égalité Femme Homme
Midi-Pyrénées

L'ÉGALITÉ

entre les femmes

et les hommes

DANS LA VIE LOCALE

PLAN D'ACTIONS RÉGIONAL
2015/2017

midipyrenees.fr

RÉGION MIDI-PYRÉNÉES

NOTRE DÉFI AUJOURD'HUI : FAIRE PASSER L'ÉGALITÉ, DES TEXTES À LA RÉALITÉ


© Laurent Maynat

L'égalité entre les femmes et les hommes a progressé. Mais pas partout et très insuffisamment encore.

Si d'indéniables progrès ont été accomplis, les données décrivent encore la persistance d'inégalités à abolir, injustifiées et fortement pénalisantes entre les femmes et les hommes : 25 % d'écart de salaire, 35 % d'écart de pension de retraite, 1 h 45 de temps d'écart de travail domestique.

Le Gouvernement s'est saisi de cette question fondamentale. Il en a fait une priorité. Il a promulgué récemment une loi pour apporter de nouvelles avancées visant à mettre fin aux inégalités dans la vie professionnelle, pour la protection des femmes contre les violences, et pour faire progresser la parité en politique et dans les responsabilités sociales et professionnelles.

En 2014, la France est ainsi passée de la 45e à la 19e place dans le classement du Forum économique mondial sur la parité. Un bond dont il faut se féliciter même s'il reste des lacunes notamment sur le plan de l'égalité salariale.

Notre société ne progressera pas sous l'effet de mesures isolées. C'est une addition de mesures dans un plan global qui la fera évoluer. Nous sommes toutes et tous concernés.

Très impliquée sur la question de l'égalité dans la vie locale, Midi-Pyrénées a adopté des mesures concrètes, dès 1998, et a été la première Région française à adopter en 2008 un plan d'actions régional pour l'égalité femmes-hommes.

Nous avons décidé de poursuivre notre engagement, dans le cadre de notre nouvel agenda 21, et de préparer le troisième plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes.

Il vous est présenté dans ce document. Il a vocation à répondre, par des mesures ciblées et des chantiers prioritaires, à la problématique de l'égalité femmes-hommes. Ce plan s'appuie sur une évaluation précise des actions concrètes mises en œuvre lors du plan précédent et toujours en lien avec les compétences et les interventions de la Région partout là où elle peut agir : l'éducation et la formation, l'enseignement supérieur, le développement économique, les transports, la culture, le sport ou encore l'aménagement du territoire.

Autre ambition de ce plan : intégrer l'égalité femmes-hommes dans les fonctions propres de l'institution telles que la communication, la gestion des ressources humaines, la prospective et l'évaluation de l'action publique.

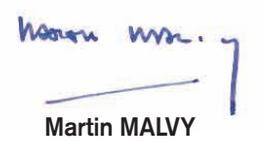
Notre objectif : parvenir, enfin, à une société réellement égalitaire. La bonne volonté est indispensable. Mais c'est l'action qui fera avancer la cause.

La Région poursuit ainsi les séances de sensibilisation sur l'égalité auprès des jeunes dans une campagne d'information unique en France sur la contraception et l'égalité filles-garçons dans les établissements d'enseignement secondaire et les centres de formation des apprenti-e-s de Midi-Pyrénées.

Pour démontrer que l'égalité professionnelle est un atout pour l'entreprise et diffuser des bonnes pratiques, nous continuerons à récompenser les entreprises de Midi-Pyrénées ayant mis en place une démarche volontariste et efficace en matière d'égalité femmes-hommes.

Enfin, parce qu'en Midi-Pyrénées, comme dans l'ensemble de la France, les femmes représentent moins de 30 % des créateurs et créatrices d'entreprises, nous encouragerons l'entrepreneuriat au féminin avec le soutien de l'Etat et la Caisse des Dépôts.

Trois exemples concrets parmi d'autres qui illustrent ce nouveau plan d'actions.



Martin MALVY
Ancien ministre
Président de la Région Midi-Pyrénées

Sommaire

L'égalité femmes-hommes en Midi-Pyrénées : contexte et enjeux 7

Présentation générale du plan d'actions 2015-2017 13

Les actions 2015-2017 17

Axe 1 – Faire de l'égalité une réalité dans l'ensemble des politiques de la Région (20 actions)

Objectif 1.1 – Diagnostic (5 actions)

1 – Recueillir des données sexuées au moyen d'un observatoire territorial 19

2 – Pérenniser le comité consultatif régional de l'égalité femmes-hommes 20

3 – Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans le cadre de la préparation du schéma d'intermodalité (sous réserve de validation du projet de réforme territoriale) 21

4 – Réaliser un état des lieux sexué des bénéficiaires des contrats « formation, emploi, installation » et « installation progressive » en agriculture 22

5 – Réaliser une étude sur l'égalité femmes-hommes dans la culture en Midi-Pyrénées 23

Objectif 1.2 – Innovation (1 action)

6 – Déployer l'appel à projets innovants régional pour l'égalité femmes-hommes 24

Objectif 1.3 – Jeunesse - Education - Orientation (3 actions)

7 – Poursuivre la campagne d'information sur la contraception et l'égalité des lycéen-ne-s et des apprenti-e-s « On s'aime à 2, on se protège à 2 » 25

8 – Sensibiliser les élu-e-s du Conseil Régional des Jeunes (CRJ) au sein d'un groupe de travail 26

9 – Former les prescripteurs et les publics bénéficiaires des offres de services du service public régional de l'orientation (spro) sur l'Égalite femmes-hommes 27

10 – Sensibiliser sur l'égalité femmes-hommes les élèves et étudiant-e-s des formations sanitaires 28

11 – Favoriser la mixité des filières de formation par apprentissage dans l'enseignement supérieur 29

Objectif 1.4 – Entreprises (5 actions)

12 – Informer les porteurs-euses de projets et les services instructeurs des projets européens sur les obligations réglementaires en matière d'égalité professionnelle et les sensibiliser à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes 30

13 – Former les acteurs de l'accompagnement sur les leviers en faveur de l'entrepreneuriat féminin dans le cadre du plan régional de création et transmission d'entreprise 31

14 – Sensibiliser les porteurs et porteuses de projets incubes sur l'égalité femmes-hommes 32

15 – Integrer l'égalité femmes-hommes aux contrats d'objectifs avec les branches professionnelles 33

16 – Soutenir la création et l'animation par le midact d'un réseau d'entreprises socialement innovantes en matière d'égalité femmes-hommes 34

Objectif 1.5 – Evénementiel (4 actions)

17 – Intégrer le thème de la mixité des métiers et de l'égalité femmes-hommes dans les salons régionaux 35

18 – Créer un temps fort périodique autour de l'égalité femmes-hommes en interne et en externe 36

19 – Organiser des événements spécifiques sur l'égalité femmes-hommes 37

20 – Organiser une sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes à l'occasion du 8 mars dans les trains en partenariat avec la SNCF 39

Axe 2 – Progresser vers une institution régionale exemplaire (10 actions)

Objectif 2.1 – Valoriser une culture de l'égalité (4 actions)

21 – Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les stratégies aboutissant aux contrats uniques avec les territoires 41

22 – Élaborer une charte pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication 42

23 – Développer les compétences des référents développement durable de la collectivité sur l'égalité femmes-hommes 43

24 – Mettre en place un ou plusieurs indicateurs « égalité femmes-hommes » de suivi des politiques régionales. 44

Objectif 2.2 – Un employeur exemplaire (6 actions)

25 – Former les agents de la Région aux enjeux de l'égalité femmes-hommes 45

26 – Améliorer l'analyse par genre du bilan social et le faire évoluer vers un rapport de situation comparée. 46

27 – Améliorer la prise en compte de l'égalité filles-garçons par les professionnel-le-s de la crèche de la Région 47

28 – Intégrer la question des violences faites aux agents sur le lieu de travail et du harcèlement sexuel et moral dans la thématique de la santé et de la sécurité au travail. 48

29 – S'assurer de la prise en compte des enjeux de l'égalité femmes-hommes dans la composition des jurys de recrutement 49

30 – Mettre en place des formations professionnalisantes de personnels pour accéder aux postes intermédiaires techniques des lycées 50

L'égalité femmes-hommes
en Midi-Pyrénées :

contexte et enjeux



© Maillot Julien

Une Région impliquée de longue date

Les lois et les réformes des politiques publiques se succèdent depuis des décennies pour corriger, compenser, faire reculer, et tenter d'annuler les inégalités et pour atteindre progressivement une égalité effective entre les femmes et les hommes.

Première loi qui aborde l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions, la loi du 4 août 2014 a permis de franchir une étape supplémentaire dans ce processus car elle aborde le continuum des inégalités appelant la cohérence des réponses : égalité professionnelle, lutte contre la précarité spécifique des femmes, protection des femmes contre les violences, image des femmes dans les médias, parité en politique et dans les responsabilités sociales et professionnelles.

Elle fixe les objectifs et les principes d'une approche intégrée indispensable en définissant les catégories d'actions visant la prise en compte de l'égalité dans toutes les politiques publiques.



Les Etats Généraux du Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) tenus à Innsbruck du 10 au 12 mai 2006 constituent le cadre du lancement officiel de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

La Charte s'adresse aux collectivités territoriales qui souhaitent formaliser leur engagement en faveur d'une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Charte européenne part du principe que les autorités locales et régionales, les sphères de la gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société égalitaire.

Elle identifie les grands champs d'action dans lesquels les collectivités territoriales (en fonction de leurs compétences) peuvent développer et structurer des actions pour parvenir à une égalité entre les femmes et les hommes et invite les signataires à définir et mettre en œuvre un plan d'actions pour l'égalité.

Déjà très impliquée depuis 1998 sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire, la Région Midi-Pyrénées est également quatrième Région française signataire de la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale le 15 mars 2007. Midi-Pyrénées a aussi été la première Région française à adopter en 2008 un plan d'actions régional pour l'égalité dans la vie locale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Région est également signataire et partenaire de nombreux plans et conventions dont notamment, la Convention d'application relative à la mise en place d'un plan d'actions régional pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin avec l'Etat et la Caisse des Dépôts signée le 13 octobre 2014 ou encore la Convention cadre pluriannuelle Territoire d'Excellence en matière d'égalité professionnelle avec l'Etat et le Rectorat d'Académie (signée le 14 février 2013).

L'action de la Région en matière d'égalité femmes-hommes s'inscrit dans une dynamique globale tout en visant à répondre aux enjeux particuliers, liés aux spécificités de Midi-Pyrénées (poids de l'agriculture, diversité des territoires…) et à ses leviers dans le cadre de ses compétences et des domaines d'intervention.

Pour la Région Midi-Pyrénées, l'enjeu majeur en matière d'égalité femmes-hommes est de permettre une véritable égalité des chances pour progresser vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes, en agissant sur le continuum des inégalités repérables grâce aux données quantitatives et aux différentes enquêtes qualitatives.

Des objectifs chiffrés peuvent être utilisés comme des moyens pour atteindre ces objectifs, mais ils ne constituent jamais une fin en soi.

