





égalité entre les femmes et les hommes

Plan d'actions régional

www.**region-limousin.fr**

Une chance à saisir

Région LIMOUSIN

Sommaire

Egalité des Femmes
et des Hommes
en Limousin

Guide de Lecture :

En orange :
Actions inspirées de
l'expérience Andalouse

En vert :
Actions initiées par
la Région Limousin

Préambule p.04

Axe 1
Gouvernance de l'égalité femmes-hommes au sein de l'institution régionale

1.1 Coordination et animation du plan d'actions « égalité femmes-hommes » au sein de la Région p.10
1.2 Mise en place d'un plan de communication interne p.11
1.3 Préparation et animation d'un plan de formation interne à la Région et en direction des acteurs régionaux associés p.12
1.4 Respect de l'égalité femmes - hommes dans les obligations en matière de fournitures de biens et de services p.14
1.5 Egalité professionnelle des agents au sein de la collectivité p.15

Axe 2
Intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques régionales

2.1 Formation et assistance technique aux territoires pour l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans leurs actions p.16
2.2 Intégration de la dimension « égalité femmes-hommes » dans l'attribution des aides régionales aux territoires p.18
2.3 Accompagnement des entreprises dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes p.19
2.4 Intégration de la dimension « égalité femmes-hommes » dans l'attribution des aides régionales aux entreprises p.20
2.5 Promotion et appui à l'entrepreneuriat féminin p.21
2.6 Promotion de l'égalité femmes-hommes dans le cadre de la création d'entreprises p.22
2.7 Promotion de l'égalité femmes-hommes dans le cadre de la politique d'accueil du Limousin p.23
2.8 Accompagnement de la formation professionnelle des agricultrices p.24
2.9 Facilitation de l'accès des femmes à la formation professionnelle p.25
2.10 Promotion de la mixité dans l'apprentissage et les métiers - « Prix de l'apprentissage au féminin » p.26
2.11 Promotion de la mixité dans les métiers : Majoration de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs/ Apprentissage p.27
2.12 « Convention régionale pour l'égalité dans le système éducatif et la recherche en Limousin » p.28
2.13 Lutte contre les stéréotypes dans le secteur de l'éducation - Participation au Concours national « les Olympes de la parole » p.29
2.14 Sensibilisation des jeunes au concept d'égalité femmes-hommes par le biais du Conseil Régional des Jeunes (CRJ) p.30
2.15 Promotion de l'égalité femmes-hommes dans le sport et les loisirs sportifs p.31
2.16 Promotion de l'égalité femmes-hommes dans les projets des associations - Intégration de la dimension « égalité femmes-hommes » dans l'attribution des aides régionales aux associations p.32
2.17 Prise en compte de l'articulation des temps de vie dans les transports et déplacements p.33
2.18 Intégration de la dimension de l'égalité femmes - hommes dans la gestion des fonds européens et dans les actions de coopération décentralisée p.34

Axe 3
Mise en place d'un observatoire régional de l'égalité

3.1 Création de l'Observatoire p.36
3.2 Production de bilans sexués, analyse des besoins et suivi de l'évolution des inégalités entre les femmes et les hommes en Limousin p.37
3.3 Conception et animation du site Internet de l'observatoire p.38
3.4 Mise en œuvre d'un plan de communication régional sur l'égalité femmes-hommes p.40

Annexes

1. Indicateurs en ressources humaines - Région Limousin p.43
2. Analyse de la mission RUR@CT de transfert de la bonne pratique andalouse « GENDER » p.44
3. Documents relatifs à l'égalité femmes-hommes pour l'instruction des demandes de subvention FEDER p.50

Egalité entre les femmes et les hommes

Préambule

Le 13 février 2009, la Région Limousin a organisé la première Conférence régionale sur l'égalité entre les femmes et les hommes.



Cette journée de réflexions et d'échanges, s'est donnée pour objectif de :

- **Poser les fondations** d'une réflexion régionale concertée pour la mise en œuvre d'un plan d'actions en Limousin.
- **Réaliser un temps d'échange** et de concertation sur la thématique de l'égalité.
- **Rendre compte d'initiatives** européennes, nationales et régionales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Première conférence régionale sur la thématique femmes-hommes, cette journée s'est articulée autour de tables rondes et d'ateliers.

Deux thèmes majeurs ont été plus particulièrement développés en résonnance avec les compétences de la collectivité :
- Articulation des temps de vie et égalité.
- Conditions et solutions pour une meilleure égalité dans les domaines de la formation et de l'orientation scolaire et professionnelle.

Cette journée s'est conclue par la signature de la « Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ». Cette charte est destinée aux collectivités territoriales d'Europe. Près de 800 d'entre elles l'ont déjà signée dont 91 collectivités en France, la Région Limousin étant la 9ème Région française (sur 14 à ce jour) à s'être engagée dans cette démarche.

Les objectifs de la charte européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale :
- Mise en œuvre de l'égalité entre les sexes par les pouvoirs locaux.
- Prise en compte des discriminations et des préjugés concernant le sexe.
- Participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision.
- Elimination des stéréotypes sexués
- Intégration de la dimension de l'égalité femmes - hommes dans toutes les activités des collectivités locales et régionales et dans les partenariats européens et internationaux
- Financement adéquat des plans d'actions et des programmes destinés à faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans les 2 ans suivant la signature de la charte, la collectivité s'engage à élaborer et à adopter un Plan d'actions régional.

La Région Limousin est déjà engagée dans cette voie, qui s'intègre, dans le cadre de son Agenda 21 ou par le biais de différents dispositifs mis en œuvre visant à favoriser l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Une démarche inscrite dans l'Agenda 21

Cependant, en dépit d'un engagement et d'une prise de conscience sur le sujet ces dernières années, des progrès restent à accomplir. La Région Limousin est prête à poursuivre ses efforts, nécessaires pour améliorer la prise en compte de cette question et réduire les disparités entre les femmes et les hommes dans son fonctionnement interne et dans la mise en œuvre de ses politiques.

Constats

Volet « politique »

Pour la première fois, en 2004, les Régions françaises ont été élues sur des listes paritaires. Suite aux élections de mars 2010, sur 42 élu-e-s à ce jour en Région Limousin, le nombre de femmes et d'hommes est identique et il en est de même pour les 12 Vice-président-e-s. Sur 7 commissions, 4 sont présidées par des femmes, la Région est présidée par un homme.
2 Régions sur les 22 métropolitaines et l'Outre-mer sont présidées par une femme.
Globalement, moins de 14% des élu-e-s en 2011 sont des femmes.

Le texte portant sur la Réforme des collectivités territoriales applicable en 2014 présente un risque important de régression en matière de parité :
Aujourd'hui, les Régions se signalent comme les collectivités affichant la plus importante proportion de femmes avec 47,6% de conseillères régionales élues en 2004 (la loi oblige à la constitution de listes paritaires). Il en va tout autrement pour les conseils généraux qui comptent 12,3% seulement de femmes élues.
Cette Réforme des collectivités territoriales permet l'arrivée de femmes dans les conseils municipaux des communes de 500 à 3500 habitants qui devront appliquer la parité.

A contrario, il n'y aura aucun progrès avec l'arrivée du statut de conseiller territorial et les conseils régionaux connaîtront un recul quant à la participation des femmes en raison de l'application des scrutins mixtes pour partie « de liste, à la proportionnelle » en zone urbaine et « uninominal » pour le reste du territoire, non soumis à des mesures paritaires.

Volet « ressources humaines »

(cf annexe 1)

Selon un rapport du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, la fonction publique territoriale n'échappe pas au constat de l'inégalité en défaveur des femmes, et ce, bien que celles-ci soient plus nombreuses que les hommes dans ses métiers. Dans les services de la Région, au 31 décembre 2010, les femmes représentaient au total 55,5% des effectifs (829 femmes et 665 hommes). L'égalité de droit entre les agents de la Région est garantie par leur statut.

La difficulté vient du fait que les inégalités professionnelles dues aux déroulements respectifs de carrières, à l'ancienneté,… entre les femmes et les hommes trouvent souvent leurs origines dans la vie privée. La répartition entre les temps de travail et les temps sociaux ne se fait pas de manière identique entre les femmes et les hommes : sur 68 agents à temps partiel choisi, 90 % sont des femmes. Ainsi, les comportements qui existent dans la sphère privée contribuent à entretenir des inégalités dans la sphère professionnelle. Mais la Fonction Publique Territoriale permet à tout moment de retrouver un temps plein et donc d'éviter, d'empêcher l'effet « plafond de verre » que connaissent les carrières féminines dans le secteur privé.

Un projet inspiré par l'Andalousie

Par ailleurs, s'agissant autant de son fonctionnement interne que des politiques régionales mises en œuvre, la Région Limousin, dans le cadre du réseau européen RUR@CT de capitalisation et transfert d'expériences et du projet INTERREG IVC « RURALAND » financé par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER), a confirmé sa volonté de s'inspirer de la politique d'égalité femmes-hommes menée par la Communauté autonome d'Andalousie (Espagne) à travers le transfert d'une bonne pratique régionale nommée « GENDER ».

Le transfert d'une expérience espagnole

Le Ministère andalou de l'agriculture et de la pêche, depuis les années 1980, s'est donné comme objectif la pleine intégration des femmes dans la vie économique et sociale en milieu rural. Il a créé à cette fin une ligne d'aide annuelle pour l'intégration de la perspective d'égalité dans toutes les actions de développement rural du niveau régional au niveau local, via les groupes d'action locale (GAL). Une équipe est dédiée à cette mission, des critères d'évaluation et de sélection des projets sur l'égalité ont été définis. Toute cette action s'articule autour d'un plan « égalité » élaboré au niveau régional et décliné à l'échelle des territoires de projet en zone rurale.

Pour étendre la prise en compte de l'égalité femmes - hommes dans les politiques publiques andalouses, plusieurs Ministères d'Andalousie ont bénéficié du large plan de formation « égalité » afin de les sensibiliser et de faire de l'égalité, un élément transversal à l'ensemble des politiques publiques. La prise en compte de cette question s'inscrit dans un cadre réglementaire décliné par une loi au niveau national et régional.

La politique andalouse d'égalité femmes-hommes : contexte et éléments-clés
(cf. Annexe 2)

Localement, cette politique a donné lieu à la mise en place d'actions concrètes portées par les femmes ou contribuant à diminuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Suite à une visite de terrain en novembre 2010, la Région Limousin a confirmé son intérêt de transférer la bonne pratique andalouse et de l'intégrer dans la démarche actuelle de l'élaboration de son plan d'actions. Ce transfert ne peut cependant se réaliser qu'en tenant compte des acteurs , des spécificités régionales, des actions déjà menées et dans le respect de certaines recommandations comme :

- un nécessaire diagnostic des besoins et une évaluation,
- des objectifs chiffrés pour mesurer l'évolution de l'égalité femmes-hommes,
- une prévision des moyens (ressources humaines, techniques et financières),
- une prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes en interne et en externe,
- la mise en œuvre d'une démarche participative et une campagne de communication,
- une implication des territoires pour devenir relais et acteurs de l'égalité,
- une prise en compte transversale de l'égalité des femmes et des hommes au sein des politiques régionales.

Le coût total prévisionnel pour le démarrage fin 2011 et la mise en œuvre des mesures nouvelles du Plan sur 3 ans, s'élève à un montant de l'ordre de 120 000 € (hors dépenses de ressources humaines), dont 30 % de cofinancement pour les actions éligibles au titre des fonds européens (Axe 5, mesure 5.2 du Programme Opérationnel FEDER Limousin). Par la suite, le coût annuel de certaines actions sera stable, voire en baisse.

Egalité entre les femmes et les hommes

Fiches actions

Le plan d'actions régional a été adopté par le Conseil Régional le 24 juin 2011



27 fiches actions opérationnelles sont déclinées sous 3 axes :

Axe 1 - Gouvernance de l'égalité des femmes et des hommes au sein de l'institution régionale

Cet axe vise d'une part à mettre en place l'animation régionale et les actions internes préalables nécessaires à la mise en œuvre de plan et à amener la Région à intégrer l'égalité des genres dans ses propres pratiques en tant que prescripteur et en tant qu'employeur.

Axe 2 - Intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans les politiques régionale

Cet axe permet une prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différentes politiques relevant des compétences de la Région.

