



PREFET DE LA REGION AUVERGNE

**SECRETARIAT GENERAL
POUR LES AFFAIRES REGIONALES**

Affaire suivie par
Martine BRUNSWIG

Tel : 04 73 98 63 17

droits-des-femmes@auvergne.pref.gouv.fr

PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN REGION AUVERGNE

2011/2013

Validé au Comité Régional de l'Administration le 9 décembre 2011
Signé le 8 mars 2012



18, boulevard Desaix – 63033 CLERMONT-FERRAND cedex 01
Tél. : 04 73 98 63 17 – Télécopieur : 04 73 98 61 08
Internet : <http://www.auvergne.pref.gouv.fr> – Courriel : droits-des-femmes@auvergne.pref.gouv.fr



SOMMAIRE

Editorial.....	4
Cadre réglementaire.....	5
Construction de la stratégie du PRSEFH : un contexte favorable et diagnostic	7
Deux enjeux majeurs :	15
- 1) Faire évoluer les idées reçues pour équilibrer la place et le rôle des femmes dans toutes les sphères de la société	
- 2) Combattre les stéréotypes sexistes pour agir contre toutes les violences faites aux femmes	
Trois priorités transversales :	16
- 1) Accéder à la connaissance en produisant des statistiques locales sexuées	
- 2) Appliquer au sein des ressources humaines l'égalité et former les personnels de l'Etat et autres acteurs	
- 3) Expertiser les modalités de prise en compte de l'égalité dans l'ensemble des programmes, Projets et autres actions de communication	
Huit axes stratégiques : argumentaires et actions	
1^{er} enjeu : 4 axes stratégiques	20
- 1axe : Lutter contre les stéréotypes qui dès le plus jeune âge conditionnent les filles par des choix d'orientation pénalisant leur devenir professionnel	
- 2 axe : Informer, accompagner les acteurs économiques et les entreprises pour l'égalité professionnelle et agir pour l'insertion durable des femmes dans l'emploi	
- 3 axe : Soutenir l'initiative des femmes par la création d'activité ou d'entreprise y compris en zone rurale notamment et lutter contre la pauvreté	
- 4 axe : Améliorer la visibilité des femmes dans la société en associant tous les acteurs et les collectivités locales	
2^{ème} enjeu : 4 axes stratégiques	36
- 5 axe : Combattre les stéréotypes sexistes et agir contre toutes les violences faites aux femmes	
- 6 axe : Animer, piloter la mise en œuvre du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes	
- 7 axe : Sensibiliser, informer, former tous les acteurs et professionnels pour agir contre tous les types de violences sexistes (violences conjugales, viols et agressions sexuelles...)	
- 8 axe Veiller à l'information et à la promotion des droits des femmes, renforcer le dispositif opérationnel relatif à l'éducation de la sexualité en milieu scolaire	
Les modalités de suivi du PRSEFH.....	45
Le budget de genre	46
Signatures des responsables des engagements pris dans le Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	47
ANNEXE : 68 FICHES ACTIONS	
<i>Actions transversales</i>	52
INSEE, SGAR, Rectorat, DRFIP, DREAL, DRAC, Conseil régional	
<i>1er enjeu</i>	
1 ^{er} axe : DRDFE, SAIO, Conseil régional, CREDIS, CAPEB.....	63
2 ^{ème} axe : DIRECCTE, POLE EMPLOI, GIP, AFPA, ARACT, CCIRA, CRMA.....	72

AGEFOS AFT,ADEFIM, FBBR, ALLIZE PLASTURGIE, URACIFF, FFP,	84
Aubert et Duval, MICHELIN, SNCF, GDF, EDF, Orange, VOLVIC, GrDF, ErDF	96
CFDT, CFECGC, CGT, CGPME.....	105
Club des 1000, DATAR.....	109
3 ^{ème} axe : AUVERGNE ACTIVE, DATAR, ESPACE INFO JEUNES.....	113
4 ^{ème} axe : DRAC, DRJSCS, RCF63, Conseil Général 63, Parc Livradois Forez	
Association des maires de Haute Loire, Association des maires du 63.....	116
 <i>2ème enjeu</i>	
5 ^{ème} axe : DRDFE, DRAAF,	125
6 ^{ème} axe : DRDFE,DRJSCS.....	128
7 ^{ème} axe : Gendarmerie région, DDSP 03, DDSP 15, DDSP 43, DDSP 63	
Parquet de la Cour d'Appel de RIOM, DRDFE.....	133
8 ^{ème} axe : URACIFF, ACSE, ARS.....	142
 SIGLES	 148

EDITORIAL

Le Plan Régional Stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Auvergne s'inscrit dans une dynamique sans précédent en faveur de l'égalité. Il met en lumière les engagements pris par tous les directeurs régionaux et agences de l'Etat ainsi que ceux des forces vives de notre région. Chacun d'entre vous a ciblé au moins un objectif de progrès qui pourra être évalué pendant la période 2011-2013, et, je salue ici celles et ceux qui contribuent à donner de l'Auvergne, l'image d'une région en mouvement.

Ce document unique pour rendre visible et lisible la politique de l'égalité, mis en application par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité est articulé autour de deux enjeux majeurs :

- faire évoluer ensemble les mentalités afin d'équilibrer la place et le rôle des femmes dans toutes les sphères de la société,
- combattre les stéréotypes sexistes pour agir contre toutes les violences faites aux femmes.

Ces deux enjeux se déclinent en huit axes stratégiques dans lesquels se retrouvent tous les engagements des responsables administratifs et acteurs de cette région. L'Auvergne est désormais en marche, dans une véritable dynamique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et, je remercie toutes celles et tous ceux qui se sont engagés dans ce Plan régional stratégique.

Dans ce domaine, l'Etat se doit d'être exemplaire, car il est garant de la justice sociale, économique et joue un rôle de premier plan pour la sécurité des personnes en luttant contre toutes les formes de violences faites aux femmes. En outre, il appartient à l'Etat de piloter cette politique de l'égalité entre les femmes et les hommes pour respecter ses engagements communautaires.

Je sais pouvoir compter sur la mobilisation de tous les services de l'Etat et de l'ensemble des partenaires qui se sont engagés résolument pour que l'égalité entre les femmes et les hommes marque une avancée significative et bénéfique pour notre région.

Francis LAMY
Préfet de la région Auvergne
Préfet du Puy-de-Dôme

Plan Régional Stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Auvergne

Introduction : Le cadre réglementaire du PRSEFH

La politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur une ambition collective d'organiser un dispositif pérenne et homogène sur l'ensemble du territoire en mobilisant l'ensemble des chefs de service des administrations, des agences, les acteurs économiques, les partenaires sociaux, les collectivités territoriales sur l'importance et les enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques.

En 2010, dans le cadre de la révision générale des politiques publiques, la France dispose d'un mécanisme institutionnel à caractère interministériel, au sein de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS). La directrice générale de cette institution est aussi Déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau national un Plan d'Action Interministériel (PAI) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est piloté par le Service des Droits des Femmes et de l'Egalité sous l'autorité de la Direction Générale de la Cohésion Sociale, ce document devant servir de feuille de route aux décideurs publics.

Ce programme d'actions ambitieux du Gouvernement s'articule autour d'objectifs communs à tous les ministères, et, d'objectifs spécifiques à chaque ministère assortis d'indicateurs de suivi.

Le document de politique transversale (DPT) 2012, relatif à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes mentionne la formalisation d'une stratégie régionale d'action dans le cadre d'un plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi au niveau déconcentré, l'Auvergne comme toutes les autres régions françaises s'inscrit dans la dynamique gouvernementale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Non seulement tous les services et Agences de l'Etat doivent se mobiliser pour rendre visible et lisible dans un document unique les orientations et les actions en faveur de l'égalité, mais il convient que l'ensemble des responsables économiques, politiques, associatifs apportent également leur contribution.

La circulaire n° DGCS/B1/2011/358 du 12 septembre 2011 relative à la mise en place du Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH) est structurée en deux volets d'intervention :

- Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale
- Promotion des droits des femmes, présentation et lutte contre les violences sexistes (y compris la déclinaison locale du 3^{ème} Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes)

Le Plan régional stratégique doit respecter ces deux grands volets et fait l'objet d'une présentation et d'une validation au Comité de l'Administration Régionale.

Le Plan régional stratégique (PRSEFH) sous l'autorité du Préfet s'articule autour de modalités de gouvernance spécifiques :

- Un réseau de référents, désignés au plus haut niveau hiérarchique au sein de chacun des signataires du PRSEFFH
- Ces référents participent au comité de suivi sous l'autorité du Préfet de région et le cas échéant de représentants des collectivités territoriales signataires, au moins deux fois par an

- La déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité coordonne la mise en œuvre du Plan stratégique régional et elle en suit la réalisation (tableau de bord, analyse croisée des différents critères)
- Au niveau départemental, la ou le chargé-e de mission départemental-e contribue sous l'autorité du Directeur Départemental Interministériel (DDCS ou DDCSPP) au suivi et à la mise en œuvre des actions départementales et en assure la remontée d'informations auprès de la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

Le comité de suivi assure l'évaluation au vu des objectifs inscrits dans le Plan régional stratégique (PRSEFH) pour permettre, si besoin est une adaptation pour une meilleure efficacité des processus de conception, de mise en œuvre et de suivi.

Il s'agit aussi d'évaluer l'impact de cette politique interministérielle de l'égalité auprès des acteurs locaux c'est-à-dire l'adéquation des actions mises en œuvre au regard des enjeux de l'intégration de la dimension du genre dans les politiques publiques et/ou les avancées de l'égalité femmes/hommes au sein des ressources humaines des différentes administrations et des organismes partenaires.

Il permet aussi d'identifier et de valoriser des politiques innovantes ou particulièrement performantes.

Les résultats font l'objet d'une remontée d'information vers le niveau national et les résultats des évaluations régionales agrégées et consolidées seront retracés dans la synthèse nationale et diffusées auprès des partenaires locaux signataires.

L'instruction gouvernementale N° DGCS/SDFE-B1/2011/ du 5 août 2011 relative à la mise en œuvre territoriale de la politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet en Auvergne dès le 5 septembre 2011 d'une présentation en pré-CAR et le 9 décembre d'une validation au CAR.

Construction de la stratégie du PRSEFH

Un contexte favorable et diagnostic

La stratégie régionale est adaptée aux spécificités de l'Auvergne tout en respectant les priorités nationales pour faire miroiter le Plan d'action interministériel (PAI) national.

1 – Un contexte favorable pour rendre visible et lisible l'égalité entre les femmes et les hommes

A) Une opportunité pour un réseau d'acteurs auvergnats déjà engagés dans les stratégies de l'égalité

Des référents ont été désignés à la demande du Préfet dans la plupart des administrations et agence de l'Etat dès 2009 (DIRECCTE, DRFIP, DRJSCS, DRRT, DREAL, Rectorat, DRAC, DRAAF, Pôle Emploi).

La construction de ce Plan stratégique pour l'égalité a permis d'ouvrir à l'ensemble des services (la plate-forme RH du SGAR, la DATAR, l'INSEE, l'ARS, la gendarmerie au niveau régional, les quatre directions départementales de la sécurité publique) un appel à contribution pour s'engager dans ce Plan pour un Etat exemplaire dans la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il convient de rappeler que depuis une dizaine d'années, des actions sur l'égalité sont construites avec l'association des femmes élues avec laquelle une Charte avait été signée en 2004.

Pour amplifier la stratégie, en 2010, la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité et les chargées de mission départementales ont créé des fiches qui sont des outils pour accompagner les collectivités locales. Ce travail a été pour partie réintroduit dans un document national réalisé par l'Observatoire de la Parité, service du Premier Ministre.

En 2011, l'Etat (droits des femmes et égalité) soutient une action de fond pour une sensibilisation dans les quatre départements en faveur des collectivités territoriales pour augmenter le nombre d'adhésion à la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plusieurs collectivités se sont engagées dans cette Charte en 2009: le Conseil Régional, le Conseil Général du Puy-de-Dôme. D'autres collectivités ont signé en 2011: CLERMONT-FERRAND dans le Puy-de-Dôme, YTRAC dans le Cantal. D'autres collectivités ont voté des délibérations ou préparent des plans d'action : CHATELDON pour le Puy-de-Dôme, PUY en VELAY, le Conseil Général et de Haute Loire.

Dans le domaine économique, la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité et les chargées de mission départementales poursuivent la mobilisation des acteurs économiques sur l'égalité professionnelle et salariale et la mixité. La Chambre de Commerce Régionale et d'Industrie, la Chambre régionale de Métiers et de l'Artisanat d'Auvergne, la Fédération régionale du Bâtiment, l'Union des Industries et Métiers de la métallurgie, Alyzée Plasturgie, l'AFT, la CAPEB régionale, le Club des 1000 (entreprises), l'ARACT, l'AFPA, AGEFOS PME, mènent des actions pour faire évoluer les pratiques managériales des entreprises et la mixité. La construction du plan stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est une opportunité réelle pour qu'ils puissent valoriser les efforts conduits en affichant des engagements.

Parmi les partenaires sociaux certains ont déjà engagé des actions et ils tous ont été invités à participer à l'élaboration de ce plan. Des réponses favorables ont été données par la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFE-CGC, la CGT.

Pour amplifier la mise en œuvre des mesures temporaires et positives de l'égalité et, en particulier pour le Prix de la Vocation Scientifique et Technique, la délégation régionale a associé depuis plusieurs années huit grandes entreprises en Auvergne qui ont trouvé pour certaines d'entre elles une

opportunité d'afficher leur propre politique en termes d'égalité professionnelle et de mixité et ont fait valoir leur intention de continuer d'apporter leur soutien à ce Prix mis en place par l'Etat.(EDF, VOLVIC, ErdF, AUBERT et DUVAL, SNCF, MICHELIN, GDF-SUEZ).

Dans le secteur associatif, des structures régionales qui, depuis des années, soutiennent cette politique interministérielle et transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été sollicitées ; l'union régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (URACIFF), le subdélégué du fonds de garantie pour la création d'entreprises par les femmes -AUVERGNE ACTIVE- et le Collectif Régional pour le Développement des Initiatives Solidaire (CREDIS)

Cette politique de l'égalité se doit d'être relayée également près du public et, dans ce contexte, pendant des années, la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité a été invitée à produire des émissions sur les ondes de RCF. Cette radio qui a des antennes dans tous les départements a été sollicitée pour être partie prenante de ce plan régional stratégique et a répondu favorablement.

B) Une dynamique de régionalisation des actions de l'égalité pour plus d'efficacité et de visibilité

La délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité met en œuvre au niveau local la politique gouvernementale de l'égalité en lien avec les chargées de mission départementales des quatre départements (Allier, Cantal, Haute Loire et Puy-de-Dôme) sous la hiérarchie des directions départementales de la cohésion sociale (et de la protection des populations) à qui il appartient de veiller à la prise en compte de l'égalité dans les départements au-delà des politiques publiques relevant des seules directions départementales relevant de la cohésion sociale.

L'évaluation de la mise en œuvre de la politique de l'égalité ne pouvant être justifiée par l'utilisation des seuls crédits du service des droits des femmes et de l'égalité mais par les résultats obtenus en fonction de l'implication de toutes les administrations et de tous les autres acteurs de la région.

Depuis 2010, la déléguée régionale est rattachée au SGAR sous l'autorité du Préfet de région (décret N°2009-587 du 25 mai 2009) et a organisé ses missions autour des deux grands volets du Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1) un objectif majeur de la délégation : les priorités transversales

Une évaluation du temps passé sur les différentes tâches menées au sein de la délégation permet de confirmer que 56% du temps des agents est consacré aux seules actions transversales, c'est-à-dire :

- formations interministérielles et sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes animées par les déléguée et chargées de mission départementales (égalité entre les femmes et les hommes, égalité professionnelle et salariale, violences faites aux femmes) en faveur des professionnels (de santé, des services sociaux, en lien avec la police ou la gendarmerie, les branches et syndicats professionnels, les consulaires, des entreprises...
- interventions publiques, voire conférences notamment à la demande du milieu associatif sur les sujets de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- expertise des modalités de prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les dossiers FSE et FEADER, les dossiers politique de la ville et autres,
- conception d'outil de l'égalité (affiche sur l'égalité pour les entreprises, pour la fonction publique, plaquette sur les adresses locales dans le cadre des violences, etc..)
- participation active à la rédaction des programmes ou projets régionaux (PASE, CPRDF, PRIPI..) et à divers comités de programmation ou de suivi notamment pour les fonds européens ou autres réunions

Cette méthode de travail axée sur les priorités transversales pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit permettre de mesurer la valeur ajoutée de cette politique dans laquelle les femmes

doivent prendre toute leur place et notamment dans le secteur économique en mobilisant le plus grand nombre d'acteurs.

2) Une régionalisation des actions pour plus d'efficacité et de lisibilité de la politique de l'égalité

L'objectif est d'avoir une réelle plus value sur la gestion régionale des crédits d'un montant de 477 051 euros en 2011 (le BOP 137 étant national).

Pour ce faire, une dynamique régionale s'est construite autour d'une action départementale phare pour la développer dans les autres départements auvergnats. La méthode de déploiement voire d'amélioration du contenu de l'action est donnée par la cheffe de projet départementale à ses collègues en lien avec la délégation régionale.

La plus-value est donnée par la visibilité, la lisibilité de l'action régionale et de l'ancrer dans la durée. Le porteur du projet étant dans le meilleur des cas d'un niveau régional pour plus d'efficience.

Dit autrement, les actions ponctuelles parfois assimilées à une « politique de guichet » ont été volontairement réduites au bénéfice de quelques grandes actions stratégiques exemplaires mises en œuvre dans les départements et d'envergure régionale.

2) Le diagnostic de l'égalité entre les femmes et les hommes

Données de cadrage régionales

Source : Dossier « Chiffres-clés sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Auvergne », Octobre 2011.

Ce diagnostic prolonge, en l'actualisant, le regard porté sur la parité par l'Insee en 2009 (Insee Auvergne, La Lettre, n° 28, « La parité à petits pas en Auvergne », mars 2009). Il est structuré autour d'un double constat : d'une part, **l'inertie des facteurs socio-démographiques** (vieillesse, précarité familiale et financière), sources de vulnérabilité plus marquée pour les femmes et, d'autre part, **les avancées limitées et confinées à certains domaines de la parité entre hommes et femmes**, liées à la mise en œuvre de politiques plus contraignantes (égalité professionnelle et politique) et à l'évolution des mentalités et des pratiques (éducation, partage des tâches).

1) Portrait socio-démographique

D'un point de vue démographique, l'Auvergne présente aujourd'hui un visage possible de la France dans quelques années. C'est une région à la population vieillissante, dont les structures familiales connaissent de profondes modifications et dont le niveau de vie reste en retrait de celui des zones les plus dynamiques (seizième région métropolitaine par le niveau de vie médian des ménages actifs en 2008). Ces éléments disparates méritent un éclairage spécifique dans un diagnostic de la parité car ils constituent des sources de fragilités, pour les femmes plus particulièrement.