Un secteur de l'emploi qui malgré une féminisation de l'emploi salarié reste globalement désavantageux pour les femmes

Une population active mixte

Comme sur l'ensemble du territoire national, la population salariée midi-pyrénéenne est désormais largement féminisée avec 49,5 % de femmes. Cependant la situation est contrastée selon la catégorie socioprofessionnelle. Si les femmes constituent 77,5 % des employés et 52 % des professions intermédiaires, elles ne représentent que 16,7 % des ouvriers, 36,3 % des cadres et professions intellectuelles, 27,5 % des artisans.

Elles sont également minoritaires parmi les créateurs d'entreprises. Selon l'enquête Système d'information sur les nouvelles entreprises (SINE) de l'Insee réalisée en 2010, les femmes représentent sur la période 2006-2009, 30 % des 6000 créateurs d'entreprise de la région (ce pourcentage est stable depuis plusieurs années). Cette tendance se retrouve au niveau national. Selon un sondage réalisé au niveau national en février 2012 pour le compte de l'Agence pour la Création d'Entreprises (APCE), plus de deux femmes sur trois estiment que la création d'entreprises est plus épanouissante que le salariat. Pour autant, la part des femmes parmi les créateurs d'entreprises stagne depuis plusieurs années.

Un accès inégal à la création d'entreprises

La création d'entreprises obéit aux mêmes logiques de répartition entre les femmes et les hommes que l'emploi salarié où de nombreux secteurs ne sont pas mixtes. Les femmes et les hommes ne créent pas dans les mêmes secteurs d'activité. Ainsi en Midi-Pyrénées, selon l'enquête SINE 2010, si les femmes investissent très peu les secteurs des activités financières et d'assurances (1,9 %), des transports (1,2 %), de l'industrie (4,2 %) et de la construction par exemple (3,9 % de créatrices), elles sont plus nombreuses à créer dans le commerce (25,9 %) et les services aux entreprises (19,5 %). Elles sont très peu présentes dans les secteurs dits innovants.

53 %
des chômeurs sont des femmes en Midi-Pyrénées en 2010.

Les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes : 53 % des chômeurs étant des femmes en Midi-Pyrénées en 2010.

De plus, le temps partiel demeure une forme d'emploi avant tout féminine : 37 % des femmes salariées exercent une activité à temps partiel contre 14 % des hommes. Pour 1/3 d'entre elles, la raison est la conciliation facilitée entre vie professionnelle et vie familiale à cette forme d'emploi.

Toutefois le temps partiel choisi par de nombreuses femmes ne doit pas occulter les formes d'emploi précaires qui touchent deux fois plus les femmes : 36 % des femmes contre 14,7 % des hommes.

Salaires féminins à niveau équivalent plus faibles et plafond de verre

Les salaires des femmes demeurent inférieurs à ceux des hommes, certes car elles occupent moins souvent les postes à haute responsabilité (en 2010, 10 % des femmes salariées étaient cadres contre 20 % des hommes).

Le revenu annuel net des femmes en Midi-Pyrénées est inférieur de 28 % à celui des hommes en 2010. Elles perçoivent en moyenne 15 870 € de revenu annuel net de toutes cotisations sociales (Insee 2013).

28 %
revenu annuel net des femmes en Midi-Pyrénées par rapport à celui des hommes en 2010.

Elles sont surreprésentées comme percevant les salaires les plus faibles et sont bien moins présentes pour les rémunérations les plus élevées. Les femmes représentent 62 % des 10 % des salariés dont le salaire horaire net est le plus faible. À mesure que le salaire horaire net augmente, les femmes sont moins présentes. Elles ne sont ainsi plus que 23 % dans le dernier décile.

Au-delà de ces répartitions inégales qui résultent de divers facteurs, l'anomalie la plus criante reste qu'à caractéristiques observées comparables, le salaire horaire des femmes salariées est inférieur de 8 % à celui des hommes pour emploi comparable, niveau et compétence équivalentes.

Les bénéficiaires des dispositifs régionaux en faveur de l'emploi

Les données rassemblées par le Carif Oref Midi-Pyrénées montrent que 2/3 des bénéficiaires des points relais conseil en VAE sont des femmes et que 55 % des effectifs de l'école de la 2e chance sont des femmes.

Parmi les publics formés par la Région Midi-Pyrénées en 2013, les femmes représentent 29 % des effectifs en apprentissage, 55 % des effectifs du programme régional de formation professionnelle, 85 % des effectifs des formations sanitaires et sociales.

Une agriculture midi-pyrénéenne comme en France majoritairement masculine

Midi-Pyrénées se caractérise par un poids important du secteur agricole, en 2010, 47 619 exploitations agricoles, dirigées par 56 643 agriculteurs (chefs et co-exploitants). Parmi ces derniers, 29 % sont des femmes (27 % en France métropolitaine).

Des agricultrices plus âgées...

Les femmes ayant le statut d'agricultrice sont en moyenne plus âgées que les hommes, une grande part arrivant tard dans le métier, notamment celles qui succèdent à leur époux à l'occasion de leur départ à la retraite. 61 % des hommes ont pris la direction de leur première exploitation avant l'âge de 31 ans. Les femmes ne sont que 25 % dans ce cas.

... sur des exploitations plus petites...

Les agricultrices exploitent des surfaces plus modestes sauf lorsqu'elles sont en co-exploitation avec des hommes. En moyenne, les femmes exploitent une surface agricole utilisée de 35 ha, soit 9 ha de moins que les hommes. Lorsqu'elles sont seules responsables (sans co-exploitant), leur surface agricole utile moyenne n'est que de 26 ha. Les exploitations cogérées exclusivement par des femmes sont rares (0,3 % de l'ensemble des exploitations). Les co-exploitations mixtes représentent 10 % des exploitations, chaque co-exploitant disposant alors, en moyenne, de 43 ha de surface agricole utile.

... et moins formées

23 %
des femmes ont un diplôme agricole contre 36 % pour les hommes.

En outre, même si leur niveau global d'études est plus élevé que celui des hommes, leur bagage scolaire est plus fréquemment issu de l'enseignement général ou technique que de l'enseignement agricole. Seules 23 % d'entre elles ont un diplôme agricole au moins égal au baccalauréat alors que c'est le cas de 36 % des hommes de même classe d'âge.

Lorsque l'on veut lier égalité et agriculture, il est important de prendre en compte l'ensemble des femmes impliquées dans l'agriculture : exploitantes, salariées, femmes d'agriculteurs…

Pour ces différentes populations, les problématiques à prendre en compte sont diverses : visibilité, accès à la formation (initiale et continue), lutte contre les stéréotypes… De même, la question du statut des agricultrices ou de l'installation de celles-ci n'est pas à négliger.

Une éducation et des loisirs toujours « normés filles-garçons »

En 2013, la Région Midi-Pyrénées a consacré près de 430 millions d'euros à l'éducation et la formation, soit 43 % de son budget et elle consacre chaque année 30 millions d'euros pour l'enseignement supérieur et la vie étudiante.

En 2013, le nombre de lycéen-ne-s était de 113 822 dans les 143 lycées publics de la Région.

Des parcours éducatifs différents pour les filles et les garçons

64 %
des filles ont réalisé un parcours sans redoublement.

Qu'il s'agisse des choix d'orientation ou des parcours scolaires dans leur globalité, filles et garçons ont encore un accès inégalitaire aux possibilités professionnelles. En filière générale, les garçons s'orientent majoritairement vers les filières scientifiques. En 2011, 64 % des filles ont réalisé un parcours sans redoublement contre 53 % des garçons. Toutefois, la situation est inversée en 1re S.

Plus encore, la mixité est très rare dans certaines filières post-bac, dans les sections BTS, par exemple, où les filles sont très sous-représentées dans la filière industrielle, et très majoritaires dans la filière tertiaire.

Les spécialités choisies en terminale générale sont aussi différenciées. En série S, les filles choisissent plus que les garçons les spécialités S-Biologie-écologie et S-SVT-Sciences de la vie et de la Terre. La série L est la plus féminisée, avec 78,6 % de filles, qui choisissent toutefois en majorité la spécialité mathématique (79,6 %).

Après avoir achevé leur scolarité en terminale générale et technologique, les filles choisissent moins que les garçons des filières sélectives telles que les classes préparatoires aux grandes écoles. Largement majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (83,3 %), les femmes sont minoritaires dans les filières à caractère scientifique (26,1 % des effectifs des écoles d'ingénieurs, 29,5 % des étudiants de CPGE en filière scientifique).



© Martinez Bruno

Des pratiques sportives encadrées où les hommes sont majoritaires et une gouvernance encore peu partagée

Midi-Pyrénées compte 10 000 clubs sportifs et 740 000 licenciés. En 2012, toutes disciplines confondues, les licenciés sportifs sont 257 000 de femmes et 475 000 des hommes.

En Midi-Pyrénées, sur 23 fédérations françaises multisports agréées en 2010, seules 5 comportent une proportion plus importante de licences féminines. Il en est de même pour les disciplines olympiques, dans lesquelles les pratiques sportives sont très sexuées.

Dans la gouvernance : 91,7 % des président-e-s de ligue et des comités régionaux sont des hommes. Toutes ces données montrent que les inégalités persistent dans la pratique sportive. La Région peut donc, via son soutien aux associations et structures sportives par exemple, agir directement sur le sujet.

Une thématique égalité mal caractérisée dans certains domaines

Il y a aujourd'hui encore peu de données chiffrées concernant l'égalité femmes-hommes dans la culture ou la vie associative alors que les femmes sont bénéficiaires, utilisatrices et responsables.

De même, dans le domaine des transports ou du logement, les femmes usagères comme les hommes ont parfois des besoins spécifiques. Les différentes données disponibles en 2014 dans des domaines aussi variés que l'emploi, l'éducation, la vie associative et sportive, montrent que les inégalités femmes hommes se rencontrent dans tous les champs et à tous les niveaux. C'est au vu de ces différents constats que la Région Midi-Pyrénées a décidé de poursuivre et de renouveler son action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, pour en faire une réalité sur son territoire.

Des enjeux et des leviers à actionner

La persistance et la diffusion de stéréotypes sexistes au long du parcours de chacune et de chacun (petite enfance, éducation, orientation, formation, vie professionnelle) sont à la racine des constats effectués. Le plan d'actions pour l'égalité 2015-2017 vise à répondre aux principaux enjeux identifiés en agissant de manière cohérente et opérationnelle, de la manière la plus large et diversifiée possible, toujours en lien avec les champs de compétences et les interventions de la Région, en particulier là où les leviers existent : développement économique, éducation, formation, sport, enseignement supérieur et recherche, transports ou encore aménagement du territoire. De plus, la Région se fixe pour objectif d'intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans le cadre des fonctions propres à l'institution telles que la communication, la gestion des ressources humaines, la prospective et l'évaluation de l'action publique.

Avec ce troisième plan d'actions, la Région Midi-Pyrénées confirme qu'elle agit concrètement pour l'égalité des chances et des droits entre les individus.

Présentation générale
du plan d'actions

2015-2017

Le plan d'actions égalité 2015-2017 vise à répondre aux principaux enjeux identifiés par la Région Midi-Pyrénées. Il prend appui sur le bilan du précédent plan d'actions, sur la concertation et le contact avec les acteurs privés et publics des territoires et décline les priorités stratégiques portées par la Région.