Axe 3 - Mise en place d'un Observatoire régional de l'Egalité

Cet axe contribue à disposer d'un état des lieux précis des besoins des acteurs régionaux. Il permet aussi de connaître le niveau d'inégalités sur le territoire afin de définir les objectifs chiffrés à atteindre et d'avoir un suivi des évolutions et de l'impact des politiques régionales. Il vise aussi à mettre en place un plan de communication externe.

Les mesures valorisent les dispositifs dans lesquels la Région est déjà engagée dans une démarche d'égalité et proposent des pistes d'interventions innovantes. L'objectif est de favoriser et de faire progresser ce concept, tout en intégrant des éléments directement inspirés par la bonne ratique andalouse « GENDER ».

CHEF DE FILE
Région Limousin

1.1 Coordination et animation du plan d'actions « égalité femmes-hommes » au sein de la Région

- **Mettre en place une animation technique et stratégique pour la mise en œuvre effective du plan d'actions égalité femmes-hommes**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Identifier une personne en charge de l'égalité femmes-hommes	Définir la mission et les tâches du -de la- futur-e chargé-e de mission dédié-e à l'égalité entre les femmes et les hommes, rédiger sa fiche de poste. Sélectionner le/la chargé-e- de mission; cette personne pourrait être recrutée en externe ou identifiée en interne.	Région	Septembre 2011
Intégrer la dimension « Égalité femmes-hommes » auprès des Directeurs-rices Généraux Adjoints, Directeurs-rices et chefs de service	Faire le point sur les démarches menées au sein de chaque direction en matière d'égalité (évolutions, suivi et résultats) et partager les difficultés éventuelles et les solutions à mettre en place.	Région	
	Traiter la question de l'égalité femmes-hommes lors des réunions des Directeurs-rices	Région	Septembre 2011
Constitution et animation du Comité consultatif d'égalité	Le Comité consultatif réunit les partenaires locaux et institutionnels de la Région Limousin. Il est consulté sur les politiques d'égalité femmes-hommes dans les domaines d'intervention de la Région et est une force de proposition. C'est également une instance de dialogue et d'échanges sur les problématiques rencontrées par les acteurs du territoire.	Région, Délégation aux droits des femmes, CIDFF*1, CESER*2, GRAF*3, 1 Département, 1 Commune, Entreprendre au féminin, Conseil Régional des Jeunes, PRISME, Rectorat, Université ,…	
	Réunir 1 session plénière minimum par an (et autant que de besoin) : préparation et animation	Région	Janvier 2012 et tous les 6 mois
	Organiser des groupes de travail en interne 2 à 3 fois par an : préparation et animation	Région	A partir de janvier 2012
Animation d'un Comité de pilotage du plan d'action Egalité femmes-hommes	Le comité de pilotage permettra la validation politique du programme d'actions annuel. Cette réunion sera aussi l'occasion de présenter le bilan des actions menées.	Elu-e-s de la Région	
	Préparation et animation du Comité de pilotage. Ce comité de pilotage se réunira une fois par an après le second comité consultatif.	Région	A partir de décembre 2011

RECOMMANDATIONS :
- Un second cercle de partenaires extérieurs pourra être associé au Comité consultatif selon les thèmes traités : Pôle emploi, universités, mission locale, syndicats de chefs d'entreprises, Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire…
- Concernant le/la chargé/e de mission « égalité », son profil de poste devra être défini très précisément ainsi que le service dont il/elle dépend.

*1 Centre d'Information des Droits des Femmes et de la Famille
*2 Conseil Économique Social et Environnemental Régional
*3 Groupement Rural Agricole Féminin

1.2 Mise en place d'un plan de communication interne

CHEF DE FILE
Région Limousin
tous les services

■ Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le fonctionnement de l'administration régionale

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Organisation de débats internes sur les questions d'égalité femmes-hommes	Les débats réuniront les agents et élu-e-s de la Région et permettront de maintenir la prise en compte de l'égalité au sein des différents services et secteurs. L'objectif est de faire de l'égalité femmes-hommes un critère transversal de toutes les politiques régionales. Sur deux heures maximum, ces débats pourront faire intervenir des personnes extérieures, acteurs régionaux ou agents de la Région et mettront l'accent sur une bonne pratique de la Région, la présentation du baromètre annuel de l'égalité femmes-hommes, de l'actualité sur ce thème…Il pourrait être prévu deux débats par an.	Région Délégation aux droits des femmes, CIDFF	Septembre 2011
	Préparation logistique, invitation et communication interne	Région	A partir de mars 2012
	Identification du thème et des intervenants	Région, Délégation aux droits des femmes	A partir de mars 2012
	Animation du débat et restitution	Région	A partir de mars 2012
Mobilisation des supports de communication interne	Intégrer des articles sur des focus méthodologiques, des bonnes pratiques internes ou externes, des portraits, au sein de la lettre interne de la Région et/ou de l'intranet…	Région	A partir de septembre 2011
Sensibilisation interne sur les relations professionnelles femmes-hommes	Organiser une campagne d'affichage sur les relations femmes-hommes au travail	Délégation aux droits des femmes, CIDFF	
	Lancement d'un marché pour la conception des affiches : rédaction du cahier des charges, sélection du prestataire, coordination du prestataire	Région	Mars-Juin 2012
	Production, distribution et affichage	Région	Juin 2012

RECOMMANDATIONS :
- Pour les débats internes : faire intervenir et témoigner d'autres collectivités françaises plus expérimentées, développer l'échange de bonnes pratiques entre collectivités. Ces démarches favoriseront la prise de conscience des élu-e-s et agents de la faisabilité et des impacts de la mise en œuvre d'un plan d'actions « égalité femmes-hommes » sur les politiques régionales et en interne.
- Pour les publications : proposer au ou à la responsable de la communication (au-delà de ce qui est déjà proposé) des focus et témoignages possibles à valoriser dans les supports de la Région.
- Pour la sensibilisation aux relations professionnelles femmes-hommes, cette campagne devra se mettre en place suite à un débat interne sur ce thème.

1.3 **Préparation et animation** d'un plan de formation interne à la Région et en direction des acteurs régionaux associés

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Formation et Pôle Ressources

- **Rendre le personnel régional et les autres structures régionales acteurs de l'égalité femmes - hommes**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Préparation et animation du programme de formation	Cette formation interne est nécessaire pour une mise en œuvre effective du plan d'actions « égalité femmes-hommes ». Elle vise plusieurs objectifs : ■ réduire les stéréotypes de genre en interne et en externe ■ mettre en œuvre la politique régionale en faveur des femmes et prenant davantage en compte ce public notamment dans la politique de développement rural. Elle concerne les élu-e-s, tous les agents de la Région et les structures régionales associées (CRT*[1], Agence de Valorisation Economique et Culturelle,...)	Région	2012 - 2015
	Rédiger un cahier des charges, sélectionner le prestataire,…	Région	Sept. 2011
	Conception des modules de formation	Région (prestataire)	Nov. 2011
	Préparation d'un dossier «participant»	Région (prestataire)	Nov. 2011
	Animation de la formation	Région (prestataire)	Jan. 2012 mars 2012
Création d'une plate-forme de formation en ligne	En complément du plan de formation, création d'une plate-forme d'apprentissage en ligne (e-learning) sur le site de l'observatoire de l'égalité femmes-hommes : ressources, modules interactifs à destination des agents de la Région mais aussi des autres acteurs régionaux (entreprises, territoires..) avec des modules présentant comment mettre en place un plan « égalité » dans une entreprise par exemple.	Région, Délégation aux droits de femmes, CIDFF	
	Conception de cette plate-forme de e-learning : rédiger un cahier des charges, sélectionner le prestataire et assurer le suivi du marché (Comités de pilotage)	Région (prestataire)	Mai 2012
	Animation et actualisation	Région (prestataire)	A partir de juin 2012 et en continu

RECOMMANDATION :

Le plan de formation interne s'achevant en 2011 il convient de prévoir ces sessions de formation pour la période 2012-2015.

*[1] Comité Régional du Tourisme

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Formation et Pôle Ressources

RECOMMANDATIONS SUR LE CONTENU DES MODULES DE FORMATION :

L'expérience andalouse a montré l'importance du plan de formation interne dans la réussite de sa bonne pratique. Cette formation devra se composer de plusieurs modules :
- une approche générale : textes réglementaires, données chiffrées, bonnes pratiques
- la mise en œuvre du plan d'actions égalité femmes - hommes en région Limousin
- la prise en compte de l'égalité femmes - hommes dans les différentes politiques régionales et notamment de développement rural
- la définition d'indicateurs de prise en compte de la question de l'égalité femmes - hommes dans les différentes politiques : approche méthodologique

Les modules de formation pourraient contenir un socle de base de 2 jours qui soient le même pour tous : élu-e-s, agents de la Région. Un second module de 3 jours pourrait être prévu pour les DGA et les Directeurs-rices pour les guider dans la mise en application de l'égalité femmes-hommes dans leurs directions respectives.

RECOMMANDATIONS SUR LE PUBLIC DES FORMATIONS :

Le plan de formation devra être progressif dans sa mise en œuvre. Ainsi, il pourra être prévu que les premiers modules concernent plus spécifiquement :
- les élu-e-s de la Région
- les directeurs-rices et chefs de service

A terme, cette formation sera obligatoire pour tous les agents et de nouvelles sessions pourraient être prévues tous les deux ans.

Il est essentiel, par ailleurs, que la Région impulse cette dynamique de formation et incite les autres collectivités territoriales à se lancer dans cette démarche.

1.4 Respect de l'égalité femmes-hommes dans les obligations de la structure en matière de fournitures de biens et de services

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Ressources

- **Sensibiliser les services à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans leurs tâches et obligations relatives aux fournitures de biens et de services**
- **Inciter les fournisseurs et prestataires à respecter la législation en matière d'égalité**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Intégration de la notion d'égalité femmes - hommes en matière de marchés publics	A des fins de sensibilisation des prestataires et fournisseurs, intégrer la dimension « égalité femmes - hommes » en joignant aux cahiers des charges et pièces constitutives de marchés publics un questionnaire, une grille inspirés du document imposé par la Communauté européenne pour les demandes de subvention dans le cadre du PO FEDER*[1], (cf Annexe 3). Une première étape de sensibilisation des fournisseurs est d'ores et déjà en cours dans le cadre du volet social de l'Agenda 21 : un questionnaire portant sur les initiatives dans le domaine social et éthique du candidat et de ses fournisseurs et/ou sous-traitants. Ce questionnaire est facultatif et n'entre pas actuellement dans l'évaluation des offres. La Région lui porte toutefois une haute importance car il constitue la première étape entreprise par la Région Limousin dans le domaine des achats « sociaux et éthiques » et sera suivi dans un second temps de l'intégration de clauses spécifiques dans les marchés. Au préalable une sensibilisation des agents concernés est indispensable. Faire évoluer, le cas échéant, les contenus des cahiers des charges A terme, pouvoir prendre en compte ce critère dans l'analyse des offres.	L'ensemble des services de la Région	**1ère étape :** sensibilisation des agents du SAAJ à la notion d'égalité femmes-hommes (dans le cadre de la formation des agents du CR) (formation) **2ème étape :** définition et introduction le cas échéant, de la clause dans les cahiers des charges **3ème étape :** suivi : nombre de prestataires de marchés en cours d'engagement dans un plan égalité femmes-hommes au sein de leur entreprise,… **4ème étape :** évaluation du dispositif.
RESULTATS ATTENDUS	Augmentation du nombre de marchés publics intégrant une clause de respect de la législation en matière d'égalité femmes-hommes.		

