise en œuvre dans leurs territoires de référence.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Tableaux de bord Rapport annuel d'activité.
Indicateurs réalisation	Nombre et types d'actions de sensibilisation, de formation, initiées, impulsées, coproduites, financées. Partenariats noués, conventions signées. Sites Internet ou documents de communication produits ou coproduits, diffusés
Indicateurs de résultat	Nombre de personnes sensibilisées, formées, bénéficiaires des actions Nombre et qualité d'actions menées à la suite
Financements pilotes	Crédits du BOP 137 : 150 000 € sur 3 ans + temps agent
Cofinancements (Montants)	Temps de travail des partenaires et cofinancements (à déterminer)

FICHE 1.3.4

Sensibiliser les directeurs d'établissements d'enseignement technique agricole à la problématique de l'égalité hommes femmes

Pilote de l'action	DRAAF
Echelle territoriale	Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole de Midi-Pyrénées (EPLEFPA)
Rappel des principaux constats	<p>La DRAAF a retenu dans le futur plan régional de l'enseignement agricole une orientation stratégique relative à l'accompagnement des projets d'établissement.</p> <p>Chaque établissement définit un projet d'établissement pluriannuel. L'idée est d'intégrer dans chacun de ces projets des actions en faveur de l'égalité hommes / femmes.</p> <p>Les filles représentent 52 % des élèves majoritairement dans les formations générales et les filières « Service »</p>
Description de l'action à engager	<ul style="list-style-type: none"> - dresser un état des lieux des projets d'établissement en cours afin de déterminer l'existence d'actions en faveur de l'égalité hommes / femmes et d'en mesurer, le cas échéant, la réalisation. - intégrer l'égalité entre les filles et les garçons dans les futurs projets d'établissement (orientation, respect, santé)
Enjeux poursuivis	Sensibiliser les équipes pédagogiques et les élèves de ces EPLEFPA à la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Marie-France Tapon, secrétaire générale adjointe de la DRAAF Relais avec le Service Régional de la Formation et du Développement
Calendrier de travail	2012 – 2015
Rôle de la DRDFE	Relais Plan Régional Stratégique

Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Points réguliers en réunion des directeurs d'EPLEFPA animées par la DRAAF
Indicateurs réalisation	Nombre de projets d'établissement comportant des actions en faveur de l'égalité filles – garçons
Indicateurs de résultat	Nombre d'actions mises en œuvre dans les EPLEFPA / nombre d'actions définies dans les projets d'établissement
Financements pilote	Budget des établissements
Cofinancements (Montants)	Néant

FICHE 1.3.5

Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la vie professionnelle et économique (communication interne)

Pilote de l'action	Mission égalité des chances filles - garçons Rectorat de Toulouse
Echelle territoriale	Académie de Toulouse
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	ONISEP / établissements (collèges, lycées, lycées pro.)
Rappel des principaux constats	Difficulté à synthétiser et à programmer l'ensemble des actions, outils, projets pour promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons.
Description de l'action à engager	Il s'agit donc d'offrir un outil aux équipes qui leur permette d'avoir un aperçu global des leviers d'action à activer sur des temps prévus dans le calendrier scolaire. Conception et actualisation à chaque rentrée scolaire d'un vademecum - collège et d'un vademecum – lycée (textes officiels temps forts de l'année, outils, concours, liens utiles)
Enjeux poursuivis	Informar les équipes éducatives Réactiver le réseau des référents établissements
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	M.Amélineau : conception, actualisation, diffusion
Calendrier de travail	Actualisation et diffusion à chaque début d'année scolaire (début 2010 jusqu'en 2014)
Rôle de la DRDFE	Destinataire de l'information sur l'existence de l'action
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Diffusion aux établissements scolaires à la rentrée. (référents égalité de chaque établissement, équipes pédagogiques) Actualisation des informations et du site

Indicateurs réalisation	Présence de l'outil sur le site Retour des établissements
Indicateurs de résultat	Nombre d'actions engagées Evolution des candidatures sur les dispositifs présentés
Financements pilote	Temps des personnels investis
Cofinancements (Montants)	

FICHE 1.3.6

Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la vie professionnelle et économique (informations/actions en faveur de l'égalité)

Pilote de l'action	Rectorat de Toulouse - Mission égalité des chances filles – garçons
Echelle territoriale	Académie de Toulouse
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	La région Midi-Pyrénées (projet d'avenir) L'AFFDU (Les Olympes de la parole) La DRDFE (Prix de la Vocation Scientifique et Technique, PVST)
Rappel des principaux constats	Parmi les nombreuses informations diffusées dans les établissements scolaires, nécessité de relayer et de stimuler les actions sur la problématique de l'égalité filles- garçons
Description de l'action à engager	<ul style="list-style-type: none"> - Information auprès de tous les établissements concernés par l'action à un niveau académique (chefs d'établissements/ référents (es) égalité) - Information sur le site égalité de l'Académie de Toulouse - Participation à l'instruction des dossiers (PVST et Projets d'avenir) / pilotage partagé avec l'AFFDU du jury régional des Olympes de la parole)
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> - Donner aux filles et aux garçons une égale ambition scolaire - Favoriser la prise de conscience chez les jeunes gens de l'importance d'intégrer une réflexion personnelle sur l'égalité filles - garçons dans leurs choix scolaires, personnels et professionnels
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	M. Amélineau : relayer l'information auprès des établissements
Calendrier de travail	<ul style="list-style-type: none"> - premières informations en fin d'année scolaire (N-1) - information réitérée avant les inscriptions des actions sur toute la durée du PRSEFH

Rôle de la DRDFE	Relais d'informations et participation à certaines actions
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - suivi des inscriptions des 3 actions citées - contact avec les établissements (collèges, lycées, lycées pro)
Indicateurs réalisation	<p>Nombre d'informations diffusées (vérification du site , information directe aux établissements)</p> <p>Nombre de réunions préparatoires et jurys liés aux actions</p>
Indicateurs de résultat	Nombre d'inscriptions aux 3 actions citées et candidatures aux actions citées
Financements pilote	Temps des personnels investis
Cofinancements (Montants)	<p>DRDFE : 29.000 euros (PVST)</p> <p>Région : 15.220 euros (référence 2011)</p> <p>AFFDU : temps des bénévoles</p>

FICHE 1.3.7

Promotion de l'Egalité professionnelle par la réalisation et la diffusion d'une exposition photographique « Femmes de la DDCSPP de l'Aveyron ».

40 portraits de femmes au travail

Pilote de l'action	Chargée de mission droits des femmes et égalité de la DDCSPP de l'Aveyron
Echelle territoriale	Départementale
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Préfecture, DIRECCTE, Archives départementales, Collectivités, Consulaires, Ministère de la cohésion sociale, service des droits des femmes et de l'égalité, Ministère de l'agriculture.
Rappel des principaux constats	<p>La DDCSPP de l'Aveyron a été créée le 1er janvier 2010 en regroupant des services de l'État issus de 8 ministères et 3 établissements publics.</p> <p>La diversité des métiers exercés par des femmes au sein de cette nouvelle DDI est remarquable.</p> <p>Le présent projet entend mettre en valeur le travail qu'elles réalisent au quotidien quel que soit leur positionnement hiérarchique.</p>
Description de l'action à engager	<p>Le projet « Femmes de la DDCSPP de l'Aveyron » s'articule autour de 4 axes : une exposition photographique, un recueil d'expressions, un cycle de conférences et un travail de mémoire.</p> <p>1 – <u>Exposition</u> :</p> <p>La DDCSPP réalisera une exposition photographique constituée de 41 panneaux composés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none">- 40 panneaux photos 55 x 70- un panneau de présentation de l'exposition <p>Toutes les photos sont réalisées en Aveyron par Madame Christine Matignon, auteure de l'exposition, qui s'est adaptée à l'agenda professionnel des participantes.</p> <p>Les sujets photographiés sont les personnels féminins de la DDCSPP de l'Aveyron en situation d'activité professionnelle.</p>

	<p>Ces personnels sont volontaires pour ce projet et signent une autorisation de cession à l'État de droits à l'image. Enfin, deux Préfètes, Madame POLVE-MONTMASSON et Madame POZZO di BORGO figurent également auprès des agents de la DDCSPP.</p> <p>L'exposition sera présentée à la DDCSPP et en divers autres lieux en 2012 - 2013 voire 2014.</p> <p>2 – <u>Recueil d'expression</u> :</p> <p>L'exposition sera accompagnée d'un catalogue diffusé à 500 exemplaires, comprenant un espace de libre expression réservé au personnel photographié.</p> <p>3 – <u>Cycle de conférences</u> :</p> <p>Une série de conférences sur l'égalité professionnelle accompagnera la présentation de l'exposition. Ces conférences seront animées par l'unité territoriale de la DIRECCTE en Aveyron et la DDCSPP.</p> <p>Elles seront organisées à Rodez, Millau et Villefranche de Rouergue et sur les lieux d'exposition, en 2012- 2013 2014.</p> <p>4 – <u>Travail de mémoire</u> :</p> <p>La réalisation de cette exposition, du catalogue et des comptes-rendus des conférences constituera un fonds documentaire sur la DDCSPP. Le rôle et la place de ses personnels féminins y seront valorisés. Ce fonds sera constitué avec l'appui de Madame la directrice des Archives départementales de l'Aveyron qui en assurera la conservation.</p>
<p>Enjeux poursuivis</p>	<p>1 – <u>Présenter la diversité du travail des femmes de la DDCSPP et les valoriser</u> :</p> <p>Ce projet entend illustrer et valoriser les métiers exercés par des femmes qu'il s'agisse de missions d'encadrement de haut niveau (ingénieure, vétérinaire, professeure, ...), de tâches d'exécution (technicienne de surface, agent administratif...) de métiers techniques (informaticienne, technicienne, ...)</p> <p>Par cette présentation et les conférences, il s'agit de favoriser la diversification des choix professionnels des jeunes filles et des femmes.</p>

	<p><u>2 –Au travers des activités des femmes, créer du lien social au sein de la DDCSPP</u></p> <p>Au total ce projet devrait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - valoriser le travail des femmes dans l'administration - présenter la diversité des métiers qui composent une DDCSPP - créer une identité professionnelle au sein de la DDCSPP de l'Aveyron - réaliser un outil d'information et de promotion de l'égalité professionnelle
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Jean Yves Tayac, chef du pôle cohésion sociale, interlocuteur permanent en matière des droits des femmes et à l'égalité pour la DDCSPP.
Calendrier de travail	2012-2014
Rôle de la DRDFE/ CMD	Accompagnement à la diffusion de l'exposition au niveau régional et national. Christine Matignon, Chargée de mission aux droits des Femmes et à l'égalité, pilote et réalisatrice de l'ensemble de cette action
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Réalisation des photographies, demandes pour l'exposition, les conférences.
Indicateurs réalisation	Visiteurs, livre d'or, Articles de presse Lieux de diffusion
Indicateurs de résultat	Meilleure prise en compte de la diversité des métiers des femmes de la DDCSPP Amélioration du lien social au sein de la DDCSPP
Financements pilote	DDCSPP- Temps agent BOP 137 et DDCSPP : 2000 €
Cofinancements (Montants)	Recherche en cours