Ce plan d'actions égalité 2015-2017 s'articule autour de deux axes :

1 – Faire de l'égalité une réalité dans l'ensemble des politiques de la Région

2 – Progresser vers une institution régionale exemplaire

Chacun de ces axes décline des objectifs et regroupe un ensemble d'actions mettant en œuvre des leviers adaptés au contexte et aux problématiques spécifiques à chacun des domaines visés.

Axe 1 : Faire de l'égalité une réalité dans l'ensemble des politiques de la Région

La Région Midi-Pyrénées a choisi de construire un plan d'actions égalité 2015-2017 résolument transversal. Comme pour chaque thématique contribuant au développement durable de Midi-Pyrénées, la Région souhaite que l'égalité ne soit pas considérée comme une problématique à part mais qu'elle soit pratiquement intégrée à l'ensemble des politiques.

Cette approche vise à systématiser la prise en compte de la dimension « égalité » dans l'action de la Région dès qu'il existe des leviers : en soutenant des projets associatifs innovants, en agissant sur l'éducation, en formant et en sensibilisant la jeunesse, en favorisant la mixité des métiers et des filières de formation, en s'employant à favoriser l'égalité professionnelle, en faisant la promotion de l'égalité et des bonnes pratiques qui œuvrent en sa faveur, et également en ajustant son action au contexte territorial à l'aide de données sexuées produites régulièrement par l'observatoire des politiques régionales en Midi-Pyrénées.

Cet axe vise 6 objectifs.

Objectif 1.1 : Diagnostic

La production de données, l'observation du territoire, de l'environnement régional de ses enjeux et de leur évolution est essentielle afin d'ajuster en permanence l'action de la Région. En matière d'égalité femmes-hommes, qui plus est, le corpus de données disponibles est restreint. Il s'agit donc de le conforter, de l'étoffer, afin de disposer de la matière nécessaire à une prospective de qualité. De nombreux domaines sont à suivre comme l'éducation, l'orientation ou l'égalité professionnelle, mais les données issues du secteur des transports de voyageurs, du secteur agricole ou encore du secteur culturel sont tout aussi importantes pour faire vivre et évoluer l'action de la Région en matière d'égalité. Cette collecte est essentielle, et à rapprocher de la définition d'indicateurs de suivi des politiques régionales spécifiques à l'égalité.

Objectif 1.2 : Innovation

Action transversale s'il en est, le soutien à la réalisation d'actions innovantes et partenariales sur l'ensemble du territoire régional en matière d'égalité femmes-hommes dans 3 volets qui correspondent aux priorités régionales (Jeunesse ; Egalité professionnelle ; Vie culturelle et sportive), contribue à faire progresser Midi-Pyrénées avec le concours d'un tissu associatif dense et très impliqué dans la démarche.

Objectif 1.3 : Jeunesse - Éducation - Orientation

Les inégalités femmes-hommes prennent racines dans les stéréotypes sexistes qui dirigent les filles et les garçons, dès le plus jeune âge, dans des schémas préconstruits, souvent reproduits et diffusés de manière involontaire. Pour ouvrir le champ des possibles à tous les jeunes de Midi-Pyrénées, la Région a décidé que l'égalité serait une priorité de son action. Différentes actions de sensibilisation, d'information et de prévention seront déployées entre 2015 et 2017 en milieu scolaire (lycées, CFA), auprès des Conseillers Régionaux Jeunes ou encore des prescripteurs du Service Public Régional de l'Orientation (sensibilisation aux stéréotypes, information sur la mixité des filières de formation et des métiers, information sur les moyens de contraception).

À titre d'exemple, « On s'aime à 2, on se protège à 2 », dispositif d'information sur la contraception et l'égalité envers les lycéen-ne-s et les apprenti-e-s de Midi-Pyrénées, initiée en 2013, se poursuit sur l'année scolaire 2014-2015. 1 000 séances de sensibilisation à destination des élèves de la région seront programmées.

L'objectif de la Région, au travers de ce dispositif, est d'informer sur l'accès à la contraception pour prévenir les grossesses précoces non désirées chez les mineures et les risques d'infections et de maladies sexuellement transmissibles, et d'autre part, de sensibiliser les lycéen-ne-s et apprenti-e-s de Midi-Pyrénées sur les stéréotypes et l'enjeu de l'égalité entre les filles et les garçons (rôles sociaux, mixité des filières, comportements violents…).

Une petite partie des métiers aujourd'hui sont considérés comme mixtes. Cette segmentation des métiers explique bon nombre d'inégalités professionnelles. Elle alimente également les stéréotypes liés aux métiers et pèse sur les choix d'orientation des jeunes. La Région Midi-Pyrénées, reconnue en 2013 « Territoire d'Excellence en matière d'égalité professionnelle » par le Ministère des Droits des Femmes, a pour objectif de dépasser ces barrières et de participer à déconstruire les stéréotypes entourant les métiers dits « féminins » ou « masculins ». Outre le fait, pour la Région, de veiller à ce que cette thématique soit abordée au cours des salons régionaux de l'orientation ainsi que dans des événements spécifiques (prix de l'apprentissage et de la mixité des métiers), elle mettra en place des actions spécifiques de sensibilisation dans le cadre des formations aux métiers du sanitaire ou lors de l'ouverture de formations post-bac en apprentissage.



© Lancelot Frédéric

Objectif 1.4 : Entreprise

Le constat de l'inégalité professionnelle est clair. En Midi-Pyrénées comme au niveau national, si les femmes représentent près de la moitié de la population salariée, ces dernières subissent des inégalités importantes sur le plan de la rémunération (près d'un tiers d'écart entre les salaires des hommes et des femmes), de l'accès aux postes à responsabilité (à peine plus d'un tiers d'entre elles sont cadres). Ces inégalités se retrouvent dans les processus de création ou reprise d'entreprises, où les femmes sont minoritaires, et cantonnées à certains secteurs d'activité. De plus, les femmes sont plus touchées que les hommes par la précarité (chômage et emplois précaires).

Priorité de la convention Territoires d'Excellence 2013-2015, les TPE et PME, malgré leur volonté de faire avancer l'égalité, manquent de moyens et d'outils pour la mettre en œuvre. Le plan égalité de la Région prévoit des actions permettant de sensibiliser les entreprises à la thématique et de les inciter à aller au-delà de leurs obligations légales.

La Région accompagne ainsi les entreprises du territoire dans leur démarche innovante de mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes ainsi que les créateurs-trices d'entreprises dans leur parcours, notamment par l'intermédiaire des acteurs de l'accompagnement du Plan régional de création et transmission d'entreprise, ainsi qu'au sein de Catalis, l'incubateur d'innovation sociale en Midi-Pyrénées.

Par ailleurs, la Région, désormais en charge de la gestion des fonds européens, veillera, dans le cadre de l'instruction des dossiers de demande de subvention au respect des obligations réglementaires en matière d'égalité professionnelle et sensibilisera les porteurs de projet à ce sujet.

Objectif 1.5 : Événementiel

Atteindre l'égalité réelle passe par la diffusion et l'essaimage à l'échelle régionale des bonnes pratiques et des initiatives innovantes. Le plan d'actions prévoit l'intégration du thème de la mixité des métiers et de l'égalité femmes-hommes, dans le cadre des salons régionaux, et en particulier lors des salons d'orientation en direction de la jeunesse ou encore lors d'un événement « embarqué » à bord des trains régionaux.

Par ailleurs, l'organisation d'événements spécifiques sur l'égalité femmes-hommes, comme le Prix de l'apprentissage et de la mixité des métiers, le Prix de l'égalité professionnelle, le Prix Femmes et Sports est reconduite. Chacune de ces manifestations est une occasion de promouvoir les actions originales menées en direction de la mixité dans l'apprentissage, les entreprises et dans le sport mais aussi de diffuser les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle et de plus-value en termes d'image.

La Région s'est donnée pour objectif de diffuser et de faire connaître les actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès de tous les publics concernés par les politiques de la Région et de tous ses partenaires. Dans une recherche d'efficience, le plan d'actions égalité 2015-2017 rassemble les différentes initiatives et actions de communication autour de l'égalité en un temps fort unique annuel. Chaque année, une thématique particulière sera abordée, en cohérence avec les priorités de la Région, tenant compte de l'actualité le cas échéant, et toujours en lien avec les partenaires concernés par la thématique retenue : enseignement supérieur, égalité professionnelle, sport, culture, vie associative…

Axe 2 : Progresser vers une institution régionale exemplaire

Le second axe du plan d'actions égalité 2015-2017 est consacré à la prise en compte des enjeux égalité dans les actions propres de la Région, dont celles menées en interne à la collectivité au travers de son rôle d'employeur. La Région se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les échelons de la vie professionnelle (recrutement, évolution de carrière, rémunération). Elle doit donner à chaque agent de la collectivité les outils qui leur permettent d'intégrer les enjeux d'égalité femmes-hommes dans leur pratique professionnelle au quotidien.

Objectif 2.1 : Valoriser une culture de l'égalité

La Région Midi-Pyrénées continuera de s'appliquer les principes qu'elle promeut dans le cadre de ses interventions en s'outillant pour s'adapter aux enjeux avec l'évaluation des politiques régionales, en bâtissant des nouvelles politiques tenant compte de l'égalité en application de l'Agenda 21 régional, et en communiquant sans diffuser de stéréotypes.

Par ailleurs, le plan d'actions égalité acte la mise en œuvre d'une charte spécifique visant à intégrer les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des supports de communication de la Région en interne et en externe. Le langage et l'image, au même titre que le reste de la société sont inévitablement empreints de stéréotypes même invisibles et de formules porteuses parfois de préjugés sexistes. La Région, dans sa volonté de diffuser une culture commune de l'égalité, choisit ainsi de rendre exemplaire sa communication en matière d'égalité femmes-hommes au travers de nombreux supports (site internet, journal « Midi-Pyrénées Info », plaquettes thématiques, newsletters…) et événements (salons, prix…).

Objectif 2.2 : Un employeur exemplaire

Afin d'affirmer son exemplarité, la Région Midi-Pyrénées s'engage encore d'avantage. Elle va former ses agents et ses encadrants aux enjeux de l'égalité femmes-hommes y compris sur la prévention des violences physiques et morales, composer ses jurys de recrutement pour toujours plus de mixité, améliorer l'analyse de son bilan social au-delà de ses obligations réglementaires.

Pour favoriser la mixité de ses emplois, la Région mettra en place en 2015 des formations professionnalisantes pour accéder aux postes intermédiaires techniques des lycées.

De plus, ayant mis en place une crèche à destination de ses agents dès 2010, la Région améliore concrètement, par voie contractuelle, la prise en compte de l'égalité filles-garçons par les professionnel-le-s gestionnaires de ce service auprès de la petite enfance.

Les Actions

2015-2017

Pour l'égalité entre les femmes et les hommes
dans la vie locale



Axe 1

Faire de l'égalité une réalité dans l'ensemble des politiques de la Région

Objectif 1.1 – Diagnostic

ACTION 1

Recueillir des données sexuées au moyen d'un observatoire territorial

Contexte

La Mission Evaluation et Prospective de la Région Midi-Pyrénées assure une fonction de transversalité, de veille, d'anticipation et de suivi des politiques régionales afin de constituer une ressource partagée de propositions stratégiques au service des directions et de l'exécutif régional.