*[1] Programme Opérationnel Fonds Européen de Développement Régional

1.5 Egalité professionnelle des agents au sein de la collectivité

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Ressources, Direction des ressources humaines

- **Améliorer l'analyse du bilan social en termes d'égalité femmes-hommes : données sexuées précises sur la répartition du travail au sein des services, diagnostic de la mise en œuvre du concept d'égalité femmes-hommes en interne**
- **Entreprendre une démarche visant à accompagner l'égalité professionnelle dans les relations sociales, le management des ressources humaines, prise en compte des rôles familiaux des agents**
- **Evaluer les inégalités vécues ou ressenties par les agents de la collectivité.**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Intégrer systématiquement la notion d'égalité dans le bilan social de la Région.	Le Conseil régional en tant qu'employeur produit chaque année un bilan social comprenant une analyse statistique des caractéristiques du personnel. Afin de pouvoir mettre en place une politique « égalitaire » au sein de la Région les bilans sociaux intègrent : ■ Systématiquement la différence femmes-hommes aux catégories traitées ■ Des données sur les temps partiels ■ Une organisation des congés produite sur la répartition des femmes et des hommes Une évaluation sera mise en place.	L'ensemble des services de la Région, RH, instances paritaires	Organisation d'un atelier de travail consacré au lien social et aux conditions de travail dans le cadre du volet interne de l'Agenda 21 Présentation de l'objectif «égalité professionnelle femme-homme» en CTP
Mener une réflexion sur l'articulation des temps de vie	Prendre en compte la gestion des temps de vie des agents (dans les projets concernant les déplacements, l'organisation des réunions,…)		
Associer les instances paritaires dans la démarche d'égalité	Pour parvenir à l'élaboration d'une véritable stratégie interne de l'égalité professionnelle, échanges entre la Région et le Comité technique paritaire (CTP) qui est l'organe de participation au sein de la collectivité compétent pour ces questions. Il proposerait aux représentants élu-e-s des agents d'ouvrir (ou de renforcer) le dialogue social dans le but d'établir un diagnostic de la situation des femmes et des hommes et de définir des objectifs d'amélioration. ■ Sensibilisation des agents à la question d'égalité ■ Les indicateurs de suivi seraient définis à partir des objectifs fixés par la Région.		

2.1 Formation et assistance technique aux territoires pour l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans leurs actions

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Aménagement du territoire

- **Convaincre les territoires de projet de l'intérêt de la prise en compte de l'égalité femmes - hommes dans leur politique locale et leur transmettre des méthodes**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Préparation et animation d'une formation	Pour une mise en œuvre à tous les échelons territoriaux d'une politique d'égalité femmes-hommes, une session de formation est prévue pour tous les territoires de projets et autres acteurs locaux impliqués. Le contenu du programme sera adapté en fonction de l'analyse des besoins réalisée par le Conseil régional dans le cadre de l'observatoire de l'égalité femmes-hommes.	Région	
	Rédaction d'un cahier des charges, sélection du prestataire	Région	Mai 2012
	Conception du programme	Région (prestataire)	Mai 2012
	Animation de la formation	Région (prestataire)	A partir de juin 2012
Rédaction d'un guide méthodologique	Ce guide présentera étape par étape comment un territoire intègre dans sa stratégie la question de l'égalité femmes-hommes. La réalisation de cet ouvrage, commun à l'ensemble des territoires sera pilotée par le-a chargé-e de mission « égalité femmes-hommes » de la Région, et permettra un accompagnement de tous les territoires dans la mise en place de l'égalité femmes-hommes : de la réalisation d'un bilan sexué jusqu'au suivi/évaluation du plan égalité femmes-hommes.	Région, Départements, territoires, CIDFF Délégation aux droits des femmes Associations de femmes, CESER…	
	Organisation par la Région de réunions de travail avec les territoires volontaires et autres acteurs régionaux : conception du guide	Région	A partir de septembre 2012
	■ Rédaction du guide et mise à disposition sur le site de l'observatoire de l'égalité femmes-hommes. ■ Rédaction d'un cahier des charges, sélection du prestataire et suivi du marché	Région	Octobre - novembre 2012
	Organisation et animation d'une réunion de restitution rassemblant l'ensemble des territoires de projet et autres acteurs régionaux impliqués : diffusion et présentation générale du guide « mise en œuvre d'un plan égalité » sur le territoire	Région	Décembre 2012

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle
Aménagement
du territoire

RECOMMANDATIONS SUR LE CONTENU DE LA FORMATION :

Même si le contenu sera affiné en fonction des besoins locaux recensés à l'occasion de « travellings schools », le plan de formation pourra s'articuler autour de deux modules principaux sur 3 jours :
- un socle général (le même que pour le plan d'actions de la Région)
- un module plus spécifique concernant le rôle des femmes dans le développement rural, la présentation des acteurs, des outils et des dispositifs sur ce thème, la méthodologie de mise en œuvre d'un plan égalité femmes - hommes dans un territoire, des bonnes pratiques régionales et extérieures, l'intégration du principe d'égalité des chances dans l'organisation même de la structure portant le territoire (Groupe d'Action Locale, syndicat mixte…), la définition d'indicateurs « égalité femmes - hommes » et leur suivi…

Deux sessions pourront être prévues et une troisième en 2013.
Cette formation s'adressera aussi bien aux élu-e-s qu'aux technicien-nes du territoire mais également aux acteurs locaux (associations…).

Il pourra être prévu de faire intervenir pendant la session de formation un territoire (français ou andalou) ayant mis en œuvre un plan égalité femmes-hommes sur son territoire afin de convaincre de l'intérêt d'une telle démarche.

RECOMMANDATIONS SUR LE GUIDE :

La réalisation du guide devra inclure la liste d'indicateurs permettant de faire un bilan sexué et aidant à la définition des modalités de prise en compte du genre dans les politiques des territoires (Cf. Fiche action 2.1.). Ces indicateurs pourront être par exemple :
- le nombre de projets de femmes au regard de projets d'hommes
- le nombre de projets avec une approche « égalité femmes-hommes »
- la part du financement des projets ayant une approche « égalité femmes-hommes » au regard du montant total
- le nombre de projets par type d'approche « égalité » (répartition mainstreaming/impact positif)
- le nombre de femmes par rapport au nombre total d'emplois créés
- le nombre de femmes dans les centres de décisions des entreprises par rapport aux hommes
- le nombre de femmes assistant à des formations par rapport au nombre total de participants
- le nombre de projets financés et payés par objectif thématique

Ce travail se fera en lien avec la définition des informations à collecter pour des bilans sexués à l'échelle de la région (cf. axe 3 lié à l'observatoire).

2.2 **Intégration** de la dimension « égalité femmes-hommes » dans l'attribution des **aides régionales** aux territoires

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Aménagement du territoire

- **Conditionner les interventions et les aides vers les territoires aux actions portant sur l'égalité femmes-hommes**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Intégrer la dimension « égalité femmes-hommes » dans l'instruction des dossiers de demande de subvention des territoires	Définition des modalités de ce dispositif permettant de mesurer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes. Les modalités pourront être intégrées aux conventions territoriales (à partir de 2014), aux Contrats de Pôles Structurants (dès fin 2011) et aux demandes de subventions des acteurs locaux.	Région Territoires Pôles structurants	2013 (2011 pour les CPS)
	Rédaction et utilisation d'une grille d'instruction adaptée pour l'attribution des aides aux territoires (inspirée de celle du PO FEDER)	Région	
	Ajout d'un critère « égalité » par les territoires pour sélectionner les projets et mesurer le degré de prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets. Communiquer sur cette modalité vers les porteurs de projet (lettres de pays…) : règles de fonctionnement….	Territoires	
Gestion du dispositif	Mise en place au sein de chaque territoire, d'un tableau de suivi de la prise en compte du facteur « égalité ». Cela contribuera au bilan sexué diffusé au sein de l'observatoire.	Territoires	

RECOMMANDATIONS :
Pour l'intégration d'un critère « égalité femmes-hommes » dans les demandes de subventions, les territoires peuvent s'inspirer de ce qu'a imposé la Commission européenne dans les appels à projet européen, (document qui sera transmis par la Région) l'égalité des chances étant une priorité transversale de l'UE.

Pour l'ajout d'un critère « égalité » dans la sélection des projets par les territoires, ceci ne pourra se faire qu'après les formations qu'ils auront reçues.

Au-delà d'une information vers les territoires et pôles structurants sur la prise en compte du genre dans les demande de subvention, le/la chargé-e de mission « Egalité femmes - hommes » de la Région aura pour rôle d'apporter une assistance technique aux territoires.

2.3 Accompagnement des entreprises dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Développement économique et emploi

■ Apporter un appui technique et une méthodologie aux entreprises

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Accompagnement des entreprises dans la réalisation d'un plan « Egalité femmes-hommes »	Impulser l'égalité femmes - hommes auprès des entreprises : par les Chambres consulaires et l'Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail	Chambres consulaires	Juin 2012
	Diffusion des guides méthodologiques réalisés (voir recommandations)	Région	Juin 2012
	Apport d'un appui technique aux entreprises dans les différentes phases du plan égalité : ■ Diagnostic ■ Objectifs et indicateurs chiffrés ■ Suivi et évaluation des progrès	Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie	Septembre 2012
Sensibilisation des entreprises à l'égalité femmes - hommes	Organisation de moments d'échange sur l'égalité des chances dans le monde économique au sein des entreprises : lutte contre les stéréotypes, obligations pour les entreprises …	Délégation aux droits des femmes et à l'égalité ou CIDFF	A partir de septembre 2012
Formation des entreprises	Planifier et organiser des formations à destination des entreprises pour la mise en œuvre de l'égalité des chances : contexte et réglementation, présentation de la méthodologie pour la réalisation d'un plan genre…	Région	
	Rédaction d'un cahier des charges, sélection du prestataire	Région	Juin 2012
	Animation de la formation et constitution du dossier «participant»	Région (prestataire)	2 sessions entre sept. et décembre 2012 et une session en 2013

RECOMMANDATIONS :

- En tant qu'acteur économique, les consulaires et les syndicats peuvent être des acteurs clés dans la mise en œuvre de ces différentes actions tournées vers les entreprises. Le pilotage par les territoires permettra une coordination générale et un suivi de la politique d'égalité au sein des entreprises.
- Concernant les ressources documentaires à mobiliser, voici quelques références :
  a) Guide « égalité femmes - hommes en entreprise » - édition 2011-2012, écrit par Nora Barsali
  b) Plan d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises, Ministère de l'égalité des chances du gouvernement du Grand Duché du Luxembourg
- Pour l'organisation de moments d'échanges au sein des entreprises sur la question d'égalité femmes - hommes et au moment des formations, il pourra être prévu de mobiliser des témoignages d'entreprises déjà expérimentées sur ce thème.
- Pour la formation, les modules pourraient se dérouler sur 2,5 jours :
  - 0,5 j : présentation du contexte général de l'égalité femmes-hommes en entreprise
  - 2 jours sur la mise en œuvre d'un plan genre : les grandes étapes, les actions à privilégier, l'élaboration du plan d'actions touchant aux différents domaines (égalité professionnelle dans les relations sociales, la culture de l'entreprise, la gestion des ressources humaines et le management, la parentalité dans le cadre professionnel…), les aides publiques et le label égalité (contrat égalité, contrat mixité, label égalité…)

Trois sessions différentes pourraient être prévues : deux en 2012 et une en 2013.