FICHE 1.3.8

Valoriser les données du recensement agricole 2010 sur la place des femmes dans l'agriculture en Midi-Pyrénées

Pilote de l'action	DRAAF
Echelle territoriale	Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	
Rappel des principaux constats	Les données du recensement agricole de 2010 font ressortir que les femmes représentent 25% des exploitants agricoles en Midi-Pyrénées avec de fortes disparités selon les productions.
Description de l'action à engager	Diffuser pour la journée de la femme de 2013 une publication régionale faisant état de la place des femmes dans l'agriculture en Midi-Pyrénées à partir des données statistiques issues du recensement agricole de 2010 opéré par le service régional de l'information statistique et économique territoriale
Enjeux poursuivis	Renforcer la visibilité sur l'accès des femmes aux métiers de l'agriculture
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Marie-France Tapon, secrétaire générale adjointe de la DRAAF Relais avec Service Régional de l'Information Statistique, Economique et Territoriale
Calendrier de travail	8 mars 2013, Journée Internationale des Femmes
Rôle de la DRDFE	Relais Plan Régional Stratégique
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Veiller à inscrire la publication dans le programme de travail 2013
Indicateurs réalisation	Publication effective le 8 Mars 2013
Indicateurs de résultat	Nombre et destinataires de la diffusion (public touché)
Financements pilote	1 000 €
Cofinancements (Montants)	Néant

FICHE 1.3.9 :

Réunir les conditions préalables à la mise en œuvre du plan d'actions lié à la labellisation « charte de la diversité »

Pilote de l'action	DRJSCS
Echelle territoriale	En interne à la Direction
Partenariats existants ou envisagés (noms à préciser)	DRDFE, responsables de pôle, les organisations syndicales (OS) Personnes ressources du pôle RHAG (ressources humaines et administration générale) : Régine LABERTIE, Antoinette VIGNAL Philippe ESPEZEL
Rappel des principaux constats	Le Ministère finalise sa démarche d'obtention du label « diversité ». Des instructions sont parvenues le 1 ^{er} février dernier pour indiquer le contexte et les étapes de la démarche franchises. Nécessité de s'organiser en interne.
Description de l'action à engager	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer un groupe projet en interne à la DRJSCS - Assurer la formation de ses membres pour être relais de formation auprès des responsables de pôles de la DRJSCS - informer les Responsables de pôle et les OS
Enjeux poursuivis	Créer les conditions pour décliner les plans d'actions définis au plan national pour faire rentrer la DRJSCS dans la démarche nationale et respecter les obligations liées à l'obtention de ce label
Nom et rôle du/de la référent-e Égalité F/H	Dominique VERVIN, Directrice régionale adjointe, pilotage de cette action en lien avec le service RH
Calendrier de travail	Exercice 2012/2013
Rôle de la DRDFE	Appui pour la formation notamment
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Calendriers de réunions du groupe projet Mise en place d'actions de formations ciblées
Indicateurs réalisation	Nombre de réunions Nombre de formations réalisées
Indicateurs de résultat	Nombre de personnes ayant participé aux réunions d'information et aux formations
Financements pilote	Valorisation en xxx euros des journées de travail des différents participants
Cofinancements (Montants)	Valoriser la formation dispensée éventuellement par la DRDFE

THEMATIQUE 2

**EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA
VIE PROFESSIONNELLE ET ECONOMIQUE**

FICHE 2.1

égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et économique (orientation, lutte contre les stéréotypes)

Pilote de l'action	Rectorat de Toulouse - Mission égalité des chances filles-garçons
Echelle territoriale	Académie de Toulouse
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Etablissements scolaires / Branches professionnelles / Cellule éducation économie du rectorat/ ONISEP
Rappel des principaux constats	<p>Les filles réussissent mieux que les garçons sur le plan scolaire</p> <p>Les parcours scolaires sont cependant différents, peu diversifiés et ne favorisent pas l'insertion professionnelle des filles</p> <p>Les filles et les garçons continuent à se conformer à des schémas stéréotypés pour leur choix d'orientation et de métier. (cf. tableau de bord académique)</p>
Description de l'action à engager	<p>Un travail à moyen et long terme dans le cadre du PDMF (parcours de découverte des métiers et des formations) par la circulation d'une exposition itinérante sur les métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - information sur tous les métiers possibles ; - rencontre avec des professionnels et découverte du monde professionnel (recherches, rencontres, stages...) ; - sensibilisation de la communauté éducative aux freins exercés par les stéréotypes de genre sur l'orientation.
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> - rééquilibrer la mixité dans les filières - augmenter la part des femmes dans des secteurs professionnels plus porteurs d'emploi, notamment dans les domaines scientifiques et technologiques - susciter l'ambition scolaire des filles afin de leur permettre des choix d'orientation plus diversifiés
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	<p>Chargée de mission égalité rectorat : Madeleine Amélineau :</p> <p>Faciliter et organiser la circulation de l'exposition sur l'académie, mettre en lien les partenaires pour des actions sur l'orientation, diffuser les informations...</p>

Calendrier de travail	L'exposition doit sillonner les établissements de l'académie (collèges, lycées et lycées professionnels) sur 4 ans.
Rôle de la DRDFE	Relais d'informations
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Fiche - évaluation de l'exposition sur chaque établissement - Suivi des parcours d'orientation des élèves
Indicateurs réalisation	<ul style="list-style-type: none"> - planning de réservation de l'exposition
Indicateurs de résultat	<ul style="list-style-type: none"> - Tableau académique sexué de l'orientation en début de chaque année scolaire - Suivi de l'orientation des élèves au sein de chaque établissement scolaire
Financements pilote	<ul style="list-style-type: none"> - Investissement temps personnels éducation nationale/ONISEP
Cofinancements (Montants)	<ul style="list-style-type: none"> - chaque branche professionnelle finance son panneau (total 1400 euros)

FICHE 2.2

Organiser le circuit d'accueil et d'information des créatrices d'entreprise et développer l'information individuelle sur le FGIF

Pilote de l'action	Nicole Surre - chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité
Echelle territoriale	Département ARIEGE
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	CFPPA Chambre de métiers
Rappel des principaux constats	<p>Département essentiellement rural et montagnard, l'Ariège consacre 42% de son territoire aux activités agricoles. Si le secteur agricole apparaît en déprise, la diversification des activités agricoles vers la transformation des produits constitue un facteur dynamique d'autant plus valorisé dans un territoire aux espaces préservés.</p> <p>Les femmes en Ariège ne constituent que 28% des créateurs d'entreprises et 29,53% des actifs du secteur agricole.</p> <p>Depuis environ 5 ans les services de la MDDFE et de la consommation alimentation (ex DSV) voient le nombre de projets de création d'entreprises par les femmes augmenter : projets souvent originaux en transformation agroalimentaire. De plus, les services constatent que les femmes ne disposent pas de l'information sur les mesures spécifiques d'aide à la création.</p> <p>Le regroupement de différents services au sein de la DDCSPP permet de mutualiser les connaissances et les compétences notamment autour de la création et/ou du développement d'entreprises agricoles, agroalimentaires et de restauration par les femmes.</p>
Description de l'action à engager	<p>- Réaliser l'information individuelle sur le FGIF* lors de l'accueil en DDCSPP et lors des forums organisés par le CFPPA pour les jeunes agricultrices et les femmes ayant un projet d'activité liée à la transformation et la vente au consommateur de produits issus de l'agriculture. (A voir plus tard : info des banques lors des forums)</p> <p>- Organiser le circuit d'accueil et d'information des créatrices, au sein de la DDCSPP, entre la MDDFE et le service consommation alimentation pour les femmes souhaitant créer, reprendre ou développer des entreprises du secteur agroalimentaire, transformation de produits, restauration, élevage.</p> <p style="text-align: center;"><i>- fond de garantie à la création, la reprise ou le développement d'entreprise à l'initiative des femmes</i></p>

Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir la création, la reprise ou le développement d'entreprises agricoles ou agroalimentaires ou de restauration par les femmes sur un territoire rural - Améliorer l'accueil, l'information et l'accompagnement des créatrices ou des cheffes d'entreprises - Mutualiser les compétences de la DDCSPP
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Bernard Boyer – Lien DDCSPP/CMDDFE
Calendrier de travail	<p>Avril – Préparation des dossiers types, plaquettes, contenu de formation, élaboration des tableaux de suivi par la CMDDFE (N. Surre)</p> <p>Mai - Formation sur le FGIF des 5 agentes du service alimentation consommation de la DDCSPP par la CMDDFE.</p> <p>Juin – Rencontre avec Midi Pyrénées Actives</p> <p>Juillet - Mise en oeuvre</p>
Rôle de la DRDFE	
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - suivi trimestriel du dispositif : tableau de suivi interservices - réunion d'analyse des retours des minis forums et du dispositif interne en septembre
Indicateurs réalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes informées sur le FGIF par le service conso alimentation - Nombre de personnes mises en relation interservices - Nombre de personnes informées au total sur la mesure - Nombre de dossiers FGIF diffusés
Indicateurs de résultat	<ul style="list-style-type: none"> - Ratio du nombre de personnes informées sur le FGIF/nombre de personnes qui se sont adressées au service conso et alimentation pour des projets de création, reprise, développement <p>Nombre de garanties mises en place N et N+1</p>
Financements pilote	
Cofinancements (Montants)	

FICHE 2.3

Mobilisation du FGIF au service de l'entrepreneuriat féminin

Pilote de l'action	DDCSPP 82 Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité de Tarn-et-Garonne
Echelle territoriale	Département de Tarn-et-Garonne
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Services de l'Etat. SPEL. Collectivités territoriales. Consulaires. Organismes publics. OPCA. Associations.
Rappel des principaux constats	La participation des femmes au développement économique n'est plus à démontrer. Pour autant, l'entrepreneuriat féminin nécessite encore une politique volontariste afin de permettre aux femmes porteuses de projets de prendre pleinement leur place dans l'économie locale. L'outil développé par l'Etat pour faciliter l'accès au crédit bancaire, le FGIF , est encore méconnu, mal relayé par les instances d'accompagnement et peu reconnu du système bancaire. Il est notoirement sous utilisé.
Description de l'action à engager	<p>En lien avec les SPEL, décliner une stratégie de mobilisation autour de l'entrepreneuriat au féminin :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>mobilisation du secteur bancaire</u> par la présentation du dispositif aux instances financières du département à l'occasion du comité des finances et de l'économie -CDFE- présidé par le préfet au sein duquel siègent les banquiers de la place, - <u>élargissement de la prescription</u> par le positionnement de Midi Pyrénées Active comme second opérateur local, - <u>formation des acteurs de l'accompagnement à la création</u> : s'assurer de la présentation et de la mobilisation de la mesure auprès de chacun d'eux, pourvoir à leur dotation en documents de communication, promouvoir le dispositif au sein des outils de communication internes (consulaires, collectivités...) - agir le plus en amont possible <u>en positionnant Pôle Emploi comme premier présentateur de la mesure</u> à l'occasion de la mobilisation des femmes inscrites demandeuses d'emploi et candidates à la création ou la reprise d'activité. - <u>accompagnement des clubs de créatrices</u>, notamment Entreprendre au féminin de la CGPME

Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> > valoriser la contribution des femmes au développement économique local par la sécurisation de leur parcours > créer une dynamique autour de l'entrepreneuriat au féminin > mobiliser les acteurs financiers > amélioration de l'accompagnement des créatrices > intégrer une approche de genre dans les structures d'accompagnement économiques, pépinières, conseil...sans oublier des experts-comptables. > booster les clubs de créatrices
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Brigitte LAMOURI Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité : initiative et pilotage de l'action au niveau départemental, formation des acteurs.
Calendrier de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilisation des acteurs : 2012 - Consolidation des pratiques professionnelles : 2013-2014
Rôle de la DRDFE	Harmonisation de l'action dans le cadre des axes majeurs du PRSEFH et évaluation des dispositifs au niveau régional. Relais auprès d'instances régionales « sensibles » en matière de création - reprise (y compris sièges bancaires majeurs)
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Plan d'action validé et suivi en SPED Tableau de bord de suivi annuel de la mise en œuvre de la mesure
Indicateurs réalisation	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - actions de mobilisation auprès des partenaires « socle » (secteur bancaire, partenaires traditionnels de la création -reprise d'activité, EREF, Pôle Emploi, CGPME) ; - mobilisation de Midi Pyrénées Active ; - formation, sensibilisation des acteurs de la création d'entreprise. - actions de communication
Indicateurs de résultat	<ul style="list-style-type: none"> -Tableau de bord du partenariat financier : fidélisation des réseaux traditionnellement partenaires, émergence de nouveaux partenaires financiers - Evolution du nombre de garanties mises en œuvre - Augmentation de la part des femmes parmi les créateurs et/ou repreneurs
Financements pilote	BOP 137 via - les documents de communication, BOP 124 - la valorisation du temps agent de la CMD
Cofinancements (Montants)	Valorisation du temps agents des partenaires : principalement DIRECCTE, Pôle Emploi, Collectivités locales, Consulaires, EREF, OPCA, réseau associatifs.

FICHE 2.4

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s

Pilote de l'action	DIRECCTE
Echelle territoriale	Région
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Partenaires sociaux : Organisations salariales : CGT-CFDT-FO-CGC-CFTC Organisations professionnelles : MEDEF-UPA-CGPME
Rappel des principaux constats	<ul style="list-style-type: none"> -situation professionnelle H/F (mixité des emplois, rémunération, formation, promotion, conditions de travail...) : -peu de rapports de situation comparée ou de rapports au CE -peu de plans d'action ou d'accords -faiblesse des contenus -nouvelle réglementation : obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action dans deux ou trois des huit domaines fixés par la réglementation
Description de l'action à engager	<p>Promotion des textes et incitation à la négociation</p> <ul style="list-style-type: none"> ° 1°diffuser les bonnes pratiques : recenser, analyser et diffuser les accords et les plans , valoriser les actions par ex territoriales (commissions paritaires locales...) 2 sensibiliser les partenaires sociaux (réunion régionale avec partenaires sociaux régionaux, CPL, branches, ..), les OPCA, les chambres... 3 sensibiliser les entreprises 4 faire connaître et mieux mobiliser les dispositifs (contrats mixité - égalité, EDEC...
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> Identification et diffusion des bonnes pratiques Implication des partenaires sociaux nombre d'accords et plans significatif qualité (conformité) des accords et plans
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Marie-Germaine Juy, Directrice de Cabinet, pilotage et coordination de l'action

Calendrier de travail	2012-2014
Rôle de la DRDFE	Associée à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Bilan annuel
Indicateurs réalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Réunions sensibilisations (partenaires sociaux, etc..) - Document de synthèse annuel analyse accords et plans - nombre EDEC prenant en compte la dimension égalité H-F
Indicateurs de résultat	<p>Nombre accords</p> <p>Nombre plans</p> <p>Qualité des accords et plans au regard de la grille d'analyse (à construire)</p> <p>Nombre d'entreprises et de femmes salariées bénéficiaires d'action dans le cadre des EDEC)</p>
Financements pilote	Temps agent –
Cofinancements (Montants)	

FICHE 2.5

Prix de la vocation scientifique et technique (PVST)

Pilote de l'action	DRDFE Midi-Pyrénées
Echelle territoriale	Région Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés	RECTORAT-SAIO ; AFIJ ; Ministère de l'agriculture ; CNRS ; DRRT, DRJSCS ; les 8 DDCCS-PP (CMDDFE)
Rappel des principaux constats	<p>Dès la fin de la classe de troisième, les filles, du fait de leurs meilleurs résultats scolaires au collège s'orientent davantage vers le second cycle général et technologique. Cependant, à l'issue de la classe de seconde, même à résultats scolaires identiques, les parcours des filles et des garçons divergent nettement : en 2010, 14,5 % des filles s'orientent vers une première littéraire contre 4,3 % des garçons tandis que 27,5 % des filles choisissent la série scientifique contre 39,5 % des garçons. Ainsi, parmi les lauréats du baccalauréat général en 2010, 64,6 % des garçons obtiennent un bac scientifique contre 42,6 % des filles.</p> <p>Ces orientations se confirment dans l'enseignement supérieur. Malgré les meilleures performances scolaires des filles (taux de réussite au baccalauréat de 2,7 points supérieur à celui des garçons en 2010), les garçons intègrent davantage les filières sélectives de l'enseignement supérieur : les filles ne représentent que 30,1 % des inscrits dans les classes préparatoires scientifiques aux grandes écoles scientifiques, 27,5 % dans les écoles d'ingénieurs et 39,9 % dans les instituts universitaires de technologie (IUT). Dans les IUT, les femmes, bien que majoritaires dans le secteur tertiaire (51,4 %), se dirigent peu vers l'informatique (9,6 %).</p> <p>À niveau de formation identique, les jeunes hommes s'insèrent souvent mieux car ils choisissent les spécialités porteuses (production et sciences exactes) qui conduisent en général à une meilleure insertion professionnelle, tandis que les jeunes femmes privilégient celles des services et des sciences humaines et sociales. Par conséquent, à diplôme identique, le taux de chômage des femmes est plus élevé et leurs salaires sont inférieurs à ceux des hommes.</p>

Description de l'action à engager	<p>Soutenir le parcours de jeunes filles sélectionnées sur dossiers anonymes qui obtiennent leur Baccalauréat et s'orientent vers des filières scientifiques ou techniques post-bac où il y a moins de 40% de femmes.</p> <p>Promouvoir la diversification des choix d'orientation</p> <p><i>Description</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion des dossiers et affiches portant sur le PVST auprès des lycées et membres du jury - Réception et enregistrement des dossiers mis en statut anonymes - Organisation du jury de sélection - Jury du PVST - Information des résultats aux membres du jury du PVST et des candidates - Organisation de la cérémonie de remise des Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles - Suivi budgétaire (récolter les documents nécessaires, mettre en oeuvre le virement bancaire) de l'ensemble des lauréates <p>A terme, mobilisation d'entreprises pour apporter un Prix entreprise</p>
Enjeux poursuivis	<p>Diversifier les choix professionnels des jeunes filles afin qu'elles intègrent les filières professionnelles où elles sont présentes à moins de 40 %. Leur chance de trouver un emploi dans des secteurs et métiers porteurs, mieux rémunérés, en sera multipliée et elles se trouveront moins soumises au chômage</p>
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	<p>La DRDFE est pilote ; elle s'appuie sur le réseau de référent-e-s des services associés, partenaires de cette action</p>
Calendrier de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion en mars - avril - réception des dossiers et rappel de juin à septembre, - Organisation du jury d'août à octobre, - jury début octobre, - information des résultats en octobre, - cérémonie de remise des prix en octobre - novembre et suivi bancaire d'octobre à novembre.
Rôle de la DRDFE Des CMD	<p>Pilote, coordinatrice de cette action et mise en œuvre du jury, des financements.</p> <p>Information des établissements scolaires et partenaires départementaux, réception des candidatures de leur département, contrôle et instruction des dossiers, communication de ceux-ci à la DRDFE, participation au jury et à la valorisation du PVST</p>
Modalités de suivi et	

d'évaluation de l'action	Mise en place d'un tableau de bord de la progression des candidatures sur 5 années, Mise en place d'enquêtes sur le devenir des candidates
Indicateurs réalisation	- Nombre de jeunes filles qui sont candidates pour le PVST - objectifs de progression des candidatures dossiers dès 2012 (+ 20) puis en 2013 (+ 20) et 2014 (+20).
Indicateurs de résultat	Nombre de filles pour lesquelles le PVST a été un atout dans leur parcours Nombre de candidates ayant intégré des métiers en concordance avec la filière post-bac scientifique ou technique suivie
Financements pilote	BOP 137 interventions sociales ainsi qu'en terme de RH (DRDFE –DDCS-PP - CMD) 2012 : DRDFE 29 000 euros 2013 : DRDFE 29 000 euros 2014 : DRDFE 29 000 euros
Cofinancements (Montants)	A partir de 2013, co-financements de partenaires à développer (entreprises, collectivités,...) non connus à ce jour – Valorisation du temps passé par les partenaires de cette action