Sa mission consiste à observer le territoire, l'environnement régional et ses enjeux afin d'apporter une aide à la décision à l'exécutif régional.

Objectifs de l'action

Cette action vise à :

- recueillir de nouvelles données sexuées sur le territoire quand cela est possible et pertinent (démographie, emploi, éducation…),
- dresser un état des lieux sexué.

Description

L'action consiste à définir puis à recueillir, de nouvelles données sexuées, en partenariat avec les Directions, et en relation avec les politiques régionales conduites sur les thèmes pour lesquels un égal accès au service constitue un enjeu (éducation, formation, économie, emploi, recherche, sport, etc.).

Ces données seront renseignées au niveau de l'observatoire territorial. Elles pourront donner lieu à la création d'indicateurs. Elles alimenteront à la fois les travaux de diagnostics territoriaux et de prospective quand cela est possible et pertinent afin d'orienter les interventions de la Région si nécessaire.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
MEPE	Toutes les Directions	INSEE et services déconcentrés de l'Etat
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
L'ensemble des Directions de la Région ainsi que l'ensemble de la population profitant des politiques publiques mises en œuvre.	Interne (dans le cadre du financement de l'observatoire territorial)	2016-2017
Indicateurs de suivi		
Nombre de données sexuées définies et collectées.		

Objectif 1.1 – Diagnostic

ACTION 2

Pérenniser le Comité Consultatif Régional de l'Égalité femmes-hommes



© Maillot Julien

Contexte

Le comité consultatif régional de l'égalité a été crée le 5 avril 2006. Il se réunit 1 fois par an en séance plénière. Répartis au sein de 5 collèges (élu-e-s régionaux, associations, personnalités de la société civile, organismes consulaires et partenaires institutionnels), plus de 50 partenaires participent à cette instance de concertation.

Objectifs de l'action

Au sein du Comité Consultatif Régional de l'Egalité, la concertation vise à :

- obtenir un avis sur les politiques régionales en matière d'égalité femmes-hommes,
- échanger sur les éléments de conjoncture et les évolutions,
- diffuser une culture commune de l'égalité,
- favoriser la synergie entre les acteurs du territoire.

Description

Poursuivre l'animation du Comité Consultatif Régional de l'Egalité.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DEDD		5 collèges (élu-e-s régionnaux, personnalités de la société civile, organisme consulaires et partenaires institutionnels).
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Membres du comité consultatif régional de l'égalité	Interne	Immédiat/en cours
Indicateurs de suivi		
Nombre de réunions du comité, nombre de membres présents.		

Objectif 1.1 – Diagnostic

ACTION 3

Prendre en compte l'égalite femmes-hommes dans le cadre de la préparation du schéma d'intermodalité (sous réserve de validation du projet de réforme territoriale)

Contexte

La Région est l'autorité organisatrice des réseaux régionaux de transport. Afin de favoriser un développement durable du territoire notamment grâce aux transports collectifs et de proposer une alternative efficace au tout-automobile, la Région s'engage à renforcer l'unité de ses réseaux, leur qualité, leur accessibilité et leur intermodalité.

Différentes enquêtes montrent que les femmes ont des besoins spécifiques en termes de mobilité (sécurité dans les transports en commun, accessibilité pour les femmes enceintes, coûts des transports…).

Objectifs de l'action

Cette action vise à :

- favoriser la mobilité des femmes,
- identifier les besoins spécifiques des femmes en matière de mobilité,
- assurer un égal accès à la mobilité pour les femmes et pour les hommes.

Description

L'action consiste à réaliser un diagnostic qualitatif régional afin d'identifier les besoins spécifiques des femmes en matière de mobilité. Ce diagnostic sera intégré au travail de préparation du schéma d'intermodalité sous réserve d'adoption du projet de réforme territoriale.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
MCCP/DIT		
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Usagères des transports en communs en région Midi-Pyrénées	Interne	2016-2017
Indicateurs de suivi		
Réalisation du diagnostic (oui/non)		

Objectif 1.1 – Diagnostic

ACTION 4

Réaliser un état des lieux des bénéficiaires des contrats « Formation, Emploi, Installation » et « Installation Progressive » en agriculture

Contexte

La région Midi-Pyrénées se caractérise par un secteur agricole important et en développement. En effet, celle-ci comptait en 2010, 47 619 exploitations agricoles, dirigées par 56 643 agriculteurs (chefs et coexploitants). Parmi ces derniers, 29 % sont des femmes (27 % en France métropolitaine).

La Région soutient, au travers des Chambres d'Agriculture, l'installation des jeunes agriculteurs-trices. Le CEFI fonctionne comme un parrainage grâce à un contrat tri-partite entre l'agriculteur maître de stage, le candidat à la reprise ou à l'association et la Chambre d'Agriculture. D'une durée d'un an, ce dispositif permet au porteur du projet désirant s'installer hors du cadre familial de réaliser un stage chez un agriculteur afin de préparer son installation par reprise ou association tout en étant rémunéré à hauteur de 401 à 708 € par mois.

Le Contrat d'Installation Progressive permet aux jeunes agriculteurs-trices de passer plusieurs mois sur l'exploitation qu'il-elle envisage de reprendre. En proposant une prise de responsabilités progressive, ces quelques mois de stage préparent efficacement à la conduite d'une entreprise agricole.

Objectifs de l'action

L'action vise à :

- obtenir une vision de la répartition par sexes des bénéficiaires des contrats,
- promouvoir la mixité des métiers,
- promouvoir l'égal accès à la formation.

Description

L'action consiste à faire un état des lieux sexué des bénéficiaires des contrats « Formation, Emploi, Installation » et « Installation Progressive ».

Direction pilote	Directions concernées	Partenaires
DAAR		Chambres d'agriculture
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Bénéficiaires des contrats "Formation, Emploi, Installation" et "Installation Progressive"	Interne	2015-2016-2017
Indicateurs de suivi		
Evolution du nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires des contrats "Formation, Emploi, Installation" et "Installation Progressive"		

égalité FEMMES HOMMES TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

Objectif 1.1 – Diagnostic

ACTION 5

Réaliser une étude sur l'égalité femmes-hommes dans la culture en Midi-Pyrénées

Contexte

Le rapport Reine Prat de 2006 a révélé d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde de la culture (par exemple : 85 % des textes des pièces programmées sont écrits par des hommes, 78 % des spectacles programmés sont créés par des hommes, 15 % des spectacles sont créés par des femmes, avec 8 % des moyens de production).

Un des principaux apports de ce rapport était de montrer que les montants des subventions attribuées aux structures artistiques en fonction de leur composition sexuée bénéficient majoritairement à des hommes.

Objectifs de l'action

Cette action vise à améliorer l'état de la connaissance sur la question de l'égalité femmes-hommes dans la culture en Midi-Pyrénées.

Description

L'action consiste à réaliser un état des lieux régional en Midi-Pyrénées sur l'emploi culturel et sa répartition entre les femmes et les hommes. Cet état des lieux est conditionné à la mobilisation préalable de l'Etat (DRAC Midi-Pyrénées) en fonction de la démarche menée par ses services et de son co-financement.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DCAP		Direction Régionale de la Culture, le collectif HF Midi-Pyrénées, associations, structures culturelles
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Structures culturelles subventionnées par la Région	Interne – Etat (DRAC) (action conditionnée à son cofinancement)	2016
Indicateurs de suivi		
Réalisation de l'étude régionale (oui/non)		

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

Objectif 1.2 — Innovation

ACTION 6

Déployer l'appel à projets innovants régional pour l'égalité femmes-hommes

Contexte

- Nombre de lycéen-ne-s et apprenti-e-s (tous diplômes et niveaux confondus) en Midi-Pyrénées en décembre 2013 : 132 400,
- nombre de TPE/PME/Microentreprises (du secteur marchand non agricole) en Midi-Pyrénées en 2014 : 157 000,
- nombre de licences sportives en Midi-Pyrénées toutes disciplines confondues en 2012 : 475 000 masculines et 257 000 féminines.

La Région Midi-Pyrénées soutient des projets en faveur de l'égalité femmes-hommes portés par des associations de Midi-Pyrénées depuis 2006. Au regard de ses compétences et de ses priorités, la Région a choisi en 2014 de concentrer ses moyens pour les projets en faveur de l'égalité femmes-hommes portés par des associations loi 1 901 axés sur 3 thématiques : jeunesse, égalité professionnelle et vie culturelle et sportive dans le cadre d'un appel à projets annuel unique. Les critères d'intervention de cet appel à projets ont été adoptés par la Commission Permamente de la Région du 3 juillet 2014.

Objectifs de l'action

Déployer l'appel à projets de la Région adopté en juillet 2014 visant à faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Midi-Pyrénées en soutenant la réalisation d'actions innovantes et partenariales sur l'ensemble du territoire régional dans 3 volets (Jeunesse ; Egalité professionnelle ; Vie culturelle et sportive).

Description

Mise en œuvre chaque année de l'appel à projets égalité femmes-hommes en Midi-Pyrénées au regard de critères communs et selon un calendrier et des critères spécifiques à chaque volet. Les 3 volets sont :

- la jeunesse : initiatives exemplaires de prévention des stéréotypes et des discriminations et en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons auprès des lycéen-ne-s et des apprenti-e-s,
- l'égalité professionnelle : au-delà du respect de la réglementation, actions en faveur de l'égalité professionnelle dans les TPE et PME, mobilisation des acteurs de l'entreprise et développement de la mixité des filières et des métiers,
- la vie culturelle et sportive : actions sur l'égalité femmes-hommes qui s'appuient sur les vecteurs culturel sset/ou sportifs.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DEDD	DES, DE2I, DFPA, DCAP	
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Acteurs économiques, de l'éducation, de la formation, grand public…	Crédit d'intervention (170 000€BP 2015)	2015-2016-2017
Indicateurs de suivi		
Nombre de projets reçus et nombre de projets soutenus et ventilés par volet et par département		

ACTION 7

Poursuivre la campagne d'information sur la contraception et l'égalité des lycéens-ne-s et des apprenti-e-s « On s'aime à 2, on se protège à 2 »

Contexte

Le recours global à la contraception d'urgence s'est légèrement accentué en France depuis 2005. En 2010, le nombre des IVG est évalué à 211 985 cas en France métropolitaine (soit 14,7 IVG pour 1 000 femmes de 15 à 49 ans).

La loi de 2001 prescrit aux autorités académiques de dispenser trois réunions d'information par an et par niveau sur les questions d'éducation à la sexualité. Le dispositif régional permet aux établissements qui en bénéficient gratuitement d'aller au-delà de ces obligations légales en termes de contenu car les séances comprennent une partie sur l'égalité filles-garçons, le respect, notions absentes du texte de loi.

En 2014, les lycées et CFA de Midi-Pyrénées comptent près de 45 000 élèves de niveau seconde ou équivalent.

Le dispositif a été mis en place la première fois sur l'année scolaire 2013-2014 dans le cadre de deux conventions (avec le Rectorat de l'Académie de Toulouse et la Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt de Midi-Pyrénées). L'objectif était de 700 séances. 545 séances on été réalisées auprès de 572 classes au total, dans 85 établissements des 8 départements de Midi-Pyrénées.