▪ *Une population vieillissante, majoritairement féminine aux âges élevés*

Au 1^{er} janvier 2009, la population auvergnate est estimée à 1 343 760 habitants dont 51,6 % de femmes.

La pyramide des âges régionale n'est toutefois massivement déséquilibrée qu'aux âges extrêmes. En 2008, la population de moins de 20 ans constitue 22 % de l'ensemble en Auvergne contre 25 % en France. La région se singularise en effet par une moindre fécondité (1,81 enfant par femme contre 2 en France métropolitaine).

Bien plus, l'Auvergne se caractérise par l'âge moyen élevé de ses habitants (42,2 ans en 2007, seuls les Limousins présentant un âge moyen plus élevé). Les femmes, par leur plus grande longévité, participent largement à ce vieillissement : 13 % des femmes ont plus de 75 ans en Auvergne contre 10,2 % au niveau national. Elles constituent d'ailleurs 59 % de la population auvergnate âgée de plus de 65 ans.

L'espérance de vie à la naissance est pourtant légèrement plus faible en Auvergne (84,1 ans contre 84,2 ans en France pour les femmes et 77 ans contre 77,6 ans pour les hommes). Mais, comme le Massif central et globalement le Sud de la France, la région est plus fortement qu'ailleurs marquée par un vieillissement de sa population, engagée plus tôt.

Les projections démographiques à horizon 2040 prolongent cette situation de déséquilibre malgré les apports migratoires. Les femmes sont et seront donc plus particulièrement concernées par les politiques d'accompagnement des personnes âgées et de la dépendance. À l'heure actuelle, trois résidents sur quatre dans les établissements d'accueil des personnes âgées sont déjà des femmes et 7,3 % des femmes de plus de 60 ans sont concernées par la dépendance en Auvergne contre 6,7 % au plan national (source ARS).

▪ *Les femmes plus souvent seules, avec la garde des enfants*

En Auvergne, comme en France, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre seules ou à la tête d'une famille monoparentale, la garde des enfants leur étant confiée plus de huit fois sur dix. Ces profondes modifications de la structure familiale qui résultent principalement des changements des modes de cohabitation (unions moins pérennes, décohabitation plus précoce des jeunes et vie en couple plus tardive) touchent toutes les régions et l'Auvergne ne se distingue ici qu'en faisant partie des régions françaises où la part des ménages composés d'une seule personne est la plus élevée

(35 %).

▪ *Des conditions de vie moins favorables résultant de la situation familiale*

Cette « centralité » dans l'éducation des enfants et le plus fréquent isolement expose plus régulièrement les femmes à des conditions de vie précaires, voire à la pauvreté. Globalement, le niveau de vie médian des Auvergnats est inférieur à celui de la population française dans son ensemble. Mais les personnes seules et les familles monoparentales, parce qu'elles ne disposent que d'une source de revenus et ne peuvent partager certaines charges incompressibles, liées au logement ou à l'éducation des enfants, rencontrent plus fréquemment des difficultés financières que les autres. Ainsi, en 2009, en Auvergne, un ménage sur cinq constitué d'une seule personne et près d'une famille monoparentale sur trois (31 %) vivent en-dessous du seuil de pauvreté fixé, par unité de consommation, à 954 € mensuel.

2) L'égalité professionnelle

Le monde du travail constitue un exemple frappant du fossé existant entre la place occupée par les femmes dans la société (taux d'activité, éducation) et des difficultés qu'elles continuent de rencontrer pour obtenir un traitement équitable (conditions de travail, salaires, perspectives de carrière).

▪ *À l'école, de très bons résultats mais des choix de filières discriminants ?*

Plus souvent scolarisées que les garçons entre 15 et 24 ans, les filles obtiennent en moyenne des diplômes plus élevés qu'eux. En 2008, en Auvergne, plus de 40 % des femmes actives de moins de 40 ans disposent d'un diplôme universitaire de premier ou deuxième cycle contre seulement 27 % des hommes actifs aux mêmes âges. Elles restent néanmoins minoritaires dans les classes préparatoires aux Grandes Écoles (40,5 %) et en léger retrait des chiffres nationaux (42,7 %) (sources SDFE). La mixité au sein des filières de formation initiale scientifique, technique ou professionnelle reste d'ailleurs limitée. Dans l'apprentissage, les jeunes filles ne représentent ainsi que 26 % des élèves et se focalisent sur des secteurs et des parcours traditionnellement féminisés (sources Conseil régional).

▪ *Les femmes dans l'emploi*

Malgré ce meilleur niveau moyen de formation initiale, des écarts persistent entre hommes et femmes dans la sphère professionnelle. Les femmes ont pourtant largement investi le monde du travail dans les dernières décennies et les taux d'activités féminins et masculins sont aujourd'hui comparables. Les Auvergnates sont même plus souvent actives que les Françaises (86,3 % contre 84,9 % au niveau national) entre 25 et 54 ans. Entre 55 et 64 ans, elles sont toutefois moins nombreuses en situation d'emploi que leurs collègues masculins (34,9 % contre 36,6 %) mais surtout que leurs homologues au niveau national (35,8 %).

Mais de profondes discriminations persistent. Elles touchent le niveau des salaires, le taux de chômage, l'accès aux postes de responsabilité ou la spécialisation dans des métiers de service et de soins aux personnes, moins valorisés socialement et financièrement, avec des perspectives d'évolution plus incertaines.

Écarts de rémunérations. Pour ne citer qu'un exemple marquant, en 2008, les revenus salariaux annuels moyens des hommes cadres atteignent 39 764 € nets quand leurs collègues féminines perçoivent 29 486 €. En 2007, l'Auvergne figure toutefois parmi les régions de province où les écarts de salaire entre hommes et femmes sont les plus faibles (19 % d'écart de salaire horaire net moyen en faveur des hommes), principalement du fait du niveau moins élevé des salaires.

Chômage. Moins bien payées, les femmes connaissent par ailleurs des conditions d'emploi et d'accès au travail plus précaires. Quel que soit le mode de mesure retenu (Inscriptions à Pôle Emploi, Enquête Emploi de l'Insee, Déclaration de chômage lors du Recensement de la Population), elles se trouvent plus souvent au chômage que les hommes, avec des durées sans emploi plus conséquentes. Les femmes représentent 53% de la demande d'emploi (DEFM ABC) dont 66% ont entre 25 et 49 ans. Elles représentent 54 % des demandeurs d'emploi de longue durée. (sources Pôle Emploi 2011)

Perspectives de carrière. En matière d'accès aux postes de responsabilité, des progrès restent également à accomplir. Les femmes n'occupent, par exemple, que 39 % des emplois de cadres alors

qu'elles sont en moyenne plus diplômées que les hommes.

Mixité des postes. Comme au niveau métropolitain, les métiers les plus féminisés sont concentrés dans les secteurs de l'« éducation, de la santé, de l'action sociale » ou des « administrations parapubliques et associations » où elles occupent plus de trois quarts des postes. À elles seules, six catégories socio-professionnelles regroupent plus de 60 % des femmes (employées au nettoyage, aide à domicile, employées de commerce, secrétaires d'entreprise, infirmières et professeurs des écoles.). Les professions de garde d'enfants et, plus globalement, de soins aux personnes sont massivement exercées, en région Auvergne comme en France, par des femmes (seuls 9,6 % des aides-soignants sont des hommes en 2008).

Créations et caractéristiques des entreprises. Même quand elles créent elles-mêmes leur activité (plus d'un tiers des créations d'entreprises individuelles en Auvergne sont le fait de femmes), les femmes s'investissent massivement dans le secteur des services aux particuliers. Les entreprises dirigées par des femmes sont plus petites mais elles s'avèrent plus pérennes avec des taux de survie (entre 2005 et 2011) supérieurs à la moyenne nationale. En 2010, les femmes ont créé 2 422 entreprises en tant que personnes physiques dont 1 725 entreprises au titre des auto-entrepreneurs.

En Auvergne, les petites et moyennes entreprises (PME) occupent une place prépondérante (99 % des entreprises de la région en 2005). Les femmes occupent 38 % des postes salariés dans ces PME. D'une manière générale, elles sont beaucoup moins souvent employeurs que les hommes (3,4 % sont employeurs parmi les actives occupées de plus de 15 ans en 2008 contre 8,1 % des hommes).

Dans une région rurale, elles représentent 39 % des salariés agricoles et seulement 24 % des chefs d'exploitation (sources DRAAF)). Comme dans d'autres domaines (commerce), ces chiffres ne rendent toutefois pas totalement justice à l'implication des femmes dans l'exploitation familiale. En Auvergne, le modèle dominant reste, en effet, pour la conjointe, un travail hors de l'exploitation associé à un aide substantielle aux tâches quotidiennes (familiales et professionnelles).

Conditions d'emploi. Mais ces inégalités résultent également des contraintes familiales que supportent les femmes dans la vie courante. La part des femmes salariées à temps partiel est près de cinq fois plus importante que la proportion d'hommes dans la même situation (33 % contre 6,8 % en 2008 en Auvergne). Cette forme d'emploi n'est pas systématiquement subie et peut tenir au type d'activité occupé (les femmes représentent 80 % des effectifs des entreprises de services). On estime qu'une proportion comprise entre un tiers et la moitié des salariées à temps partiel choisit cette durée de travail pour des raisons familiales¹.

Plus généralement, les femmes connaissent plus fréquemment des conditions de travail précaires : en Auvergne, en 2008, elles sont deux fois plus souvent que les hommes (11,3 % contre 5,8 %) en contrat à durée déterminée (CDD), en intérim (2,2 % contre 1,0 %) ou en contrat aidé (1,3 % contre 0,6 %).

Accueil des jeunes enfants. L'offre d'accueil pour les très jeunes enfants n'apparaît pas insignifiante puisque 3 510 places étaient accessibles en 2010 aux enfants de moins de 3 ans. Rapportées au nombre d'enfants de cet âge, les places en crèches collectives plaçaient même l'Auvergne a une enviable septième place en métropole (23,2 places pour 1 000 enfants de moins de 3 ans) loin derrière l'Île-de-France (113,6 places) mais bien avant la Picardie ou la région Provence-Alpes-Côte-D'Azur (2,6 places).²

Au final, l'Auvergne présente un visage contrasté dans l'évolution vers la parité entre hommes et femmes. La pesanteur des conditions démographique et sociale (principalement le vieillissement et le niveau de vie moins élevé) contribue à fragiliser la situation de certaines femmes. À l'inverse, le développement économique moins dynamique restreint les écarts de rémunérations et le maintien d'une activité agricole forte assure un emploi, y compris dans les services pour les femmes, dans les espaces ruraux.

¹ « *Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants* », Cécile Bourreau-Dubois, Olivier Guillot et Eliane Jankeliowitch-Laval, Economie et Statistique, n°349-350, 2001-9/10, pp. 41- 61.

² **Sources** : Ministère de la santé et des solidarités, DREES, fichier FINISS, Conseils généraux ; Insee, Estimations de population

En effet, les tendances régionales esquissées dans ce document masquent de profondes disparités entre des zones rurales montagneuses et des zones urbaines, globalement mieux desservies en transports, en services et en équipements de proximité. Cette diversité des territoires n'est toutefois pas seulement source d'inégalités car elle concourt également à l'attractivité de la région qui séduit, depuis le début des années 2000, principalement des familles et des jeunes (étudiants et actifs)³.

3) L'accès aux responsabilités politiques

	% femmes au niveau national	% femmes Auvergne
Sénatrices (2011)	23%	22,2%
Députées (2007)	18,5 %	7,1 %
Conseillères régionales (2010)	48 %	46,8 %
Conseillères générales (2011)	14%	18,8 %
Conseillères municipales (2008)	48,5 %	48,5 %
Maires communes + 3500 habitants (2008)	9,6 %	5,4 %
Maires communes – 3500 habitants (2008)	14,2 %	15,7 %

4) Violences à caractère sexiste

Le niveau pertinent de la lutte contre les violences faites aux femmes reste le département avec le conseil départemental de lutte contre la délinquance, d'aide aux victimes et de lutte contre les dérives sectaires et les violences faites aux femmes.

Actuellement il n'existe pas d'instance régionale de coordination de la lutte contre les violences sexistes et de fait les statistiques selon les sources ne permettent pas d'avoir une vision globale du phénomène.

L'étude sur les homicides entre partenaires en 2009 rappelle qu'une femme décède tous les 2 jours et demi, victime de son partenaire ou ex-partenaire et un homme tous les 14 jours et demi soit 140 femmes et 25 hommes en France et dans les départements d'Outre Mer. En incluant les suicides des auteurs et les homicides des tiers, ce sont au total 262 personnes décédées.

Sur l'Auvergne on comptabilise depuis 3 ans entre 3 et 4 homicides annuels. Un ratio entre le nombre de décès et le nombre d'habitants place le Puy-de-Dôme est en 9^{ème} position dans la liste des départements français.

Les statistiques données au niveau régional par les services de la gendarmerie révèle une baisse des faits « autres coups et blessures volontaires criminels ou correctionnels » sur les 9 premiers mois de l'année et englobant les violences conjugales et pas seulement soit 297 contre 335 pour la même période en 2010. En revanche, les viols en 2011 sur les femmes majeurs 20 contre 14 et sur les femmes mineures 29 contre 28 sont en hausse. Pour les services de police sur les 9 premiers mois pour l'Allier, les violences conjugales traitées par la brigade des familles sont en baisse aussi 91 en 2011 contre 116 en 2010.

³ « *Le regain d'attractivité de l'Auvergne est lié à l'emploi et à la qualité de vie* », Claudine Carlot et Vincent Vallès, Insee Auvergne (en partenariat avec l'ARDTA), La Lettre n°76, Septembre 2001.

5) Santé, accès aux droits et aux soins

Contraception : des campagnes d'information relatives à la contraception ont été renouvelées régulièrement depuis 2007 au niveau national et relayée au niveau local. La dernière campagne lancée en 2010 s'est attachée à mobiliser tout particulièrement les jeunes de 15 à 18 ans.

IVG: En France métropolitaine, les 20-29 ans ont plus souvent recours à l'IVG : 22 pour mille pour les 20-24 ans et 27 pour mille pour les 25-29 ans.

Selon les sources INSEE (2010) le nombre d'IVG des femmes de 15 à 49 ans est de 3 100 en Auvergne soit 109 IVG pour 10000 femmes contre 131 IVG pour 10 000 femmes au plan national.

DEUX ENJEUX MAJEURS

3 priorités transversales

8 axes stratégiques

Du diagnostic aux deux enjeux majeurs

Le choix a été fait d'ajuster ce Plan Régional Stratégique sur le cadencement des grands programmes régionaux : fonds structurels, PASE... et le 3^{ème} Plan global de lutte contre les violences faites aux femmes. En conséquence il est bâti sur une durée de 3 ans.

1) Faire évoluer les idées reçues pour équilibrer la place et le rôle des femmes dans toutes les sphères de la société

En Auvergne, six catégories socioprofessionnelles regroupent plus de 60% des femmes alors que parallèlement cette région connaît d'importants départs en retraite. Les femmes doivent saisir cette opportunité pour trouver une insertion durable dans des secteurs diversifiés.

Pour ce faire, des actions fortes doivent être engagées tant au niveau de l'orientation des jeunes filles que des femmes pour infléchir des choix professionnels stéréotypés.

Parallèlement, les entreprises doivent être mobilisées pour faire évoluer leurs pratiques de recrutement vers la mixité de genre. Cette dynamique doit permettre de répondre aux objectifs gouvernementaux de réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. La prise en compte de l'articulation des temps de vie reste un objectif prioritaire.

L'initiative doit continuer d'être encouragée notamment par la création ou reprise d'entreprises par les femmes.

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de tous. L'instruction gouvernementale du 5 août 2011 associe totalement les collectivités locales dans cette dynamique. L'Etat, dans ce cadre, apporte son expertise de l'égalité entre les femmes et les hommes pour accompagner les initiatives en ce domaine.

L'ensemble de ces stratégies en Auvergne s'inscrivent dans la promotion de l'égalité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale (circulaire du 12 septembre 2011, en annexe)

2) Combattre les stéréotypes sexistes pour agir contre toutes les violences faites aux femmes

Au regard du Plan de lutte contre les violences faites aux femmes, la délégation a ciblé des actions prioritaires pour lutter contre les stéréotypes en direction des jeunes. La formation et la sensibilisation des professionnels et du public sont centrées sur les violences conjugales et les agressions sexuelles et les viols. La dignité de la personne reste au cœur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il s'agit bien d'ancrer la politique transversale de l'égalité dans la durée et donc de prioriser des actions concrètes et limitées qui s'inscrivent dans le cadre de la promotion des droits la prévention et la lutte contre les violences sexistes. (circulaire du 12 septembre 2011)

Ce Plan Régional Stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Auvergne, selon le cadre réglementaire, affiche trois des priorités transversales obligatoires à prendre systématiquement en compte pour mener cette politique de l'égalité.

Trois priorités transversales

Dans le cadre des actions fixées dans le Plan d'Action Interministériel (PAI) dont le but est d'ancrer en profondeur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'action publique locale, la délégation régionale a retenu trois priorités à savoir :

Objectif 1 : Accéder à la connaissance en produisant des statistiques locales sexuées :

- connaissance des situations respectives des femmes et des hommes dans les différentes dimensions de la vie quotidienne
- prise de conscience des inégalités aux différentes échelles d'intervention de chacun des services et agences de l'Etat mobilisés et des autres organismes ou structures partenaires engagés
- appropriation des données clés et des enjeux
- repérage d'éventuelles situations de discriminations liées au sexe
- identification des besoins d'interventions ciblées en faveur de l'un ou l'autre sexe

Il s'agit de ne pas organiser la cécité collective sur des phénomènes d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Cet objectif passe par un partenariat accru avec les services de l'INSEE, des services de l'Etat qui en exploitant plus systématiquement des données ventilées par sexe ont ajusté la mise en place des actions en fonction des difficultés rencontrées par le public ou inversement dans le domaine économique, mieux répondre aux besoins des entreprises.

La féminisation des métiers au masculin/féminin est nécessaire et le CARIF/OREF applique la méthode.

La Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité élabore un tableau de bord pour disposer de statistiques utiles à l'évolution des actions de ce Plan en lien avec l'INSEE et tous les acteurs qui produisent des éléments par genre.

Objectif 2 : Appliquer au sein des ressources humaines l'égalité et former les personnels de l'Etat et autres acteurs

Plusieurs services des administrations ont intégré des objectifs pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au sein de l'Education Nationale, on constate une très grande féminisation. Dans l'académie 68,75% des personnes sont des femmes tous corps confondus chez les personnels titulaires. Ces chiffres s'inversent pour les cadres+ comme les personnels de direction (35,96%) et dans une moindre proportion chez les inspecteurs pédagogiques (environ 42%).

Des freins organisationnels et structurels voire réglementaires (mobilité) peuvent être identifiés.