FICHE 2.6

Régionalisation du guide des agricultrices en Midi-Pyrénées

Pilote de l'action	Copilotage DRDFE Midi-Pyrénées - FRSEA, en lien avec les CMD et les FDSEA concernées
Echelle territoriale	Région Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés	RSEA – FDSEA de l'Ariège, Aveyron,, Haute-Garonne, Gers, Lot, Tarn, Tarn et Garonne, par leurs commission des agricultrices – Conseil généraux – conseil régional – CIDFF
Rappel des principaux constats	<p>Comme tous les secteurs professionnels, le monde agricole n'est pas épargné par diverses formes de discriminations larvées que subissent les femmes.</p> <p>Il aura fallu attendre la promulgation de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999, qui a créé le statut de conjoint-e collaborateur-e d'exploitant-e pour que les agricultrices bénéficient enfin d'une véritable reconnaissance sociale. Puis 2005 pour que l'accès à ce statut puisse se faire sans l'autorisation du chef d'exploitation. La loi d'orientation agricole de janvier 2006 a marqué un progrès par la reconnaissance et la protection sociale des femmes avec deux avancées majeures : l'élargissement de la notion de conjoint-e-s aux concubin-e-s et aux personnes pacsées et l'obligation de faire le choix d'un statut professionnel. Ainsi le monde agricole s'est mis au diapason de l'évolution des modes de vie dans notre société. Cette mesure constituait un pré requis indispensable à l'obligation pour tous les conjoint-e-s participant aux travaux de l'exploitation de choisir un statut professionnel.</p> <p>L'élaboration d'un guide à destination des agricultrices a été porté dans un premier temps par la chargée de mission départementale aux droits des femmes de Tarn et Garonne (DDCSPP 82) en liaison avec différents partenaires départementaux, en particulier la commission des agricultrices de la FDSEA 82 (financé en 2009, il a été édité et acheminé en 2010).</p> <p>Ce guide a pour but d'apporter des informations pratiques à toutes les femmes du monde rural, de les informer de manière claire et simple de leurs droits afin de disposer d'un véritable statut dans les exploitations agricoles et des dispositifs d'aides en matière économique auxquels elles peuvent prétendre pour accéder au marché du travail, ou à une meilleure stabilité économique.</p> <p>Ce guide a permis de traiter et de transmettre informations et</p>

	relais dans des thématiques aussi diverses que lutte contre les violences faites aux femmes au sein du couple, contraception, IVG...jusque dans les foyers les plus reculés. A l'isolement géographique ne pouvait perdurer l'isolement d'accès aux droits pour les femmes en ruralité.
Description de l'action à engager	<p>Il s'agit de généraliser le guide élaboré dans le département de Tarn et Garonne aux autres départements de Midi-Pyrénées, par la constitution de groupes de réflexion partenariaux menés par les commissions des agricultrices des FDSEA et les CMDDFE.</p> <p>A partir de la maquette de Tarn et Garonne, chaque département adaptera ce guide à son contexte local, notamment pour tout ce qui a trait aux coordonnées des structures.</p> <p>La communication, l'édition et la diffusion travaillée au niveau régional s'appuiera les départements et les structures partenaires</p>
Enjeux poursuivis	<p>Informier l'ensemble des femmes et des hommes du monde rural, agriculteurs ou agricultrices (ou celles et ceux qui souhaitent le devenir) de leurs droits afin que les femmes disposent d'un véritable statut dans les exploitations agricoles, et leur faire connaître des dispositifs d'aides en matière économique auxquels elles peuvent prétendre pour accéder au marché du travail, à la création d'entreprise ou à une meilleure stabilité et viabilité économique.</p> <p>Défendre et améliorer le statut des agricultrices et promouvoir ce métier auprès des femmes, comme cheffes d'entreprise à part entière incluant parfois des activités multiples : conductrice d'engins, soignante d'animaux, commerciale, secrétaire, comptable, mais aussi actrice de l'environnement et partenaire essentielle du développement rural.</p> <p>Combattre les difficultés d'accès des femmes aux droits personnels et sociaux favorisé par l'isolement géographique de nombreuses exploitations agricoles et des femmes qui y travaillent.</p>
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	La DRDFE est pilote régional en partenariat avec la FRSEA et s'appuie sur le réseau des chargées de mission départementales et les référent-e-s des DDSCS-PP et services associés, partenaires de cette action.
Calendrier de travail	<p>Réalisation entre 2011 et 2013-2014</p> <p>2011 : financement DRDFE pour la régionalisation du guide, début des travaux.</p> <p>2012 : poursuite des travaux dans les commissions</p>

	<p>départementales et en commission régionale, présentation de 2 guides déjà finalisés lors de la journée mondiale de la femme rurale (15 octobre) dans 2 départements et création d'un événement régional en novembre pour l'ensemble des départements ayant finalisé leur guide.</p> <p>2013 : diffusion du guide par courrier, mise en place de réunions pour présenter le guide, les partenaires et les dispositifs existants aux acteurs de terrain, mise à disposition gracieuse aux structures locales du département œuvrant sur cette thématique et en direction des publics concernés.</p>
Rôle de la DRDFE Des CMD	<p>Copilote avec la FRSEA de cette action et des financements régionaux.</p> <p>Pilotes ou partenaires des démarches dans leur département</p>
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Participation aux commission FRSEA et FDSEA par le réseau des DRDFE-CMD dans le cadre d'un suivi, à la diffusion des guides ainsi qu'aux événements réalisés.
Indicateurs réalisation	<p>Nombre de réunions des commissions</p> <p>Nombre et qualité des participant-e-s</p> <p>Nombre d'événements réalisés</p> <p>Nombre de destinataires des guides</p>
Indicateurs de résultat	<p>Nombre et qualité des guides produits dans les départements de MP.</p> <p>Nombre des destinataires et de relais d'information.</p> <p>Nombre et qualité des participant-e-s aux événementiels</p> <p>Enquête de satisfaction auprès de femmes rurales afin de déterminer l'impact du guide</p>
Financements pilotes	ETAT : BOP 137 : 6000 €
Cofinancements (Montants)	38 000 € (organismes du monde agricole, conseil régional, conseil général)

THEMATIQUE 3

**EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA
VIE SOCIALE**

FICHE 3.1

Développer la pratique sportive féminine et l'accès des femmes aux instances dirigeantes des ligues et comités régionaux

Pilote de l'action	DRJSCS
Echelle territoriale	Région Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés (noms à préciser)	Mouvement sportif régional (ligues et comités régionaux ; CROS) Pôle sport à la DRJSCS et responsable du pôle MF Chaumeil
Rappel des principaux constats	Le ministère des sports incite les associations et les fédérations sportives, ainsi que leurs organes déconcentrés départementaux et régionaux, à mettre en place des actions visant à promouvoir la pratique féminine sportive et l'accès des femmes aux responsabilités.
Description de l'action à engager	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner et conseiller les ligues et comités régionaux dans la construction et la formalisation de leur plan de développement notamment dans la mise en œuvre de nouvelles offres de pratiques, plus diversifiées, auprès du public féminin. - Organiser le concours annuel « femmes et sport » dont l'objectif est de promouvoir l'image, la part et la place des femmes dans les pratiques physiques et sportives et leur accès aux responsabilités en Midi-Pyrénées, en partenariat avec le CROS et la région Midi-Pyrénées. - Accompagner l'accès des femmes aux postes de dirigeantes des ligues et comités régionaux (présidente, trésorière, secrétaire) à l'issue de l'olympiade en cours par une information systématique, notamment au cours de leurs assemblées générales, sur le respect de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. - Accompagner et orienter les stagiaires féminins en formation aux diplômes dans le champ du sport
Enjeux poursuivis	Rapprocher la proportion des jeunes filles et des femmes détenant une licence (34% environ) de la proportion des femmes dans la population. Respecter le fonctionnement démocratique des associations.
Nom et rôle du-de la	

réfèrent-e Égalité F/H	Dominique VERVIN Directrice régionale adjointe
Calendrier de travail	Olympiade 2012/2016
Rôle de la DRDFE	
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Bilans annuels des 4 actions citées ci dessous
Indicateurs réalisation	<p>Nombre de plans de développement formalisés</p> <p>Nombre de dossiers au concours « femmes et sport »</p> <p>Nombre de participations aux assemblées générales</p> <p>Nombre de stagiaires féminins diplômés dans le champ du sport</p>
Indicateurs de résultat	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution du taux de pratique féminine en région et situation par rapport au niveau national - Evolution du nombre de candidatures au concours femmes et sport - Evolution du taux de dirigeantes au sein des instances bureau et comité directeur des ligues et comités régionaux - Evolution du taux de diplômées dans le champ du sport en Midi-Pyrénées
Financements pilote	Financements CNDS et BOP sport
Cofinancements (Montants)	

FICHE 3.2

Soutien à un projet sur les chanteuses de l'immigration maghrébine

Pilote de l'action	DRAC
Echelle territoriale	Toulouse puis la région
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	DRAC, ACSE, DRJSCS, Ville de Toulouse, Conseil général, Conseil régional
Rappel des principaux constats	<p>Travail sur la mémoire de l'immigration élaboré dans le cadre du Festival « Origines contrôlées »</p> <p>Oubli de l'apport en chanson des femmes issues de l'immigration maghrébine. Production musicale des immigrés comme reflet de leurs conditions de vie et de leurs préoccupations</p>
Description de l'action à engager	<p>Travail de recherches et de réactualisation de chansons chantées par des chanteuses immigrées d'origine maghrébine : 100 chansons.</p> <p>Création d'un CD et de concerts en trois langues : berbère, arabe et français. Rencontres, débats... lors du festival « origines contrôlées »</p>
Enjeux poursuivis	Réhabiliter l'image des femmes maghrébines immigrées ; travail sur la mémoire de l'immigration
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Martine Cécillon, conseillère à l'action culturelle en charge des politiques interministérielles ; soutien et accompagnement
Calendrier de travail	2012/2013
Rôle de la DRDFE	Accompagnement

Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Aide au projet Présence dans les manifestations organisées Bilan annuel de l'action
Indicateurs Réalisation	Nombre d'entrées au festival, nombre de CD vendus, nombre de dates de concerts
Indicateurs de résultat	Articles de presse, émissions réalisées sur les événements (télévisions et radios)
Financements pilote	30 000 euros de la DRAC
Cofinancements (Montants)	A déterminer

FICHE 3.3

Contribution à l'action de la Fédération des radios associatives non commerciales en Midi-Pyrénées

Pilote de l'action	DRAC
Echelle territoriale	Région Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	DRDF, DRDJSCS, DIRRECTE, Région, CUGT, Ville De Toulouse
Rappel des principaux constats	Le milieu culturel dans l'ensemble est assez équilibré en termes de parité dans la Région : 82 femmes/80 hommes. En revanche il est intéressant de creuser cette apparence d'égalité en fonction des domaines concernés et des enjeux financiers dans les postes occupés.
Description de l'action à engager	Susciter une série d'émissions sur le champ spécifique de la discrimination à l'emploi dans le domaine culturel. Valoriser celles-ci sur le site de la DRAC
Enjeux poursuivis	Informier et sensibiliser les acteurs culturels et les partenaires ; créer le débat ; valoriser des exemples de lutte contre les discriminations femmes/hommes
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Martine Cécillon, conseillère à l'action culturelle en charge des politiques interministérielles, intervenante dans cette action.
Calendrier de travail	Année 2012

Rôle de la DRDFE	Echanges, concertation et co-financement
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Nombre de reprises par les radios associatives membres de la FRANC
Indicateurs réalisation	<p>Nombre d'émissions réalisées</p> <p>Place de la valorisation sur le site de la DRAC</p>
Indicateurs de résultat	Nombre de radios participant aux émissions proposées par la Fédération.
Financements pilote	Soutien de la DRAC à la FRANC MP de 7000 euros
Cofinancements (Montants)	24 000 euros