Objectifs de l'action

Ce dispositif vise sur l'année scolaire 2014-2015 à informer et sensibiliser les élèves de 2nde et équivalent, dans les lycées et les CFA, sur l'ensemble du territoire régional aux questions d'égalité entre filles et garçons (stéréotypes, rôles sociaux conditionnés, orientation scolaire et professionnelle…), mais aussi de fournir une information complète et adaptée sur l'accès à la contraception.



Description

Poursuite du dispositif mis en place pour l'année scolaire 2013-2014 d'information « On s'aime à deux, on se protège à deux » durant l'année scolaire 2014-2015 avec un objectif de 1 000 séances.

Direction pilote	Directions concernées	Partenaires
DEDD	DES, DFPA, DAAR	Rectorat, DRAAF, établissements scolaires, ARS
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Lycéen-ne-s et apprenti-e-s de la Région	Prestation de service 170 000€pour l'année scolaire 2014-2015 (BP 2014)	Immédiat/en cours (année scolaire 2014-2015)
Indicateurs de suivi		
Nombre de séances réalisées Nombre de lycéen-ne-s et apprenti-e-s sensibilisé-e-s sur le total du public cible (élèves de niveau 2nde et équivalent en CFA, soit niveaux 4 et 5, des établissements publics et privés, d'enseignement général et technologique et agricole) Couverture territoriale : nombre d'établissements (ventilé par catégories), d'élèves, de classes et de séances par département.		

Objectif 1.3 — Jeunesse - Éducation - Orientation

ACTION 8

Sensibiliser les élu-e-s du Conseil Regional des Jeunes (CRJ) au sein d'un groupe de travail


© Lancelot Frédéric

Contexte

Créé par la Région pour permettre aux lycéen-ne-s et apprenti-e-s de Midi-Pyrénées de s'impliquer dans la vie citoyenne et de participer au débat démocratique, le Conseil Régional des Jeunes (CRJ) est élu pour deux ans et s'exprime sur différents sujets tels que le logement, le développement durable, la lutte contre l'homophobie…

Des réunions du CRJ traitent du sujet de l'égalité femmes-hommes (présentation de la campagne « On s'aime à deux, on se protège à deux », échange entre les élu-e-s du CRJ et les élu-e-s régionaux).

Objectifs de l'action

L'action vise à :

- sensibiliser les membres du Conseil Régional des Jeunes à l'égalité femmes-hommes,
- inciter les membres du Conseil Régional des Jeunes à se saisir de la question.

Description

L'action consiste à impliquer les membres du Conseil Régional des Jeunes dans le suivi du plan d'actions en les sollicitant sur les actions qui les concernent directement à travers un groupe de travail.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DES	DEDD	
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Membres du Conseil Régional des Jeunes	Interne	2015 – 2016
Indicateurs de suivi		
Nombre de réunions du groupe de travail, nombre de personnes présentes aux groupes de travail par sexe		

ACTION 9

Former les prescripteurs et les publics bénéficiaires des offres de services du Service Public Régional de l'Orientation sur l'égalité

Contexte

La question de l'égalité des chances entre garçons et filles se pose dès les premiers temps de l'orientation, en amont des choix de filières et des cursus scolaires. Elle se pose à nouveau dès qu'une personne entame un parcours de formation ou de recherche d'emploi.

Les prescripteurs dans leur pratique quotidienne peuvent inconsciemment véhiculer un certain nombre de stéréotypes.

La Région aura prochainement la charge du Service Public Régional de l'Orientation et dans ce cadre pilotera une offre de professionnalisation des prescripteurs de l'Accueil, de l'information et de l'Orientation. À cette occasion, la pratique professionnelle des prescripteurs sera interrogée notamment sur le thème de la lutte contre les représentations sexuées des métiers et de l'orientation.

Objectifs de l'action

L'action vise à :

- déconstruire les représentations des publics et des prescripteurs liées au sexe dans les choix d'orientation professionnelle,
- contribuer à l'élaboration d'une culture professionnelle commune sur l'égalité femmes-hommes.

Description

L'action vise à :

- organiser des sessions de formation sur la mixité et l'égalité pour déconstruire les représentations sexuées des métiers et faire évoluer les pratiques professionnelles à l'attention des professionnels du Service Public Régional de l'Orientation. Elle fait suite à l'action en cours depuis 2013 au sein des actuelles MCEF à destination des professionnels de l'Accueil Information Orientation ;
- introduire la question de l'égalité et de la mixité dans tous les événements (ateliers, forum…) organisés dans le cadre de l'offre de services du SPRO, pour tous les types de publics (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi).

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DFPA	DEDD	OPCA, GIP cité des métiers, associations
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Prescripteurs du SPRO Bénéficiaires de l'offre de services du SPRO	Interne ou prestation externe	2016 – 2017
Indicateurs de suivi		
Nombre de formations organisées, nombre de personnes sensibilisées/formées Nombre de supports d'information et de communication réalisés pour illustrer la thématique		

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

Objectif 1.3 — Jeunesse - Éducation - Orientation

ACTION 10

Sensibiliser sur l'égalité femmes-hommes les élèves et étudiant-e-s de formations sanitaires

Contexte

Depuis 2004, la formation des futurs professionnels de santé est une des compétences majeures de la Région. Les métiers du secteur sanitaire sont multiples, exigent des compétences spécifiques et nécessitent de développer chez ceux qui les exercent des savoir-faire et savoir-être particulièrement adaptés aux exigences et demandes des personnes dont ils s'occupent. Les femmes représentent 85 % des effectifs des formations sanitaires et sociales. La Région a organisé les journées « genre et métiers du social » en 2012. Le sujet constitue un point abordé aux Etats Généraux du travail social qui auront lieu début 2015.

Dans leur pratique quotidienne, les futurs professionnels auront à prendre en considération les différences de genre. Dans des métiers très sexués, la pratique professionnelle des personnes sous-représentées dans la profession peut engendrer un certain nombre de difficultés au quotidien. Les étudiants devront en avoir conscience pour agir en fonction. Le métier d'Aide-soignant qui implique un rapport particulier au corps de l'autre paraît intéressant à cibler.

Objectifs de l'action

L'action poursuit 3 objectifs :

- sensibiliser et former les futurs professionnels : les doter de référentiels, d'outils, de codes pour faciliter leur pratique quotidienne,
- déconstruire les représentations stéréotypées liées aux métiers du sanitaire,
- favoriser à terme la mixité des équipes.

Description

Organiser un module de sensibilisation sur l'égalité et sur la mixité dans la formation des Aides-soignants.

Direction pilote	Directions concernées	Partenaires
DFPA, Service des Formation Sanitaires et Sociales	DEDD	Associations : CEFIEC, IFAS
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Elèves et étudiant-e-s des formations sanitaires, professionnels du secteur privé, professionnels du secteur public sur les 8 départements	Prestation	2016
Indicateurs de suivi		
Nombre de sensibilisations effectuées/nombre de centres de formation ayant reçu des sensibilisations		

égalité FEMMES HOMMES TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

ACTION 11

Favoriser la mixité des filières de formation par apprentissage dans l'enseignement supérieur

Contexte

Depuis 5 ans, le développement rapide de l'offre de formation par apprentissage dans les grandes écoles, écoles d'ingénieurs et universités, a accompagné naturellement les évolutions des besoins en compétences des entreprises, soucieuses de s'adapter au plus vite à la compétitivité économique internationale.

Les effectifs d'apprentis en France se sont ainsi régulièrement et fortement accrus jusqu'à représenter dans certaines universités un étudiant sur cinq. Ce développement de l'apprentissage dans le supérieur (niveaux II et I, en particulier) entraîne une concurrence nouvelle en matière de répartition de la taxe d'apprentissage avec les CFA préexistants. Il doit donc se faire de manière progressive afin de ne pas déstabiliser l'appareil de formation en place.

Dans le même temps, des interrogations demeurent sur la plus-value de cette voie de formation à ces niveaux. La Région entend poursuivre le développement de l'apprentissage dans le supérieur en réaffirmant notamment la nécessité de favoriser la mixité femmes hommes des apprentis.

Objectifs de l'action

L'action vise à :

- favoriser l'accès des filles à l'apprentissage,
- veiller à la mixité des apprenti-e-s notamment au niveau post-bac.

Description

L'action consiste à intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans l'instruction des demandes d'ouverture de formations post bac en apprentissage. Le CFA porteur d'un projet devra montrer que la mixité femmes-hommes est recherchée dans le recrutement des futurs apprentis. Une présentation des actions envisagées sur ce point devra être réalisée lors du dépôt de la demande. Une évaluation de la mise en œuvre de ces préconisations pourra être réalisée *a posteriori* en cas d'ouverture habilitée par la Région.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DFPA		DIRECCTE, CFA, Pôle emploi, Carif Oref, Rectorat.
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
CFA porteur de projets d'ouverture de formation dans le supérieur Apprenti-e-s de l'ensemble du territoire	Interne	2015
Indicateurs de suivi		
Nombre d'actions menées par les CFA pour favoriser la mixité.		

égalité FEMMES HOMMES TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

Objectif 1.4 – Entreprises

ACTION 12

Informer les porteurs-euses de projets et les services instructeurs des projets européens sur les obligations réglementaires en matière d'égalité professionnelle et les sensibiliser à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes

Contexte

Un des objectifs de la stratégie Europe 2020 est d'atteindre un taux d'emploi chez les 20-64 ans de 75 % dont 70 % chez les femmes. Conformément à l'article 7 du règlement général UE 1303/2013, la Région Midi-Pyrénées a choisi d'intégrer le principe d'égalité hommes-femmes de façon transversale dans la sélection des opérations et projets financés.

L'examen des dispositifs prévus au titre du PO au regard de la grille d'analyse des politiques régionales définies dans l'Agenda 21 régional a permis de s'assurer que les conditions en matière d'égalité femmes-hommes sont définies si ce critère est pertinent au regard des objets subventionnés. De plus, que toute entreprise déposant une demande de soutien respecte les obligations réglementaires en matière de droit du travail, qui comprend l'égalité professionnelle.

Des actions ciblées seront soutenues au titre de plusieurs objectifs spécifiques : Axe II : soutenir la compétitivité ; Axe V : favoriser l'accès des publics à un emploi durable par la formation et l'accompagnement ; Axe VI : augmenter le nombre de jeunes NEET – ni étudiant, ni employé, ni stagiaire – accédant à une qualification ou un emploi à l'issue d'un parcours de formation ou d'accompagnement spécifique ; Axe VII : soutenir l'accompagnement à la création d'activité pour développer l'accès à un emploi durable non délocalisable en faveur des publics fragilisés.

La Région Midi-Pyrénées a réalisé en 2014 le guide des bonnes pratiques d'égalité professionnelle femmes-hommes en Midi-Pyrénées. Il s'agit d'un outil à l'usage des entreprises, des collectivités territoriales, des associations et des organisations syndicales. Il a vocation à être largement diffusé.