2.4 **Intégration** de la dimension « égalité femmes-hommes » dans l'attribution des **aides régionales** aux entreprises

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Développement économique et emploi

- **Conditionner les interventions et les aides vers les entreprises aux actions portant sur l'égalité femmes-hommes**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Définir et diffuser les modalités de la conditionnalité	Rédiger la liste de critères liés à l'égalité femmes-hommes contribuant à : ■ lutter contre tous les freins à l'égalité et à l'accès à la formation et à l'emploi pour les femmes ■ lutter contre les discriminations au sein de l'entreprise ■ communiquer le rapport de la situation comparée femmes-hommes ■ promouvoir la mise en place d'une négociation sur l'égalité	Chambres consulaires Région	Dès fin 2011
	Intégrer ces critères dans les cahiers des charges et les demandes de subvention des entreprises (questionnaire et grille d'instruction comme pour PO Feder)		
	Rédiger une note d'information à diffuser via les relais économiques (CCI, pôles d'accueil…) pour informer les entreprises de ces nouvelles modalités.		
Assurer le suivi de ce dispositif	Faire le bilan quantitatif et qualitatif annuel de ce dispositif au niveau régional	Chambres consulaires Région	Annuel

2.5 Promotion et appui à l'entrepreneuriat féminin

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Développement économique et emploi

- **Sensibiliser les professionnels de l'accompagnement aux besoins et contraintes des femmes créatrices d'emploi**
- **Inciter les femmes à créer leur activité**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Lancement d'une réflexion avec les structures d'accompagnement à la création d'entreprises	Ce travail sera réalisé et actualisé notamment via le diagnostic des besoins réalisé par la Région avec l'appui des différents acteurs locaux. Il s'agira de préparer un cursus d'accompagnement adapté et ajusté au public des femmes. Pour cela la sensibilisation devra porter sur : ■ la mixité des métiers (nombreux métiers traditionnellement masculins ouverts largement aux femmes aujourd'hui) ■ l'accessibilité aux formations (anticiper les questions de mobilité pour choisir le lieu de la formation) ■ l'articulation des temps de vie…(prévoir des horaires compatibles)	CIDFF/ Délégation aux droits des femmes	
	Sensibilisation des « accompagnants » à l'égalité entre les femmes et les hommes et des associations de femmes : mixité des métiers, des formations, articulation des temps de vie… Interventions de 0,5 j - deux sessions par an	CIDFF Délégation aux droits des femmes	A partir de octobre 2011
Soutien et contribution à une meilleure couverture territoriale de l'appui aux femmes	Soutien de la création d'au moins une association de femmes entrepreneurs au sein de chaque département : ■ organisation d'un atelier de travail avec des femmes entrepreneurs, Entreprendre au féminin, les Chambres consulaires, la Région pour confirmer l'intérêt en fonction des besoins sur chaque département…	Région	A partir de janvier 2012
Accompagnement des actions de marrainage	Les actions de marrainage contribuent à convaincre les femmes de se lancer dans la création d'une activité, de réduire l'écart entre l'intention et la concrétisation de projets de création. Cette action s'appuiera sur le réseau Fame (Femmes, Ambassadeurs de l'Entrepreneuriat), réseau d'ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin porté notamment par la CRCI du Limousin pour témoigner et accompagner les femmes souhaitant créer une entreprise.	Associations de femmes entrepreneurs Consulaires Région	
	Organisation de rencontres entre femmes entrepreneurs et femmes en projet de création	Région CRCI réseau FAME*2 associations de femmes entrepreneurs	A partir de janvier 2012
	Incitation à devenir ensuite bénévoles du réseau FAME	CRCI réseau FAME	A partir de janvier 2012

*2 Femmes Ambassadeurs de l'Entrepreunariat

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Développement économique et emploi et Pôle Aménagement du territoire

2.6 **Promotion** de l'égalité femmes-hommes dans le cadre de la création d'entreprises

- **Accompagner les créateurs –trices- et repreneurs-ses- pour l'intégration dans l'entreprise de l'égalité femmes-hommes**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Prendre en compte les spécificités du public féminin dans le cadre d'installation-reprise	▪ Détecter les difficultés inhérentes aux femmes dans la création ou la reprise d'entreprise. ▪ Sensibiliser les accompagnateurs à la notion d'égalité femmes - hommes ▪ Prendre en compte ces difficultés et la notion d'égalité ▪ Mettre en place des indicateurs et un suivi de ces indicateurs (ratio femmes - hommes à l'entrée du dispositif, ratio femmes hommes en sortie du dispositif, nombre d'entreprises créées ayant mis en place un plan d'égalité).	Partenaires d'Objectif Création, du réseau DIVA, Pôles locaux d'accueil et autres réseaux de partenaires	**1ère étape :** formation des agents du CR et des partenaires pour une sensibilisation à la notion femmes-hommes **2ème étape :** définition et mise en place des indicateurs de suivi **3ème étape :** évaluation annuel du dispositif.
RESULTATS ATTENDUS	Augmenter le nombre d'entreprises créées ou reprises par des femmes		

2.7 Promotion de l'égalité femmes-hommes dans le cadre de la politique d'accueil du **Limousin**

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Aménagement du territoire

- **Soutenir les femmes dans leur projet d'installation en Limousin**
- **Sensibiliser les Pôles locaux d'accueil à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Repérer les spécificités inhérentes au public féminin dans le cadre d'un projet d'installation	■ Détecter les difficultés inhérentes aux femmes dans les projets d'installation en Limousin (projet professionnel et projet de vie), qu'il s'agisse de projets de couples (vigilance sur leur place dans le projet) ou qu'elles le portent seules ; ■ Sensibiliser et former les chargés-ées de mission de la politique d'accueil de la Région et celles et ceux des pôles locaux d'accueil sur les territoires à la notion d'égalité des femmes et des hommes et des besoins spécifiques du public féminin ; ■ Prendre en compte ces difficultés et la notion d'égalité.	Pôles locaux d'accueil sur les territoires	Dès fin 2011
RESULTATS ATTENDUS	Prise en compte des spécificités du public féminin dans les projets d'installation en Limousin.		

2.8 **Accompagnement** de la formation professionnelle des agricultrices

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Formation et Pôle Développement économique et emploi

- **Aider à la diversification des activités agricoles**
- **Développer l'emploi féminin en milieu rural**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Poursuivre la gestion du dispositif	Partenariat entre la FRSEA Limousin et la Région pour accompagner le départ en formation des agricultrices : Prise en charge du versement d'indemnités journalières en faveur des agricultrices suivant une formation, et organisation d'une campagne de communication en direction du public féminin agricole Suivi et données indispensables : ■ taux de consommation de l'enveloppe d'indemnisation ; ■ nombre de journées de formation sujettes à indemnisation ; ■ nombre de bénéficiaires de l'indemnisation ; ■ bilan des actions de communication autour de ce dispositif.	FRSEA (Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitations Agricoles)	action annuelle
RESULTATS ATTENDUS	Rendre les métiers agricoles plus attractifs		

2.9 Facilitation de l'accès des femmes à la formation professionnelle

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Formation, Direction de l'Apprentissage, de la Formation Professionnelle et de l'Insertion

- **Encourager les femmes à participer à des formations grâce à une meilleure information, une meilleure accessibilité et à des programmes adaptés**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Information sur les dispositifs de formation	Préparer une communication ciblée sur l'offre de formation, en concertation avec les associations de femmes	Région	
	Conception d'un support d'information	Région	Octobre décembre 2011
	Diffusion de ce support d'information	Région	Janvier 2012
Organisation des modules de formation	Cette formation viserait à un accroissement des compétences par l'identification des obstacles au leadership féminin, lutter contre l'autocensure, à créer une émulation…Les programmes seraient adaptés en fonction du public : ▪ femmes élues ▪ femmes chefs d'entreprises ▪ femmes, animatrice sur les territoires Une session annuelle de 5 demi-journées pourrait être planifiée.	Région Associations de femmes (GRAF, entreprendre au féminin…) CRCI Réseau FAME CIDDF Délégation aux droits des femmes	
	Rédaction d'un cahier des charges, sélection du prestataire	Région	
	Information sur la formation	Région	Juin 2012
	Rédaction du programme et préparation	Région	Septembre 2012
	Animation de la formation	Région	Octobre 2012

RECOMMANDATIONS :

• Cette fiche action sera en étroit lien avec la mobilité, les déplacements et l'articulation des temps de vie.

• La mise en œuvre de cette formation sur le Leadership s'articulera avec le réseau FAME via le témoignage de femmes entrepreneurs et se basera notamment sur la mobilisation des associations de femmes pour impliquer ce public et transmettre l'information. Les communes pourront être aussi un relais d'information.

Par ailleurs, les sessions de formation devront être planifiées plutôt en soirée afin de favoriser la participation des femmes.

Ces sessions de formation aborderont notamment les points suivants :

- vérifier et construire les bases du leadership basées sur l'égalité et la prise en compte de la différence apportée par la culture féminine
- valoriser les talents féminins dans les structures locales, promouvoir des valeurs plus humanistes et les actions politiques durables
- former opérationnellement les femmes à l'autonomie et au leadership
- identifier et diffuser l'information sur les besoins et les demandes des femmes en milieu rural

Chaque session combinera pendant son déroulé des moments collectifs et des moments individuels.

2.10 Promotion de la mixité dans l'apprentissage et les métiers « Prix de l'apprentissage au féminin »

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Formation, Direction de l'Apprentissage, de la Formation Professionnelle et de l'Insertion

- **Valoriser le parcours de jeunes femmes qui suivent une formation en apprentissage dans des filières peu féminisées**
- **Récompenser les entreprises et les centres de formation d'apprentis qui contribuent à la formation de ces jeunes femmes**
- **Apporter un plus aux lauréates en vue de leur insertion professionnelle qui au travers de cette expérience, d'une part, gagnent en confiance et en autonomie, et d'autre part, pourront enrichir leur CV d'une attestation de compétence professionnelle remise par l'entreprise étrangère qui les a accueillies ;**
- **Diffuser leur expérience auprès d'autres jeunes femmes et employeurs, afin que les filles puissent investir de nouveaux métiers traditionnellement masculins.**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Poursuivre la gestion du dispositif	**Rappel du contexte :** L'apprentissage au féminin en Limousin a fait l'objet d'une étude en 1998, avec un large partenariat régional, puis d'une expérimentation Péry dont le but était de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans et par l'apprentissage. Le premier prix a été décerné en 2002 ; il faisait alors l'objet d'un protocole signé entre le Président du Conseil Régional, le Préfet de Région, le Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et la Rectrice de l'Académie. Depuis 2003, pour pérenniser le travail sur l'apprentissage au féminin, la Région poursuit, seule, le « prix de l'apprentissage au féminin en Limousin » et offre ainsi aux lauréates une expérience enrichissante sur le plan personnel et professionnel. Modalités de mise en œuvre : Chaque année, 12 lauréates sont sélectionnées parmi une vingtaine de candidates pour participer à ce prix. Elles préparent des diplômes du niveau V au niveau III, dans les métiers où les jeunes femmes représentent moins de 30% des effectifs. La Région Limousin leur attribue une bourse de 800 € et leur organise un stage de 3 semaines dans une entreprise de leur spécialité dans un pays de la Communauté Européenne. Autour de cet évènement, il convient par ailleurs de : ■ Mettre en place des indicateurs de suivi ■ Développer la communication (supports, presse…)	Les Centres de Formation des Apprentis-es Les employeurs.	**fin février :** envoi aux CFA de plaquettes d'information à destination des apprenties et des employeurs, d'affiches et de dossiers de candidatures **mi avril :** date butoir pour le retour des dossiers de candidature **courant mai :** sélection des lauréates par un jury (La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, le Rectorat, la DIRECCTE*1, la DRAAF*2, les syndicats patronaux et salariés, Chambres consulaires…) **juin :** passage en commission permanente **octobre/novembre :** stage à l'étranger, décembre/janvier : cérémonie de remise des trophées pour l'apprentie et son entreprise, remise de diplômes aux CFA
RESULTATS ATTENDUS	■ Parvenir à faire disparaître les notions métiers masculins métiers féminins ; ■ Parvenir à un meilleur équilibre femmes - hommes dans les métiers « sexués ».		