FICHE 3.4

Femmes et Sport en AVEYRON

Pilote de l'action	DDCSPP – Jean-Yves TAYAC référent à la déléguée régionale au droit des femmes et à l'égalité
Echelle territoriale	Départementale
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Ministère des Sports, pôle de ressources national sport éducation mixité citoyenneté, DRJSCS, CDOS 12, Conseil Général 12.
Rappel des principaux constats	Depuis les assises départementales Femmes et Sport, en 2000 en Aveyron, de nombreuses actions ont été menées en partenariat avec le mouvement sportif. Elles ont eu pour objectif de donner une réponse concertée et efficace aux constats relevés : augmentation de la pratique sportive féminine mais présence masculine très majoritaire dans les instances dirigeantes, discrimination fille/garçon à la préadolescence dans le choix des activités sportives, soutien financier très important pour la pratique masculine, non prise en compte de la mixité dans les établissements sportifs (vestiaires/douches/toilettes), vocabulaire dépréciatif encore utilisé (« gonzesse...).
Description de l'action à engager	<p>Pour l'année 2012, 5 actions principales sont menées sur le département :</p> <ul style="list-style-type: none"> - création du comité départemental de pilotage Femmes et Sport (20 personnes) le 8 mars 2012, qui est en fait une réactivation des divers comités de pilotage mis en place depuis 2000, - travaux et actions autour du championnat de France UNSS féminin de rugby à sept (du 22 au 24 mai 2012 à Saint-Affrique) : groupe d'observateur de la pratique féminine, stand sensibilisation sur la pratique féminine, interviews de jeunes filles filmés (DVD à venir). 300 personnes attendues dont 16 équipes de 13 filles, cadettes de 15 et 16 ans, - finalisation du DVD de la soirée Femmes et Sport en mars 2011 à laquelle participaient 60 personnes dont le Directeur du pôle de ressources national SEMC, Nicole ABAR, référente régionale, présidentes des comités départementaux... - relance et enrichissement de l'exposition de photographies Femmes et Sport réalisée en 2005 sur la base des archives des trois photographes professionnels, de la presse quotidienne régionale (Centre - Presse, Midi - Libre, La Dépêche). Cette exposition est composée actuellement de 50 photos et d'un livret de présentation. <p>Présentation au concours Femmes et Sport de la présidente de l'association TOP 12 qui organise depuis 2003 un tournoi international de rugby à Rodez pour les benjamins (11 et 12 ans).</p>
Enjeux poursuivis	

	Amener les Femmes à occuper des responsabilités dans les instances dirigeantes des associations sportives. Promouvoir la pratique féminine en particulier dès le plus jeune âge dans les sports traditionnellement réservés aux garçons. Améliorer les équipements sportifs pour que l'accueil des Femmes soit plus facile, par exemple, mise en place de garderie... Produire des documents écrits et audiovisuels mettant en avant la pratique féminine à travers interviews, analyses, réflexions, propositions... Poursuivre la dynamique lancée en 2000 dont les effets bien qu'insuffisants sont très perceptibles.
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Jean-Yves TAYAC, chef du pôle cohésion sociale, membre du COPIL Femmes et Sport 12, en liaison avec Christine MATIGNON, chargée de mission aux droits des Femmes et à l'Egalité à la DDCSPP 12.
Calendrier de travail	2012 - 2013
Rôle de la DRDFE/ CMD	Soutien aux actions départementales. Christine MATIGNON, chargée de mission aux droits des Femmes et à l'Egalité à la DDCSPP 12, membre du comité départemental de pilotage Femmes et sport 12.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Réunions mensuelles du comité de pilotage.
Indicateurs réalisation	Diverses productions, écrites, audiovisuelles.
Indicateurs de résultat	Suivi des statistiques sur la pratique féminine et la représentation féminine dans les instances associatives.
Financements pilote	5 000 Euros du BOP sport (CNDS).
Cofinancements (Montants)	DRDFE

THEMATIQUE 4

**PROMOTION DES DROITS ET LUTTE CONTRE LES
VIOLENCES SEXISTES**

I - ACTIONS DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

FICHE 4.1.1

ELABORATION D'UNE CHARTE DEPARTEMENTALE DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Pilote de l'action	DDCSPP 81 Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité de Tarn-et-Garonne
Echelle territoriale	Département de Tarn-et-Garonne
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Services de l'Etat, CLSPD et CISPD. Collectivités territoriales. Hôpitaux. Organismes publics. Bailleurs sociaux. Associations. (Acteurs majeurs du CDPD Lutte contre les violences faites aux femmes)
Rappel des principaux constats	La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes mobilisent de nombreux acteurs institutionnels et associatifs au sein de la commission thématique du Conseil départemental de prévention de la délinquance- CDPD-. De nombreux protocoles, rappelant le rôle de chacun, structurent des interventions partenariales dans des domaines variés (accueil des victimes, lutte contre la récidive des auteurs, prévention des violences auprès des enfants....). Il n'existe pas d'outil permettant une vision d'ensemble des dispositifs, une meilleure appréhension et de la stratégie poursuivie et de l'engagement des partenaires institutionnels qui y concourent.
Description de l'action à engager	Elaboration d'une charte départementale de prévention et lutte contre les violences faites aux femmes. Elle doit comporter : <ul style="list-style-type: none"> - un rappel de la politique publique ; - des engagements institutionnels ; - des axes stratégiques validés pour l'année en CDPD adossés à des recueils de données. Les protocoles existants ainsi que de toute action nouvelle. Chaque inscription comportera le détail des partenariats ainsi que les engagements financiers.
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> - conférer lisibilité et donc efficacité à la stratégie publique sur le territoire - assurer une meilleure coordination et complémentarité des acteurs - inscrire dans la continuité et la pérennité l'action publique - consolider les partenariats financiers afin d'inscrire les actions dans la durée

	- tendre vers l'exhaustivité des réponses locales
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Brigitte LAMOURI Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité : pilotage de l'élaboration de la charte et coordination des actions mises en œuvre dans le cadre des plan triennaux de lutte contre les violences.
Calendrier de travail	Elaboration : 2012-2013 Vitesse de croisière : charte adossée aux plans triennaux de lutte contre les violences faites aux femmes (outil programmatique et d'évaluation des différents dispositifs mis en œuvre dans le cadre des plans violence)
Rôle de la DRDFE	Harmonisation de l'action dans le cadre des axes majeurs du PRSEFH et évaluation des dispositifs au niveau régional.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	- Suivi et validation de la charte en CDPD Formation thématique (Lutte contre les violences faites aux femmes) - Puis évaluation annuelle au regard des objectifs de l'année et des dispositifs existants)
Indicateurs réalisation	Nombre de réunions préparatoires Nombre de partenaires institutionnels associés Définition des indicateurs propres à chaque action intégrant la charte
Indicateurs de résultat	Signature officielle de la charte Campagne de communication orchestrée autour de la charte Définition des indicateurs propres à chaque action intégrant la charte
Financements pilote	BOP 137 via - les documents de communication, BOP 124 - la valorisation du temps agent de la CMD BOP 333 - reprographie
Cofinancements (Montants)	Valorisation des temps de travail des principaux partenaires : partenaires institutionnels, services Etat, Collectivités territoriales.

<p style="text-align: center;">FICHE 4.1.2</p> <p style="text-align: center;">Améliorer la connaissance de la place des femmes dans les dispositifs AHI (Accueil – Hébergement - Insertion) et faire évoluer la situation des femmes victimes de violences</p>	
Pilote de l'action	DRJSCS Midi-Pyrénées - Pôle Cohésion Sociale
Echelle territoriale	Région Midi-Pyrénées
Partenariats existants ou envisagés (noms à préciser)	Pôle cohésion sociale de la DRJSCS DDCS et DDCS-PP de la région FNARS Opérateurs du secteur AHI
Rappel des principaux constats	Les modalités de prise en charge et la place des femmes dans le dispositif d'accueil d'hébergement et d'insertion ne sont pas souvent évoquées dans les débats de la refondation du dispositif pour favoriser le logement d'abord. Peu de données chiffrées permettent d'étayer les débats.
Description de l'action à engager	<ul style="list-style-type: none"> - Séminaire de réflexion et d'accompagnement des acteurs du secteur AHI autour de la prise en charge des femmes victimes de violences - Intégration systématique de la prise en compte du genre dans les éléments chiffrés recueillis pour toutes les mesures des divers dispositifs AHI
Enjeux poursuivis	<p>Viser au meilleur repérage des données sur les Femmes et les Hommes pour mieux répondre aux besoins spécifiques de chacun et être mieux en mesure de détecter les discriminations directes ou indirectes, potentielles ou avérées.</p> <p>Contribuer à la diffusion des bonnes pratiques pour améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences, porter à connaissance les évolutions réglementaires nécessaires à l'amélioration de leur condition, faire évoluer le regard porté sur les plus démunies.</p>
Nom et rôle du-de la référent-e Égalité F/H	Dominique VERVIN, Directrice Régionale Adjointe, pilotage avec la responsable du pôle cohésion sociale de la DRJSCS
Calendrier de travail	2012 à 2014

Rôle de la DRDFE	Appui technique et relais de formation potentiel
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Réalisation d'un séminaire de réflexion sur la prise en charge des femmes victimes de violences avec pistes d'actions concrètes Mise en place de recueils statistiques sexués sur le champ AHI Sensibilisation et mobilisation des DDSCS, DDSCS-PP sur ce sujet Mobilisation des opérateurs autour de cette question à l'occasion des réunions régionales les regroupant
Indicateurs réalisation	Réalisation du séminaire de réflexion Disposition d'éléments statistiques «genrés»
Indicateurs de résultat	
Financements pilote	Compris dans une convention passée avec la FNARS pour la réalisation des ateliers de la refondation Temps agent nécessaire
Cofinancements (Montants)	

FICHE 4.1.3

Accompagnement des professionnels en charge de l'accueil des victimes de violences conjugales: état des lieux et analyse des besoins