Il est à noter que l'accompagnement de la mise en œuvre de ce Plan a été assuré le 24 novembre 2011 par une formation animée par RACINE/EGALITAIRE, organisme porteur du projet PROGE soutenu par du FSE en lien avec le Service central des droits des femmes et de l'égalité, en faveur des acteurs qui ont pris des engagements dans le PRSEFH.

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi
Meilleur suivi de la parité et des progressions des carrières dans les jurys et les commissions paritaires Les progressions de carrière (avancement/ancienneté)	Rectorat	Proportion minimal d'un tiers de personnes Etude statistique
Outil pilotage concours examens professionnels Articulation des temps de vie professionnelle, vie familiale	DRFIP	Tableau de suivi F/H aux concours et examens professionnels Formation professionnelle adaptée selon les contraintes familiales au des congés scolaires et des mercredis
Mise en place d'un bilan social annuel présentant des données sexuées Risques professionnels physiques et risques psychosociaux	DREAL	Début de l'action en 2010, se poursuit Améliorations à y apporter pour permettre des analyses plus fines Enquête avec des données sexuées en 2011, analyse décembre 2011, actions 2012 selon les résultats de l'enquête
Conciliation de la vie professionnelle et familiale Formation à l'égalité	DRAC	Arrangement de service sur la flexibilité des horaires Suivi formation interministérielle sur l'égalité
Conciliation vie professionnelle et vie privée	Conseil régional	
Conciliation vie professionnelle et vie privée	Préfecture plate-forme RH SGAR	Suivi évolution carrière des femmes
Formation des élus à l'égalité	Conseil Général 63	Mise en œuvre du Plan d'actions suite signature Charte européenne pour l'égalité

En ce qui concerne les formations interministérielles sur l'égalité entre les femmes et les hommes sont animées par les chargées de mission départementales et/ou la délégation. Celles-ci devront particulièrement concerner :

- les référents égalité désignés au sein de chaque service et agences de l'Etat dont la plate-forme RH pour travailler aux modalités de prise en compte de l'égalité professionnelle au sein de l'administration
- les collectivités territoriales autour de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- Les entreprises, branches et syndicats professionnels, la CCIRA, l'AFPA, Pôle emploi et autres structures autour notamment des sujets liés sur les obligations légales de l'égalité professionnelle et salariale (rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, plan d'action de réduction des écarts de salaire F/H, mesures incitatives sur la mixité, sanction financière prévue par la loi sur les retraites..) et la mixité
- Les acteurs du monde éducatif, les jeunes pour des actions visant à déconstruire les stéréotypes
- les professionnels de santé, acteurs sociaux et autres sur les violences faites aux femmes dans un objectif de prévention afin d'agir contre les violences faites aux femmes.

Objectif 3 : expertiser les modalités de prise en compte l'égalité dans l'ensemble des programmes, projets et autres actions de communication

La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité contribue à la rédaction des programmes régionaux et apporte son expertise dans un grand nombre de projets.

Parmi ceux-ci :

- Plan de l'Action Stratégique de l'Etat en région (PASE) : Editorial « l'égalité entre les femmes et les hommes est une thématique transversale qui concerne chaque acteur institutionnel appelé à en définir concrètement les modalités dans les programmes, les projets et les actions à conduire.. »
- Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles en Auvergne CPRDFP : « objectifs pour l'égalité des chances et l'égalité entre les femmes et les hommes afin de lutter contre les représentations et les stéréotypes culturels : image des métiers et place des femmes dans le monde professionnel » « faire vivre l'égalité dans une vision transversale et durable, augmentation du nombre d'apprentis.. »
- PRIPI ...

L'expertise de l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante des programmation du FSE (2007/2013) puisque l'égalité est un critère d'éligibilité du dossier.

Chaque dossier suppose un avis motivé de la délégation régionale aux droits des femmes, avis qu'elle inscrit directement dans PRESAGE.

Tous les dossiers étudiés sont envoyés soit par la DIRECCTE, soit par les organismes qui ont une délégation de gestion (GIP du rectorat, CCIRA, Conseil régional). Pour les marchés publics que lancent le Conseil régional une annexe sur l'égalité a été rajoutée pour demander aux organismes de formation les modalités de prise en compte de l'égalité ce qui permet à la délégation d'apporter là encore son expertise.

Ce travail d'expertise des dossiers et d'avis répond totalement à la transversalité requise.

En 2011, sur 10 mois depuis le 1^{er} janvier, la délégation a expertisé les modalités de mise en œuvre de l'égalité dans les dossiers FSE et a émis 205 avis pour un montant UE de 14 461 104 €.

Des actions exemplaires mises en place :

- Formation de tuteurs avec modules sur « l'évaluation des droits des femmes » et « les lois liées à la mixité, la non-discrimination et l'égalité des chances »,
- Mise en place de modules spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes en collaboration avec le Conseil régional d'Auvergne, les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles, la délégation régionale aux droits des femmes,
- Mise en place d'horaires adaptés et accompagnement vers des dispositifs ajustés aux situations personnelles (garde d'enfants, covoiturage..) permettant une meilleure articulation entre le temps de vie professionnelle et personnelle des femmes et des hommes,
- Promotion pour la mixité des emplois et valorisation du contrat pour la mixité des emplois qui lors d'un recrutement ou d'une promotion permet de soutenir de la formation, de l'aménagement ergonomique et des vestiaires,
- Communication de manière à encourager la diversification des choix d'orientation avec des affiches illustrant la réussite au féminin remises aux prescripteurs et présentées aux stagiaires,
- Sensibilisation des stagiaires sur la mixité des emplois par la féminisation des noms de métiers (boulangier, boulangère), par l'analyse des freins et des propositions de mesures facilitatrices, par un travail partenarial, par une mise à disposition d'informations sur l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences faites aux femmes, les mesures de garde d'enfants et d'accès au logement à destination des stagiaires

Le Conseil régional a, pour sa part, annexé aux appels d'offre des marchés publics une fiche à renseigner sur les modalités de prise en compte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La plus-value des fonds européens pour les projets spécifiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes

En outre, la mesure 222.2 du programme FSE est bonifiée de 15 % pour les actions permettant la diversification des choix. Ainsi un projet inscrit sur cette ligne requiert 35% de fonds publics ou privés, le remboursement du FSE pouvant atteindre jusqu'à 65% de fonds communautaire.

Une autre bonification exemplaire est à signaler dans le FEADER depuis 2010 pour faciliter l'articulation des temps de vie. Dès lors qu'une commune ou une agglomération engage des travaux visant le développement de services de garde ou un multi-accueil, la bonification peut être de 5% supplémentaire au titre du FEADER si trois conditions sont réunies (mesure 321 : services de base) : un partenariat avec la CAF et ou un réseau d'assistantes maternelles (RAM), différents modes de garde associés (crèches, garderies..) le maintien ou la création d'emploi. De ce fait le taux de base de 20% passe à 25%.

Actions transversales

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Crédits DRDFE	Autres crédits	Partenaires autres
Modalités de prise en compte de l'égalité dans le FSE	DRDFE expert	Donner un avis sur tous les dossiers FSE pour vérifier les modalités de prise en compte de l'égalité	2011	Temps agent sur 10 mois pour 205 avis	14 461 104 € de FSE	DIRECCTE, GIP Auvergne, CCIRA, CREDIS, Conseil régional L'égalité est un critère de sélection
Actions visant les services et l'articulation des temps de vie FEADER	DRDFE expert	Avis sur dossier	2011	Temps agent sur 10 mois pour 2 avis	451 223 €	DRAAF

Deux enjeux majeurs

Huit axes stratégiques

1^{er} enjeu majeur

Faire évoluer les idées reçues pour équilibrer la place et le rôle des femmes dans toutes les sphères de la société

Cette stratégie s'inscrit dans le premier volet du Plan régional stratégique « égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale »

Les stéréotypes de genre sont à la base de tous les mécanismes d'inégalités, ces stéréotypes empêchent – s'ils ne sont pas combattus – le groupe social de progresser sur les représentations respectives des femmes et des hommes. Tant que ces mécanismes de représentations ne sont pas identifiés comme des freins à l'action, les évolutions resteront lentes. L'Etat est sur cette question, par sa capacité de communication et d'actions, un acteur essentiel.

Dans cet enjeu la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité doit faire apparaître ses objectifs de performance dans le cadre de la mise en œuvre du Prix de la Vocation Scientifique et Technique des Filles et les contrats de mixité et égalité.

Des objectifs régulièrement dépassés depuis trois ans avec le déploiement d'une stratégie régionale qui vise à mobiliser les partenaires du monde économique notamment.

1^o axe stratégique

Lutter contre les stéréotypes qui dès le plus jeune âge conditionnent les filles par des choix d'orientation pénalisant leur devenir professionnel

A) Argumentaire :

Une adéquation à trouver entre les choix d'orientation des jeunes filles et leur insertion

Aujourd'hui dans l'académie, les filles malgré la qualité de leurs résultats scolaires restent toujours minoritaires dans la série scientifique et les sections industrielles.

Les jeunes filles ont, dans tous les bacs, de meilleurs taux de réussite que les garçons cependant elles sont peu présentes dans des filières scientifiques ou techniques. Au niveau de la région Auvergne on relevait en 2010 : 17,8% de filles en BTS production et 28,9% et 23,8% de filles pour les classes préparatoires PTSI et MPSI

A l'université on dénombre 28,3% de filles en mathématiques, 34,8% en Physique chimie, 32,9% en géographie, 27% en STAPS, 18% en physique et 7,3% en informatique (2010).

Une étude de l'INSEE « regards sur la parité et l'égalité professionnelle » en 2006 a projeté sur 10 ans l'ampleur des départs en retraite jusqu'en 2015.

On relève que le secteur de la « chimie, caoutchouc, plastiques » va perdre 43,6% de ses effectifs et dans les métiers d'agents de fabrication ou de maîtrise en formation initiale, la part des filles est de 3%.

Pour le secteur de la « métallurgie et de la transformation des métaux » le potentiel de départ en retraite d'ici 2015 est de 29,2% et la part des femmes en formation initiale d'opérateurs réglés est de 2%.

Même constat dans le transport, le potentiel de départ en retraite est de 27% et parmi les conducteurs

routiers la part des femmes est de 6%. Ainsi une campagne a été conduite dès 2011 sur le thème « les métiers du transport j'adore » pour informer les jeunes filles et les femmes sur les métiers du transport et les filières de formations permettant d'y parvenir. Ce sont 1500 affiches, 10000 dépliant et 250 présentoirs qui ont été réalisés de manière à développer un visuel reconnu par tous et de présenter un ensemble d'éléments quantitatifs et qualitatifs capables d'interpeller, de faire questionner le « public » cible.

En parallèle, les branches et syndicats professionnels, se mobilisent pour sensibiliser les jeunes filles et les femmes pour les inviter rejoindre les entreprises. Il convient d'une part de sensibiliser les jeunes filles et les femmes aux métiers porteurs et d'autre part d'inviter les entreprises à communiquer sur les métiers qu'elles proposent en faisant évoluer l'image souvent stéréotypée qui est véhiculée sur les postes encore occupés majoritairement par des hommes.

Dans le domaine de l'apprentissage, l'Auvergne compte 22 CFA (6 CFA agricoles, 4 CFA du bâtiment, 5 CFA interprofessionnels, 4 CFA de branche et 3 CFA spécifiques) et 5 sections d'apprentissage ouvertes dans 3 établissements de formation : Centre Interrégional de la Formation Alternée en Plasturgie (CIRFAP), l'Institut du Travail social de la Région Auvergne (ITSRA) et l'Institut Régional des Formations Sanitaires et Sociales d'Auvergne (IRFSSA).

Un apprenti sur quatre en Auvergne est une fille. Pour encourager les filles, qui représentent 26% des apprentis, le Conseil régional a créé un prix qui récompense les jeunes filles depuis 2005 dès lors qu'elles choisissent un métier traditionnellement masculin. De plus, dans le cadre du dispositif des primes aux employeurs des bonifications sont prévues et une bonification de 500 € est versée à l'entreprise qui accueille une jeune fille sur un métier dit masculin et inversement.

Une mobilisation sans précédent de l'Etat, des branches et syndicats professionnels pour lutter contre les idées reçues et valoriser la diversification des choix des filles

Plusieurs accords récents témoignent de ces engagements :

- Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif (2008) signée par l'Etat (Préfet), le Conseil Régional, la DRAAF
- Protocole d'accord entre les 5 branches et syndicats professionnels du Transport, l'AFT, l'Etat, le Rectorat, le Conseil Régional, Pôle Emploi (2011) avec deux volets d'action dont un visant à informer les jeunes filles sur les métiers du transport
- Concours annuel de la CAPEB en lien avec la délégation régionale aux droits des femmes et l'égalité sur les métiers du bâtiment au féminin en direction des collèges.

B) Actions stratégiques inscrites dans le PRSEFH

Diversification des choix d'orientation et professionnel des filles

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	de durée	Crédits DRDFE	Autres crédits	Partenaires et/ou Autres observations
Prix de la vocation scientifique et technique 17 prix de 1000 €	DRDFE	Progression du nombre de candidatures de 51 en 2011 à 60 en 2013	2011 2012 2013	17 000 17 000 17 000	5 000€ 4 000 € 4 000 €	AUBERT et DUVAL, ErdF, GDF, SNCF, Orange, VOLVIC, MICHELIN, EDF, GrDF accompagnent ce prix par 500 € chacune pour une lauréate. En 2011 l'AFFDU a offert 2 prix
Centre ressources équipes éducatives + guide	Rectorat /SAIO	Construction du centre ressources en ligne sur site de l'académie animation en 2012 Evaluation en 2013	2011 2012 2013		12097	
Prix régional des apprenties 30 prix de 800 €	Conseil régional	Progression du nombre de candidatures au Prix 30 prix de 800 € 76 en 2011 Primes pour la mixité Et en vue des concertations avec les CFA introduire des dispositions incitatives ou de sensibilisation	2011 2012 2013 2009/ 2011		24 000 24 000 24 000 57 268	La déléguée est associée au jury de ce Prix et inversement pour le PVST 129 apprenties concernées par la bonification et 63 dossiers pour les hommes pour 27 667 €
Lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation des jeunes de collèges	DRDFE/ CREDIS	Création d'un outil de mise en ligne d'ateliers numériques interactifs sur le genre et les stéréotypes Nombre de participants en 2012	2011 2012 2013	16 000 7 000 7 000	29708 13 000 13 000 FSE	Cheffe de projet CMD Allier en lien avec la DRDFE et les CMD + rectorat + CRDP + CDDP 03
Les métiers du transport j'adore Campagne promotion	AFT transports	filles formation initiale Objectif de progression de 24 à 27 % d'ici 2014	2011 2012 2013	3 000	3158	rectorat, conseil Régional, COP des CIO, missions locales, fédérations du transport
Conjuguer les métiers du bâtiment au féminin	CAPEB	Améliorer le nombre de collèges participant au concours : 4 en 2011 5 en 2012 et 5 en 2013	2011 2012 2013		2500	rectorat, DRDFE montrer aux jeunes filles en 3 ^{ème} que les métiers du bâtiment leur sont accessibles. Autre action: les artisans messagers

2ème axe stratégique

Informer, accompagner les acteurs économiques et les entreprises sur l'égalité professionnelle et agir pour insertion durable des femmes dans l'emploi

A) Argumentaire :

La mixité et l'égalité sont une chance pour le monde économique dans la mesure où les recrutements de femmes répondent prioritairement aux besoins de l'économie régionale.

Dans cette dynamique, les entreprises sont invitées à revisiter les conditions de travail des salariés (ergonomie, pénibilité). Ce nouveau management coïncide avec la nécessité d'adapter les postes de travail des salariés vieillissants. Les équipes mixtes sont reconnues être plus performantes, l'image de l'entreprise s'en trouve améliorée et plus attractive. De plus en plus, des entreprises s'investissent dans les chartes de la diversité et de la parentalité. Il est important aussi qu'elles découvrent le label égalité d'autant que la loi impose les négociations sur l'égalité professionnelle et salariale et que des accords peuvent être signés dans l'intérêt de toutes et de tous.

Les conditions de progrès sont réunies en Auvergne en particulier pour trois raisons :

Des branches, syndicats professionnels, entreprises sont mobilisés pour faciliter le recrutement de femmes au titre de la mixité

- la Fédération régionale du Bâtiment estime que les besoins en recrutement annuel en Auvergne sont de 1100 personnes et tous les métiers sont ouverts aux femmes. Sur 9660 entreprises dans la construction, on dénombre 30 252 salariés et 2 843 femmes dans le bâtiment. Elles représentent 9,4% des salariés du bâtiment, 1,2% des ouvriers, 44,4% des ETAM, 12,2 % des cadres et elles sont 0,3% dans le gros œuvre.
- La plasturgie constate que les femmes représentent moins de 30 % des effectifs sont peu qualifiées (60%) alors qu'il y a des difficultés pour trouver de la main-d'œuvre sur les postes de réglage machine par exemple.
- Le transport indique que dans l'activité dominante de la conduite (77%) les femmes ne sont que 9,7% alors que les chefs d'entreprise reconnaissent leurs compétences et souhaitent agir pour développer la féminisation des emplois dans ce secteur
- La métallurgie s'engage pour féminiser les postes dans les entreprises. En 2011, 9 contrats de mixité ont été signés dans ce secteur. Parmi ceux-ci un contrat d'égalité qui prévoit de recruter 72 femmes dans l'entreprise Aubert et Duval aux Ancizes dans le Puy-de-Dôme et de développer cette stratégie sur ses autres sites dans la France entière.

Cette dynamique est inscrite dans la stratégie régionale depuis ces 4 dernières années. Des engagements communs ont été renforcés dans le cadre de déclinaison régionale de conventions nationales ou de conventions régionales avec des objectifs de résultats pour la mixité :

- Protocole sur la mixité et l'égalité avec Pôle Emploi en juin 2010
- Conventions financières pour la mixité des emplois avec OPCALIA, l'AREF (BTP), la plasturgie, l'UIMM.

L'Etat (droits des femmes et égalité) propose des aides financières dans le cadre des contrats de mixité et d'égalité. Le développement des contrats pour la mixité est un objectif de performance. En 2011 **l'objectif de 14 contrats de mixité a été largement dépassé avec l'octroi de crédits complémentaires pour totaliser 22 contrats dont 1 contrat d'égalité**

Par ailleurs le Conseil régional soutient un projet avec les CIDFF pour construire un outil à destination des prescripteurs de l'offre de formation en région Auvergne pour améliorer l'intégration des femmes dans les dispositifs de formation qualifiante pour plus de mixité.

Une sanction financière au 1^{er} janvier 2012 incitative pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle et la mixité

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 prévoit une sanction financière pour les entreprises en l'absence de plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De ce fait la question de l'égalité professionnelle et de la mixité suppose de nombreuses rencontres avec les responsables des ressources humaines. En outre, l'Inspection du travail dans les 4 départements a engagé depuis 2008 des contrôles, et, les entreprises manifestent leur volonté d'être informées et accompagnées.