*1 Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
*2 Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

2.11 Promotion de la mixité dans les métiers : Majoration indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs / Apprentissage

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Formation, Direction de l'Apprentissage, de la Formation Professionnelle et de l'Insertion

- **Inciter les employeurs à embaucher des filles dans les secteurs « dits masculins » où elles représentent moins de 30% des effectifs.**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Poursuivre la gestion du dispositif	■ Les employeurs d'apprenties dans une formation où les filles sont moins de 30% perçoivent une majoration de la prime régionale de 200 € par année de formation. ■ La liste de ces formations est établie chaque année au vu des effectifs de l'année précédente pour la campagne suivante et validée par la Commission Permanente. ■ Le paiement de cette majoration s'effectue en même temps que le soutien à l'effort de formation après validation par le CFA de l'assiduité de l'apprentie en cours ■ Mettre en place des indicateurs de suivi (nombre d'employeurs, nombre de contrats…)	Les Centres de Formation des Apprentis-es Les employeurs	action annuelle
RESULTATS ATTENDUS	■ Parvenir à une meilleure intégration des filles dans les métiers dits masculins ■ Parvenir à faire disparaître les notions «métiers masculins / métiers féminins»		

CHEF DE FILE
Etat
(Education Nationale)

2.12 « Convention régionale pour l'égalité dans le système éducatif et la recherche en Limousin »

- **Renforcer au niveau régional l'action interministérielle et partenariale pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans le système éducatif et la recherche.**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons pour une meilleure insertion dans l'emploi	Mise en œuvre assurée par un Comité de pilotage partenarial (présidence EN) ■ Renforcer la visibilité des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle : rapports, enquêtes, données, analyses,… ■ Veiller à inclure une dimension sexuée dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation (documents ONISEP, PRISME, AFPA*[1], conventions avec les branches professionnelles, féminisation des noms…) ■ Promouvoir auprès des filles, les filières et les métiers des domaines scientifiques et technologiques porteurs d'emplois (Fête de la science, Prix Pro'fil, Prix de la vocation scientifique et technique,…)	25 signataires : Etat, Région, Université, Chambres consulaires, Onisep…	Convention de septembre 2010 sur 5 ans
Assurer auprès des jeunes une éducation à l'égalité entre les sexes	■ Intégrer dans les enseignements dispensés, la thématique de la place des femmes et des hommes dans la société (écarter les stéréotypes, actions de sensibilisation, études et recherches sur le genre,… : ex : acquisition par la Région d'ouvrages sur l'Histoire des femmes pour mise à disposition dans les lycées,…) ■ Prévenir et combattre les violences sexistes : recensement, inscription dans règlements, outils de promotion de respect mutuel, informations, lutte contre le harcèlement et bizutage,…		
Intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs du système éducatif	■ Former l'ensemble des acteurs et actrices du système éducatif à l'égalité : formations de formateurs, supports et guides d'accompagnement,…) ■ Intégrer l'égalité entre les filles et les garçons dans les projets des établissements d'enseignement : correspondant-e-s Egalité, représentation équilibrée dans les CA, jurys, promotion du « Label'le égalité elle-lui »,…		
RESULTATS ATTENDUS	Parvenir à une plus grande égalité entre filles et garçons dans le système éducatif		

*[1] Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

2.13 Lutte contre les stéréotypes dans le secteur de l'éducation - Participation au Concours national « les Olympes de la parole »

- **Sensibiliser les jeunes aux inégalités persistantes entre hommes et femmes dans notre société**
- **Préparer les jeunes à occuper leur place de citoyen responsable dans la société d'aujourd'hui.**

CHEF DE FILE
Rectorat
Association Française des Femmes Diplômées des Universités (AFFDU)

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Encourager les établissements à participer	Concours national, à destination des établissements scolaires : Prix national du lycée Cabanis de Brive en 2008 : pièce de théâtre « La voix de l'égalité » qui a fait l'objet d'un DVD à destination des établissements et des jeunes de l'académie sur l'égalité de l'accessibilité des métiers entre filles et garçons Le jury du concours propose de réfléchir sur un sujet (exemple : le rôle des médias et l'image de la femme en 2010). En 2010, les élèves d'un lycée limousin candidat ont travaillé à la mise en scène d'une pièce de théâtre qui a été présentée au niveau académique. Les élèves se sont déplacés au Ministère de l'Education Nationale à Paris pour la finale de ce concours. Communiquer sur les résultats (classement régional et national) afin de sensibiliser d'autres établissements à participer à ce type d'action.	Région : Direction de la Recherche, de l'Enseignement Supérieur et du Sanitaire et Social	**Juin/septembre :** annonce du concours dans les établissements **Décembre :** fin des inscriptions **Mars :** audition locale **Fin mars :** audition nationale **Mai et juin :** reprise des représentations dans les établissements
RESULTATS ATTENDUS	■ Améliorer l'image de la femme auprès des lycéens et des jeunes en général. ■ Augmenter le nombre d'établissements scolaires participants.		

2.14 **Sensibilisation des jeunes** au concept d'égalité femmes-hommes par le biais du Conseil Régional des Jeunes (CRJ)

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Ressources, Direction de la Communication, de la Citoyenneté et de la Jeunesse

- **Sensibiliser les jeunes Limousins par le biais des élu-e-s du CRJ et par la mise en œuvre de projets et d'actions à l'égalité filles–garçons et femmes-hommes ;**
- **Recueillir les avis, idées des jeunes sur les actions à engager et les faire participer aux réflexions et travaux**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Faire participer les jeunes aux réflexions sur l'égalité femmes-hommes et intégrer la dimension dans les projets menés par eux ou les concernant	La composition du Conseil Régional des Jeunes respecte la parité depuis sa création en 2005 par la Région Limousin. Le Conseil Régional des Jeunes (CRJ) est une assemblée citoyenne qui permet à tous les 15 - 21 ans du Limousin de participer à la vie de la région, de faire entendre la voix de la jeunesse et de construire collectivement des projets à dimension régionale. L'action consiste à évaluer les difficultés et besoins des jeunes en matière d'égalité des sexes, mais également à intégrer le concept d'égalité femmes-hommes dans les projets du CRJ (déjà réalisé avec les projets en cours « A l'école de l'égalité » et « Sensibilisation aux risques des IST » en Oubritenga au Burkina Faso) Saisine du CRJ par le Conseil régional sur la question d'égalité. Retranscription des expériences sur le site et blog du CRJ.	Conseil Régional des Jeunes	Tout au long du mandat du CRJ.
RESULTATS ATTENDUS	Réduire les inégalités entre filles et garçons, femmes et hommes		

2.15 Promotion de l'égalité femmes-hommes dans le sport et les loisirs sportifs

- **Réaffirmer le partenariat entre la Région et les ligues sportives**
- **Evaluer les politiques sportives en matière d'égalité femmes-hommes**
- **Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive et de loisirs sportifs**
- **Encourager l'orientation des garçons vers des sports dits « féminins » et les filles vers des sports dits « masculins »**

CHEF DE FILE
Région Limousin Pôle Aménagement du territoire, Direction du Développement Culturel et Sportif

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Intégrer la notion de genre dans les outils d'évaluation en matière sportive	**Rappel du contexte :** En Limousin, on compte 36% de licences féminines et 64% de licences masculines ce qui correspond à la moyenne nationale. Des écarts très importants sont à noter en fonction des ligues : 97% de licences féminines (sur 7568 licences) pour le comité régional d'éducation physique et gymnastique volontaire, 78% de licences féminines (sur 7877) pour le comité régional d'équitation mais 5% de licences féminines (sur 8209) pour le comité territorial de rugby… En matière de sport, la Région est présente à tous les niveaux. Elle accompagne les projets des comités et des ligues, aide à la création d'équipements sportifs modernes et soutient le sport de haut niveau et le spectacle sportif qui participent au rayonnement du Limousin. L'observatoire régional des sports, mis en place par le Conseil Régional est un outil durable d'aide à la décision. Il travaille notamment sur l'évaluation des politiques sportives et s'attachera à évaluer le niveau de pratique sportive des deux sexes. La Conférence Régionale de Développement du Sport constitue la plate forme idéale de diffusion de bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes. **Actions à mener :** Les ligues seront sensibilisées par le biais d'un questionnaire, dans le cadre de l'intégration de critères de développement durable dans l'organisation de manifestations sportives (volet social). ■ Réalisation d'un diagnostic de l'accès aux femmes aux pratiques sportives en s'appuyant notamment sur le questionnaire adressé aux organisateurs d'évènement sportifs ; ■ Mise en place d'indicateurs ; ■ Suivi et analyse à la Conférence Régionale de Développement du Sport. Une évaluation de ces actions est également à prévoir.	Sportives, Clubs,UNSS*1 Association « Sport féminin pluri'elles », DRJSCS*2, Université (Centre de droit et d'économie du sport),…	Action annuelle
RESULTATS ATTENDUS	■ Développer la pratique sportive des femmes ■ Parvenir à un meilleur équilibre femmes - hommes dans les sports « sexués »		

*1 Union Nationale du Sport Scolaire
*2 Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

2.16 **Promotion** de l'égalité femmes-hommes dans **les projets des associations**. **Intégration** de la dimension « égalité femmes-hommes » dans l'attribution des aides régionales aux associations

CHEF DE FILE
Région Limousin
tous les services concernés

- **Conditionner les interventions et les aides de la Région aux actions des associations portant sur l'égalité femmes - hommes**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Intégrer la dimension « égalité femmes-hommes » dans l'instruction des dossiers de demande de subvention des associations	■ Intégrer aux dossiers de demandes de subventions des associations de tous secteurs et des associations accompagnées dans le cadre du dispositif des emplois associatifs, un questionnaire et une grille d'instruction. Ils seront inspirés des documents PO FEDER et «éco-conditionnalité» des aides régionales. ■ Sélectionner les projets et mesurer le degré de prise en compte de l'égalité femmes-hommes ■ Communiquer sur cette modalité vers les porteurs de projet ■ Réaliser un tableau de suivi pour mesurer la prise en compte du facteur « égalité ».		Dès fin 2011-2012
RESULTATS ATTENDUS	Faire prendre en compte cette dimension d'égalité par les porteurs de projets associatifs		

2.17 Prise en compte de l'**articulation des temps de vie** dans les transports et déplacements

- **Prendre en compte les besoins en déplacement et les modalités d'utilisation des transports respectifs des femmes et des hommes**
- **Faire en sorte que les services de transport offerts sur le territoire limousin aident à la véritable égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**

CHEF DE FILE
Région Limousin
Pôle Aménagement du territoire, Direction des Transports et des Déplacements

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Adapter les services de transport aux temps de vie	■ Poursuivre le processus de concertation en continu avec les usagers ■ Encourager un service public de transport adapté pour une meilleure gestion des temps de vie prenant en compte les besoins et habitudes différents entre les femmes et les hommes en matière de transports. ■ Prendre en compte les besoins en accessibilité « handicapé » qui profite également aux femmes enceintes et aux parents avec poussettes. ■ Collecter et analyser les données fournies par les partenaires en matière d'habitude de déplacements (horaires, trajets, tarification, services à proximité des dessertes de transport…) sous l'angle de l'égalité femmes-hommes. ■ Définir et mettre en place des indicateurs de suivi.	SNCF-TER transports urbains– transporteurs publics	Dès la mise en œuvre du plan, réalisation d'un diagnostic en partenariat avec les transporteurs
RESULTATS ATTENDUS	Permettre à tous une meilleure gestion des temps de vie grâce à un service de transports adapté.		

CHEF DE FILE
Région Limousin, Délégation à la Coopération

2.18 Promotion de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des fonds européens et dans les actions de coopération décentralisée

- **Intégrer la dimension femmes-hommes dans les actions de coopération internationale (et dans la gestion des fonds européens)**
- **Utiliser les partenariats européens et internationaux comme plateforme d'échanges d'expériences et de savoirs sur les questions d'égalité des femmes et des hommes**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Poursuivre l'intégration de cette dimension à l'échelle européenne et internationale	La prise en compte de cette dimension est déjà effective dans plusieurs actions de coopération européenne ou internationale, notamment : ■ Avec son intégration dans les critères d'attribution des subventions dans le cadre de l'Axe 5 du PO FEDER Limousin consacré aux projets pilotes de coopération transnationale. ■ Avec la mise en place, depuis juin 2010, d'un questionnaire intégré dans les dossiers de demande FEDER et FSE, donnant lieu à une grille de notation dans le rapport d'instruction. Par ailleurs, des actions de sensibilisation des porteurs de projets et de formation des gestionnaires de dossiers (telles que mises en place par L'Etat et la Région en mars et avril 2011) sont menées. ■ Un bilan annuel est réalisé par la Délégation régionale aux Droits des Femmes. ■ Dans les dossiers de candidature du Fonds Régional d'Aide aux Micro-Projets de Développement (FRAMP) à travers les Objectifs du Millénaire : évolution du cahier des charges et action pilote (appui à des bénéficiaires travaillant avec des groupements féminins au sud et développant le microcrédit et les Activités génératrices de revenus). ■ Dans le cadre de l'axe 3 de la coopération tripartite Région Limousin/Région du Plateau/Central/Réseau des Communes de l'Oubritenga (renforcement des capacités des populations, volet appui à la reconnaissance de la femme comme moteur de développement) des femmes des 7 communes burkinabées ont pu être sensibilisées au planning familial, à l'épargne crédits, à l'organisation et la gestion d'associations. ■ Organisation de la participation de la Région dans des échanges au niveau européen sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes organisés dans le cadre de l'Assemblée des Régions d'Europe (ARE) et du Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE).	Les Régions partenaires du Limousin	Dès fin 2011-2012

CHEF DE FILE
Région Limousin, Délégation à la Coopération

Poursuivre l'intégration de cette dimension à l'échelle européenne et internationale	D'autres projets vont venir renforcer la politique d'intégration de la dimension femmes-hommes dans les actions de coopération : Dans le cadre de la mise en œuvre de l'axe 3 de la coopération tripartite Région Limousin/Région du Plateau/Central/Réseau des Communes de l'Oubritenga (programme 2010/2012) trois types d'actions sont prévus : ■ des actions de sensibilisation (à la culture maraichère, l'élevage de volaille, mais aussi à la gestion de micro crédits et les violences faites aux femmes), ■ des formations à la question d'égalité ■ l'organisation d'un forum provincial de la femme.	Les Régions partenaires du Limousin	Dès fin 2011-2012
RESULTATS ATTENDUS	Impliquer de façon égalitaire les femmes et les hommes dans les activités en matière de jumelage, de coopération européenne et internationale.		