Pilote de l'action	Préfecture de l'Ariège
Echelle territoriale	Département
Partenariats existants ou envisagés	Police- gendarmerie- urgences hospitalières- Associations: ASJOA- CIDFF- APEA- Unité d'accueil des victimes de violences.
Rappel des principaux constats	<p>En matière de violences conjugales, les chiffres du département de l'Ariège se situent aujourd'hui dans ceux de la moyenne nationale. En 2010, 293 victimes recensées (270 femmes et 23 hommes), en 2011, 279 victimes (272 femmes et 7 hommes) font une déclaration auprès des différents services d'aide aux victimes. Une problématique extrêmement sensible qui fait intervenir un réseau de professionnels chargés de l'accueil, du diagnostic, de l'orientation et de la prise en charge des victimes.</p> <p>Quels sont les rôles des différents acteurs intervenant sur ces questions ? Quels sont pour chacun d'entre eux les niveaux de compétences et de connaissances requis pour l'accueil et l'orientation des victimes dont ils ont la charge ? Quels sont les différents besoins de formation de ces acteurs selon leur domaine d'intervention (besoins initiaux et besoins complémentaires) ?</p>
Description de l'action à engager	<p>Réaliser une analyse des besoins en formation des professionnels en charge de l'accueil des victimes de violences conjugales.</p> <p>Faire un état des lieux de l'existant et des pratiques auprès de l'ensemble des partenaires.</p> <p>Evaluer les résultats des dispositifs de formation déjà mis en œuvre.</p> <p>Analyser les besoins en vue de l'élaboration à compter de 2013 d'un plan d'actions pluriannuel.</p>

Enjeux poursuivis	Elaborer un programme d'accompagnement adapté aux besoins recensés sur le terrain
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Geneviève Lagarde, conseillère en carrière et Formation-pilote de l'action
Calendrier de travail	Elaboration de la méthodologie et des outils d'analyse : juin 2012 Travail d'enquête, recensement et analyse des besoins : septembre 2012 Elaboration d'un programme d'actions, recherche de partenariats, montage financier: octobre 2012 Mise en œuvre des actions : premier semestre 2013
Rôle de la DRDFE	Conseil et coordination
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Points d'étapes avec la DRDFE et la chargée de mission aux droits des femmes
Indicateurs de réalisation	Evaluation de l'existant : - Compte rendu de l'état des lieux des pratiques - Evaluation des actions de formation mises en œuvre : ce qui a changé en pratique pour les acteurs Analyse des besoins: - Identification des besoins des différents acteurs : quelles compétences requises pour quel champ d'intervention - Identification des mises à niveau nécessaires - Elaboration des projets d'actions à mettre en œuvre
Indicateurs de résultat	Elaboration d'un programme de formation pluriannuel Rédaction des cahiers des charges des actions, planification, obtention des financements.
Financements pilotes	A déterminer
Cofinancements (Montants)	A déterminer

FICHE 4.1.4

Mise en sécurité des femmes victimes de violences au sein couple et de leurs enfants

Pilote de l'action	DDCSPP 65
Échelle territoriale	Département - Zones rurale et de montagne.
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	DDCSPP - Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité / Service politique sociale du logement Brigades de gendarmerie CIDFF SIAO Conseil général (DSD / ASE)
Rappel des principaux constats	<p>L'ampleur et la gravité du phénomène des violences au sein du couple est à souligner.</p> <p>389 faits ont été recensés par les services de police et de gendarmerie du département en 2011 dont 10% commis en zones rurale et de montagne (42 situations).</p> <p>6 femmes sont décédées depuis 2006.</p> <p>Un nombre limité « d'ordonnance de protection des victimes » prononcé sur le territoire : 6 en 2011 pour le département.</p> <p>Paralysées par la peur, la honte, isolées les victimes craignent de s'exprimer et de dénoncer les faits de violences dont elles sont victimes au sein de leur couple. Le départ du domicile s'effectue souvent dans l'urgence, au terme d'une situation de crise, nécessitant une mise à l'abri des femmes et de leurs enfants.</p> <p>Or, il n'existe, souvent, aucune solution pour répondre à cette urgence, notamment en zones rurale et de montagne, particulièrement les nuits, week-end et jours fériés. Par ailleurs le manque de mobilité de certaines impose que soit trouvé des solutions de proximité.</p>
Description de l'action à engager	En complémentarité avec l'existant (SIAO, CHRS), mettre en place un dispositif de proximité permettant la mise en sécurité immédiate des femmes victimes de violences et leurs enfants et assurant le traitement systématique de ces demandes par le référent social violences.

Enjeux poursuivis	Mise en place de solutions concrètes visant la mise à l'abri des victimes et de leurs enfants.
NOM et rôle du-de la référent-e Égalité F/H	Isabelle COSTES, chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité. Pilotage de l'action.
Calendrier de travail	Conception de l'action : 1 ^{er} semestre 2012. Mise en œuvre prévue : second semestre 2012.
Rôle de la DRDFE/CMD	Suivi et évaluation du dispositif.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Bilan trimestriel portant sur les modalités de fonctionnement du dispositif et sur son efficience (permettant des réajustements éventuels) peuvent être réalisés.
Indicateurs réalisation	Nombre de réunions préparatoires. Nombre d'hôteliers partenaires. Protocole établi
Indicateurs de résultat	Nombre de femmes et d'enfants mis à l'abri. Types de violences subies de la part des femmes prises en charge. Zone concernée Difficultés rencontrées. Quelle sortie du dispositif de mise à l'abri et quelle évolution pour les femmes prise en charge.
Financements pilote	1 500,00 €
Cofinancements (Montants)	A évaluer selon les partenariats envisageables

FICHE 4.1.5

Animation de réseau – Lettre d'information.

Pilote de l'action	DDCSPP 65 - Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité
Échelle territoriale	Département des Hautes-Pyrénées.
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	DDCSPP Partenaires institutionnels : police, gendarmerie, justice, unité hospitalière de médecine légale, ordre des médecins... Réseau associatif : CIDFF, Planning familial, ABAVEM...
Rappel des principaux constats	Existence d'un réseau de 290 professionnels sensibilisés aux violences faites aux femmes (policiers, gendarmes, professionnels de santé, professionnels de justice, travailleurs sociaux, salarié-e-s et bénévoles d'associations). Un répertoire leur est consacré, alimenté chaque année par les participants à la session de sensibilisation, organisée par la mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité. L'animation aujourd'hui d'un tel réseau fait défaut.
Description de l'action à engager	Concevoir et organiser la diffusion d'une « lettre électronique » d'informations sur le thème des violences faites aux femmes.
Enjeux poursuivis	Mobiliser les professionnels pour un meilleur repérage et traitement des situations de violences faites aux femmes.
NOM et rôle du/de la référent-e Égalité F/H	Isabelle COSTES, chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité. Pilotage et animation de l'action.
Calendrier de travail	Mise en œuvre prévue : 2013 / 2014
Rôle de la DRDFE/CMD	Suivi et évaluation du dispositif.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Bilan portant sur les retombées de cet outils auprès des professionnels figurant dans le répertoire. (enquête d'opinion).
Indicateurs réalisation	Constitution d'un comité de rédaction. Nombre de réunions de rédaction
Indicateurs de résultat	Nombre de « lettre électronique » mise en ligne.
Financements pilote	
Cofinancements (Montants)	

FICHE 4.1.6

Diversification des actions de formation des professionnels à la prise en charge des victimes de violences au sein du couple

Pilote de l'action	DDCS-PP 81 - Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité.
Echelle territoriale	Département du Tarn
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	Services du département/ forces de l'ordre police et gendarmerie/professionnels de santé/acteurs de la politique de la ville/travailleurs sociaux/partenaires associatifs.
Rappel des principaux constats	<p>Le 3^{ème} plan interministériel (2011-2013) de lutte contre les violences faites aux femmes témoigne d'une double ambition : maintenir une vigilance collective soutenue et aborder des questions nouvelles.</p> <p>L'axe 4 et l'axe 7 du 1^{er} volet du 3^{ème} plan prévoient le renforcement de la formation des professionnels concernés (axe 4) et l'amélioration de la prise en compte de l'impact des violences conjugales sur les enfants (axe 7).</p> <p>Près de 1250 professionnels ont été sensibilisés à ce jour dans le département du Tarn, les formations ont été évaluées très positivement par les bénéficiaires, qui ont manifesté le souhait, dans le questionnaire remis à l'issue des sessions, de voir élargir le champ et le contenu des formations.</p>
Description de l'action à engager	<p>* Poursuivre et renforcer les actions de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sensibilisation spécifique des gendarmes référents au niveau du département et des brigades. - diversification du contenu de la formation- sensibilisation en direction de l'ensemble des professionnels concernés. <p>* Organiser, en lien avec les services du département (ASE) et en direction de l'ensemble des professionnels concernés, une journée départementale de formation - sensibilisation à la problématique des enfants exposés (repérage et prise en charge).</p>
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> * Développer et renforcer le travail en réseau, * Mobiliser les professionnels sur un meilleur repérage et un meilleur traitement des victimes de violences, * Participer à une meilleure connaissance du rôle et de la place de chaque professionnel, * Articuler et optimiser la prise en charge des victimes par les différents professionnels.
NOM et rôle du/de la référent-e Egalité F/H	Arnal Benjamin, secrétaire général de la DDCSPP, relais de la CMDDFE au sein de la DDCSPP

Calendrier de travail	D'avril à juin 2012 : élaboration du contenu des formations en lien avec les différents partenaires (CIDFF et ASE notamment). De septembre à décembre 2012 : réalisation des formations.
Rôle de la DRDFE CMD	Expertise et relais d'autres initiatives locales. Hélène PREVOST, chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité. Conception, organisation, coordination et réalisation
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	Groupes de travail et comités de pilotage spécifiques, qui se réunissent régulièrement.
Indicateurs réalisation	*Nombre de professionnels participant aux actions de formation. *Origine, institutionnelle et associative, des participants.
Indicateurs de résultat	* Indices de satisfaction des professionnels bénéficiaires à l'issue du questionnaire d'évaluation transmis en fin de session. * A terme, bilan qualitatif et quantitatif des victimes repérées et accompagnées.
Financements pilote	FIPD : 2000 euros BOP 137 : 1000 euros
Cofinancements (Montants)	Services du département (en cours de chiffrage).

II - LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE

FICHE 4.2.1

« Jeux de filles, jeux de garçons : peut-on construire la mixité ? »

Pilote de l'action	Service JEP (jeunesse éducation populaire) / DDCS 31
Echelle territoriale	Département 31
Partenariats existants ou envisagés (nom à préciser)	DRDFE, Catherine HUGONET
Rappel des principaux constats	<ul style="list-style-type: none"> - Refus pour certaines jeunes de participer à des jeux collectifs mixtes. - Incivilités, propos sexistes chez les préadolescents. - Difficultés de positionnement des animateurs.
Description de l'action à engager	<p>Formation (continue) à destinations des animateurs d'accueil collectif à caractère éducatif (ACCEM).</p> <p>Formation assurée par l'association « Du côté des femmes ».</p> <p>Déroulement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 journée - 15 stagiaires maximum - Lieu de formation : Muret <p>Nouvelle formation intégrée au programme départemental de formation des encadrants d'accueil de mineurs 2012.</p>
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les stéréotypes de genre pour les déconstruire. - Définir la mixité et ses enjeux. - Accompagner la mise en œuvre de projets et d'actions éducatives visant une plus grande égalité entre les filles et les garçons. - Développer la qualité éducative des accueils.
NOM et rôle du-de la référent-e Egalité F/H	Emilie PROVENSAL, chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.
Calendrier de travail	Octobre 2012.
Rôle de la DRDFE	Pilotage, animation, suivi du PRSEFH.

Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Bilan de fin de journée avec les stagiaires (questionnaire) - Bilan général fait par l'association et remis au service JEP - Bilan du service JEP auprès des directeurs de structure ACCEM, à posteriori.
Indicateurs réalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'inscrits - Nombre de participants - Nombre de questionnaires retournés par les stagiaires
Indicateurs de résultat	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de satisfaction des stagiaires - Evolution des pratiques des animateurs.
Financements pilote	BOP 163 : 1 000€
Cofinancements (Montants)	0

**H – Les signataires du Plan Régional Stratégique pour l'Egalité
entre les Femmes et les Hommes**

Le Préfet de la Région Midi-Pyrénées,
Préfet de la Haute-Garonne



Henri-Michel COMET

fr Le Recteur de l'Académie de Toulouse



Olivier DUGRIP

pf Le Directeur régional des finances publiques



Hervé LE FLOC'H-LOUBOUTIN

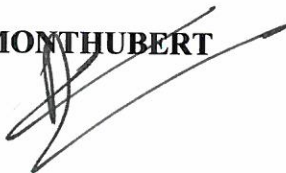
D/6 Le Directeur général
de l'Agence Régionale de Santé



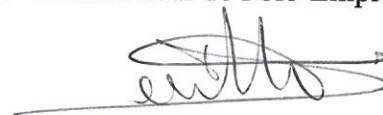
Xavier CHASTEL

Le Président de l'Université Paul Sabatier

Bertrand MONTHUBERT



ms Le Directeur de Pôle-Emploi



Frédéric TOUBEAU

Le Directeur de l'INSEE



Jean-Philippe GROUTHIER

Le Président de L'université Toulouse II le
Mirail



Jean-Michel MINOVES

ANNEXES



SOMMAIRE DES ANNEXES

1 - Circulaire PRSEFH du 12 septembre 2011

2 - Courrier du Préfet de région aux services

3 - Liste des services impliqués et des référents

4 - Calendrier 2012

5 - Programme des deux séminaires

6 - Glossaire



Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA COHÉSION SOCIALE**

Service des droits des femmes et de l'égalité
entre les femmes et les hommes

Bureau de l'animation et de la veille (B1)
Dossier suivi par : Marie-Christine RIEUBERNET
Tél : 01 53 86 10 66

Courriel : marie-christine.rieubernet@social.gouv.fr

DGCS-SDFE n° 11- 235
MERCURE/D/1418

La ministre des solidarités et de la cohésion sociale

à

Madame et Messieurs les préfets de région

- Secrétariats généraux pour les affaires régionales
- Directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale outre-mer

*A l'attention de mesdames les déléguées régionales aux
droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les
hommes*

(pour mise en œuvre)

Mesdames et Messieurs les préfets de département

- Directions départementales de la cohésion sociale
- Directions départementales de la cohésion sociale et de la protection de la population

*A l'attention de mesdames et monsieur les chargés de
mission départementaux aux droits des femmes et à
l'égalité entre les femmes et les hommes*

(pour information)

CIRCULAIRE N°DGCS/B1/2011/258 du 12 septembre 2011 relative à la mise en place du Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Examinée par le COMEX du 12 septembre 2011

Date d'application : immédiate

NOR : SCSA1125285C

Classement thématique : cette zone est à remplir par SDAJC/doc

<p>Résumé : prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes par les services de l'État en région, via un document unique : le Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les</p>

femmes et les hommes ; modalités de concertation, de validation et de suivi du plan.
Mots-clés : politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes ; Délégué-e-s régionaux aux droits des femmes et à l'égalité et chargé-e-s de mission départementaux aux droits des femmes et à l'égalité.
Textes de référence : instruction du gouvernement N° DGCS/SDFE-B1/2011/327 du 5 août 2011 relative à la mise en œuvre territoriale de la politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Textes abrogés : néant
Textes modifiés : néant
Annexe : présentation de l'expérimentation sur la mise en place d'un Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Haute-Normandie.
Diffusion : SGAR (préfectures de région), DJSCS outre-mer, DDCS, DDCSPP.

Dans le cadre du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS, la Commission Européenne, en réponse à son appel à projet, a retenu le Programme général de responsabilisation pour l'égalité (PROGRE), présenté et porté par la Direction générale de la cohésion sociale, pour une meilleure intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques et programmes nationaux et locaux et ainsi assurer un réel impact à long terme de cette politique interministérielle.

Le renforcement de la compréhension de cette politique et l'amélioration de sa prise en compte dans les politiques publiques, via la mise en place de méthodes et d'outils nécessaires à sa généralisation, contribueront efficacement à l'instauration effective de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La spécificité de PROGRE est de combiner des actions nationales et des actions territoriales en mobilisant sur la thématique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, tous les acteurs institutionnels.

Au niveau national, un Programme d'action Interministériel (PAI) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est en cours de finalisation et sera lancé à l'automne prochain. Vous en serez naturellement tenus informés.

Au niveau local, PROGRE est centré sur l'accompagnement des partenaires locaux (ensemble des services et agences de l'État en région², collectivités, organismes consulaires) pour la mise en place des Plans régionaux stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH).

Ce PRSEFH – qu'il vous appartient de lancer et de valider d'ici la fin 2011- vise à organiser un dispositif pérenne et homogène sur l'ensemble du territoire, mobilisant tous les acteurs publics sur l'importance et les enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques.

Il est obligatoirement structuré en deux volets d'intervention :

- égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale,
- promotion des droits des femmes, prévention et lutte contre les violences sexistes (y compris la déclinaison locale du 3ème plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2011-2013).

La durée du PRSEFH se réalise dans un cadencement pluriannuel.

²

DRCSJS, DIRECCTE, DREAL, DRAAF, DRFIP, DDSP, Rectorat, Justice, gendarmerie, ARS, pôle emploi,...

La déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DR), à partir d'une part des priorités nationales qui vous seront prochainement précisées et d'autre part de diagnostics territoriaux, élabore de manière pragmatique et coordonne -en lien avec les chargés-ées de mission départementaux-ales aux droits des femmes et à l'égalité (CMD) en poste dans les directions départementales interministérielles-, la mise en œuvre du PRSEFH sous votre autorité, et ce de manière concertée avec les partenaires locaux.

S'agissant des services de l'État en région, le PRSEFH, qui a pour finalité de rendre lisible et visible dans un document transversal unique leurs engagements en faveur de cette politique interministérielle, fait l'objet d'une présentation et d'une validation en Comité de l'Administration Régionale.

Une fois validé et signé par les différents partenaires, la mise en œuvre du PRSEFH s'articule autour de modalités de gouvernance spécifiques :

- un réseau de référents, désignés au plus haut niveau hiérarchique au sein de chacun des signataires du PRSEFH, est mis en place,
- ces référents participent au comité de suivi du PRSEFH qui sous l'autorité du préfet de région et le cas échéant de représentant(s) des collectivités territoriales signataires, se réunit au moins deux fois par an,
- la DR, qui est membre du comité de suivi, coordonne la mise en œuvre du PRSEFH, elle en suit la réalisation (tableaux de bord, analyse croisée par sélection de différents critères),
- au niveau départemental, le-la chargé-e de mission départemental-e aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CMD) contribue, sous l'autorité du DDI, au suivi et à la mise en œuvre des actions départementales déclinant le PRSEFH. Il-elle en assure la remontée d'informations auprès de la DR qui informe de ces données le comité de suivi.

Le PRSEFH fait l'objet au niveau régional -via le comité de suivi-, d'une évaluation³ au moins annuelle, afin notamment de :

- permettre, si besoin, son adaptation pour une meilleure efficience des processus de conception, de mise en œuvre et de suivi,
- mesurer son impact auprès des acteurs locaux (adéquation des actions mises en œuvre au regard des enjeux de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques),
- identifier et valoriser des pratiques innovantes et/ou particulièrement performantes.

Il est précisé que les données relatives au suivi régional font l'objet d'une remontée d'information automatisée vers le niveau national et que les résultats des évaluations régionales, agrégés et consolidés, retracés dans une synthèse nationale seront ensuite diffusés auprès des partenaires locaux signataires.

C'est pourquoi, afin d'accompagner et de faciliter la mise en place de ce dispositif, la direction générale de la cohésion sociale :

- a fait réaliser dans une région volontaire, un PRSEFH expérimental (*cf. annexe jointe sur l'expérimentation en Haute-Normandie*),
- poursuit les travaux avec l'ensemble des déléguées régionales qui ont été étroitement associées depuis le début 2011 à l'élaboration des nomenclatures qui serviront de base pour les phases de diagnostic, propositions, suivi et évaluation. A ce titre, elles bénéficieront d'une journée de formation à ces outils le 30 septembre 2011 à Paris.
- met en place dans chaque région⁴, une journée de formation en octobre/novembre 2011, des partenaires locaux sur les enjeux de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques et sur sa prise en compte.

³

L'évaluation s'effectue, notamment, au moyen d'une enquête régionale auprès des acteurs locaux participants, afin de permettre des analyses qualitatives et quantitatives des actions mises en œuvre.

Je précise que le coût de ces formations est pris en charge par PROGRE, les formateurs retenus appartiennent à l'association « RACINE » (Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes) et à la coopérative d'utilité sociale « Égalité », prestataires retenus à l'issue de l'appel d'offres réalisé par mes services.

Concernant la journée de formation en région des acteurs locaux, je vous remercie de bien vouloir assurer l'organisation matérielle de cette journée (réservation d'une salle, convocation des participants).

Je vous remercie de votre implication dans la mise en œuvre des dispositions de cette circulaire et me tiens à votre disposition pour évoquer toute difficulté.

Pour la ministre et par délégation

signé

Sabine FOURCADE

Directrice générale de la cohésion sociale

Déléguée interministérielle
aux droits des femmes et à l'égalité
entre les femmes et les hommes



PRÉFET DE LA REGION MIDI-PYRENEES

SECRETARIAT GENERAL
POUR LES AFFAIRES REGIONALES

Délégation Régionale
aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Affaire suivie par : Catherine HUGONET
Tel : 05 61 55 20 67
Fax : 05 61 55 04 17
Courriel : hugonet.catherine@orange.fr

Toulouse, le

Le Préfet de la Région Midi-Pyrénées

A

Liste des destinataires in fine

Objet : Plan Régional Stratégique Pluriannuel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
PJ : 2

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité de la politique gouvernementale interministérielle. La circulaire du 12 septembre 2011, que vous trouverez en pièce jointe, invite l'ensemble des services déconcentrés et des établissements publics de l'Etat en région à participer à l'élaboration d'un Plan Régional Stratégique Pluriannuel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSFEH).