Il est donc souhaitable de veiller à conditionner l'octroi des aides publiques pour les entreprises de 50 salariés aux obligations légales en matière d'égalité professionnelle qui doivent compléter celles relatives aux obligations fiscales et sociales.

La synthèse du plan d'action des entreprises doit être affichée dans l'entreprise et rendue publique.

Une insertion durable dans l'emploi des femmes qui prend en compte des initiatives pour concilier les temps de vie

Plusieurs initiatives méritent d'être signalées :

- les femmes en difficulté suivies dans le cadre des bureaux d'accompagnement des CIDFF
- 70% de jeunes femmes prises en charge au sein de l'Ecole de la deuxième chance (50% au niveau national)
- la mobilisation d'acteurs et d'entreprises pour développer des crèches inter-entreprises et une conciergerie d'entreprises
- l'intervention financière du Conseil régional dans le secteur de l'économie sociale et solidaire pour les crèches associatives.
- la mise en réseau interrégional au niveau du Massif central de structures portant le développement d'accueil de jeunes enfants

En début 2011, à l'initiative du Club des 1000 entreprises, s'est tenue une conférence débats pour promouvoir les expériences et les réalisations pour concilier les temps de vie avec le concours de l'Etat (droits des femmes et égalité).

Le Massif Central comprend 6 régions dont 22 départements en totalité ou en partie, et, représente 15% du territoire national avec 3,8 millions d'habitants.

Dans ce contexte, le programme Massif Central, 2007/2013 bénéficie du concours de fonds européens pour soutenir notamment des projets favorisant la mise en réseau d'acteurs pour accroître l'attractivité et l'accessibilité de ce territoire.

Au début du programme, la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité a mobilisé des réseaux de femmes chefs d'entreprise et de tous les acteurs susceptibles de créer ou de renforcer des réseaux pour le développement des services aux habitants et aux entreprises dans le cadre d'un colloque « talents de femmes » dès 2007.

Deux grandes projets sont nés et ont été soutenus par la DATAR Massif Central, pour accompagner les territoires et les initiatives locales en matière de jeunes enfants en milieu de montagne à habitat dispersé d'une part, et, d'autre part pour faciliter la mise en place et la reconnaissance d'activité(s) d'accueil social à la ferme.

L'action relative à la conciliation des temps avec l'accueil des enfants est présentée ci-dessous tandis que celle concernant l'accueil social à la ferme est développée dans le volet lié à la création d'activités.

B) Actions stratégiques inscrites dans le PRSEFH

Plusieurs actions visent à impulser près des entreprises et syndicats des sensibilisations à l'égalité pouvant favoriser la conclusion de contrats de mixité ou d'égalité. D'une manière générale il s'agit de faciliter l'emploi des femmes dans des métiers diversifiés et moins précaires.

Les engagements des services et agences de l'Etat et collectivités territoriales

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Budget Estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Contrats mixité et égalité	DRDFE	Objectifs de performance 14 contrats 14 contrats 14 contrats	2011 2012 2013	82 000 82 000 82 000	247 703	Les entreprises apportent des contreparties
Egalité professionnelle, mode d'emploi : améliorer les pratiques des syndicats dans les entreprises	DIRECCTE /Association FETE (Bourgogne)	Accompagner 10 entreprises et leurs sections syndicales	2011 2012 2013	2 000	15 000 pour les 2 ans DIRECCTE + FSE	Référent désigné DRDFE partenaire
Valorisation de la campagne égalité professionnelle	DIRECCTE UT 63	Contrôle de 239 établissements	2011 2012 2013		2 990	Campagne de presse cette action aura un impact sur la mise en œuvre des obligations de l'égalité professionnelle
Favoriser l'insertion des femmes dans l'emploi durable	Pôle emploi	Passer d'un taux de 43% d'entrée des femmes dans la formation à 46% fin 2013	2011 2012 2013			Référent désigné D'autres actions prévues sur la mixité des emplois, la création d'entreprises au féminin et le soutien au BAIE pour accueillir du public
Accompagnement des porteurs de projets cofinancés par le FSE à la prise en compte de l'égalité des chances F/H	GIP Rectorat	Mettre en œuvre au moins une action spécifique par an	2011 2012 2013			La DRDFE donne systématiquement des avis sur les dossiers FSE envoyés par le GIP
Entre ailes	Conseil régional		2011 2012 2013	Contreparties BAIE + FSE	80 000	Il s'agit de travailler sur les freins à l'insertion pour favoriser la mixité des emplois et de déconstruire les stéréotypes de genre

Les engagements des acteurs économiques

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Améliorer la part des femmes dans des filières où elles sont peu représentées Faciliter la signature de contrats de mixité	AFPA	informatique : 1% à 3 % Transport 7% à 9 % Electricité 4 à 5 % 5 contrats entre 2012/2013	2011 2012 2013			1 référent Travail partenarial avec les CIDFF pour accompagner les formateurs à la mixité 10 personnes formées à l'égalité professionnelle Comité de pilotage
Démarche mixité : genre et conditions de travail	ARACT	Sensibilisation de 4 entreprises ou regroupement de 8 à 10 entreprises Selon décision du CA de fin 2011	2011 2012 2013		15 000 avec FSE en lien avec CCIRA (NC)	Communication sur la mixité/genre et travail sur site internet, et lettre news
Sensibiliser accompagner les entreprises pour une prise en compte de l'égalité pro.etT salariale	CCI Régionale Auvergne CCIRA	Accompagner une soixantaine d'entreprises en 2012 avec reconduction prévisionnelle en 2013	2011 2012 2013	5 000 5 000	76 900 39 950 + FSE 152 100 (2012) et 76050 (2013) prévisionnel	Partenaires : ARACT, droits des femmes entreprises de moins de 250 salariés Un questionnaire doit permettre de capitaliser des bonnes pratiques. Les CMD en lien avec les conseillères RH dans les départements
Accompagnement des entreprises du transport à la mixité	AFT	Sensibiliser 50 dirigeants d'entreprises et mobiliser pour 9 contrats pour la mixité d'ici 2014 Arriver à un taux de féminisation supérieur à 10%	2011 2012 2013	5000 5000	9000 AFT 26000 x 2 FSE	Animation de rencontres débats avec intervenant extérieur. Toutes les fédérations du transport sont mobilisées. Partenariat avec l'OPCA transport
Accompagnement des entreprises du bâtiment à la mixité	FFB Région	Sensibiliser 65 entreprises pour avoir un accord sur l'égalité et mobiliser sur la mixité Trophées « bâtir au féminin	2011 2012 2013		6500 6500 FFB	La DRDFE, Pôle emploi, l'AFPA, les parlementaires sont associés au jury des Trophées. Des conseillers dans les départements en lien avec les CMD

Sensibilisation à l'égalité pro et à la mixité	ALLIZE plasturgie	30 entreprises sensibilisées à la mixité et 6 contrats mixité signés (2011) Sensibilisation en 2012 et 2013 Objectifs 4 contrats mixité par an pour tendre à 12 contrats en 3 ans	2011 2012 2013	4000 4000 4000	2250 2250 2250 + FSE en 2011 pour 9 750	1 délégué régional en lien avec les CMD
Accompagnement de la féminisation des emplois dans la métallurgie	ADEFIM Auvergne	10 contrats pro par an en lien avec des contrats mixité et sensibilisation des entreprises	2011 2012 2013	15 000	3 000	Mise en relation avec 8 entreprises pour contrats mixité en 2011 dont 1 contrat égalité
Approche genre pour les formateurs	Fédération de la formation professionnelle	Formation action sur l'actualité législative de l'égalité et le genre	2012 2013			1 référent

Les engagements de l'Union régionale des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	de	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Information et suivi individualisé de femmes	URACIFF	140 femmes Objectif de progression de 0,5% dans les entrées en formation	de	2011 2012 2013	50186 50186 50186	20 022	DRDFE, Conseil Régional, Pôle emploi, DIRECCTE, CPAM, MSA, Conseil général, CAF

Engagements des entreprises accompagnant le Prix de la Vocation scientifique et technique des filles qui apportent un prix « entreprise » en complément au PVST et maintiennent l'action en 2012 et 2013

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Augmenter la place des femmes dans l'entreprise	AUBERT ET DUVAL ANCIZES (Puy-de-Dôme)	Passer de 13% des effectifs à 18% de l'effectif global 20% dans la catégorie cadre (14% en 2011) 30% de l'effectif des salariés (12% en 2011)	2011 2012 2013		500 500 500 + 500 x 3 ans PVST	Contrat d'égalité en 2011 Développer des contrats d'égalité sur les autres sites de production implantés sur le territoire national
Sensibilisation des enseignants une semaine par an	MICHELIN	Accords mixité, télétravail, charte diversité	2011 2012 2013		500 500 500	Diagnostic et plan d'actions pour augmenter le recrutement d'agents femmes
Sensibilisation des managers pour égalité et diversité	SNCF	Former 50 managers en 2011, une centaine d'ici fin 2012 et atteindre 150 d'ici 2013	2011 2012 2013		500 500 500	16% d'effectifs féminins (38% dans les filières commerciales, 69% dans l'administration, 3% dans la conduite des trains)
Réseau femmes cadres	EDF	Action externe près des collégiennes et lycéennes sur les métiers	2011 2012 2013		500 500 500	Label égalité en 2006, renouvelé pour 3 ans en 2010 En interne coaching des jeunes femmes cadres en situation de management d'équipe masculin
Augmenter le nombre de femmes sur des métiers techniques	VOLVIC	Développer par le biais de l'alternance l'employabilité des femmes sur des métiers techniques	2011 2012 2013		500 500 500	861 personnes dont 186 femmes (21,5%) mais 0 femme sur des postes de cariste, 3 femmes chef d'équipe ou de secteur sur 75) 0 femme sur des postes technicien de maintenance Accord diversité en 2007
« féminiser » la totalité des catégories d'emplois y compris techniques	GDF	☞ 1 cadre dirigeant nommé sur 3 sera une femme ☞ 35 % de femmes Hauts Potentiels ☞ 25 % de femmes cadres ☞ 30 % de femmes dans les recrutements	2011 2012 2013			partenaire du Prix de la Vocation Scientifique et Technique des jeunes filles

<p>Taux de féminisation des conseils de direction</p>	<p>ORANGE</p>	<p>amélioration de la représentation des femmes dans les postes à responsabilités avec l'objectif d'atteindre un taux de féminisation des instances dirigeantes de 35% à horizon 2015 en s'appuyant sur une démarche de détection et d'accompagnement des talents féminins</p>	<p>2011 2012 2013</p>			<p>Partenaire du Prix de la vocation scientifique et technique des filles</p>
<p>Accord sur l'égalité professionnelle</p>	<p>GrDF</p>	<p>Lutte contre les stéréotypes grâce à une campagne de sensibilisation ; Féminisation des recrutements ;</p>	<p>2011 2012 2013</p>			<p>Actions spécifiques mises en place pour favoriser les parcours professionnels des femmes dans l'entreprise. Actions spécifiques mises en place pour favoriser le recrutement de jeunes filles dans les filières par apprentissage</p>
<p>Accord sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes à ERDF</p>	<p>Erd</p>	<p>critères de suivis Comité de pilotage : suivi des plans de progrès et rapport annuel de situation comparé</p>	<p>2011 2012 2013</p>	<p>500 500 500</p>		<p>Lutter contre les stéréotypes, renforcer la parité salariale entre hommes et femmes Augmenter la part de femmes dans les effectifs de l'entreprise Faciliter l'accès aux métiers techniques, à la formation, au collège cadre et aux postes à hautes responsabilités..., Veiller à l'équilibre vie professionnelle/vie privée et au respect de la parentalité</p>

Les partenaires sociaux

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	de	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Formations Elu-e-s comités d'entreprise	URI CFDT	2 formations par an pour s'approprier l'égalité et faire signer des contrats mixité pour 15 à 20 élus		2011 2012 2013		4 000 4 000	
Elaboration d'une plaquette sur l'égalité + formation des DS + sensibilisation des TPE à la mixité	CFE CGC	Nombre de réunions de réunions avec les professionnels Nombre de plaquettes diffusées + nombre de contacts suite information		2011 2012 2013	2000	5 000 5 000	
module de formation la mixité dans la législation et enjeu économique et les obligations des entreprises dans ce domaine,	CGT	intervenant(e)s dans les formations Cgt « Elu(e)s et Mandaté(e)s » et militant(e)s participants aux NAO des plus grosses entreprises de la région. 15 personnes en 2012 et reconduction selon les besoins		2011 2012 2013	1500	1500	Faire de l'égalité professionnelle et salariale un axe revendicatif essentiel pour les militant(e)s les instances Confédérales sont composées de 50% de Femmes. CESER est composée de 40% de femmes Toutes désignations ou renouvellement de mandat sont soumis au critère de la mixité.
sensibilisation et d'informations des PME-PMI et valorisation des actions exemplaires sur égalité salariale et parentalité	CGPME	1 réunion régionale pour les PME-PMI de 50 salariés et + 1 questionnaire sur la mixité lors des visites d'entreprises 1 zone dédiée sur internet		2011 2012 2013			actions en direction des PME-PMI pour les sensibiliser à leurs obligations légales telles que notamment l'établissement d'un rapport de situation comparée F/H action estimée à 10 000 €

Conciliation des temps de vie professionnelle, familiale et privé

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Création d'une conciergerie d'entreprises en lien avec les entreprises d'insertion	CLUB DES 1000	Phase d'ingénierie de développement technique Expérimentation in situ 2012 sur 8 entreprises + 8 prestataires Mise en service et déploiement	2011 2012 2013	9 000 5 000 2 000	3 000 3 000 3 000 + FSE à hauteur de 15 000 7 000 la 2ème année et 4 000	Entreprises d'insertion, entreprises Le projet conduit sur 2011/2013 émane du cercle de l'innovation sociale. Ce club est engagé dans une charte déclinant les valeurs de l'entreprise citoyenne et de la responsabilité sociale dont l'égalité professionnelle.
Accueil Parents Enfants en Massif Central APEMAC Projet interrégional depuis 2008	ACEPP/ DATAR En attente d'un troisième dossier	Mobilisation d'une trentaine d'associations départementales et/ou régionales 24 études, 33 projets de création dont 10 création, 52 services étendus	2008 2010 2011 2012 2013		293028 dont 114 443 de FEDER 475 000 dont 331 934 de FEDER (NC)	Datar accompagner l'émergence de projets pour améliorer la qualité de vie des familles, renforcer les dispositifs d'accueil aux familles, concilier la vie familiale et professionnelle...

3ème axe stratégique

Soutenir l'initiative des femmes par la création d'activité ou d'entreprise y compris en zone rurale notamment et lutter contre la pauvreté

A) Argumentaire

Il s'agit de mobiliser les acteurs pour mieux informer les femmes sur la création/reprise d'entreprise. La création reprise d'entreprises peut être une alternative intéressante pour l'activité des femmes y compris en milieu rural. En 2011, elles représentent 34.1% de la part des créateurs en Auvergne, ce qui explique qu'il soit nécessaire de faire encore des sessions d'information notamment en lien avec Pôle emploi pour encourager les femmes à créer leur emploi ou leur activité.

Le service des droits des femmes et de l'égalité dispose d'une mesure spécifique et temporaire pour soutenir la création reprise d'entreprises par les femmes. Ce fonds géré par un subdélégué accompagne les futures créatrices et dans chaque département se tiennent des comités d'engagement associant les chargées de mission départementales, Pôle emploi, des banquiers, experts comptables. Des actions sont mises en place par les services de l'Etat pour rappeler ce fonds tant au niveau des banques que des experts comptables et de tous les autres acteurs de la création d'entreprises (consulaires notamment).

En Auvergne, des objectifs clairs ont été donnés au titre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les fonds FSE. Tous les dispositifs de formation visant la création reprise d'entreprises doivent à la fois veiller à accueillir au moins 45% de femmes et informer les publics féminins de la possibilité de bénéficier du fonds de garantie à l'initiative des femmes.

En 2011, sur les 9 premiers mois de l'année, l'Auvergne arrive en 6ème place pour l'utilisation de ce fonds avec 68 dossiers réalisés représentant une hausse de 139 % au regard de la même période en 2010. Le total des prêts cumulés est de 1 862 300 € pour un montant de garantie de 1 021 599 €. Une réelle dynamique pour les femmes à innover pour créer leur emploi.

Soutenir et accompagner le développement de l'accueil familial social à la Ferme dans le Massif central (ACFAM). L'échelle de ce projet Massif central est interrégionale et s'inscrit dans la stratégie engagée de mettre en réseau les acteurs pour promouvoir et professionnaliser l'accueil social à la ferme.

Les enjeux poursuivis visent à répondre à la demande sociale croissante en matière d'accueil, de développer l'emploi agricole et notamment l'emploi des femmes, de professionnaliser l'accueil social. Les CIVAM se sont mobilisés. 48 fermes avec des agriculteurs/trices accueillants ont été analysées pour analyser les activités d'accueil pratiquées et identifier les besoins (de formation à la pratique de l'accueil social dans le cadre d'une combinaison avec le métier d'agriculteur et un besoin de reconnaissance statutaire pour une activité complémentaire). Les travaux ont permis d'identifier les compétences et de construire un référentiel métier et d'envisager la création de formation en lien avec les centres de formation professionnelle et de formation agricole (CFPPA) Qui est accueilli ? des personnes handicapées, des personnes âgées, des jeunes en difficulté, des jeunes de l'ASE, des malades, des SDFE, des femmes en difficulté, des toxicomanes.

B) Actions stratégiques inscrites dans le PRSEFH

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Soutenir et accompagner le développement de l'accueil familial social à la ferme dans le Massif central	FR CIVAM	Proposer une offre de service reconnue et de qualité 48 fermes ont été consultées et 41 réponses Mises en place de formations effectives Nombre d'agrément de formation	2009 2011 2011 2012		201 000 dont 140700 Feder 2ème dossier Avril 2011 à fin 2012 170346 dont 85173 Feder (NC)	DATAR CFPPA
Mettre en œuvre le fonds de garantie à l'initiative des femmes	AUVERGNE ACTIVE	Progression de 50% de 2010 à 2011 progression de 10% par an de 2012 à 2013	2011 2012 2013	3 000 5 000 5 000	600 2000 2000	Films réalisés sur le FGIF qui seront mis en ligne sur le site internet Petits déjeuners FGIF
Augmenter la part des femmes dans les dispositifs	CRMA Auvergne	Augmenter le nombre de femmes chefs d'entreprise dans l'artisanat. 19% en 2011	2011 2012 2013			Augmenter la part des filles dans l'apprentissage sur des métiers y compris sur des métiers masculins
Aide et accompagnement de jeunes filles créatrices d'entreprises, ou en recherche d'emploi	Espace Info Jeunes	Bilan statistique sur les jeunes filles créatrices d'activité (entreprises, associations, par domaine d'activité et statut juridique) .Bilan statistique sur le nombre de jeunes filles renseignées sur le dispositif AUVERBOOST (Bourse aux projets de jeunes), e nombre de lauréates.	2011 2012 2013			Information des jeunes filles dans les domaines liés à la contraception , à la lutte contre les discriminations, et à la violence. .Informations des jeunes filles sur les dispositifs de l'État concernant l'égalité hommes/femmes.