CHEF DE FILE
PRISME*1

3.1 Création de l'Observatoire

Mettre en place une gouvernance propre à l'observatoire

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Identification des partenaires-clés et répartition des rôles	Identifier les structures qui mettront en œuvre les principales tâches de l'observatoire (production de bilans et diagnostics sexués, site internet et communication externe), et qui participeront à l'animation générale de l'observatoire. Clarification de leurs rôles respectifs.	Région et Comité consultatif, PRISME	Sept-déc. 2011
Constitution et animation du Comité consultatif d'égalité en tant que structure de gouvernance de l'observatoire	Le Comité consultatif réunit les partenaires locaux et institutionnels de la Région Limousin. Il est consulté sur les politiques d'égalité femmes-hommes dans les domaines d'intervention de la Région et est une force de proposition. C'est également une instance de dialogue et d'échanges sur les problématiques rencontrées par les acteurs du territoire.	Région, PRISME	
	Réunir 1 session plénière par an : préparation et animation	Région et Comité consultatif, PRISME	Janvier 2012 et tous les 6 mois
	Organiser des groupes de travail en interne 2 à 3 fois par an : préparation et animation	Région et Comité consultatif, PRISME	A partir de janvier 2012

*1 Centre régional de ressources sur l'emploi et la formation, financé par l'Etat et la Région Limousin.

3.2 **Production de bilans sexués**, analyse des besoins et suivi de l'évolution des inégalités entre les femmes et les hommes en Limousin

CHEF DE FILE
PRISME

■ **Identifier les éléments de bilan et de diagnostic sur l'égalité femmes - hommes en Limousin.**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Production de bilans sexués des politiques régionales et de données qualitatives et sociétales	Ces statistiques sexuées permettront d'avoir un suivi de l'évolution comparée femmes - hommes et de mesurer l'impact des politiques régionales. Il s'agira de voir les actions ayant un impact direct et indirect sur ce thème. Ces bilans seront réalisés par le Chargé de mission « égalité femmes-hommes » en associant les Directeurs Généraux Adjoints comme référents « égalité ».	Comité consultatif	
	Identification d'indicateurs sexués au sein de chaque service permettant de faire des bilans annuels. (à titre d'exemples : bénéficiaires des aides à la création d'entreprises, utilisateurs des salles de sport,…)	Comité consultatif	A partir de janvier 2012
	Renseignements des indicateurs pour le premier bilan et rédaction de l'analyse.	L'ensemble des membres du Comité consultatif	Mars/avril 2012
	Actualisations annuelles de ces indicateurs et bilans	L'ensemble des membres du Comité consultatif	Juin de chaque année
Diffusion des bilans sexués	Rédaction d'une synthèse annuelle communicante et diffusion en interne et en externe. Le titre pourrait être « baromètre égalité femmes - hommes » en Limousin	Région	Septembre de chaque année
	Diffusion sur le site internet de l'observatoire femmes-hommes, les bilans sexués et des analyses.	Région	A partir de juin 2012 et en continu
Incitation des acteurs à réaliser des bilans sexués	Convaincre les territoires, les partenaires institutionnels et associatifs (associations de femmes…) à réaliser dans leur domaine d'actions des bilans sexués	Région	
	Intégration de cette obligation dans les conventions territoriales entre la Région et les territoires (nombre de projets portés par des femmes, nombre de projet incluant une entrée « égalité »…)	Région	A partir de 2013
	Diffusion de ces bilans sexués au sein de l'observatoire	Région	A partir de 2013

CHEF DE FILE
PRISME

3.2 Production de bilans sexués, analyse des besoins et suivi de l'évolution des inégalités entre les femmes et les hommes en Limousin (suite)

Réalisation d'une étude coûts/avantages	Rédiger un argumentaire, en partenariat avec les acteurs régionaux sur le coût généré par l'inaction dans le domaine de l'égalité femmes - hommes au niveau de la région. Cette étude permettra aussi de présenter les dispositifs et acteurs existants.	Région, Délégation aux droits des femmes, CIDFF, CESER, CG, Université…	
	Organiser des ateliers de travail avec des acteurs régionaux : identification de chiffres clés, préparation de l'argumentaire	Région	A partir de septembre 2011
	Réaliser une étude : rédiger un cahier des charges, sélectionner le prestataire et assurer le suivi du marché (Comités de pilotage).	Région Université	Octobre Décembre 2011
	Concevoir une synthèse communicante, de type « les 10 bonnes raisons d'agir pour l'égalité femmes - hommes » et la diffuser largement (1000 exemplaires + mise en ligne sur le site de l'observatoire).	Région	Janvier 2012
Réalisation d'un diagnostic précis des besoins	Rencontrer tous les territoires de projet du Limousin et les acteurs clés (associations de femmes…) afin d'identifier leurs besoins concrets et mobiliser les acteurs locaux. Reproduire les « travelling schools » présentés en Andalousie	Région	
	Organisation et animation des entretiens (40 entretiens)	Région	Janvier-mars 2012
	Rédaction du diagnostic et diffusion sur l'observatoire	Région Université	Avril-juillet 2012
Lancement d'une évaluation	Prévoir une évaluation à 3 ans pour mesurer l'impact de la prise en compte de l'égalité femmes - hommes sur les politiques régionales sous différents angles. Rédaction du cahier de charges et sélection du prestataire	Région	2014

RECOMMANDATIONS :

Pour la réalisation de l'étude coûts/avantages permettant de mesurer le coût pour la collectivité, si aucune action n'est menée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Région pourrait mobiliser l'université de Limoges (le GRESCO par exemple : Groupe de recherches et d'études sociologiques du Centre Ouest). Ces derniers pourraient être aussi impliqués dans la réalisation de certains bilans sexués et dans la réalisation du diagnostic des besoins précis. L'Université de Toulouse (Mistral) pourra aussi être associée via leur section « Genre » regroupant toutes les disciplines.

Pour la réalisation de bilans sexués, la Région travaillera aussi en étroite collaboration avec la Délégation aux droits des femmes

Pour le diagnostic, la Région pourra enrichir son travail de retours d'expériences avec la valorisation de bonnes pratiques régionales, françaises voire européennes diffusées via l'observatoire.

3.3 Conception et animation du site Internet de l'observatoire

CHEF DE FILE PRISME

- **Créer les conditions techniques de valorisation d'une information et d'un pilotage régional de la politique d'égalité femmes-hommes**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Conception du site	Rédaction d'une première trame sur la définition du contenu de la plate-forme internet par le-a chargé-e de mission « égalité » de la Région : données statistiques, indicateurs, méthodes et outils…	Région PRISME Comité consultatif	Novembre 2011
	Présentation de la première version et alimentation du document par les Directeurs et le Comité consultatif égalité en lien avec le ou la chargé-e- de mission Egalité	Région et comité consultatif	Janvier 2012
	Finalisation du document de présentation du site et définition des rubriques : ■ informations générales sur l'égalité ■ plan d'actions « égalité » de la Région ■ contacts des différents acteurs ■ suivi de politique « égalité » ■ diffusion des données sexuées ■ plateforme d'apprentissage en ligne (e-learning - cf. fiche action 1.3)	PRISME	Janvier 2012
Construction du site Internet « égalité femmes-hommes »	Rédiger un cahier des charges, lancer la publicité BOAMP, sélectionner le prestataire et assurer le suivi du marché	PRISME	Février 2012
Animation du site Internet	Actualiser les informations, s'assurer de la mise en ligne de toutes les ressources, rédaction de bonnes pratiques…Travail annuel en continu assuré par le-a chargé-e de mission égalité femmes-hommes en partenariat avec les membres du Comité consultatif.	PRISME	En continu A partir de avril 2012

RECOMMANDATIONS :
Cet observatoire de l'égalité femmes-hommes pourrait s'intégrer sur le site de Prisme dans la partie « observatoire » ou à voir avec d'autres partenaires. Il devra viser à la fois les professionnels de l'égalité femmes/hommes, tout acteur en lien indirectement avec cette problématique, les collectivités et le grand public.

3.4 **Mise en œuvre** d'un plan de **communication** régional sur l'égalité femmes-hommes

CHEF DE FILE
Région Limousin, Direction de la communicattion , de la citoyenneté et de la jeunesse

■ **Sensibiliser les acteurs à l'égalité des chances**

TACHES A REALISER	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RECOMMANDATIONS	PARTENAIRES ET REFERENTS	CALENDRIER PREVISIONNEL
Création d'une charte graphique	Concevoir une ligne graphique commune à l'ensemble de la communication, réalisation d'un logo… ces premiers éléments du kit « Communication » seront largement diffusés à l'ensemble des acteurs régionaux.	L'ensemble des membres du Comité consultatif	
	Rédaction d'un cahier des charges, lancer la publicité BOAMP, sélectionner le prestataire assurer le suivi du marché (Comités de pilotage)	L'ensemble des membres du Comité consultatif	Octobre 2011
Lancement d'une campagne régionale de sensibilisation en faveur de l'égalité femmes-hommes	Définition des messages à diffuser : lutte contre les stéréotypes, place des femmes dans la société, actions des élu-e-s	Région	Mai 2012
	Création d'un kit de communication composé de brochures, affiches, vidéos, spots radio…En fonction des besoins, un ou plusieurs de ces outils pourront être privilégiés.	Région	Juin 2012
Valorisation des actions menées par la Région et par les autres acteurs régionaux	Large diffusion du plan d'actions égalité femmes-hommes de la Région en interne et en externe.	Région	À partir d'octobre 2011
	Intégration de l'égalité femmes-hommes dans la ligne éditoriale des supports de communication externes de la Région et des autres collectivités : portraits, événements, points d'actualités, actions innovantes…	Région	A partir de septembre 2011
	Création d'une rubrique « Egalité femmes/hommes» sur le site de la Région renvoyant vers l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes	Région	Mai 2012
Organisation d'une manifestation annuelle sur l'égalité femmes-hommes	Organiser en partenariat avec les acteurs régionaux un moment fort sur l'égalité femmes-hommes en région Limousin. L'objectif serait de fédérer et mettre en réseau les acteurs et les initiatives, de favoriser l'échange de bonnes pratiques et valoriser cette problématique aux différents échelons territoriaux. Les thèmes seraient différents selon les années : les femmes dans la création d'entreprises, les femmes dans un territoire rural… *Hypothèse : 150 à 200 personnes/1 journée…*	Région, CIDFF Délégation aux droits des femmes, Conseils généraux, Territoires, Associations de femmes, CESER…	
	Préparation de la logistique	Région	Mai septembre 2012
	Définition d'un programme et mobilisation des acteurs locaux (associations de femmes…)	Région	
	Animation des débats	Région	
	Préparation de la restitution	Région	

CHEF DE FILE
Région Limousin

Soutien à des événements en faveur de l'égalité femmes-hommes organisés par des acteurs régionaux	Préparation d'un agenda annuel sur le site de l'observatoire de l'égalité femmes-hommes et communication sur ces événements (CIDFF, SOS racisme, ni putes, ni soumises…)	Région	A partir de mai 2012
	Intégration du critère d'égalité entre les femmes et les hommes dans les demandes de subvention : identifier des indicateurs et les ajouter dans les formulaires de demande (questionnaire-type PO FEDER)	Région Comité consultatif	A partir de mai 2012
Incitation des collectivités locales de la région à s'engager en faveur de l'égalité et à signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.	Sensibiliser les collectivités territoriales : dans les domaines où le Conseil Régional du Limousin est chef de file, il incitera les autres collectivités à s'engager, notamment en lançant un appel public à signer la Charte européenne et en communiquant son plan d'actions à toutes les collectivités locales du territoire. Contact bilatéral entre l'élu-e régional-e en charge des questions d'égalité et les élu-e-s des autres collectivités	Région et collectivités territoriales du Limousin	A partir de juin 2011

COÛT PRÉVISIONNEL GLOBAL COMMUNICATION :
50 000 € maximum (y compris le site Internet de l'Observatoire de l'égalité femmes - hommes).