Ce plan permettra de recenser dans un document transversal unique les engagements des administrations de l'Etat en faveur de cette politique interministérielle. Il fera l'objet d'une présentation en CAR en avril 2012.

Il comprendra deux volets :

- L'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale,
- La promotion des droits des femmes, la prévention et la lutte contre les violences sexistes.

Il sera élaboré à partir des contributions des services, sous la coordination de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), et mis en œuvre en lien étroit avec les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité en poste dans les directions départementales interministérielles.

Je vous saurais gré de bien vouloir désigner parmi vos collaborateurs un interlocuteur permanent, qui aura en charge d'élaborer la contribution de votre service au PRSFEH, et de transmettre, avant le 2 mars, le nom et les coordonnées de ce référent à la Déléguée régionale au droit des femmes et à l'égalité.

Afin d'accompagner l'élaboration du PRSFEH, une formation de deux jours sera mise en place par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité. La première session est planifiée le jeudi 15 mars 2012 (voir PJ).


Henri-Michel COMET

Liste des services et référents ayant contribué au PRSEFH 2012

Service	Nom du-de la responsable	Nom du-de la référent	fonction dans le service
SGAR SGAR adjoint	ROBERTI Vincent BERTHON Eric	NOVELLI Albert	conseiller Gestion Prévisionnelle Mobilité Car
DRDFE	HUGONET Catherine	HUGONET Catherine	Déléguée régionale
RECTORAT	DUGRIP Olivier	AMELINEAU Madeline	Chargée de mission égalité chances filles-garçons
DIRECCTE	D'HERVE Catherine	JUY Marie-Germaine	Directrice de Cabinet
DRAC	PAILLARSE Dominique	CECILLON Martine	Conseillère à l'action culture chargée des politiques interministérielle et publics spécifiques
DREAL	CROCHERIE André	CARDON Jeanne-Marie ou Mme REMY Catherine	adjointe au secrétaire général et responsable RH (Mme R)
DRJSCS	RAME Frédéric	VERVIN Dominique	Directrice Régionale Adjointe
DRAAF	SALLENAVE Michel	TAPON Marie-Françoise	secrétaire générale adjointe la DRAAF
DRFIP	LE FLOC'H- LOUBOUTIN Hervé	BON Brigitte	Directrice des Ressources Humaines
DR-Douanes	BLONDOT René	FERNEZ-MICHEL Sandrine	Inspectrice Douanes-Servic général
DSAC SUD	DESCLAUX Georges	MELOUS Frédérique OSTY Karine	Chargée de communication
UT3	MONTHUBERT Bert	SEDES Florence	Professeure, affectée à l'IRI en tant que chargée de miss égalité femmes/hommes.
DATAR	PUJOS Charles	FELIX Dominique- Marie	Chargée de mission

ARS	CHASTEL Xavier	GEORGES Nicole	Inspectrice direction du pilotage stratégique-Chargée de mission inégalités sociales de santé
Préfecture 09	PEREZ Salvador	LAGARDE Geneviève	chargée de la formation au Bureau des Ressources Humaines
Préfecture 12	POZZO Di Borgo Cécile	MAZARS Gisèle	Cheffe du BRH
Préfecture 65	BORIUS Jean-Régis	JOSSE Françoise	Cheffe du BRH
DDCSPP 09	CASTRO Véronique	Bernard BOYER	responsable qualité contrôle gestion
		SURRE Nicole	CMD 09
DDCSPP 12	GARRIGUES Robert	Jean-Yves TAYAC	Chef du service Jeunesse, Sport et Vie associative (CS/JSVA)
		MATIGNON Christine	CMD 12
DDCS 31-CMD 31	BACLE Dominique	PROVENSAL Emilie assistée de GOLLIET Catherine	CMD 31 Secrétaire de direction
DDCSPP 65-CMD 65	HOURMAT Franck	COSTES Isabelle	CMD 65
DDCSPP 32-CMD 32	FAMOSE Catherine	PASCOLINI Nicole	CMD 32
DDCSPP 46 –CMD 46	SALEMME Jean-Marie	COMOLLI de MONTPEZAT Isabelle	CMD 46
DDCSPP 81	FEDON Jean-Michel	ARNAL Benjamin	Secrétaire général
		PREVOST Hélène	CMD 81
DDCSPP 82-CMD 82	AUPETIT Yannick	LAMOURI Brigitte	CMD 82

Calendrier 2012 :

7 février : information du pré - CAR

28 février : courrier du Préfet aux chefs de services régionaux et délégations : demande de désignation des correspondants (lettre de mission)

6 mars : informations complémentaires au pré - CAR - Retour de la désignation des interlocuteurs permanents (« référent-e-s » de la circulaire du 12-09-2011) de chaque service

Jeudi 15 mars : premier séminaire des référent-e-s

Jeudi 29 mars : deuxième séminaire des référent-e-s

Avril : retour de toutes les fiches action

Mai - juin : rédaction du PRSEFH

10 juillet : présentation au pré - CAR

26 juillet : validation du CAR

Durant l'été : diffusion du PRS pour signature

Rentrée de septembre : démarrage de l'animation du réseau et des actions

PLAN RÉGIONAL STRATÉGIQUE
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
MIDI - PYRÉNÉES
DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ

DÉROULÉ DU PREMIER SÉMINAIRE TERRITORIAL

De 10 h 00 à 16 h 30

- 9h45 Accueil des participant-es.
- 10h Introduction et présentation du séminaire.
Préfecture, Sgar, Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.
- 10h15 Présentation de chaque participant-e et énonciation des attentes, suite au courrier reçu par les DR et à la nomination des référent-es.
Prise en note des attentes.
Utilisation d'un tableau papier.
- 10h45 Présentation du Plan Régional Stratégique en faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes. Le contexte : législation internationale, européenne et nationale ; le programme Progré ; méthodologie de mise en œuvre et enjeux du PRSEFH ; les outils du PRSEFH, rôle et responsabilité des référent-es ; mission du groupement Racine et Égalité ; calendrier de réalisation.
Questions, réponses.
Positionnement des Services présents.
Utilisation d'un ppt en vidéo projection.
- 12h30 Repas.
- 14h Le diagnostic régional : état des lieux de la place des femmes et des hommes en Midi-Pyrénées, mise au jour des données manquantes.
Contribution des participant-es.
Prise de décision d'un diagnostic partagé.
Délégation Régionale aux Droits des Femmes et de l'Égalité.
- 14h45 Focus, également en fil rouge du séminaire, sur les inégalités sociales et professionnelles entre les femmes et les hommes : définition, repérage, analyse, confrontation avec chaque pratique professionnelle, exemples de pratiques.
Mise à contribution des participant-es.
Mesure des connaissances, repérage des questionnements, appréciation des sensibilités de chacun-e sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Utilisation de films courts favorisant les échanges.
- 16h00 Évaluation individuelle par écrit : deux questions sur la prise de connaissance du PRSEFH et sur les besoins pour y participer.
- 16h15 Conclusion et calendrier.
Délégation Régionale aux Droits des Femmes et de l'Égalité.

Remise de documents SDFE et régionaux, *Délégation Régionale aux Droits des Femmes et de l'Égalité.*

Présentation de deux manuels : Guide pour l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques d'emploi, d'inclusion sociale et de protection sociale ; Recueil des pratiques relatives à l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques.

Présentation de documents d'appui : Regards sur la parité, Insee ; Protocole d'accord relatif à l'égalité dans la fonction publique, les outils Racine et Égalité pour intégrer l'égalité dans un projet.

Relevé de besoins documentaires méthodologiques et de toute autre demande.

Évaluation et suivi avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et de l'Égalité.

Animation de la session *Janluc BASTOS, Josy GAILLOCHET*, Égalité, Coopérative d'utilité sociale d'ingénierie de l'égalité.

PLAN RÉGIONAL STRATÉGIQUE 2011 - 2013
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
MIDI - PYRÉNÉES
DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ

SÉMINAIRE TERRITORIAL 2

Le 29 mars 2012
DRJSCS -Salle du rez-de-chaussée
5 rue du Pont Montaudran
31000 Toulouse

De 10 h 00 à 16 h 30

Introduction : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
Présentation de la session, des objectifs
Expériences, propositions et implication des Services de l'État dans la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle territoriale : croisement des pratiques professionnelles
Les fiches actions du PRSEFH : mise en situation
Évaluation
Conclusion : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et de l'Égalité

Animation de la session

Janluc BASTOS, Josy GAILLOCHET

 **égalité** Coopération d'utilité sociale, ingénierie de l'égalité

GLOSSAIRE

AHI : Accueil – Hébergement - Insertion

ARS : Agence Régionale de Santé

ARACT : Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail

AROMSA : Association Régionale des Organismes de MSA

CAR : Commission Administrative Régionale

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé

CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie

CIE : contrat initiative emploi

CMD : Chargé de Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité

COM: Contrat d'Objectifs et de Moyens

CPER Contrat de projet Etat Région

CPGE : Classes préparatoires aux Grandes Ecoles

CNDS : Centre National pour le développement du sport

CPRDFP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles

CRMA : Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat

CROS : Comité Régional Olympique et Sportif

DDCS et DDCSPP : Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations

DGCS Direction Générale de la Cohésion Sociale

DGT Direction générale du travail

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi

DLA dispositif local d'accompagnement

DRAAF : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

DRAC : Direction régionale des affaires culturelles

DRDFE : Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité

DRJSCS : Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

DRRT : Délégation régionale à la recherche et à la technologie

E2C : Ecole de la 2ème chance

EDEC : Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences

FGIF : Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes

FSE Fonds social européen

GPECT : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale

IAE : Insertion par l'Activité Economique

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

IT : Inspecteurs du travail

MDE : Maison de l'emploi

MEDDTL : Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

PAI : Plan d' Action Interministériel
PASE : Projet d' action stratégique de l'Etat
PLIE plan local pour l'insertion et l'emploi
PROGRE : Programme général de responsabilisation pour l'égalité
PROGRESS : Programme Communautaire pour l'Emploi e la Solidarité Sociale
PFIL : Plates-formes d'Initiatives Locale
PRIPI : Programme Régional d'Insertion des Populations Immigrées
PRS : Plan régional de Santé
PRS : Plan Régional Stratégique
PRST : Plan Régional Santé au Travail
RGPP : Revue (ou Réforme) Générale des Politiques Publiques
RSA : Revenu de Solidarité Active
SAIO : Service accueil, Information, Orientation
SDFE : Service des Droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes
SEE : Stratégie Européenne pour l'Emploi
SIAO : Service Information, d'Accueil et d'Orientation
SGAR : Secrétariat général aux affaires régionales
SPER, SPED, SPEL : Service Public de l'Emploi Régional, Départemental, Local
USEP : Union sportive de l'enseignement du premier degré
ZPN : Zone Police Nationale