4ème axe stratégique

Améliorer la visibilité et la place des femmes dans la société en associant tous les acteurs et les collectivités locales

A) Argumentaire

Le fait qu'il y ait souvent une forte féminisation des effectifs dans les administrations ou dans d'autres organismes ne justifie pas que les femmes soient pour autant à des postes de responsabilité. Dans tous les domaines il convient de balayer les idées reçues et de rejeter les stéréotypes pour améliorer la visibilité des femmes dans la société. Des administrations s'engagent sur des objectifs ciblés : la Direction des Affaires culturelles, la Direction régionale de la Cohésion Sociale.

En ce qui concerne la culture, les acteurs de l'enseignement supérieur à l'égalité entre les femmes et les hommes et plus particulièrement les futurs bibliothécaires ou agents culturels seront sensibilisés pour décrypter les stéréotypes dans la littérature jeunesse sans exclure la valorisation de parcours de femmes.

Dans le sport des actions spécifiques sont prévues pour des femmes socialement défavorisées. Parallèlement, le Conseil régional d'Auvergne encourage la pratique féminine par l'établissement d'une majoration de 20% de l'aide pour les équipes féminines

La communication joue un rôle fondamental dans le portage de cette politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En Auvergne, la délégation régionale aux droits des femmes sur proposition du directeur de RCF63, qui est écoutée par 16 000 auditeurs jour (sondage Médiamétrie d'août 2010), 12 émissions mensuelles de 25 minutes seront réalisées par la rédaction de RCF63 en lien éditorial et des personnes ressources sur les thèmes de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Le directeur de cette radio présente par ailleurs des émissions télévisées à CLERMONT 1ère et, dans le cadre de l'émission, « l'invité-e », des femmes de talents sont accueillies : élues, avocate, romancière, enseignante, agricultrice.

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de toutes et de tous.

L'Etat a reconnu, par les lois de la décentralisation, le rôle majeur des collectivités territoriales dans de nombreux domaines d'action publique. Elles sont aujourd'hui mobilisées pour s'engager sur le terrain de l'égalité femmes-hommes et développer des actions ambitieuses en ce domaine. Confrontées à des problèmes de chômage, de logement, de mobilité, de violences familiales, elles se doivent d'apporter des réponses concrètes et adaptées aux femmes et aux hommes.

En Auvergne, plusieurs collectivités se sont engagées en signant la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes : le Conseil Régional (2009), le Conseil Général du Puy-de-Dôme (2009), la mairie de CLERMONT-FERRAND (2011), la mairie de CHATELDON (2011).

Le Parc régional Livradois Forez, par le biais de son président, va impulser des stratégies de l'égalité. L'Etat se propose d'accompagner les collectivités pour bâtir les plans d'action pour répondre aux exigences de la Charte.

B) Actions stratégiques inscrites dans le PRSEFH

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Valorisation de l'image de la femme	DRAC	Veiller à ce que les futurs bibliothécaires ou agents culturels à décrypter dans la littérature jeunesse les représentations stéréotypées Nombre d'actions menées : débats, conférences, heures de formation (4h)	2011 2012 2013			Référente DRAC Centre de formation des bibliothécaires DRDFE et CMD 63
Valorisation de la place des femmes	DRAC	Veiller à la parité dans les aides à la recherche Nombre de lauréate-s dans l'appel à projet recherche	2011 2012 2013	3000 3000	3000 3000	Cheffe de file CMD Puy-de-Dôme en lien avec la DRDFE et les CMD
Le sport accessible à toutes	DRJSCS	Action qui remonte à 2005 pour permettre aux femmes d'origine sociale défavorisée de pratiquer une activité corporelle dans un cadre sécurisant Assiduité aux séances Effectif/séance	2011 2012 2013			Référent Action structurelle sous réserve des crédits 2012 et 2013
Femmes en initiatives	RCF63	Emissions mensuelles de 25' rediffusion 3 fois avec	2011 2012 2013	,		DRDFE Invités : femmes menant des initiatives dans le développement économique ou d'insertion sociale
Sensibilisation des collectivités territoriales sur la charte européenne de l'égalité F/H	DRDFE PERFE GAL	Expliquer les actions en faveur de l'égalité F/H à retenir dans un plan d'actions Nombre de collectivités bénéficiaires Nombre d'engagements dans la Charte	2011 2012 2013	12000 7000 7000	2 400 1 400 1 400	Cheffe de file CMD Haute Loire en lien avec la DRDFE et les CMD et Associations des maires de chaque département

2^{ème} enjeu majeur

Combattre les stéréotypes sexistes et agir contre toutes les violences faites aux femmes

Cette stratégie s'inscrit dans la promotion des droits des femmes, la prévention et lutte contre les violences sexistes dans le cadre notamment du 3^{ème} plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2011/3013) « protection, prévention, solidarité ».

La délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Auvergne s'est fortement engagée dans la lutte contre les violences conjugales en particulier et des actions marquantes ont été réalisées depuis 2009 en particulier sur les enfants exposés aux violences conjugales en lien avec les conseils généraux des quatre départements, un axe repris dans ce 3^{ème} Plan interministériel.

Le principe d'amplifier une action exemplaire initiée dans un département à l'ensemble de la région a facilité la création et la reprise de deux brochures sur les enfants exposés aux violences conjugales tant à destination du public que des professionnels avant de donner lieu à des formations d'appropriation de cet outil pour lequel les conseils généraux se sont fortement mobilisés

Dans le cadre de l'année « grande cause nationale » pour lutter contre les violences, des dépliants ont été créés sur l'ensemble des violences pour donner des adresses utiles au public.

Pour combattre les stéréotypes sexistes qui engendrent des comportements de violences, le choix stratégique de la délégation régionale en Auvergne est de cibler deux catégories de publics prioritaires : les jeunes et les professionnels ou acteurs de lutte contre les violences pour les sensibiliser ou les former. Cette stratégie s'inscrit pleinement dans les axes prioritaires du 3^{ème} plan de lutte contre les violences faites aux femmes.

Les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité sous la hiérarchie des directions départementales de la cohésion sociale (et des populations) ont un rôle pivot pour animer la mise en œuvre du plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes.

La délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, pour sa part, veille notamment à la cohérence des actions conduites pour qu'il y ait une visibilité et une lisibilité de la politique interministérielle. Actuellement il y a trois référents « violences conjugales » dans les départements, à l'exception du département du Cantal.

Au regard des objectifs de ce Plan, la délégation a mis en place deux points accueil pour les femmes victimes de violences. Le premier à CLERMONT-FERRAND est adossé sur la structure qui héberge le référent violences conjugales, à savoir AVEC 63 qui relève du réseau INAVEM. Il s'est agi de mettre en cohérence pour le public un lieu unique dans lequel les femmes peuvent rencontrer juriste, psychologue et la référente violences conjugales. Les crédits étaient initialement dévolus à l'association SOS Femmes qui a interrompu ses activités.

Le second point accueil a été mis en place en octobre 2011 en Haute-Loire dans la ville du PUY-EN-VELAY, au sein d'une structure où se trouve le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles où est positionnée la « référente violences conjugales ». Le plan interministériel affiche des objectifs de progression pour la mise en place des points accueil. Il conviendra que le ministère valide l'amplification de ces accueils de jour en assurant la pérennité des crédits. Néanmoins. En 2012, l'objectif est de doter les deux autres départements d'un point accueil violences dans l'Allier et le Cantal prioritairement au regard d'autres actions qui pourraient être programmées.

Afin de poursuivre avec plus d'efficacité la lutte contre les violences faites aux femmes et à la suite des actions fortes contre les violences conjugales, il est inscrit dans ce plan le choix de lutter prioritairement contre les agressions sexuelles et les viols. En 2011 deux actions ont été menées en Haute Loire et dans le Cantal.

5ème axe stratégique

Lutter contre les stéréotypes pour améliorer l'image des femmes et des jeunes filles, en particulier, former, sensibiliser contre les violences sexistes

A) Argumentaire

Pourquoi faut-il sensibiliser le personnel enseignant ou encadrant des établissements scolaires sur le thème de l'éducation à l'égalité et au respect des sexes ?

La délégation régionale aux droits de femmes et à l'égalité a impulsé un travail inscrit à la fois dans la circulaire de préparation de la rentrée 2011 et dans la convention sur l'égalité des chances entre les filles et les garçons signée en Auvergne en 2008. Ces textes visent le respect de l'autre et passent par la prévention des discriminations et de l'égalité entre les filles et les garçons ce qui suppose au refus de toutes les formes de violence psychologique, physique ou verbale.

De même, le socle commun des connaissances et des compétences de juillet 2006 intègre le respect des autres et de l'autre sexe, le refus des préjugés dans les attitudes à acquérir par tout élève au cours de sa scolarité obligatoire. Ce chapitre traite des « compétences sociales et civiques » et impose que chaque élève soit formé à « exercer sa liberté en fonction du droit d'autrui », ce qui suppose de leur permettre d'acquérir entre autres les attitudes suivantes :

- le respect des autres et notamment de l'autre sexe
- le respect de soi
- le refus des stéréotypes, des préjugés et de la violence.

Ces actions sont mises en œuvre par des équipes d'établissement (infirmiers, assistants sociaux, CPE, enseignants) ou des associations, principalement le Planning familial. Pour ce faire, une action est programmée dans les 4 départements. Majoritairement les collèges sont concernés en 2011 et il est prévu d'étendre l'action aux lycées y compris agricoles.

Dans le seul Puy-de-Dôme, le Service Social en faveur des élèves a supposé 187 écrits (2010/2011) pour une population de 101 000 élèves des établissements publics et privés dans le cadre de la protection de l'enfance (0,2% des élèves).

55% des écrits sont liés aux difficultés au sein de la famille. Dans cette rubrique se rangent les difficultés pour un parent seul ou un couple de parents de poser son autorité, des règles de vie, mais aussi les difficultés liées aux relations de couple dans le cadre d'une séparation récente ou ancienne dans un contexte très conflictuel. A cela, s'ajoutent 8% d'écrits (15 situations) concernant les violences intrafamiliales à caractère sexuel et 16,5% d'écrits (31 situations) relatives à des violences physiques.

L'Observatoire National de la Délinquance dans son rapport 2010 précise que dans les cas révélés 79,6% des mineurs ont été témoins des violences conjugales et 17% d'entre eux victimes de violences. Parfois, mais cela reste assez rare, mais c'est en progression, un enfant fait le lien entre ses difficultés personnelles et scolaires et des violences conjugales auxquelles il assiste même s'il n'y a pas d'atteinte physique sur lui et vient de confier à l'assistante sociale.

Cet axe stratégique inscrit dans le PRSEFH correspond à l'action 6 du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes « sensibiliser les jeunes aux viols et agressions sexuelles pour souligner la gravité des violences sexuelles et mettre en exergue les dispositifs existants. Ce travail passera par les acteurs de l'Education qui pourront agir et relayer près des jeunes les messages sur le refus des violences.

B) Actions stratégiques inscrites dans le PRSEFH

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Sensibiliser les personnels de l'Education aux violences de genre	DRDFE/ GIP Planning	60 personnes formées par an par le biais de 5 sessions de 2 journées dont 2 dans le 63	2011 2012 2013	12000 12000 12000	5000 5000 5000	Cheffe de projet Chargée de mission du Cantal en lien avec la DRDFE et les CMD forte demande des lycées et collèges
Sensibiliser les personnels de l'Education aux violences de genre	DRAAF/ DRDFE		2011 2012 2013			Prise en charge par la DRAAF des coûts de déplacements

6ème axe stratégique

Animer, piloter la mise en œuvre du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes

A) Argumentaire

Les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité ont pour mission de coordonner des politiques et actions engagées en matière de lutte contre les violences (annexe 3 du Plan national). Cette mission de coordination est issue des trois plans triennaux et peut s'articuler autour de protocole, commission, CLSPD, groupes de paroles. Ces réunions ont pour finalité de tisser un réseau fort de partenaires (police, gendarmerie, associations parquets, CHRS..).

En Auvergne, trois référents « violences conjugales » ont été désignés et ils coordonnent les acteurs qui luttent contre les violences faites aux femmes. Les référents en lien avec les chargées de mission maillent le territoire autour du parcours des femmes suivies et pour 2011/2013 ces mesures de mise en réseau est un axe majeur. Conformément au plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes dans l'action 17, il convient de poursuivre et de renforcer le réseau de référents pour les femmes victimes. Les référents en lien avec les chargées de missions départementales répondent aux demandes des partenaires et mettent en place des actions. Une rencontre entre les trois référents devraient être envisagée début 2012 afin d'avoir un discours commun au regard des financements, aux missions pour définir une stratégie commune régionale.

Comme le prévoit le Plan interministériel de lutte contre les violences, la délégation soutient la mise en place points accueil de jour. Un accueil de jour permet aux victimes d'être écoutées, informées. Il a pour vocation à préparer ou à éviter le départ de la victime seule ou avec ses enfants et de prévenir les situations d'urgence en termes de relogement et de recherche d'emploi.

En région Auvergne, un accueil de jour a été mis en place à CLERMONT-FERRAND en 2011 début 2011, et un second en Haute-Loire.

En 2012, les départements de l'Allier et du Cantal veulent se positionner pour ouvrir un point accueil de jour pour les femmes victimes de violences au regard des orientations ministérielles inscrites dans le 3^{ème} Plan interministériel de lutte contre les violences.

Dans le Puy-de-Dôme, on estime que 30% à peine de femmes victimes de violence sollicitent l'entrée dans un dispositif d'hébergement d'urgence. Elles considèrent notamment la durée de l'accueil trop courte et font état d'un manque de visibilité en terme de solution de logement/hébergement par la suite. Car passé ce délai de 48 à 72h en CHRS, il leur est proposé des nuitées d'hôtels ou bien des accueils temporaires dans des structures destinées à un public très large (précaires, sans abris, marginalisés, ...) estimation réalisée par la référente « violences conjugales » de janvier à septembre 2011 après des interviews sur 22 victimes qui souhaitaient quitter leur domicile.

La question de l'hébergement reste un point fort du partenariat avec la DRJSCS. D'une manière globale, concernant les CHRS, la région Auvergne dispose d'un taux d'équipement de 0.51 places pour 1000 adultes de 20 à 59 ans contre un taux de 0.95 au niveau national (Source Statiss). La présence des femmes victimes de violence dans les structures de l'accueil et de l'hébergement d'urgence augmente. Leur voisinage avec des publics confrontés à d'autres problématiques (alcool, problèmes psychiques lourds, etc.) peut représenter une difficulté supplémentaire, surtout lorsqu'elles sont accompagnées d'enfants.

B) Actions stratégiques inscrites dans le PRSEFH

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Point accueil de jour femmes victimes de violences	DRDFE	Prévenir les départs des femmes victimes par une structure de proximité avec une offre de service plus pertinente	2011 2012 2013	32 000 32 000+		Mise en place des points accueil : AVEC (Puy-de-Dôme) CIDFF (Haute Loire) Développement en 2012 dans l'Allier et le Cantal en fonction des crédits
Enquête sur la place des femmes dans les dispositifs d'accueil, d'hébergement et d'insertion	DRJSCS	Enquête en 2012 Suivi de la progression de la réalisation et de la mise en œuvre de l'enquête AHI par le pôle cohésion sociale de la DRJSCS	2011 2012 2013			Directions départementales Associations du secteur AHI FNARS
Intégration de statistiques par genre Rapport des établissements de service et services en lien avec les SIAO + dans le dispositif AHI	DRJSCS	Charte de pilotage et d'évaluation Recueil des données en 2012 Enquête du logement d'abord Production d'une note de synthèse sur la place des femmes dans le dispositif AHI	2011 2012 2013			Travail en commission avec les DDI et la DRDFE
Prise en Charge de Victimes de Violences Conjugales sur l'arrondissement de BRIOUDE	DRJSCS	Réalisé en 2011 Evaluation en 2012 Extension selon les résultats	2011 2012 2013		4 700	
Nombre de faits de violences ayant donné lieu à procédure	DDSCP 03, 15,43 DDSCP 63 attente	Eléments recensés par les brigades des familles	2011 2012 2013			
Nombre de faits de violences constatés	Légion de gendarmerie Auvergne	chiffres statistiques des violences faites aux femmes constatées par les unités	2011 2012 2013			

7ème axe stratégique

Sensibiliser, informer, former les acteurs et professionnels pour agir contre les tous les types de violences sexistes (violences conjugales, viols, agressions sexuelles ..)

A) Argumentaire

Les résultats de l'enquête de victimisation de l'Observatoire National de la Délinquance révèlent qu'en 2010 ce sont 174 personnes qui sont décédées dont 146 femmes et 28 hommes victimes de leur conjoint(e) ou ex-conjoint (e). Il convient de rajouter 65 autres victimes dont 10 enfants et autres proches. A ces chiffres sont rajoutés 33 autres victimes parmi les couples non officialisés (amants, petits amis..). Le chiffre total est de 272 décès imputables aux violences au sein du couple.

En 2010, et au plan national les unités de gendarmerie et les services de la Sécurité Publique ont dénombré 48 411 violences non mortelles sur des femmes au sein du couple.

Dans ce contexte, la formation reste un axe prioritaire et les objectifs du plan s'inscrivent dans les actions 9 et 10 du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes.

Les acteurs sont tous concernés qu'il y ait des accords ou des protocoles réactualisés (Allier) et participent à des groupes de travail.

Des formations spécifiques sur les violences sont prévues pour les référents, dans chaque département, à destination des brigades de Protection de la Famille. De plus, le Puy-de-Dôme dispose d'une intervenante sociale depuis 2010 qui alterne ses permanences entre le groupement de gendarmerie et le commissariat central.

La déléguée régionale et les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité animent ou co-animent de nombreuses formations de prévention pour lutter contre les violences (formation interministérielle, formations en direction des professionnels : médecins, travailleurs sociaux et assistantes sociales, et autres acteurs de terrain).

Les thématiques ont été ciblées sur les violences conjugales et l'impact de ces violences sur les enfants, suite aux travaux impulsés par la chargée de mission de Haute Loire et développés dans les autres départements en lien étroit notamment avec les Conseils généraux.

Sur la thématique importante de la lutte contre les mariages forcés, le Planning familial a reçu des subventions nationales pour développer des groupes de travail et faire des propositions sur ces sujets.

Quant aux actions prévues dans le plan et relative au harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail, la délégation régionale a soutenu en 2010 un colloque piloté par l'AIST dont le responsable est aussi président de la CGPME. Actuellement, les informations sont données au cas par cas lors des contacts avec les entreprises et notamment celles qui engagent un accord égalité.