RECOMMANDATIONS SUR L'ORGANISATION DE LA COMMUNICATION :
- Faire connaître et identifier en collaboration avec le-a chargé-e de communication de la Région des initiatives et témoignages à valoriser dans les supports de communication externes de la Région. Ces focus pourront concerner des actions soutenues par la Région ou des initiatives portées directement par certains secteurs.
- Veiller à développer des liens réguliers entre le-a chargé-e de mission « Egalité femmes-hommes » et les associations de femmes. La communication doit aussi être au plus proche des besoins des femmes sur le terrain.
- Faire passer des messages mettant en avant le fait que les femmes ne doivent pas s'autocensurer mais qu'elles ont toute leur place dans la prise de responsabilité.
- Utiliser notamment les témoignages de femmes pour la campagne de sensibilisation lancée par la Région.

RECOMMANDATIONS SUR L'ORGANISATION DE L'ÉVÉNEMENT ANNUEL :
- Pour l'organisation de l'événement annuel, le choix d'une thématique devra être fait. Ensuite l'événement pourra s'organiser de manière suivante :
a) Introduction par le lancement d'une vidéo
b) Présentation des chiffres clés sur la question de l'égalité femmes-hommes sur le thème sélectionné
c) les dispositifs d'appui et d'information mis en place sur ce thème et par les différents types d'acteurs
d) Des témoignages de bénéficiaires
e) Ateliers en sous thèmes avec témoignages d'acteurs bénéficiaires ou d'accompagnateurs de démarches
f) Perspectives

Egalité entre les femmes et les hommes

Annexes

ANNEXE 1 - Indicateurs en ressources humaines - Région Limousin :

■ Salaire brut moyen (équivalent temps plein) des employés hommes et des employées femmes dans la collectivité par niveau hiérarchique, et effectif :

	Montant en €	NOMBRE :	Dont TOS
HOMMES	**Total : 2 598**	**Total : 665**	**502**
Cat A	3 655	74, dont Chefs Service : 6, Directeurs : 5, DGA : 4, DGS : 1	
Cat B	2 404	25	
Cat C	1 736	566	502
FEMMES	**Total : 2 402**	**Total : 829**	**543**
Cat A	3 174	98, dont chefs de service : 8 Directrices : 6 DGA : 0 DGS : 0	
Cat B	2 350	84	1
Cat C	1 681	647	542

■ Femmes et hommes employé-e-s à temps partiel au sein de la collectivité :

	Effectif sur global Région en %	NOMBRE :	Dont TOS
HOMMES	**%**	**Total : 7**	**1**
Cat A	0,3	5, dont chefs de service : 0, Directeurs : 0, DGA : 0, DGS : 0	
Cat B	0,06	1	
Cat C	0,06	1	1
FEMMES	**%**	**Total : 61**	**10**
Cat A	1,2	18, dont chefs de service : 2 Directrices : 0	
Cat B	1	15	
Cat C	1,9	28	10

Nombre d'agents absents sur les jours accordés pour enfants malades :

■ Femmes : 476, soit 57,42% de l'effectif total féminin
■ Hommes : 162, soit 24,36 % de l'effectif masculin

(source DRH Région Limousin juillet 2010)

ANNEXE 2 :
Analyse* de la mission RUR@CT de transfert de la bonne pratique Andalouse « GENDER »

1. Rappel du contexte de la mission

Dans le cadre de la mission Rur@ct, le Conseil régional Limousin a confirmé sa volonté de s'inspirer de la politique d'égalité des genres menée par l'Andalousie.

Rappel de la bonne pratique Andalouse

Le Ministère andalou de l'agriculture et de la pêche s'est donné comme objectif la pleine intégration des femmes dans la vie économique et sociale du milieu rural. Il a créé à cette fin une ligne d'aide annuelle pour l'intégration de la perspective d'égalité dans toutes les actions de développement rural du niveau régional au niveau local, via les groupes d'action locale (GAL). Une équipe est dédiée à cette mission. Des critères d'évaluation et de sélection des projets sur l'égalité ont été définis. Toute cette action s'articule autour d'un plan « égalité » élaboré au niveau régional et décliné à l'échelle des territoires de projet en zone rurale. Pour étendre la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques andalouses, plusieurs des Ministères d'Andalousie ont bénéficié du large plan de formation « égalité » afin de les sensibiliser et de faire de l'égalité, un élément transversal à l'ensemble des politiques publiques. La prise en compte de cette question s'inscrit dans un cadre réglementaire décliné par une loi au niveau national et régional. Localement, cette politique a donné lieu à la mise en place d'actions concrètes portées par les femmes ou contribuant à diminuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Cette décision de transfert a donné lieu à une réunion préparatoire le 18 octobre 2010 ayant permis d'avoir une première vision des acteurs et expériences sur l'égalité des genres en région Limousin. Une visite sur place a été ensuite organisée les 10 et 11 novembre 2010 avec une délégation de 7 personnes .

Ces deux premières phases ont confirmé l'intérêt pour la Région Limousin de transférer la bonne pratique andalouse et de l'intégrer dans la démarche actuelle de l'élaboration du plan d'actions « Egalité des genres ». Mais ce transfert ne sera un succès qu'à certaines conditions et en tenant compte des acteurs et spécificités régionales, des actions déjà menées.

Ce présent document permettra de :

- formuler les recommandations pour un transfert réussi de la bonne pratique andalouse.
- proposer des fiches actions opérationnelles intégrées au plan d'actions « Egalité des genres » impliquant les différents niveaux territoriaux sur les compétences régionales : aménagement du territoire, formation professionnelle, développement territorial et développement économique.

2. Le projet andalou sur l'égalité des chances

Pour mémoire, l'expérience andalouse a montré des résultats très positifs, mais les clés du succès sont liées à plusieurs éléments :

* réalisée par Eureka 21 début 2011

- Son intégration dans une approche très participative impliquant à la fois les différents services de la Région et les acteurs locaux au sein des territoires, incluant notamment les associations de femmes. Cette démarche a permis une identification précise des besoins, approche nécessaire au développement d'actions de formation, d'accompagnement, d'animation…
- la mise en œuvre du plan de formation « égalité des genres » à toutes les échelles territoriales : du niveau régional, au niveau des territoires en passant par les niveaux territoriaux intermédiaires (services instructeurs des dossiers). La prise en compte des genres n'étant efficiente que si tous les acteurs intervenant dans le cycle d'un projet, sont sensibilisés et formés à cette approche.
- un accompagnement des territoires par la Région andalouse pour l'intégration de l'égalité des genres dans les territoires. Cette démarche est aussi confortée par la mobilisation des associations de femmes, très fortement présentes en Andalousie.

3. Les conditions générales d'un transfert en Limousin : recommandations

3.1. Enjeux et objectifs stratégiques du transfert du projet espagnol sur l'égalité des chances

Le transfert de la bonne pratique andalouse s'inscrit dans une dynamique stratégique tant au niveau européen qu'au niveau régional.

Au niveau européen, la feuille de route de la stratégie pour l'égalité femmes - hommes 2010-2015 a été élaborée et met en valeur plusieurs priorités à prendre en compte aux différentes échelles territoriales : l'indépendance économique des femmes, l'égalité des rémunérations, l'égalité dans la prise de décision, la dignité, l'intégrité et la fin des violences fondées sur le sexe, l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures, les questions transversales (égalité de traitement entre les femmes et les hommes, amélioration de la gouvernance des politiques d'égalité des genres, diffusion de bonnes pratiques dans les domaines du sport, de la culture, …).

A l'échelle nationale, le gouvernement prévoit la réalisation d'un plan interministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2011.
En Région Limousin, le Président a signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Intégré dans l'agenda 21, ceci donne lieu à la rédaction d'un plan d'action régional dans lequel s'inscrit le transfert de la bonne pratique andalouse.

3.2. Recommandations méthodologiques

3.2.1. S'organiser : prévoir des actions préparatoires avant la mise en œuvre effective d'actions en faveur de l'égalité femmes - hommes

Un des volets du plan d'action comprendra un plan de formation vers les acteurs régionaux. Il contribuera à la politique régionale pour lutter contre les stéréotypes, connaître les dispositifs en faveur de l'égalité et les acteurs impliqués, voir les pratiques possibles et les actions envisageables ainsi que la méthodologie pour intégrer l'égalité des genres dans les différentes politiques régionales… Tous les agents et élus du Conseil régional ainsi que d'autres acteurs, relais sur les territoires du projet, concernés par ce plan de formation. Celui se mettra en œuvre progressivement selon les publics.

Afin de favoriser une approche transversale de l'égalité des genres à travers les différentes politiques du CRL, l'ensemble des services devra être mobilisé au-delà du plan de formation. Ainsi, ce théme sera abordé à chaque réunion de Direction. Pour s'assurer d'une véritable prise en compte de ce thème, des outils devront être formalisés pour rendre compte des avancées. Ils seront restitués à cette occasion. Ceci garantira le maintien des préoccupations d'égalité des genres dans toutes les actions mises en œuvre et contribuant au suivi de cette politique.
Des instances de gouvernance techniques et politiques doivent également être prévues pour une intégration réussie de la question d'égalité femmes-hommes. Pour la gouvernance technique du projet, il est ainsi prévu la création d'un comité consultatif comprenant à la fois des agents du CRL mais également des acteurs extérieurs diversifiés tels que le CESER, le CIDFF, la délégation aux droits des femmes, des associations de femmes…Cette instance aura un rôle de consultation et de propositions. Un comité de pilotage constitué des élus de la Région validera quant à lui les différents projets et propositions au minimum une fois par an. Ceci contribuera au portage politique de cette démarche, condition de réussite de la mise en œuvre de ce plan d'actions.

Enfin, le plan d'actions général d'égalité des genres au niveau régional devra être présenté à plusieurs reprises aux agents et aux élu-e-s afin de favoriser une appropriation de ce document et des priorités. Pour cela, des rencontres bilatérales seront préalablement organisées entre le-a chargé-e de mission « Egalité femmes-hommes » de la Région et les Directeurs. Cela permettra d'ajuster les fiches en fonction des actions déjà menées et de contribuer à leur appropriation. Ces entretiens seront aussi l'occasion de sensibiliser les référents à leur nécessaire participation

La bonne pratique andalouse :

Le transfert de la bonne pratique andalouse va donc permettre d'enrichir le plan d'action régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes, porté par l'institution. Ce projet bénéficie d'un portage politique et est développé par le Conseil régional. Intégrée dans la stratégie de développement durable, la politique d'égalité femmes - hommes est transversale et concernera l'ensemble des services et des compétences du CRL.

Elle permettra de réinterroger toute les politiques de la collectivité et de ne pas seulement mettre en place un projet ponctuel. Elle contribuera avec le temps à une prise en compte de l'égalité femmes - hommes systématique dans tous les projets portés par la Région et dans l'organisation de l'institution elle-même.

au suivi d'indicateurs (bilans sexués). Cette étape sera cruciale pour la réussite et l'effective mise en œuvre de ce plan d'action régional.

3.2.2. Comprendre les différences entre les hommes et les femmes et évaluer l'incidence de la politique régionale

Une seconde étape clé sera d'améliorer la connaissance des besoins du public des femmes ou des structures d'accompagnement, mais également d'avoir une vision plus précise sur le diagnostic sexué de la région Limousin.
Il est donc proposé de mettre en place un observatoire de l'égalité permettant de réunir à la fois les ressources et informations sur les questions d'égalité des genres mais également de produire des bilans sexués et une analyse des besoins. Ceci permettra de prendre conscience des inégalités, de comprendre la situation réelle, d'évaluer le niveau d'inégalité et de définir les actions prioritaires. Afin d'observer les évolutions, la définition d'indicateurs chiffrés en face des objectifs doit être prévue afin d'assurer le suivi et l'impact de la prise en compte de l'égalité femmes/hommes en région Limousin.
Des actions de sensibilisation tant en interne qu'en externe devront par ailleurs être prévues afin de renforcer l'argumentaire et de contribuer à une prise de conscience des inégalités inexistantes et à une appropriation des enjeux.