Objectifs de l'action

L'action a pour but de :

- contribuer à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes par les porteurs de projets sollicitant une subvention FEDER-FSE,
- sensibiliser les services instructeurs des demandes de subventions européennes à la connaissance des enjeux de l'égalité femmes-hommes dans le cadre du suivi et de la gestion des dossiers.

Description

Cette action vise à sensibiliser les porteurs et porteuses de projet mais aussi les services instructeurs sur les obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par le biais des notices accompagnant la demande d'aide et la demande de paiement et surtout des informations sur le site internet notamment avec des liens vers le guide sur l'égalité professionnelle et des sites ressources.
(exemples : www.egapro.fr ; www.e-ventail.fr ; www.collectivites-locales.gouv.fr/légalité-professionnelle-femmes-hommes).

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DAEC-DEDD		
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Les porteurs et porteuses de projets et les services instructeurs des projets européens	Interne	2015 et années suivantes
Indicateurs de suivi		
Nombre de personnes informées/sensibilisées (= nombre de bénéficiaires d'aides PO Feder/FSE et POI Pyrénées)		

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

Objectif 1.4 – Entreprises

ACTION 13

Former les acteurs de l'accompagnement sur les leviers en faveur de l'entrepreneuriat féminin dans le cadre du plan régional de création et transmission d'entreprise

Contexte

Selon l'enquête SINE de l'Insee, concernant la période 2006-2009, les femmes représentent 30 % des 6000 créateurs d'entreprise en Midi-Pyrénées. Le plan régional de création et transmission d'entreprise initié par la Région dans le cadre du SRDE en 2008, est destiné à accompagner tout porteur de projet de création, de transmission, ou de reprise d'entreprise. Il est ouvert à 18 partenaires régionaux de l'accompagnement (conseil, financement, hébergement), chacun mettant en œuvre des actions relevant de certaines spécificités (ESS, artisanat, coopératives…) et identifiant également pour la plupart l'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin.

L'objectif fixé par le gouvernement est d'atteindre en 2017 la proportion de 40 % de femmes entrepreneures, contre 28 % aujourd'hui en France.

Pour répondre à cet objectif en Midi-Pyrénées, Le Préfet de Région (délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, DIRECCTE), le Rectorat et la Caisse des dépôts et des consignations (CDC) ont signé le 13 octobre 2014 une Convention pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

Objectifs de l'action

Les objectifs de l'action sont de :

- développer l'entrepreneuriat des femmes,
- anticiper la prise en compte des freins spécifiques rencontrés par les femmes lors de leurs démarches de création d'activité en formant les acteurs de l'accompagnement,
- donner aux acteurs des outils pour lever les freins rencontrés par les femmes lors de la création/reprise d'une entreprise.

Description

L'action consiste à créer un module de formation à l'attention des professionnel-le-s de l'accompagnement du Plan Régional de Création et de transmission d'Entreprises. Elle fait aussi l'objet d'une inscription dans le programme d'action régional de la Convention pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin signée le 13 octobre 2014. Le CFA porteur d'un projet devra montrer que la mixité femmes hommes est recherchée dans le recrutement des futurs apprentis. Une présentation des actions envisagées sur ce point devra être réalisée lors du dépôt de la demande. Une évaluation de la mise en œuvre de ces préconisations pourra être réalisée *a posteriori* en cas d'ouverture habilitée par la Région.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DE2I-DEDD	DEDD	MPE, CDC, DIRECCTE, DRDFE, ANPE, partenaires du plan création transmission
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Professionnel-le-s de l'accompagnement	Budget global du Plan Régional de Création et de Transmission d'Entreprises	2015
Indicateurs de suivi		
Nombre de séances de formation, nombre de participant-e-s aux séances de formation.		

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

Objectif 1.4 – Entreprises

ACTION 14

Sensibiliser les porteurs et les porteuses de projets incubés sur l'égalité femmes-hommes

Contexte

Les femmes représentent près de la moitié de la population salariée en Midi-Pyrénées. Cependant elles restent minoritaires parmi les créateurs d'entreprises : selon l'enquête SINE de l'Insee, sur la période 2006-2009 les femmes représentent 30 % des 6000 créateurs d'entreprise de la Région. L'analyse du secteur de l'ESS, très féminisé, révèle cependant une forte ségrégation horizontale. Si le secteur compte 70 % de femmes, parmi les 63 premiers métiers de l'ESS, seuls 3 sont quasi paritaires. Le panel des métiers dans lesquels les hommes sont surreprésentés est bien plus varié que pour les femmes.

De plus, alors même que les femmes sont majoritaires parmi les effectifs, elles sont surreprésentées dans la catégorie employé-e-s (86 %). De façon globable, 1 femme sur 10 est cadre pour 1 homme sur 5. La Région a impulsé en 2014 la création d'un incubateur régional d'innovation sociale.

Cet outil, dénommé Catalis, est animé par l'URSCOP qui a été retenu suite à un appel à manifestation d'intérêt lancé en 2013. Suite au premier appel à candidature lancé par Catalis, 20 projets ont été retenus pour une pré-incubation portant sur plusieurs secteurs d'activité dont deux particulièrement représentés : la culture et l'environnement.

À l'issue de cette première phase de pré-incubation, le jury régional de novembre a sélectionné les projets retenus pour une incubation de plusieurs mois.

Objectifs de l'action

L'action poursuit 2 objectifs :

- développer une culture de l'égalité,
- sensibiliser les porteurs et porteuses de projet à l'intégration de l'égalité femmes hommes dans les projets qu'ils mènent.

Description

L'action consiste à sensibiliser à l'égalité femmes-hommes les porteurs et les porteuses de projets incubés dans le cadre d'une part de l'organisation de leur propre structure et d'autre part dans les actions menées. Les modalités pratiques de la sensibilisation seront déterminées en concertation avec l'Union Régionale des SCOP afin qu'elle soit efficiente et opérationnelle pour les porteurs de projets.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DEDD		Union Régionale des SCOP de Midi-Pyrénées,
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Porteurs et porteuses de projets incubés	Interne	2015-2016-2017
Indicateurs de suivi		
Nombre de sessions de sensibilisation effectuées, nombre de personnes sensibilisées sur le nombre global de porteurs et de porteuses de projets incubés		

égalité FEMMES HOMMES TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

Objectif 1.4 – Entreprises

ACTION 15

Intégrer l'égalité femmes-hommes aux contrats d'objectifs avec les branches professionnelles

Contexte

Institués par la loi du 23 juillet 1987 et réaffirmés dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les Contrats d'Objectifs ont pour finalité de permettre d'améliorer la qualification professionnelle et la prospective en faveur de l'emploi.

Le Contrat d'Objectifs se traduit par une contractualisation pluriannuelle (3 à 5 ans) entre les branches professionnelles, l'Etat (Rectorat, Pôle emploi) et la Région. Ils contribuent à articuler : l'offre de formation (initiale ou continue), les évolutions et les perspectives en matière d'emplois et de besoins en qualification, les aspirations des publics concernés (jeunes avec ou sans qualification, demandeurs d'emploi, salariés en situation précaire), les besoins des territoires, la promotion et la connaissance des métiers via la sensibilisation des prescripteurs et des publics.

Objectifs de l'action

Les objectifs de l'action sont :

- promouvoir la mixité des métiers,
- lutter contre les stéréotypes sexistes,
- inciter les branches professionnelles à s'approprier la thématique Egalité Femmes-Hommes et les accompagner dans la mise en œuvre d'actions dédiées,
- favoriser le développement de la mixité des métiers dans les filières concernées par le Contrat d'objectifs en agissant sur l'information donnée sur les métiers, la formation et l'accès aux métiers, le recrutement, l'adaptation des conditions de travail.

Description

L'action consiste à intégrer le sujet de l'égalité femmes-hommes dans les contrats d'objectifs avec les branches professionnelles en fixant des objectifs de progrès en matière de mixité des filières et des métiers

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DFPA	DEDD-DE2I	Branches professionnelles
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Branches professionnelles et par répercussion les entreprises	Interne	2016-2017
Indicateurs de suivi		
Nombre de contrats d'objectif intégrant l'égalité femmes-hommes		

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

Objectif 1.4 – Entreprises

ACTION 16

Soutenir la création et l'animation par le MIDACT d'un réseau d'entreprise socialement innovantes en matière d'égalité femmes-hommes

Contexte

La Région souhaite, dans le cadre ouvert par les réflexions conjointes des deux grands schémas SRDE et CPRDF, diffuser la culture de l'innovation non technologique et encourager le développement de pratiques d'innovation sociale dans les entreprises.

Cette volonté politique est affirmée par la Région dans :

- la Stratégie Régionale de Développement Economique (SRDE 2011-2016) : « assurer le rayonnement d'un développement économique durable sur l'ensemble des territoires de Midi-Pyrénées » : stimuler la diffusion de l'innovation sur les territoires ; action d'appui Innovation Sociale et environnementale (champ RSE, PME/TPE),
- le CPRDF (2011-2015) et sa convention d'application (08/2012) visant à soutenir et encourager les Pratiques Socialement Innovantes.

Objectifs de l'action

L'action poursuit 3 objectifs :

- promouvoir des actions en matière d'égalité,
- capitaliser sur l'existant et mutualiser les bonnes pratiques existantes au sein des entreprises de Midi-Pyrénées,
- créer un réseau d'acteurs et d'actrices impliqué-e-s.

Description

Dans le champ de l'Innovation Sociale, la question de l'égalité femmes-hommes est importante à prendre en compte dans les pratiques de Gestion des Ressources Humaines : recrutement, conciliation des temps de vie, et de management.

Ce projet est mené en lien avec le MIDACT.

Le MIDACT, association régionale pour l'amélioration des conditions de travail en Midi-Pyrénées est une association loi 1901. Elle est administrée de manière paritaire par des représentants régionaux des syndicats d'employeurs et de salariés et financée principalement par l'Anact, la Direccte, la Région Midi-Pyrénées et avec le soutien du Fonds Social Européen. Il s'agit en lien avec le Midact de repérer les entreprises mettant en place des pratiques socialement innovantes intégrant notamment les enjeux d'égalité femmes-hommes et les mettre en réseaux.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DFPA, DEDD	DEDD-DE2I	Direccte, MIDACT
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Entreprises aux pratiques socialement innovantes, ensemble des acteurs du monde de l'entreprise	Interne	2015
Indicateurs de suivi		
Nombre d'entreprises aux pratiques innovantes intégrant les enjeux d'égalité femmes-hommes identifiés.		

égalité FEMMES HOMMES TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

Objectif 1.5 — Événementiel

ACTION 17

Intégrer le thème de la mixité des métiers et de l'égalité femmes-hommes dans les salons régionaux


© Deramaux Bénédicte

Contexte

Concernant les salons d'orientation : lors des éditions 2014 des salons d'informations et d'orientation « Sup Pyrénées », « Sup Nord Est » et « Infosup », la mixité des filières et des métiers a été mise à l'honneur. Plus de 7 000 élèves ont visité les salons « Sup Pyrénées », « Sup Nord Est » en 2014.

Objectifs de l'action

L'action vise à :

- diffuser une culture commune de l'égalité,
- sensibiliser à l'égalité femmes-hommes,
- intégrer l'égalité femmes-hommes dans tous les salons et forums organisés ou soutenus par la Région :
  - les salons d'orientation de la Région : Sup Pyrénées, Sup Nord Est, Infosup,
  - le salon Form avenir,
  - le festiv'.