Le choix stratégique a été fait pour ce Plan de trois ans de poursuivre des sensibilisations et des formations autour de la thématique des violences conjugales et notamment sur le dépistage des violences conjugales et sexuelles par le biais d'une enquête sur 100 femmes qui sont reçues au service des urgences du CHU de Haute Loire avec pour objectif d'engager un travail avec les médecins généralistes et de connaître leurs besoins de formation.

Parallèlement, il est prévu de développer des actions dont des formations autour du viol et des agressions sexuelles, dont les faits en Auvergne sont en hausse au regard des autres violences. Une première action de sensibilisation dans le Cantal sur cette thématique a été programmée dans le Cantal

B) Actions stratégiques inscrites dans le PRSEFH

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Formation violences conjugales et autres violences	Légion de gendarmerie	Journée d'information à destination des acteurs oeuvrant dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes	2011 2012 2013			
Formation violences conjugales et autres violences	DDSP 03,15,43	Formation spécifique pour les agents chargés de l'accueil, de ceux chargés de la réception des plaintes, des policiers référents	2011 2012 2013			Formations mises en place par les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité Partenaires : CHRS, SPIP, UTAS Conseils généraux, ...
Formation contre les viols et agressions sexuelles et les violences conjugales Et/ou réalisation d'outils	DRDFE et CMD	Augmenter le nombre de professionnels et d'acteurs formés pour prévenir les violences conjugales et les agressions sexuelles et les viols Nombre en 2011 : 1280, en 2012 : 1300 Augmenter le nombre de formations Nombre en 2011 : 18, en 2012 : 20	2011 2012 2013	21000 16 000 16 000		Cohérence entre les CMD pour cibler les formations sur deux thématiques prioritaires dans les 4 départements : violences conjugales et viols et agressions sexuelles au vu du diagnostic
Sensibilisation pour lutter contre les violences auprès des jeunes par le biais des réseaux sociaux	DRDFE et CMD	Puy-de-Dôme et Haute Loire pour la création d'un espace, réalisation de micro témoignages, modérateur, analyse socio	2012 2013	9 500 9 500		Action innovante qui doit faire réagir les jeunes et permet de passer des messages sur la violence, les adresses utiles, le respect d'autrui

8ème axe stratégique

Veiller à l'information et la promotion des droits des femmes et lutter contre les discriminations

A) Argumentaire

Le ministère des solidarités et de la cohésion sociale, accorde des agréments de trois ans aux centres d'information sur les droits des femmes et des familles pour favoriser l'accès aux droits du public en général et, des femmes en particulier par l'accueil, l'écoute, l'information gratuite, l'accompagnement et/ou l'orientation dans les domaines juridique, et familial, ceci de façon confidentielle. Ces structures soutiennent des actions en faveur du public pour la promotion du droit des femmes et de la prévention des violences sexistes.

En outre, elles favorisent la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par des actions de terrain, notamment au sein des dispositifs Européens, Nationaux, Régionaux, Locaux (Conseil Général, contrat de Pays, et Communautés d'Agglomérations).

Les CIDFF assurent une veille de la situation des femmes et portent à la connaissance du comité de suivi régional et du Centre National sur les Droits des Femmes et des Familles, tête de réseau des CIDFF, les problèmes spécifiques exprimés par les femmes reçues par les CIDFF, ainsi que toutes les propositions que les associations jugent utiles permettant de faire évoluer la réflexion, les politiques et les dispositifs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les CIDFF apportent leur expertise et leur soutien à des femmes pour qu'elles retrouvent leur autonomie. Avec l'aide de juristes et le support de bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi, les publics sont pris dans leur globalité.

De nombreux partenariats sont tissés entre les CIDFF outre la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, les Conseils Généraux, le Conseil Régional, des mairies et autres collectivités territoriales, les agences dont Pôle Emploi, les UT DIRECCTE, les CAF, la MSA, les préfectures pour la lutte contre la délinquance, les services de police et de gendarmerie, les parquets les CHU et d'autres associations.

Dans un domaine complémentaire, pour promouvoir et veiller au respect du principe de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes un partenariat a été mis en place entre le CIDFF du Cantal et l'ACSE en faveur des partenaires sociaux et autres acteurs du monde socioéconomique.

Une Charte Départementale de Promotion de l'Égalité dans l'Emploi a été signée par une trentaine de partenaires et des référents ont suivi des formations

B) Actions stratégiques inscrites dans le PRSEFH

Titre action	Porteur projet	Objectifs de suivi	durée	Budget estimé DRDFE	Budget estimé autres	Partenaires et/ou Autres observations
Suivre et accompagner les femmes et prévenir la violence chez les jeunes	4 CIDFF (URACIFF)	<p>Nombre de femmes informées et suivies en région : objectif annuel à atteindre 4000 femmes</p> <p>Nombre de plaintes par Parquet Etude comparée</p> <p>objectif annuel à atteindre 2000 jeunes</p> <p>Nombre de jeunes (établissements scolaires et hors milieu scolaire) et questionnaire de satisfaction.</p>	2011 2012 2013	149 452 149 452 149 452	357 563	<p>Partenaires : DRDFE, Parquet, services de police et de gendarmerie, Conseil Généraux, Centres Hospitaliers dont UMJ, Inspection Académique, CESER, CLSPD, CAF, CPAM, MSA. institutions, associations, autres structures d'aide aux victimes,</p>
Promouvoir et veiller au respect du principe de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes	ACSE UT DIRECCTE 15 CIDFF 15	<p>30 signataires de la Charte Départementale de Promotion de l'Egalité dans l'emploi</p> <p>Nomination de référents</p> <p>2 sessions de formation</p>	2011 2012 2013		crédits nationaux de l'Acsé	Faire de la Charte de Promotion de l'Egalité un véritable outil en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel.

LES MODALITES DE SUIVI DU PRSEFH

La Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité est chargée de coordonner et d'animer ce réseau sous l'autorité du Préfet et de programmer les comités de suivi. Elle apporte en outre son appui et ses services aux différents partenaires engagés.

Des référents ont déjà désignés et ils sont en charge du suivi de la mise en œuvre des engagements de leur propre service et la sensibilisation des équipes notamment au sein des administrations et agences de l'Etat.

Ce réseau va contribuer à l'évaluation de la mise en œuvre de la politique de l'égalité dans la région Auvergne, et sera associé aux orientations stratégiques et à la définition de nouvelles actions de promotion de l'égalité et de réduction des inégalités dans le cadre du PRSEFH.

Il sera mobilisé pour :

- l'élaboration d'un diagnostic qualitatif et quantitatif annuel,
- l'échange, la capitalisation, la promotion de bonnes pratiques,
- le suivi et l'évaluation du Plan Régional Stratégique pour l'égalité en faveur des Femmes et des Hommes.

LE BUDGET DE GENRE

Cette approche est avant tout un outil de gestion qui doit permettre d'atteindre l'objectif gouvernemental d'égalité des femmes et des hommes, mais aussi d'assurer une gestion efficace qui respecte l'objectif de satisfaction des personnes mis en évidence dans les programmes de modernisation des services publics.

Intégrer une analyse en termes de genre et d'égalité dans les budgets, c'est aussi prendre en compte l'évolution des mentalités concernant la place des femmes et des hommes dans la société et reconnaître la valeur centrale de l'égalité des sexes dans un fonctionnement démocratique.

L'analyse **sous l'angle du genre** de toutes les formes de dépenses et de recettes publiques et l'inventaire de leurs conséquences directes et indirectes sur la situation respective des femmes et des hommes constitue une forme spécifique de budgétisation orientée sur les résultats.

Concrètement, le budget de genre interroge sur :

- la façon dont ont été prises en compte les réalités socioéconomiques des femmes et des hommes, leurs similarités mais aussi leurs différences dans l'attribution des ressources et des moyens financiers
- les priorités établies par les décideurs politiques ou administratifs ou économiques et leur impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes,
- l'impact des sommes investies dans des politiques publiques.

Cette analyse peut déboucher sur des actions correctrices ou préventives s'il apparaît que les moyens mobilisés pour la mise en œuvre d'une politique renforcent les inégalités entre les sexes.

Aujourd'hui, le Document de Politique Transversale sur l'égalité, annexé à la loi de Finances, met en évidence les actions et les budgets engagés par l'administration

<i>enjeux</i>	<i>années</i>	<i>DRDFE</i>	<i>partenaires</i>	<i>AUTRES</i>
Faire évoluer les mentalités pour équilibrer la place et le rôle des femmes dans toutes les sphères de la société	2011	215 186	495716	Expertise des dossiers sur les modalités de prise en compte de l'égalité dans le FSE : 14 461 104 € Le FEADER : 451 223 € N'ont pas été comptabilisés les actions Massif central avec FEDER (ACFAM et ACEP)
	2012	193 686		
	2013			
Combattre les stéréotypes et agir contre toutes les violences faites aux femmes	2011	193 452	367263	
	2012	207 451		
	2013			

Le budget de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité n'est pas entièrement affiché dans ces chiffres pour autoriser des actions novatrices qui évolueront en fonction des problématiques et des orientations ministérielles. Néanmoins il constitue le socle de la stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

« La folie, c'est de se comporter de la même manière et s'attendre à un résultat différent » Albert EINSTEIN

**LES SIGNATAIRES DU PLAN REGIONAL STRATEGIQUE POUR L'EGALITE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES**

René SOUCHON

Président du Conseil Régional d'Auvergne

Francis LAMY

Préfet de la région Auvergne,
Préfet du Puy-de-Dôme

Jean-Yves GOUTTEBEL

Président du Conseil Général du Puy-de-Dôme

Marc ROBERT

Procureur général
près de la Cour d'Appel de RIOM

Jean PRORIOL

Président de l'association
des Maires de Haute-Loire

Pierrette DAFIX-RAY

Présidente de l'Association
des Maires du Puy-de-Dôme

Tony BERNARD

Président du Parc LIVRADOIS FOREZ

Arnaud STEPHANY

Directeur Régional de l'INSEE Auvergne

François DUMUIS

Directeur Général de l'ARS

Frédéric DANIEL

Directeur Régional
Pôle-emploi Auvergne

Bernard SCHOUMACHER

Président de la Chambre de Commerce
et d'Industrie Régionale d'Auvergne

Christian VABRET

Président de la Chambre régionale de Métiers
et de l'Artisanat d'Auvergne

Séverine CARRIER

Déléguée Régionale de l'AFT

Mostafa RHARADE

Directeur Régional de l'AFPA Auvergne

Yves AUJOULAT

Président AGEFOS Auvergne

Stéphanie ROUSSET

Directrice de l'ARACT
Déléguée Régionale de l'ANACT

Jacques-Bernard MAGNER

Président d'Auvergne Active

Joseph AMPILHAC

Président de la CAPEB Auvergne
Président de l'UPA Auvergne

Armel LE COMPAGNON

Président de la FFB Régionale d'Auvergne

Ulrich THOMIR

Délégué Régional
Allizé-Plasturgie Auvergne

Jean-Paul VINET

Président de l'Union des Industries
et Métiers de la Métallurgie

Alain MARTEL

Délégué Régional EDF Auvergne

René FEDESPINA

Délégué Régional de GDF-SUEZ

François JOHNSTON

Responsable du recrutement France
MICHELIN

Jean-Marie MONTEL

Délégué Régional ORANGE

Jean-Claude HUGUENY

Directeur Régional ErDF

Angélique DELTOUR

Aubert et Duval

Jacky LION

Directeur Régional SNCF Auvergne

Michel BLACHE

Société des Eaux de Volvic

Laurence BENOIST

Pilote Régional Emploi et Mobilité GrDF

Henri JAVION

Président CFE CGC régional

Brigitte DESSEUX

Secrétaire Régionale Union Régionale
Interprofessionnelle CFDT Auvergne

Jean-Pierre LAVIGNE

Président CGPME Auvergne

Rosa DA COSTA

Secrétaire Générale
du Comité Régional CGT Auvergne

Monique RODIER

Présidente de l'URACIFF Auvergne

Cécile PASTIAUX

Coordonnatrice Générale du CREDIS

Patrick SAILLANT

Président de la Radio RCF 63

Maryse TREVELOT

Chargée de mission égalité des chances
Rectorat de l'Académie de Clermont-Ferrand

Pierre COURBEBASSE

Président Régional de la Fédération Formation
Professionnelle Auvergne Limousin

Philippe LAUMOND

Directeur de l'ESPACE INFO JEUNES

Thierry VALLENET

Président du Club des 1000

ANNEXE

68 FICHES ACTIONS DES SIGNATAIRES DU PLAN REGIONAL STRATEGIQUE POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Diagnostic et priorités transversales : **9 actions**

1^{er} Enjeu : 45 actions

- Axe 1 : **5 actions** (DRDFE, SAIO, Conseil régional, CREDIS, CAPEB)
- Axe 2 : **29 actions** (DIRECCTE, POLE EMPLOI, GIP, AFPA, ARACT, CCIRA, CRMA Agefos, AFT, ADEFIM, FFBR, ALLIZE Plasturgie, URACIFF, FFP Aubert et Duval, MICHELIN, SNCF, GDF, EDF, Orange, VOLVIC, GrDF, ErDF CFDT, CFECGC, CGT, CGPME, Club des 1000, DATAR)
- Axe 3 : **3 actions** (AUVERGNE ACTIVE, DATAR, ESPACE INFO JEUNES)
- Axe 4 : **8 actions** (DRAC, DRJSCS, RCF63, Conseil Général 63, Parc Livradois Forez, Association des maires de Haute Loire, Association des maires du Puy-de-Dôme)

2^{ème} Enjeu : 14 actions

- Axe 5 : **2 actions** (DRDFE, DRAAF)
- Axe 6 : **2 actions** (DRDFE, DRJSCS)
- Axe 7 : **7 actions** (Gendarmerie région, DDSP 03, DDSP 15, DDSP 43, DDSP 63, Parquet de la Cour d'Appel de RIOM, DRDFE)
- Axe 8 : **3 actions** (URACIFF, DRJSCS/ACSE, ARS)

FICHE
ACTEURS
ÉCONOMIQUES

**PLAN RÉGIONAL STRATÉGIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure : INSEE
 adresse : 3 place Charles de Gaulle
 Tél. : 04.73.19.78.60
 mail : arnaud.stephany@insee.fr
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Arnaud STEPHANY,
 Directeur Régional
 personne à contacter :

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'Insee sur son site insee.fr met en ligne des informations statistiques socio-économiques diversifiées couvrant les niveaux régionaux, départementaux et infra-départementaux. Tous les ans, en mars, dans le cadre de la journée de la femme, une publication nationale rassemble les dernières informations statistiques et études disponibles sur ce sujet. - L'Insee Auvergne s'est déjà associé ponctuellement par le passé à des travaux régionaux sur ces thèmes en partenariat avec la délégation aux droits des femmes et à l'égalité réalisation d'une plaquette « regards croisés sur la parité », une étude en 2009 « la parité à petits pas ». - l'Insee Auvergne souhaite pérenniser une mise à disposition annuelle de statistiques dédiées à la parité
<p>Vos enjeux aujourd'hui c'est...</p>	<p>Pérenniser une action statistique régulière rassemblant les principales données statistiques caractérisant la situation respective des femmes et des hommes au regard de la parité en Auvergne</p>
<p>Intitulé de l'action Indicateur de suivi (de 2011 à 2013)</p>	<p>Ouvrir sur le site insee.fr/auvergne, dans la rubrique « publications », une page de statistiques dédiées à une approche sexuée des caractéristiques socio-économiques de la région</p> <p>Mise à disposition d'une vingtaine de tableaux sur la parité hommes femmes en Auvergne dans les domaines de la famille, de l'emploi et des revenus</p> <p>Indicateur de suivi : a minima une mise à jour annuelle pour le 8 mars de ces indicateurs et tableaux statistiques</p>

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure: Plate forme Ressources humaines SGAR
adresse: Préfecture de Région SGAR – 18 bd Desaix 63033 Cedex 1
tél : 04 73 9862 77

mail : jean-claude.garret@auvergne.pref.gouv.fr

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Pierre RICARD,
Secrétaire Général pour les Affaires Régionales Jean-Claude GARRET
personne à contacter : Jean-Claude GARRET

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension = objectif de valoriser votre structure ou entreprise, dire ce que vous faites déjà dans ce domaine</p>	<p>Les premières données quantitatives globales, issues de la cartographie des emplois, effectuée fin 2010, sur le périmètre des Directions régionales, Préfectures et Directions départementales interministérielles sont les suivantes :</p> <p>A+ : 151 H / 68 F A : 244 H / 215 F B : 530 H / 499 F C : 249 H / 846 F</p> <p>Elles peuvent servir de base pour analyser les évolutions sur les prochaines années, sachant qu'une cartographie sera réalisée fin 2012.</p> <p>Par contre, les travaux liés à un plan interministériel de gestion prévisionnelle des emplois doivent être engagés également en 2012. Dans ce cadre, nous solliciterons les Directions régionales (Responsables de BOP), sur les évolutions possibles des missions, des métiers et l'évolution relative du nombre de femmes dans ces métiers, dans un contexte de baisse progressive des effectifs de la fonction publique d'Etat et d'une modification constante des métiers et des compétences nécessaires.</p>
<p>Vos enjeux aujourd'hui c'est...</p>	<p>Prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines (formation interne, mobilité professionnelle, articulation des temps, réunion pré et post congés parentaux...) dans le respect de la loi sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique de 2001 et des instructions/lois/projets à venir.</p>
<p>Intitulé de l'action Indicateur de suivi (progression ?) de 2011 à 2013</p>	<p>Premier semestre 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic: faire un état des lieux de la place des femmes au sein de la Fonction Publique d'Etat (services de la Préfecture, DRJSCS, DRAAF, DREAL...) <p>Exemple de critères ou indicateurs:</p> <p>Pour l'enjeu de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existence et ampleur de la diffusion d'outils de communication sur les conséquences des choix en matière de congés et temps partiel sur la carrière et la retraite. Existence et fréquence d'entretiens individuels avant et après les interruptions de carrières (congé, maternité, congé parental, arrêt maladie...) <p>Pour l'enjeu du respect des lois sur l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existence et fréquence de mise à jour d'un volet relatif à l'égalité professionnelle dans le bilan social et/ou dans le recensement/ la répartition de l'ensemble des agents. <p>Deuxième semestre 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter au regard des données récoltées au vu des derniers textes, les actions qui pourraient être mises en œuvre: sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, réduction des inégalités constatées (accès à la formation, jury d'examen paritaires...)