3.2.3. Agir et développer des actions en faveur l'égalité des genres

Deux types d'intervention doivent être envisagés :

- intégrer l'égalité des genres dans les politiques régionales en cours et inciter les acteurs régionaux (territoires et entreprises) à mener une démarche similaire.
- mettre en place des actions spécifiques visant à réduire les inégalités femmes - hommes.

Au-delà ces types d'intervention en lien avec les compétences du Conseil régional, il est important que la collectivité soit amenée à se questionner sur ces propres pratiques en tant que prescripteurs de biens et services et en tant qu'employeur.

Enfin, au-delà de l'action directe menée par le Conseil régional, le CRL doit impulser une politique volontariste dans ce domaine vers les acteurs territoriaux. Ainsi, au même titre que les principes d'éco conditionnalité, des critères liés à l'égalité des genres pourraient être mis en place et permettre l'obtention de bonus financiers via notamment les conventions territoriales. Ceci impliquera un travail d'accompagnement par le CRL des territoires pour mettre en oeuvre une telle démarche.

3.3. Recommandations opérationnelles

Pour rendre possible et concret ce plan d'actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, plusieurs actions opérationnelles doivent être prévues.

a. Prévoir des ressources humaines, techniques et financières

La mobilisation en ressources humaines devra au minimum inclure :

- la mise à disposition de tout ou partie du temps d'un-e chargé-e de mission de la Région pour piloter au niveau régional la politique d'égalité des genres, assurer un appui technique tant un interne qu'un niveau externe auprès de certains acteurs (territoires par exemple).
- un temps dédié à l'égalité femmes/hommes à l'occasion des réunions de Direction.

Le-la chargé-e de mission « égalité » au sein de la Région aura pour rôle d'assurer le suivi, d'animer la démarche en interne, d'être le garant et le « stimulateur » d'une prise en compte de l'égalité femmes - hommes dans les politiques régionales et vers les acteurs régionaux.

Le principe de prise en compte de ce critère pour l'obtention de subventions pour les territoires et les entreprises est très stimulant et a montré les effets positifs en Andalousie. Par contre, ceci impliquera une information et un appui en amont des publics concernés afin de leur présenter en toute transparence « les règles du jeu » et les modalités précises. Ces missions seront assurées par le/la chargé-e de mission « égalité femmes/hommes » de la Région.

b. S'appuyer sur les acteurs régionaux

La bonne réussite de ce plan d'actions pour l'égalité des genres se basera sur la mobilisation des acteurs déjà impliqués sur cette problématique. Il ne s'agit pas systématiquement de mettre en place de nouvelles actions, mais au contraire de mieux coordonner les différentes initiatives, de soutenir de manière homogène les structures œuvrant dans ce domaine et d'améliorer la couverture territoriale des différentes interventions. Les conventions liant le CRL et certains structures et associations seront un bon outil pour compléter certaines interventions ou mieux les cibler, selon les compétences et savoir-faire de chacune.

Les territoires de projet seront aussi au cœur de la démarche en tant que :

- bénéficiaires de subventions de la Région : ils pourront bénéficier de bonus financiers si la prise en compte de l'égalité femmes - hommes ou la mise en œuvre de projets visant l'égalité est vérifiée.
- porteur d'une stratégie territoriale : ils seront incités à soutenir des projets et à mettre en place eux-mêmes un bonus financier à destination des actions.

c. Offrir un accompagnement méthodologique

Au-delà du plan de formation, le Conseil régional apportera un appui aux territoires volontaires pour s'impliquer dans la mise en œuvre d'un plan « égalité » :

- mise à disposition, en collaboration, avec les acteurs locaux, de données sexuées,
- appui dans la définition de critères pour mesurer la prise en compte de l'égalité des genres dans un projet
- rédaction d'un guide méthodologique pour la mise en œuvre de ce plan.

Ces différentes recommandations nous amènent à proposer une structuration du plan d'actions autour de **3 axes principaux**, répondant aux différents articles de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommescommes dans la vie locale :

Axe 1 : Gouvernance de l'égalité femmes - hommes au sein de l'institution régionale

Rappel de la charte européenne pour l'égalité

Article 6 – Contrer les stéréotypes
Article 13 – L'éducation et la formation continue
Article 24 – Développement durable
Article 25 - Planification urbaine et locale
Article 27 – Développement économique

Axe 2 : Intégration de l'égalité femmes - hommes dans les politiques régionales

Rappel de la charte européenne pour l'égalité :
Article 6 – Contrer les stéréotypes
Article 13 – L'éducation et la formation continue
Article 24 – Développement durable
Article 25 - Planification urbaine et locale
Article 27 – Développement économique

Axe 3 : Mise en place d'un observatoire régional de l'égalité femmes - hommes

Rappel de la charte européenne pour l'égalité :
Article 9 – Analyse sexuée
Article 10 – Discriminations multiples ou obstacles

ANNEXE 3 :
Documents relatifs à l'égalité femmes - hommes pour l'instruction des demandes de subvention FEDER*.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, une valeur commune de l'Union européenne, et une condition nécessaire pour la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'UE. La Commission Européenne encourage l' intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et activités de l'UE. Ce questionnaire doit être renseigné par le porteur de projet.

* Documents en vigueur lors de l'adoption du plan régional en juin 2011.

Place des femmes au sein de la structure

1 -Position de la femme qui occupe le poste avec le plus de responsabilité au sein de la structure

Direction générale ☐
Cadre ☐
Cadre dirigeant/ Direction générale adjointe ☐
Autre ☐

2 - Part des femmes (en ETP) dans chacune des catégories suivantes

	TOTAL	FEMMES	% ETP
Chef d'entreprise/ Direction générale			
Cadres, ingénieurs et professions Intellectuelles supérieures			
Professions intermédiaires			
Employés			
Ouvriers			
Total			

Dispositions spécifiques permettant de concilier les temps de vie (conciliation vie familiale/vie professionnelle)

3 - Actions qui sont ou seront mises en place pour faciliter la garde d'enfants :

Crèche d'employeur	☐ Réalisé	☐ En projet
Achat de places dans des crèches	☐ Réalisé	☐ En projet
Cofinancement des Chèques Emploi Service Universel	☐ Réalisé	☐ En projet
Autre (à spécifier)	☐ Réalisé	☐ En projet
Rien		

4 - L'organisation du travail actuelle ou à venir va-t-elle permettre aux salariés d'aménager leur temps de travail ?

Horaires « à la carte »	☐ Réalisé	☐ En projet
Conciergerie d'entreprise*	☐ Réalisé	☐ En projet
Télétravail	☐ Réalisé	☐ En projet
Autre (à spécifier)	☐ Réalisé	☐ En projet
Non		

Participation des femmes à l'élaboration du projet

5 - Comment les femmes seront-elles impliquées dans le projet ?

☐ Direction / coordination du projet
☐ Suivi et Mise en œuvre du projet
☐ Montage du projet
☐ Secrétariat

6 - Au total, quel est le pourcentage de femmes parmi les personnes impliquées dans le projet en etp ?

☐ Supérieur à 50 %
☐ Entre 10 et 25 %
☐ Entre 25 et 50 %
☐ Inférieur à 10 %

Les effets du projet sur l'égalité entre les hommes et les femmes

7 - Existe-t-il dans votre secteur des freins pour recruter des femmes ?

☐ Oui ☐ Non
Si oui, pourquoi ?

8 - S'ils existent, y a-t-il des actions prévues pour lever ces freins ?

☐ Oui Si oui, lesquelles ?
☐ Non Si non, pourquoi ?

9 - Le projet financé permettra-t-il d'ameliorer cette situation ?

☐ Oui Si oui, comment ?
☐ Non Si non, pourquoi ?

10 - Pensez-vous que votre projet va avoir des effets sur l'égalité entre les hommes et les femmes, et en particulier pour :

Concilier les temps de vie

☐ Aucun effet ☐ Effets directs ☐ Effets indirects
Nature de ces effets :

Améliorer la situation de l'emploi des femmes (qualification, représentation dans le secteur, salaire)

☐ Aucun effet ☐ Effets directs ☐ Effets indirects
Nature de ces effets :

Autre (à spécifier)

☐ Aucun effet ☐ Effets directs ☐ Effets indirects
Nature de ces effets :

Grille de notation

1 -La place des femmes au sein de la structure porteuse du projet

QUESTION	CHOIX	VALEUR	NOTE
Quelle est la position de la femme qui occupe le poste avec le plus de responsabilité au sein de la structure porteuse de projet ?	Direction générale	4	
	Cadre dirigeant/Direction générale adjointe	3	
	Cadre	2	
	Autre	1	
Quelle est la part des femmes (en ETP) parmi les effectifs de la structure porteuse?	Plus de 50%	2	
	Entre 25 et 50%	1.5	
	Entre 10 et 25%	1	
	Moins de 10%	0.5	
Quelle est la part des femmes dans les effectifs de la structure porteuse dans chacune des catégories socio-professionnelles suivantes ?	Chefs d'entreprise/ direction générale	%	
	Cadres, ingénieurs, professions intellectuelles supérieures	%	
	Professions intermédiaires	%	
	Employés	%	
	Ouvrier	%	
Quelle est la part des femmes parmi les cadres et la direction ?	Plus de 50%	4	
	Entre 25 et 50%	3	
	Entre 10 et 25%	2	
	Moins de 10%	1	
			/10

2 - Les dispositions spécifiques permettant de concilier les temps de vie

QUESTION	CHOIX	VALEUR	NOTE
Quelles actions sont ou seront mises en place pour faciliter la garde d'enfants ?	Crèche d'employeurs (d'entreprises par exemple)	5	
	Achat de places dans les crèches	3	
	Cofinancement des Chèques Emploi Service Universel	3	
	Autre (spécifier)		
	Non	0	
L'organisation du travail actuelle ou à venir va-t-elle permettre aux salariés d'aménager leur temps de travail ?	Horaires à la carte	5	
	Conciergerie d'entreprises	5	
	Télétravail	5	
	Autre (spécifier)		
	Non	0	
			/10

3 - La participation des femmes à l'élaboration du projet

QUESTION	CHOIX	VALEUR	NOTE
Comment les femmes seront-elles impliquées dans le projet ?	Direction / coordination	10	
	Montage du projet	8	
	Suivi et mise en œuvre du projet	7	
	Secrétariat	3	
L'organisation du travail actuelle ou à venir va-t-elle permettre aux salariés d'aménager leur temps de travail ?	Plus de 50%	10	
	Entre 25 et 50%	8	
	Entre 10 et 25%	5	
	Moins de 10%	2	
			/20

4 - Les effets du projet sur l'égalité entre les hommes et les femmes

QUESTION	CHOIX
Dans le secteur d'activité du projet (notamment pour pourvoir les postes créés), rencontrez-vous (ou pensez-vous rencontrer) des difficultés pour recruter des femmes ?	Oui Non Précisez pourquoi
Avez-vous connaissance d'actions visant à lever ces difficultés ? Votre projet doit-il permettre d'améliorer cette situation ?	Oui Non Précisez lesquels
Pensez-vous que votre projet va avoir des effets sur l'égalité entre les hommes et les femmes ?	Concilier les temps de vie ☐ Aucun effet ☐ Effets directs ☐ Effets indirects Nature des effets : Améliorer la situation de l'emploi des femmes ☐ Aucun effet ☐ Effets directs ☐ Effets indirects Nature des effets : Autre (à préciser) ☐ Aucun effet ☐ Effets directs ☐ Effets indirects Nature des effets :

Appréciation globale de l'intégration de l'égalité des chances H/F dans les activités et le projet	Note globale (Note 1+2+3)	/40

Très positive (>25 ou effets significatifs sur l'égalité H/F)	☐	Remarques
Positive (entre 15 et 25 ou effets indirects sur l'égalité H/F)	☐	
Neutre	☐	



Conseil Régional du Limousin

27 Boulevard de la Corderie
CS 3116
87031 LIMOGES CEDEX 1
Tél : 05 55 45 19 00
www.region-limousin.fr

Maison de la Région en Creuse

6, boulevard Carnot
23000 Guéret
Tél. : 05 55 80 32 80

Maison de la Région en Corrèze

3, place Carnot
19000 Tulle
Tél. 05 55 29 00 29

Ce document et le plan d'actions ont été co-financés par le Fonds Européen de Développement Régional, dans le cadre du projet INTERREG IV C «Ruraland».

Une chance à saisir

Pointcarré Communication 2011