Description

L'action vise à diversifier les actions de sensibilisation sur l'égalité et à intégrer systématiquement ce sujet lors des salons organisés ou soutenus par la Région (« Sup Pyrénées », « Sup Nord Est » et « Infosup ») en veillant à la mixité des intervenant-e-s, à l'intégration de la thématique par la mise en œuvre de dispositifs spécifiques (ateliers, expositions, stands d'informations, jeux interactifs, conférences…).

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DES, DFPA, DCRE	DEDD	À définir en fonction des besoins lors des comités techniques organisant les salons
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Grand public : visiteurs des salons	Interne	2015-2016-2017
Indicateurs de suivi		
Nombre d'actions de sensibilisation mises en œuvre lors des salons.		

égalité FEMMES HOMMES TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention avec l'État « Terre d'Exception »

Objectif 1.5 — Événementiel

ACTION 18

Créer un temps fort périodique autour de l'égalité femmes-hommes en interne et en externe



Contexte

Depuis 2006, la Région organise des événements en interne pour la journée du 8 mars (en 2014 par exemple : sets de table informatifs à la restauration, quizz en ligne sur l'égalité femmes-hommes participation au « tournoi des partenaires » organisé en marge du match de basket des « championnes de cœur » de 5 agent-e-s de la Région, projection du film *Potiche* de François Ozon).

Elle organise également depuis 2005 des rencontres régionales de l'égalité tous les deux ans permettant des échanges sur la thématique de l'égalité autour de tables rondes, conférences, ateliers, témoignages, présentations de travaux universitaires, etc.

Objectifs de l'action

Cette action vise à :

- diffuser une culture commune de l'égalité,
- sensibiliser à l'égalité femmes-hommes,
- constituer un réseau d'acteurs autour de la thématique de l'égalité,
- renforcer l'exemplarité de la Région en matière d'égalité femmes-hommes.

Description

Il s'agit de rassembler en un seul temps fort périodique les actions de communication autour de l'égalité. L'évènement serait axé chaque année sur une thématique particulière, en cohérence avec les priorités de la Région et tenant compte de l'actualité : enseignement supérieur, égalité professionnelle, sport, culture, vie associative. Pour 2015, cet événement pourrait être centré sur l'enseignement supérieur et permettrait de mettre en valeur la convention-cadre avec la COMUE 2015-2020, qui comprend l'engagement de diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes auprès des universités.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DCRE, DEDD	Directions techniques concernées par le sujet de la manifestation	Associations investies sur la thématique de l'égalité femmes-hommes
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
L'ensemble de la population midi-pyrénéenne, avec un focus particulier chaque année	Crédits de communication et moyens interne DEDD	Selon le calendrier électoral. En 2015 : fléché sur l'enseignement supérieur, à définir avec la DCRE et en cohérence avec la convention avec la COMUE
Indicateurs de suivi		
Nombre de participant-e-s à l'événement/Retombées média (nombre d'articles dans la presse papier et en ligne, de sujets télévisés, d'émissions de radio)		

Objectif 1.5 — Événementiel

ACTION 19

Organiser des événements spécifiques sur l'égalité femmes-hommes
- le Prix de l'égalité professionnelle
- le Prix Femme et Sport
- le Prix de l'apprentissage et de la mixité des métiers

Contexte

Le prix égalité professionnelle a lieu tous les 2 ans depuis 2003 et s'adresse aux entreprises de la région qui candidatent dans 3 catégories distinctes : les grandes entreprises (plus de 250 salariés), les TPE et les PME (moins de 50 salariés) et les femmes créatrices et/ou repreneures d'entreprises. En application des obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes, les entreprises de la région Midi-Pyrénées avaient déposé au 15 mars 2014 357 accords et plan d'actions auprès de la Direccte, soit 7 % du total national. Cela concerne 95 % des entreprises de plus de 1 000 salariés (65 % au niveau national), 47 % des entreprises de plus de 250 salariés (55 % au niveau national) et 15,5 % des entreprises de 50 à 300 salariés (25 % au niveau national). À cette date, 10 entreprises ont été mises en demeure de se mettre en conformité.

Chaque année, le « Prix femmes et sport » met en valeur toute action qui a participé à la promotion de la part et de la place des femmes dans le sport et leur accessibilité aux responsabilités. Le concours s'articule autour de 3 catégories : « Sport, filles et territoires », « Sport : le coup de pouce » et « Sport : le coup de cœur ». Le nombre de licences sportives en Midi-Pyrénées toutes disciplines confondues s'élève en 2012 à 475 000 masculines et 257 000 féminines.

Le prix de l'apprentissage ouvert à l'ensemble des CFA et à tous les apprentis, est organisé chaque année. Dans le but d'encourager l'accès à l'apprentissage, la Région attribue chaque année des grands prix aux meilleur-e-s apprenti-e-s de Midi-Pyrénées. Parmi les lauréat-e-s de ces grands prix, quatre prix sont attribués aux meilleur-e-s apprenti-e-s choisi-e-s parmi les catégories suivantes :

- Prix d'excellence pour les apprenti-e-s en formation de niveau V (CAP, BEP, Mention complémentaire),
- Prix d'excellence pour les apprenti-e-s en formation de niveau IV (Bac Pro, BP),
- Prix d'excellence pour les apprenti-e-s en formation de niveau III (BTS, Titre homologué),
- Prix d'excellence pour la mixité des métiers : jeune fille dans un métier traditionnellement masculin ou jeune homme dans un métier traditionnellement féminin.

En décembre 2013, on comptait en Midi-Pyrénées 5 365 filles inscrites dans des cursus d'apprentissage et 13 213 garçons. Ces proportions sont stables depuis des années. Pour les faire évoluer, il semble nécessaire de jouer sur les représentations des formations dont l'image est a priori très sexuée. Les formations par apprentissage sont proportionnellement plus nombreuses dans les secteurs considérés comme masculin (industrie, bâtiment…).

Objectifs de l'action

L'objectif de l'action est de renforcer l'exemplarité de la Région et de diffuser une culture commune de l'égalité dans les domaines du sport, de la vie économique et de l'apprentissage en organisant des événements spécifiques.

Le prix égalité professionnelle :

- récompense les entreprises ayant mis en place une démarche volontariste et efficace en matière d'égalité,
- repère et valorise les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle,
- démontre que l'égalité est un atout et un facteur de valorisation de l'image de l'entreprise.

Le prix Femmes et Sport :

- favorise l'image, la part et la place des femmes dans la pratique sportive,
- facilite l'accès des femmes aux responsabilités dans l'encadrement sportif.

Les grands prix de l'apprentissage et de la mixité des métiers :

- valorise la formation par l'apprentissage,
- favorise la place des femmes dans des métiers traditionnellement masculins, et en réciproque, favoriser l'accès des hommes dans des métiers dits « féminins ».

Description

Faire évoluer ces prix de plusieurs manières afin de les rendre plus attractifs et plus efficaces en termes de communication, de sensibilisation des acteurs et d'échange de bonnes pratiques :

- en les adossant à un événement plus global et de plus grande ampleur,
- en proposant de marrainer le prix par une personnalité locale,
- en dynamisant la communication sur les réseaux sociaux, mettant en valeur les différents profils récompensés à l'aide de supports de communication prisés par les jeunes.


© Jean-Jacques Ader

Ghislaine Rossignol — Présidente de l'US Luzech Rugby — 1er prix Femmes et Sport 2013



© David Becus

Lauréats du Tarn — Grand Prix de l'Apprentissage 2014

Direction pilote	Directions concernées	Partenaires
DCRE, DEDD, DFPA, DES	DE2I	Les services de l'Etat (Rectorat, Draaf, Direccte, DRJSCS) Pôle Emploi, le Comité Régional Olympique, les ligues sportives, les consulaires régionaux, les réseaux d'entreprises…
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Le prix femmes et sport : femmes et filles pratiquant le sport, clubs sportifs, ligues sportives. Le prix égalité professionnelle : les entreprises et les employeurs publics. Le prix de l'apprentissage et de la mixité des métiers : les apprenti-e-s de Midi-Pyrénées, les CFA et Lycées professionnels.	Crédits de communication, Crédits d'intervention des directions concernées	2015-2016-2017
Indicateurs de suivi		
Nombre de candidatures par prix et catégorie.		

Objectif 1.5 — Événementiel

ACTION 20

Organiser une sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes à l'occasion du 8 mars dans les trains en partenariat avec la SNCF

Contexte

À la fois professionnelles et usagères, les femmes sont souvent peu visibles dans certains métiers du secteur des transports et de la mobilité. En tant qu'usagères, elles ont des besoins spécifiques (sécurité dans les transports en commun, accessibilité pour les femmes enceintes, coûts des transports…).

Objectifs de l'action

Les objectifs de l'action sont :

- promouvoir la place des femmes travaillant dans le secteur des transports en améliorant leur visibilité,
- répondre aux attentes spécifiques des femmes face aux transports.

Description

Cette action consiste à mettre en valeur des femmes : professionnelles des transports, usagères et/ou citoyennes à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes et de l'égalité, par la mise en œuvre d'une animation, à bord des trains du réseau TER de Midi-Pyrénées, présentant des femmes, contemporaines ou faisant partie de notre histoire, au parcours reconnu d'un point de vue politique, économique social et/ou artistiques, via une exposition d'affiche relatant leur parcours et/ou une intervention de certaines d'entre elles dans les gares principales du réseau.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DIT	DCRE-DEDD	SNCF, Professionnel-le-s du secteur
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Femmes professionnelles et usagères des transports en Midi-Pyrénées	Interne	2015 -2016
Indicateurs de suivi		
Mise en place d'une action/Nombre de partenaires mobilisés/Retombées média (nombre d'articles dans la presse papier et en ligne, de sujets télévisés, d'émissions de radio)		

Axe 2

Progresser vers une institution régionale exemplaire

ACTION 21

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les stratégies aboutissant aux contrats uniques avec les territoires

Contexte

Afin de mettre en œuvre sa politique territoriale, la Région Midi-Pyrénées a signé 10 contrats avec des EPCI : le Grand Toulouse, le Grand Tarbes et l'Albigeois à titre d'exemples. Ce contexte est marqué par une évolution récente du tissu communautaire et la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

La Région a adopté les principes d'une nouvelle politique contractuelle pour la période 2014-2020 par délibération de l'Assemblée Plénière du 26 juin 2014. Cette nouvelle génération de politiques contractuelles aura notamment pour objectif d'agir en priorité pour l'attractivité, la croissance et l'emploi dans les territoires de Midi-Pyrénées en mobilisant l'ensemble des politiques publiques régionales dans le cadre d'une stratégie dynamique de développement durable à un niveau pertinent, comme par exemple celui des « zones d'emploi ».

La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes est à développer dans ce nouveau cadre.

Objectifs de l'action

Les objectifs de l'action sont :

- promouvoir la place des femmes travaillant dans le secteur des transports en améliorant leur visibilité,
- répondre aux attentes spécifiques des femmes face aux transports.