FICHE 1 PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : Académie de Clermont Ferrand
 adresse : 3 av Vercingétorix 63033 Clermont Ferrand cedex 01
 tél :04 73 99 33 40
 mail : isabelle.couderc@ac-clermont.fr

Action : Promotion de l'égalité professionnelle

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	DRH
Echelle territoriale	Régionale
Rappel des principaux constats	<p>On constate une très grande féminisation au sein du Ministère de l'Éducation Nationale. Dans notre académie, 68.75% des personnels sont des femmes (tous corps confondus) chez les personnels titulaires et 67.81% chez les non titulaires.</p> <p>Ces chiffres s'inversent pour les cadres+ comme les personnels de direction 35.96%(267 personnes) et dans une moindre proportion chez les Inspecteurs pédagogiques (environ 42%.)</p> <p>La cause est elle la conséquence de freins culturels et sociaux, de freins organisationnels et structurels (temps de travail vie de famille pas prise en compte), de freins règlementaires (mobilité géographique exigée pour obtenir une promotion). Les problèmes d'égalité se situent peut être également au niveau de la progression de carrière et c'est sur ce point que nous pouvons réaliser une étude.</p>
Description de l'action engagée	<ul style="list-style-type: none"> Étude statistique sur les progressions de carrière (avancement/ancienneté) <p>Indicateur de suivi du respect des règles de parité :</p> <ul style="list-style-type: none"> jury (arrêté de composition des membres de jury) commissions paritaires (Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires consolidé)
Enjeux poursuivis	un meilleur suivi de la parité et des progressions de carrière
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Respect pour la désignation des représentants de l'administration en commissions paritaires ainsi que pour la composition des jurys d'examen d'une proportion minimale d' un tiers de personnes de chaque sexe.

FICHE 2 PLAN REGIONAL STRATEGIQUE : **objectifs communs et transversaux**

Administration régionale : Académie de Clermont Ferrand
nom du référent : Isabelle Couderc
coordonnées : isabelle.couderc@ac-clermont.fr

Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action	Dans l'Éducation nationale nous conduisons une politique volontariste pour assurer l'égalité des chances filles/garçons dans l'apprentissage de tous les savoirs. Pour autant il conviendrait de ne pas négliger l'égalité professionnelle entre homme et femme notamment dans l'accès aux emplois d'encadrement et dans la progression de carrière (influence des congés parentaux, des temps partiels...)
Référent(e) égalité Collectes statistiques F/H, sensibilisation équipes égalité, suivi PRSEFH ...	Nomination d'un référent égalité F/H pour le domaine GRH

PLAN REGIONAL STRATEGIQUE

Administration régionale : **DIRECTION REGIONALE DES FINANCES PUBLIQUES
D'Auvergne ET DU DEPARTEMENT DU PUY-DE- DÔME**

Adresse : 2, rue Gilbert Morel – 63033 CLERMONT-FERRAND CEDEX 1

Nom du référent : Pascal PIETRUSZEWSKI

Coordonnées : 04.73.41.30.85

Mail : pascal.pietruszewski@dgfip.finances.gouv.fr

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action</p>	<p>La DRFIP d'Auvergne et du département du Puy de Dôme, créée en 2010, compte 1053 agents .Les femmes représentent 70% des effectifs totaux: -A+ :42.9% -A : 58.3 % -B : 71.1% -C : 79.5%</p> <p>La DRFIP 63 réalise d'ores et déjà des actions s'inscrivant dans le cadre de l'égalité professionnelle hommes-femmes ; en effet, s'agissant de la formation professionnelle, les stages sont programmés en tenant compte des contraintes familiales : à cet égard, les périodes de congés scolaires et les mercredis sont évités.</p>
<p>Référent(e) égalité Collectes statistiques F/H, sensibilisation équipes égalité, suivi PRSEFH ...</p>	<p>Un référent égalité a été désigné.</p>
<p>Objectifs stratégiques pour réduire les inégalités F/H dans la mise en œuvre des politiques publiques ou au sein des ressources humaines de votre direction</p>	<p>Afin de poursuivre les actions favorisant l'égalité professionnelle hommes femmes, un tableau de suivi du nombre de candidats, par sexe, aux préparations aux concours et examens professionnels sera élaboré. Cet outil de pilotage permettra de déterminer, le cas échéant si des actions doivent être mises en œuvre pour favoriser cette égalité.</p>

FICHE 1 PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013
Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : **DREAL**
 adresse : 7 rue Léo Lagrange – 63033 CLERMONT-FERRAND CEDEX
 tél :04 73 43 16 00
 mail : herve.vanlaer@developpement-durable.gouv.fr

Action : Mise en place d'un bilan social annuel présentant des données sexuées

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	Secrétariat Général
Échelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	Sans objet
Rappel des principaux constats	Les bilans sociaux ne permettaient pas de faire une analyse de la situation au regard des répartitions Hommes / Femmes, et de suivre les évolutions pertinentes.
Description de l'action engagée	Mise en place, dès janvier 2010 d'un bilan social annuel de la DREAL présentant des données sexuées. Présentation de ce bilan aux représentants du personnel.
Enjeux poursuivis	Disposer d'un outil d'analyse et de suivi.
Rôle de DRDFE	Sans objet
Calendrier de travail	Action réalisée qui se poursuit.
Indicateurs réalisation d'impact	Outil construit de manière à permettre un suivi dans le temps des évolutions pertinentes sur les répartitions H/F (oui/non). Améliorations à y apporter pour permettre des analyses plus fines.

FICHE 2 PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : **DREAL**

adresse : 7 rue Léo Lagrange – 63033 CLERMONT-FERRAND CEDEX

tél : 04 73 43 16 00

mail :

Action : Elaboration de données sexuées sur la perception des risques professionnels physiques et risques psycho-sociaux dans le cadre de l'élaboration du document unique

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	Secrétariat Général
Échelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	Sans objet
Rappel des principaux constats	Dans le cadre des documents uniques d'évaluation des risques professionnels des anciennes direction composant désormais la DREAL, il n'y avait pas de données permettant une approche homme / femme. Or l'exploitation de ce type de donnée peut faire apparaître des problématiques spécifiques.
Description de l'action engagée	Dans le cadre de la réalisation du document unique de la DREAL, une enquête sur les risques physiques et les risques psycho-sociaux est réalisée. Cette enquête présentera des données sexuées.
Enjeux poursuivis	Disposer d'un outil d'analyse et de suivi. Identifier éventuellement des problématiques spécifiques H/F sur les risques physiques ou risques psycho-sociaux. Produire un plan de prévention adapté au besoin.
Rôle de DRDFE	Sans objet
Calendrier de travail	Enquête en novembre 2011. Analyse décembre 2011. Actions 2012
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Selon résultats de l'enquête.
Indicateurs réalisation d'impact	Selon résultats de l'enquête.

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE : **objectifs communs et transversaux**
2

Administration régionale : **DRAC AUVERGNE**
nom du référent : Florence GAUTIER
coordonnées : 4 Rue Pascal tel 04 73 41 27 07

Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action	Aucun cadrage national à ce jour mais des tendances statistiques nationales sur les formations artistiques, culturelles et de communication en 2009 qui relèvent que les formations artistiques et culturelles sont plus féminisées (61,8 % en 2009). Les études de communication sont fortement féminisées : près des deux tiers des étudiants sont des femmes contre 55,7 % dans l'ensemble de l'enseignement supérieur.
Référent(e) égalité Collectes statistiques F/H, sensibilisation équipes égalité, suivi PRSEFH ...	Florence Gautier
Formation des personnels de l'Etat aux enjeux et aux modalités de prise en compte de l'égalité F/H (en lien avec la DRDFE) Précisez	Un stage sur l'égalité homme femme a été proposé au personnel en 2010, plusieurs agents de la DRAC l'ont suivis
Ressources Humaines Promotion, formation, articulation des temps vie professionnelle et familiale précisez	Arrangements de service sur la flexibilité des horaires afin de concilier vie professionnelle et vie familiale
Communication : Images F et H statistiques sexuées document spécifique.	Pour les agents du ministère, en 2006, l'effectif de femmes était largement féminisé, pour la filière administrative (26% d'hommes et 74% de femmes) avec des répartitions inégales selon la catégorie (A, B, C), sous représentée pour la filière scientifique 21% de femmes et 79% d'hommes ainsi que pour la filière ouvrière et technique 31% de femmes et 69% d'hommes Pour la DRAC AUVERGNE, il y a une large féminisation plus marquée sur les emplois de catégorie C qui représentent un tiers des postes
Objectifs stratégiques pour réduire les inégalités F/H dans la mise en œuvre des politiques publiques ou au sein des ressources humaines de votre direction	Un travail de sensibilisation devra être mené avec nos partenaires : écoles d'art, bibliothèque départementale, Centre de formation des bibliothécaires du Puy-de-Dôme

FICHE **PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la collectivité : **CONSEIL REGIONAL AUVERGNE**

adresse: 13/15 Avenue de Fontmaure - 63402 CHAMALIERES

tél: 04.73.31.85.85

mail : fbezli@cr-auvergne.fr

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Monsieur René SOUCHON,
Président du Conseil Régional d'Auvergne

➤ **LES ENGAGEMENTS DE LA REGION AUVERGNE**

Le Conseil régional Auvergne a souhaité développer une politique volontariste, dans la prévention et la lutte contre les discriminations, en répondant à ses engagements :

1) « Protéger les citoyens, la Région « bouclier » contre les injustices sociales et l'exclusion »

Lutter contre les injustices sociales ou s'engager contre toutes les formes de discriminations.

A – La jeunesse, grande cause régionale

B – Avancer vers une sécurité sociale professionnelle

C – Assurer l'épanouissement et l'insertion de tous

2) ceux pris au titre du SRADDT, de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (signature en juin 2009), de l'Agenda 21, de la convention pour l'accès à la formation des handicapés, de la convention pour l'égalité des chances entre les filles et les garçons et les femmes et les hommes dans le système éducatif, signée le 14 octobre 2008.

Dans un contexte de crise et d'instabilité économique, l'intervention publique se doit d'être à la fois vigoureuse et visible.

La capacité d'une collectivité comme la nôtre à adapter rapidement ses interventions et à les moduler en fonction des territoires et des secteurs d'activité constitue un atout qu'il convient de mettre à profit au maximum.

Sur l'ensemble de nos domaines de compétences, nous avons ainsi mis en œuvre des actions de lutte contre les discriminations et d'égalité Femmes/hommes.

Il en va ainsi de nos politiques de formation.

Sur un budget qui était de 645.412.192 € (BP2011) avec une part affectée aux programmes d'intervention (493.040.512 €), la Formation et l'Apprentissage bénéficient de crédits, à hauteur de 115 M euros et représentent le deuxième poste des dépenses.

(Hormis les agents des lycées, l'Enseignement absorbe 113 M euros).

Le budget consacré aux politiques de formation est marqué par une volonté de mettre nos interventions au service des besoins spécifiques de chaque individu, en prenant en compte à la fois le contexte social, les besoins de l'économie, et les contraintes institutionnelles.

D'autre part, le rapprochement opéré au sein de l'administration régionale entre les services chargés de la formation, et ceux qui gèrent les politiques contribuant à la qualité de la vie (culture, sport, vie associative), permet de faciliter une approche globale et coordonnée de l'ensemble des politiques visant au développement d'une vie individuelle et sociale harmonieuse.

Alors que le PRDF, adopté par la Région en 2007, formalisait les grandes orientations de la politique de formation de la Région, **le CPRDF** est un contrat, signé entre l'Etat et la Région, qui engage les deux parties. Le CPRDF n'inclut donc pas toute la politique de la Région, ni toute celle de l'Etat d'ailleurs, mais ce que la Région et l'Etat s'engagent à faire ensemble.

Rappel :

- 26 et 27 septembre 2011 : présentation du projet finalisé à l'Assemblée

- octobre 2011 : signature.

La Région affiche dans ce document quatre enjeux majeurs pour la compétitivité économique et la cohésion sociale de l'Auvergne :

- Sécuriser les parcours de formation et contribuer à la continuité professionnelle
- Renforcer le service public régional de formation
- Partager, mettre en cohérence et rechercher les complémentarités
- Accompagner le développement économique et le développement de nouveaux métiers par la formation.

Les enjeux sont fortement articulés et cohérents avec les deux démarches phares de la Région « Graines d'emplois » et « Pack Jeunes Adultes ».

A partir de leurs enjeux propres, Région et Etat s'engagent, à travers le CPRDF, à travailler ensemble sur les 5 thématiques :

- thème 1 « Les priorités en matière de formation » (fiches A et B)
- thème 2 « La gouvernance » (fiches C et D)
- thème 3 « Accueil, information, orientation, accompagnement » (fiches E et F)
- thème 4 « Individualisation et égalité des chances » (fiches G)**
- thème 5 « Evaluation et sa fiche unique (H)

➤ **Les diverses actions conduites par le Conseil régional Auvergne et les avancées, en matière d'égalité femmes/hommes**

- Innovation dans le cadre du **Service Public Régional de Formation** : les entrées dans les prestations s'opèrent par le biais des structures habilitées à les prescrire, le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) est prescripteur depuis 2009,
- Création du **Prix régional en faveur des apprenties** depuis 2005,
- Mise en place **d'indemnités compensatrices forfaitaires aux employeurs d'apprentis** pour les inciter à embaucher des publics prioritaires (jeunes filles...),

- **Soutien au sport féminin :**

1) Le Conseil régional a décidé, lors de sa réunion des 24 et 25 juin 2010, de reconduire sa politique de soutien aux clubs sportifs de haut niveau. Elle poursuit différents objectifs dont notamment **d'encourager la pratique féminine** (établissement d'une majoration de 20% de l'aide, pour les équipes féminines).

2) Dans le cadre de la délibération du Conseil régional des 14, 15 et 16 décembre 2009, accordant au titre du programme « Conventionnement avec les Ligues ou Comités », la Région développe une politique de conventionnement triennal avec les ligues et comités sportifs régionaux dans le but d'accompagner leur développement. L'article 3 de ces conventions indique l'objectif recherché de « développement de la pratique féminine », où le Comité considéré, s'engage à élever le niveau général de pratique féminine, d'organiser des rassemblements départementaux en amont des stages territoriaux, de constituer des équipes de sélection départementale...

- **Soutien Carif/Oref qui nomme les métiers au masculin et au féminin** sur son site internet,
- Intervention dans le secteur de l'Economie sociale et Solidaire pour le financement **de crèches associatives**
- **Convention cadre** de partenariat régional, pour l'accès des jeunes filles et des femmes, dans les **métiers du transport et de la logistique...**
- **L'Ecole de la deuxième chance** : 70% de femmes rentrent dans ce dispositif.
- **Accompagnement d'actions expérimentales** ou partenariales visant la formation professionnelle de personnes en difficulté. Les projets éligibles à ce programme sont des actions expérimentales de « formation-accompagnement », répondant à des besoins en compétences exprimés par le tissu économique local, à l'analyse de la situation de l'emploi constatée sur un territoire.

- Suite aux Assises Territoriales (engagement N°77), il a été demandé aux services gestionnaires de marchés publics, d'imposer une **clause d'insertion sociale** aux entreprises répondant aux marchés faisant appel à de la main d'œuvre, marchés supérieurs à un montant de 90.000 € HT.
- **L'Annexe « Egalité Hommes-Femmes »** sur les marchés de formation.
A travers sa politique régionale de formation professionnelle, la Région Auvergne souhaite encourager toutes les démarches et initiatives concourant à lutter contre toute forme de discrimination en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.
- Le Pack Jeune et **la contraception/pilule du lendemain**,
- Mise en place de mesures en faveur de **la conciliation vie privée et vie professionnelle au sein de la Région** (signature de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et de la Charte de la Diversité).

Ce que dit la Charte Européenne (Article 11- en tant qu'employeur et Article 16 – la garde des enfants) Une démarche globale d'évolution de l'organisation des services du siège de la collectivité a été menée début 2010, avec notamment la flexibilité du temps de travail (temps partiel...) et l'usage du travail à distance ou télétravail, par une expérimentation qui a eu lieu en 2011.

1^{ER} ENJEU :

FAIRE EVOLUER LES IDEES RECUES POUR EQUILIBRER LA PLACE ET LE ROLE DES FEMMES DANS LA SOCIETE

Axe 1 Lutter contre les stéréotypes qui dès le plus jeune âge conditionnent les filles par des choix d'orientation pénalisant leur devenir professionnel

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

administration régionale : Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité
adresse : Préfecture de région/SGAR - 18, bd Desaix - 63033 CLERMONT FERRAND Cedex 1
tél : 04 63 73 98 63 18
mail : droits-des-femmes@auvergne.pref.gouv.fr

Action : Prix de la Vocation Scientifique et Technique des Filles (PVST)
Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

<i>Titre action</i>	Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles
<i>pilotage</i>	Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité
<i>partenaires</i>	Education Nationale, DRAAF, Conseil Régional, DIRECCTE, SAIO, Polytech', Institut Supérieur d'Informatique, de Modélisation et de leurs Applications (ISIMA), Institut Français de Mécanique Avancée (IFMA), PRES Université, DAFPIC, Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Clermont-Ferrand (ENNSCCF), DRRT Huit entreprises: Aubert et Duval, EDF, Erdf, GDF Suez, Orange, Michelin, SNCF, Volvic
<i>Enjeux</i>	<ul style="list-style-type: none">- Soutenir le parcours de jeunes filles sélectionnées sur dossiers anonymes qui obtiennent leur Baccalauréat et s'orientent vers des filières scientifiques ou techniques post-bac où il y a moins de 40% de femmes.- Promouvoir la diversification des choix d'orientation
<i>Description</i>	<ul style="list-style-type: none">- Diffusion des dossiers et affiches portant sur le PVST auprès des lycées et membres du jury- Réception et enregistrement des dossiers mis en statut anonymes- Organisation du jury de sélection - Jury du PVST- Information des résultats aux membres du jury du PVST et des candidates- Organisation de la cérémonie de remise des Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles- Suivi budgétaire (récolter les documents nécessaires, mettre en œuvre le virement bancaire) de l'ensemble des lauréates- Mobilisation d'entreprises pour apporter un Prix entreprise de 500 euros
<i>calendrier</i>	<ul style="list-style-type: none">- Diffusion en mars, - réception et rappel de juin à septembre, - organisation du jury d'août à octobre, - organisation de la cérémonie de juillet à octobre, - jury début octobre, - information des résultats en octobre, - cérémonie en octobre et suivi bancaire d'octobre à novembre.
<i>indicateurs</i>	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de jeunes filles qui sont candidates pour le PVST- objectifs de progression 51 dossiers en 2011 pour 60 en 2013
<i>budget</i>	2011: DRDFE 17 000 euros 2012: DRDFE 17 000 euros 2013 : 17 000 euros

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

Administration régionale : Rectorat / Service académique d'information et d'orientation (SAIO)
 adresse : 3 avenue Vercingétorix, 63000 Clermont-Ferrand
 tél : 04 73 99 35 90
 mail : ce.saio@ac-clermont.fr

Action : Mise à disposition de ressources pédagogiques pour les personnels de l'éducation nationale sur la thématique de l'égalité des chances entre les filles et les garçons

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	Gérard POUX, Chef du SAIO et Maryse TREVELOT, IEN-IO chargée de mission académique pour l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans le système éducatif
Echelle territoriale	Académie de Clermont-Ferrand
Partenariats envisagés	ONISEP, CRDP
Rappel des principaux constats	Les filles réussissent scolairement mieux que les garçons et pourtant elles sont moins nombreuses dans les filières d'excellence et les plus porteuses d'emplois. Leurs choix professionnels sont très stéréotypés et axés sur les services. Elles se concentrent sur un nombre très restreint de secteurs de formation quand les garçons utilisent mieux la palette des possibilités offertes.
Description de l'action engagée	Constitution et animation d'un centre ressource à l'attention des équipes éducatives pour un usage auprès des élèves du 2 nd degré : - Gestion et mise en ligne de ressources pédagogiques. Différents supports : expositions, outils multimédia, fiches action, documents théoriques... à télécharger sur le site de la mission égalité-mixité ou à emprunter au rectorat. - Réalisation et diffusion auprès de tous les professeurs principaux de collèges et lycées de l'académie, d'un guide rappelant les objectifs d'un travail sur cette thématique avec les élèves et présentant les ressources pédagogiques. Titre du guide : « Filles et garçons à l'école, clichés en tous genre ». - <u>Accompagnement (actions de formations délocalisées).</u>
Enjeux poursuivis	Lutter contre les stéréotypes de genre afin de permettre aux élèves de diversifier leurs choix d'orientation pour une meilleure insertion professionnelle. Pour cela il est important de promouvoir l'utilisation par les équipes éducatives d'éléments de réflexion et d'outils pédagogiques performants et actualisés.
Rôle de DRDFE	Information et conseil.
Calendrier de travail	2011 : Construction d'un centre ressource en ligne sur le site académique Egalité - Mixité. 2011/2012 : animation et maintenance du site internet. Campagne de communication et diffusion du guide. 2012/2013 : évaluation de l'impact des différentes ressources mises à disposition. Faire évoluer le site ressource vers un site pédagogique interactif.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	- Enquête quantitative et qualitative sur l'utilisation du site et des ressources en ligne et du guide auprès des établissements du 2 nd degré afin de connaître le nombre d'utilisateurs et les cadres dans lesquels ces ressources ont été utilisées.