Description

Cette action vise à intégrer l'enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes dans le projet qui aboutit à chaque contrat entre la Région et les territoires, au moyen de plusieurs leviers complémentaires, dont :

- l'intégration de l'égalité femmes-hommes comme un objectif transversal dans le propos introductif des contrats,
- la mise en place d'indicateurs de suivi sur l'égalité femmes-hommes dans chaque domaine visé.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DAT		
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Agent-e-s chargé-e-s de la rédaction des contrats de territoire et des contrats de ville	Interne	2015-2016-2017
Indicateurs de suivi		
Nombre de contrats dans lesquels la question de l'égalité femmes-hommes est intégrée/Nombre d'indicateurs de suivi mis en place concernant l'égalité femmes-hommes		

Objectif 2.1 — Valoriser une culture de l'égalité

ACTION 22

Élaborer une charte pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication



Contexte

La Région communique au travers de nombreux supports (site internet, journal « Midi-Pyrénées Info », plaquettes thématiques, newsletters…) et événements (salons, prix…). Elle s'adresse à tou-te-s les habitant-e-s et opérateurs économiques de la Région, mais aussi tout particulièrement à la jeunesse, dans le cadre de sa compétence en matière de gestion des lycées et d'organisation de la formation sur son territoire.

Objectifs de l'action

L'action vise à :

- mettre en place une charte établissant les recommandations nécessaires à la prise en compte des principes de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des supports de communication de la Région Midi-Pyrénées ainsi que lors des événements,
- lutter contre les stéréotypes sexistes.

Description

La charte permettra de prendre en compte les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des supports de communication écrits et audiovisuels de la Région en interne et en externe.

Cette charte sera un document-ressource, garant de bonnes pratiques, mettant à disposition les outils nécessaires et alertant sur les points nécessitant une attention particulière.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DCRE	Toutes les directions	
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Agents de la Région en charge de la communication interne et externe	Interne	Fin 2014-2015
Indicateurs de suivi		
Adoption de la Charte par l'Exécutif Régional		

ACTION 23

Développer les compétences des référents développement durable de la collectivité sur l'égalité femmes-hommes

Contexte

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda 21 régional, la Région Midi-Pyrénées a mis en place en interne un réseau de référents développement durable dans chacune de ses directions afin de diffuser de l'information sur le développement durable et faciliter le reporting et le suivi dans ce domaine.

Objectifs de l'action

L'action vise à :

- faciliter la mise en place et le suivi des actions du plan dans chaque direction concernée,
- diffuser une culture commune de l'égalité femmes-hommes.

Description

Dans l'objectif de ne pas multiplier les référents thématiques au sein des directions, les référents développement durable seront sensibilisés sur l'égalité femmes-hommes lors d'une session qui visera à :

- informer sur le sujet de l'égalité : notions, actualité (loi 2014, chiffres clés…),
- présenter le plan d'actions 2015-2017 en faveur de l'égalité,
- préciser le rôle des référents au regard du suivi des actions : appui technique au sein de leur direction et lien avec la DEDD, en particulier pour le renseignement des indicateurs de suivi à l'instar de l'action déjà menée dans le cadre du rapport développement durable.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DEDD	Toutes les directions	
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Référents développement durable	Interne	2015-2016
Indicateurs de suivi		
Nombre de référents sensibilisés/nombre de référents développement durable total		

Objectif 2.1 — Valoriser une culture de l'égalité

ACTION 24

METTRE EN PLACE UN OU PLUSIEURS INDICATEURS « ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES » DE SUIVI DES POLITIQUES RÉGIONALES

Contexte

La Mission Contrôles Conseil et Pilotage de la Région Midi-Pyrénées assure une fonction de transversalité, et d'anticipation favorisant le suivi des politiques régionales et facilitant l'aide à la décision.

Elle apporte une assistance fonctionnelle aux Directions dans l'élaboration de leurs indicateurs et dans le suivi des actions et politiques régionales en émergence ou en cours.

Objectifs de l'action

Cette action vise à :

- assurer le suivi des actions régionales,
- mettre en œuvre des politiques publiques profitant à tou-te-s,
- ne pas exclure les femmes des politiques menées par la Région.

Description

L'action consiste à définir un ou plusieurs indicateurs pertinents en matière d'égalité femmes-hommes dans le cadre du suivi des politiques régionales.



Direction pilote	Directions concernées	Partenaires
MCCP	Toutes les directions	
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
L'ensemble de la population profitant des politiques publiques mises en place par la Région.	Interne	2015
Indicateurs de suivi		
Nombre d'indicateurs en matière d'égalité femmes-hommes mis en place : Indicateurs liés à la Formation (formation professionnelle continue, sanitaire et social), l'Apprentissage, au Sport, etc. conçus, ou à concevoir, en interne, en partenariat avec les Directions concernées (ex : taux d'insertion, etc).		

ACTION 25

Former les agents de la Région aux enjeux de l'égalite femmes-hommes

Contexte

Une sensibilisation sur le développement durable et l'égalité femmes-hommes a été dispensée en 2012 aux agents de la Région.

Objectifs de l'action

- Diffuser une culture commune de l'égalité,
- sensibiliser les agents à l'égalité femmes-hommes,
- déconstruire l'illusion de l'égalité et inciter à l'action en matière d'égalité femmes-hommes.

Description

L'action vise à déployer des actions de formation afin de former les agent-e-s de la Région à la réalité des inégalités entre les femmes et les hommes et à l'intégration de cet enjeu dans leurs pratiques professionnelles.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DRH	Toutes les directions	CNFPT Midi-Pyrénées
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Agent-e-s de la Région (Services généraux et agents régionaux des lycées)	Prestation	Immédiat/en cours
Indicateurs de suivi		
Nombre de formations effectuées, nombre de personnes formées		

Objectif 2.2 — Un employeur exemplaire

ACTION 26

Améliorer l'analyse par genre du bilan social et le faire évoluer vers un rapport de situation comparée

Contexte

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Il prévoit l'obligation pour les collectivités territoriales d'élaborer un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant les 27 indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole d'accord du 8 mars 2013.

Ce rapport doit être soumis pour avis aux comités techniques au sein des collectivités territoriales.

Il doit être suivi de l'élaboration d'un plan d'actions concerté avec les partenaires sociaux destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

Objectifs de l'action

- Dresser un état des lieux opérationnel,
- repérer les éventuelles inégalités au sein de la collectivité,
- mettre l'institution en conformité avec ses obligations en tant qu'employeur.

Description

L'action vise à intégrer des données sexuées dans un chapitre séparé du bilan social conformément à l'arrêté du 23/12/2013.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DRH		
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
	Interne	2015
Indicateurs de suivi		
Nombre d'indicateurs correspondant au RSC, nombre d'indicateurs manquant, évolution de ces nombres en 2016 et 2017.		

ACTION 27

Améliorer la prise en compte de l'égalite filles-garçons par les professionnel-le-s de la crèche de la Région

Contexte

Une crèche de 40 places a été mise en place à la Région depuis 2010.

Objectifs de l'action

- Sensibiliser les professionnel-les à la lutte contre les stéréotypes sexistes dès la petite enfance,
- intégrer l'égalité de traitement entre les filles et les garçons dans les pratiques professionnelles du personnel de la crèche,
- lutter contre les stéréotypes sexistes.

Description

Cette action vise à intégrer la prise en compte de l'égalité filles-garçons et la lutte contre les stéréotypes sexistes dès la petite enfance dans le cahier des charges du marché de gestion de la crèche.



Crèche Halte-Garderie Association les Ballons Rouge à Cardaillac (46)
Photo : Philippe Grollier

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DRH		
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Professionnel-le-s de la crèche	Interne	2015
Indicateurs de suivi		
Prise en compte de l'égalité filles-garçons dans le cahier des charges du marché.		

Objectif 2.2 — Un employeur exemplaire

ACTION 28

Intégrer la question des violences faites aux agents sur le lieu de travail et du harcelement sexuel et moral dans la thématique de la santé et de la sécurité au travail

Contexte

Les violences faites aux femmes sont en partie oubliées des politiques publiques d'égalité femmes-hommes. Et pourtant le harcèlement sexuel est une réalité à laquelle le monde du travail doit être préparé. D'après une enquête de 2013, 1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail au cours de sa vie professionnelle. (Sondage réalisé par Ipsos pour le défenseur des droits).

Objectifs de l'action

- Lutter contre les violences et le harcèlement,
- mettre en place des actions de prévention dans la collectivité.

Description

Cette action vise à sensibiliser les professionnel-les des ressources humaines aux violences et/ou au harcèlement sexuel et/ou moral afin d'accueillir, orienter et accompagner les agent-e-s concerné-e-s.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DRH		Associations ou organismes de formation spécialisés sur ce thème
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Agent-e-s de la Région	Interne	2015
Indicateurs de suivi		
Nombre d'agent-e-s de la DRH sensibilisé-e-s à cette thématique.		

ACTION 29

S'ASSURER DE LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS DE RECRUTEMENT

Contexte

Le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière impose qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection devront respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres.

Objectifs de l'action

- Favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes,
- assurer un égal accès à l'emploi,
- lutter contre les discriminations liées au sexe,
- favoriser la place des femmes dans les jurys.

Description

Cette action vise à garantir la représentativité de chaque sexe parmi les membres des jurys de recrutement.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DRH		
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Membres des jurys et personnes chargées de constituer les jurys	Interne	2015-2016-2017
Indicateurs de suivi		
Proportion de femmes et d'hommes dans les jurys de recrutement et évolution de ceux-ci.		

Objectif 2.2 — Un employeur exemplaire

ACTION 30

Mettre en place des formations professionnalisantes de personnels pour accéder aux postes intermédiaires techniques des lycées

Contexte

Les femmes sont concentrées sur un petit segment de métiers. Elles sont en particulier sur-représentées dans les emplois peu qualifiés : elles représentent 70 % des secrétaires et employés administratifs (catégorie C de la Fonction Publique).
(Sources : INSEE Midi-Pyrénées)

Objectifs de l'action

- Favoriser un égal accès à tous les métiers,
- renforcer la qualification des femmes,
- promouvoir la mixité des métiers,
- inciter les femmes à occuper des métiers dits « techniques ».

Description

Il s'agit de mettre en place une formation professionnalisante permettant aux agent-e-s de lycées, essentiellement des femmes, d'acquérir ou de renforcer leurs connaissances et compétences techniques (plomberie, électricité…) afin de favoriser leur accès à des postes techniques et/ou d'encadrement technique.

Direction pilote	**Directions concernées**	**Partenaires**
DRH	DES	Organismes de formation
Publics cibles	**Moyen/Budget**	**Calendrier**
Agent-e-s de lycée	Prestation	2015-2016-2017
Indicateurs de suivi		
Nombre de formations organisées, nombre de femmes et d'hommes ayant suivi ces formations, nombre de femmes et d'hommes ayant évolué à l'issue de cette formation		

égalité Femme Homme
Midi-Pyrénées

Région Midi-Pyrénées

22, boulevard du Maréchal-Juin
31406 Toulouse Cedex 9
05 61 33 50 50

papiers
Avec Ecofolio
tous les papiers
se recyclent.

Rafut & Communication - mars 2015