Indicateurs réalisation d'impact	- Suivi des statistiques sexuées de l'orientation et de l'affectation des élèves pour mesure l'impact des différentes actions sur les choix de filières des filles et des garçons.
Budget total consacré à l'action	Action co-financée par le FSE. Coût total 12097 euros
Déclinaison départementale	Information et animation en réunion de bassin.

Administration régionale : **CONSEIL REGIONAL AUVERGNE**
adresse : 13/15 Avenue de Fontmaure - 63402 CHAMALIERES
tél : 04.73.31.85.85
mail : fbezli@cr-auvergne.fr

Action : **Développement de l'apprentissage au féminin**
➤ **Prix régional en faveur des apprenties**
➤ **Indemnités Compensatrices Forfaitaires aux employeurs**

Nombre de secteurs recrutent et offrent des débouchés en masse que les femmes, par peur ou par méconnaissance, s'interdisent d'explorer. Victimes de préjugés, nombre d'entre elles s'imaginent que les activités industrielles, le transport, la logistique, la maintenance informatique, électrique, électronique, le bâtiment et les travaux publics ne sont pas pour elles. Et cette liste n'est pas exhaustive.

Rémunérations plus faibles, retraites moindres, postes moins qualifiés, contrats précaires, temps partiels... La situation des femmes au travail est loin d'être idyllique. En cause, les stéréotypes qui conditionnent leur place dans la société et leurs choix professionnels.

L'orientation professionnelle des femmes : sur les 86 familles professionnelles recensées, tandis que les hommes se répartissent de façon plutôt équilibrée, la moitié des femmes actives Françaises se concentrent dans seulement une douzaine de ces familles : le sanitaire et social, les services aux particuliers, l'éducation...

Il s'agit de permettre aux femmes, de nouveaux choix professionnels moins stéréotypés.

L'Auvergne compte à ce jour 22 CFA (6 CFA agricoles, 4 CFA du bâtiment, 5 CFA Interprofessionnels, 4 CFA de branche et 3 CFA spécifiques), et 5 sections d'apprentissage ouvertes dans 3 établissements de formation : le Centre Interrégional de la Formation Alternée de la Plasturgie (CIRFAP), l'Institut du Travail Social de la Région Auvergne (ITSRA) et l'Institut Régional des Formations Sanitaires et Sociales d'Auvergne (IRFSSA).

(Voir annexe N°1)

Nombre d'apprentis au 01/02/2011 : 8 707

1 apprenti sur 4 est une apprentie.

Les jeunes filles représentent 26 % de cet effectif.

SCHEMA REGIONAL DE L'APPRENTISSAGE 2008 –2013

L'apprentissage est une compétence ancienne du Conseil Régional, qui travaille conjointement avec les CFA et tous ses partenaires depuis de longues années, de façon volontariste, pour valoriser les formations par l'apprentissage et accompagner la progression de leur qualité.

En effet, la Région a fait le choix de se tourner vers l'amélioration de la qualité des parcours d'apprentissage, depuis le processus d'orientation jusqu'à l'insertion professionnelle des apprentis, davantage que sur des objectifs purement quantitatifs, alors même que l'Auvergne présente un taux d'apprentis par classe d'âge supérieur à la moyenne nationale, et dans un contexte de baisse démographique de la population jeune.

La Région Auvergne intervient en termes de financement de l'apprentissage sur :

- L'aide au fonctionnement de l'apprentissage,
- Le versement des indemnités compensatrices aux employeurs d'apprentis,
- Le prix régional en faveur des apprenties,
- L'aide à l'acquisition du 1er équipement dans les CFA,
- Les bourses « Jean Paquet » pour la mobilité européenne,

- Les séjours de découverte à caractère professionnel en Europe,
- Les Olympiades des métiers.

L'aide au fonctionnement de l'apprentissage se fait notamment via les conventions quinquennales signées entre le Conseil Régional et les CFA.

Les conventions (liant les CFA à la Région) actuelles arriveront à échéance le 31/12/2012 et sont en cours de renégociation.

1) Prix régional en faveur des apprenties

Au 1er février 2010, 8.677 apprentis étaient accueillis dans les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) d'Auvergne. (Nombre d'apprentis au 01/02/2011 : 8 707)

Les jeunes filles ne représentent que 26 % de cet effectif. Afin de les inciter à se diriger vers l'apprentissage, voie de formation qui permet une bonne insertion professionnelle, un prix régional en faveur des jeunes filles apprenties a été créé par l'Assemblée régionale en juin 2005.

Ce prix récompense les jeunes filles ayant signé un contrat d'apprentissage sur des métiers traditionnellement masculins. 30 prix d'une valeur de 800 € chacun, sont attribués chaque année par la Région.

2) Le dispositif des primes aux employeurs

La loi du 27 février 2002, relative à la démocratie de proximité, a transféré aux Régions la gestion des indemnités compensatrices forfaitaires (I.C.F.) aux employeurs d'apprentis situés sur son territoire. Le décret n° 2008-1253 du 1er décembre 2008, relatif à l'apprentissage, prévoit que ces indemnités doivent être proratisées en fonction de la durée effective du contrat.

L'article L. 6243-1 du Code du Travail dispose que "les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la Région à l'employeur (...) La Région détermine la nature, le montant et les conditions d'attribution de cette indemnité".

Afin de prendre en compte les préconisations prévues dans le Schéma Régional de l'Apprentissage adopté par notre Assemblée des 23 et 24 juin 2008, et en particulier l'axe stratégique 4.1 qui vise à "renforcer la modulation des aides aux employeurs afin

de favoriser les publics prioritaires et les bonnes pratiques tutorales", une modification du dispositif a été opérée. Ces nouvelles modalités sont entrées en vigueur pour tout contrat d'apprentissage débutant à compter du 1er septembre 2009.

Il s'agit premièrement d'inciter les employeurs à embaucher des publics prioritaires, tels que les jeunes filles sur des formations traditionnellement masculines et inversement, des jeunes en difficultés scolaires... Il s'agit deuxièmement d'améliorer la qualité de l'accueil de l'apprenti dans l'entreprise et de veiller à l'assiduité aux cours en Centre de Formation d'Apprentis.

L'aide forfaitaire de base est de 1200 €. Des bonifications sont prévues au nombre de 7, cumulables (Apprenti majeur, apprenti de plus de 21 ans, apprenti préparant une formation de niveau 4 ou 5, apprenti en difficultés sociales et/ou scolaires, Pré-apprentissage ou enseignement adapté, bonnes pratiques du maître d'apprentissage, CDI à l'issue du contrat, période de formation à l'étranger pour l'apprenti, **filles dans formations masculines et inversement (bonification de 500 €)**).

D'autre part, Déclarée Grande Cause régionale, la Jeunesse a été placée au coeur des préoccupations et des politiques de la Région depuis plus d'un an.

Un engagement fort qui se concrétise aujourd'hui suite à des mois de travail.

La session du 25 juin 2010 a marqué le lancement officiel de la démarche Pack jeune adulte. Un an après, presque jour pour jour, le président de la Région, a proposé le 21 juin 2011, l'adoption des mesures à cette même assemblée.

Le Pack jeune :

- 3 niveaux de mesures ont été imaginés pour assurer une équité sociale et territoriale :
- Des mesures générales : qui s'adressent à l'ensemble des jeunes âgés de 16 à 30 ans;
- Des mesures conditionnées au niveau de ressources du jeune : qui s'adressent aux jeunes âgés de 18 à 25 ans ;
- Des mesures territoriales : destinées à corriger les iniquités territoriales en soutenant les actions et projets emblématiques portés dans ce domaine par les 16 Pays d'Auvergne et/ou leurs EPCI, ainsi que par les 4 Conseils Généraux.

Les mesures générales - 9 axes d'intervention dont l'Apprentissage :

La Région contribuera au développement de l'apprentissage en se montrant exemplaire en la matière et en proposant, par exemple, des contrats d'apprentissage dans les lycées.

Sept apprentis ont déjà été formés au sein des services de la Région : Ressources humaines, Mobilité durable et numérique, Communication, Economie et Coopération décentralisée.

Depuis la rentrée scolaire, cinq apprentis ont été recrutés dans les services restauration des lycées.

Meilleure insertion professionnelle

Elargir les choix professionnels des femmes

Nous attendons le déroulement des négociations qui vont avoir lieu courant 2012, pour introduire des dispositions incitatives ou de sensibilisation.

Dans ces conventions un paragraphe concernant l'égalité des chances dans l'accès aux formations entre filles et garçons pourrait être introduit.

C'est un thème qui pourrait effectivement être abordé lors de la concertation avec les CFA, sans présumer des dispositions (notamment financières) qui pourraient être proposées.

Prix régional en faveur des apprenties, BP : 24 000 € sont prévus pour attribuer une prime de 800 € à 30 apprenties.

Indemnités Compensatrices Forfaitaires aux employeurs, part consacrée à la prime mixité depuis le 1^{er} septembre 2009 : pour les filles 129 apprenties concernées pour un montant de 57.268,91 € .

Pour les hommes, 63 dossiers pour un montant de 27.667 €.

FICHE 1 PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013
Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

Organisme : CREDIS
 adresse : 3 RUE GAULTIER DE BIAUZAT 63000 CLERMONT FERRAND
 tél : 04 73 19 95 74
 mail : contact@credis.org

Action : Lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation des jeunes de collèges

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels) : Pluriannuel

Pilote de l'action	CREDIS
Echelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	DRDFE, 4 Inspections Académiques, CRDP Auvergne, CDDP départementaux, MAIF, 4 DDCS(PP)
Rappel des principaux constats	Alors que les filles ont globalement de meilleurs résultats scolaires que les garçons, elles s'orientent moins souvent vers les filières scientifiques et techniques porteuses d'emploi. 80% des filles sont concentrées dans 10% des formations secondaires. Cette orientation trop peu diversifiée est en partie liée à des représentations fortement stéréotypées chez les adolescents des métiers « bien pour des filles » ou « réservés aux garçons ». Un travail de déconstruction de ces stéréotypes, en particulier à partir des images et représentations du monde professionnel paraît nécessaire pour ouvrir de nouvelles perspectives aux filles comme aux garçons, en utilisant les heures consacrées au collège au parcours de découverte des métiers et des formations, et en fournissant aux enseignants et autres personnels de collège des outils pour intégrer la dimension du genre dans leur pratique quotidienne avec les adolescents.
Description de l'action engagée	La Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de l'Allier (DDDFE 03) a initié en 2010 un travail sur les stéréotypes dans la littérature de jeunesse à l'intention des enseignants du premier degré. En 2011, un travail analogue a été entrepris en direction des collèges de l'Allier : constitution d'une mallette pédagogique contenant des documents réunis par un groupe de travail (55 mallettes) avec une journée de lancement (remise des mallettes) le 6 décembre 2011, avec conférences et ateliers pratiques. En 2011, CREDIS vient en appui à cette action départementale par la création d'un argumentaire sur l'approche de genre et des outils pratiques de déconstruction des stéréotypes de genre sous forme numérique (clés USB) En 2012, l'action devient régionale et académique. Travail conjoint avec le CRDP pour préparer la mise en ligne des ressources (outils pédagogiques, argumentaire révisé,) et la duplication sur clés USB. Journée académique de lancement du site En 2013, une première évaluation est menée auprès de personnels de collège sur les outils fournis, suivis de la conception avec le CRDP d'ateliers numériques interactifs sur le genre et les stéréotypes.
Enjeux poursuivis	Objectif : déconstruire les stéréotypes par un travail sur l'image des métiers. Moyens : fournir des outils pédagogiques et leur « mode d'emploi » aux personnels de collège, enseignants et non enseignants. Inscrire ce travail dans le Parcours de Découverte des Métiers et des

	Formations (PDMF), en référence au Socle Commun des Compétences. Pérennisation : mise en ligne de ressources pédagogiques animées sur un site interactif en lien avec CRDP Auvergne directement utilisable en classe tant par les élèves que par les enseignants
Rôle de DRDFE	Dans la stratégie de régionalisation visant à développer une action départementale au niveau régional en amplifiant les objectifs à l'ensemble de l'Académie, le projet initial porté par l'Allier se dote d'un argumentaire stratégique pour viser à rendre attractive l'approche de l'égalité et la déconstruction des stéréotypes en vue de former les personnels à l'intégration de la dimension du genre dans leur pratique quotidienne. de
Calendrier de travail	2011 : Articulation entre le premier projet porté par l'Allier, puis recherches documentaires et rédaction d'un argumentaire incitatif (juin-novembre 2011) Participation à la journée de lancement de la mallette de l'allier, présentation de l'argumentaire pour test auprès des participants.(décembre 2011) 2012 : Travail conjoint avec le CRDP pour préparer la mise en ligne des ressources (outils pédagogiques, argumentaire révisé, exercices d'application) (janvier-octobre 2012)et la duplication sur clés USB de certains supports. Lancement du site en 2012 2013 : évaluation de l'action et développement d'ateliers numériques interactifs.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Nombre d'outils 'argumentaire diffusés par le biais des clés USB, remises aux participants à la journée de lancement. (environ 250 clés) Evaluation : enquête quantitative sur l'utilisation des outils dans les collèges. Enquête qualitative sur les besoins en outils pédagogiques spécifiques en vue de la conception des ateliers numériques
Indicateurs réalisation d'impact	Reproduire les documents sur toute la région avec lancement et mise en relation par site interactif du CRDP (nombre de connexions au site, nombre de classes touchées)
Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)	2011 :16 000,00 € DRDFE + 29 708,00 € FSE 2012 : 7 000 € DRDFE + 13 000 € FSE 2013 : 7 000 € DRDFE + 13 000 € FSE
Modalités de la déclinaison départementale	Travail conjoint avec le CRDP pour préparer la mise en ligne des ressources (outils pédagogiques, argumentaire révisé, exercices d'application) (janvier-octobre 2012) et la duplication sur clés USB en département

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de l'organisation **CAPEB Auvergne**
 adresse: rue Félix Mézard - BP 61 - 63019 CLERMONT FERRAND Cedex
 tél: 04-73-25-33-69
 mail : capeb-auvergne@wanadoo.fr
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Joseph AMPILHAC
 personne à contacter : Dominique HENault

Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action	<p>Les entreprises du bâtiment n'accueillent que très peu de jeunes filles dans leurs effectifs. Cependant la cause n'est pas seulement du fait des entreprises. Peu de jeunes filles se présentent pour postuler à des emplois dans le BTP.</p> <p>L'action « conjuguer les métiers du bâtiment au féminin » a pour but de montrer aux jeunes filles (classe de troisième) ainsi qu'aux enseignants qui les accompagnent que les métiers du bâtiment peuvent se conjuguer au féminin. cette action est complémentaire des « artisans messagers » qui présente à tous les jeunes d'une classe les métiers du bâtiment.</p> <p>Cette démarche est conduite par La CAPEB nationale et déclinée au niveau départemental depuis 3 ans. Le premier prix national a été décerné à un collège de Montluçon.</p>
Vos enjeux aujourd'hui c'est...	Continuer l'action car les résultats de ce type d'opération se font dans le temps.
Intitulé de l'action Indicateur de suivi (progression ?) de 2011 à 2013	<p>« conjuguer les métiers du bâtiment au féminin »</p> <p>Sensibilisation de tous les collèges de la région et accompagnement du rectorat.</p> <p>Projet de 4 collèges en 2011, et de 5 les années suivantes</p>
Eventuellement Budget consacré à l'action et financeurs	2500 € / an

Axe 2

Informer, accompagner les acteurs économiques et les entreprises sur l'égalité professionnelle et agir pour insertion durable des femmes dans l'emploi

FICHE 1 PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : **DIRECCTE AUVERGNE**

adresse : Cité administrative 2 rue Pélissier bâtiment P – 63034 Clermont Ferrand

tél : 04 73 43 14 14

mail : vanessa.donneaud@direccte.gouv.fr

Action : **Egalité professionnelle, mode d'emploi ; améliorer les pratiques des syndicats dans les entreprises**

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	Association FETE (Femme Egalité Emploi) implantée en Bourgogne
Echelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	DIRECCTE Auvergne et 3 autres DIRECCTE : Champagne Ardennes, Franche Comté et Bourgogne les syndicats représentatifs et également DRDFE et conseils régionaux
Rappel des principaux constats	Constat que les délégués syndicaux sont démunis face à l'utilisation des outils en matière d'égalité professionnelle. Ils manquent à la fois d'information et d'accompagnement.
Description de l'action engagée	L'opération se déroulera simultanément dans 4 régions et au sein de 10 entreprises et leurs sections syndicales dans chacune des régions. L'objectif est de travailler avec ces acteurs sur les documents de situation comparée, de vérifier et d'obtenir leur conformité, de les analyser, et de permettre aux syndicats d'être force de proposition.
Enjeux poursuivis	Accompagner les syndicats dans la négociation sur l'égalité professionnelle.
Rôle de DRDFE	Participation au groupe de pilotage
Calendrier de travail	Action pluriannuelle sur 2011, 2012 et 2013
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	2011 : état des lieux des initiatives prises dans chaque région sur le sujet ; détermination des entreprises et des sections syndicales 2012 : mise en œuvre de l'opération dans les entreprises 2013 : poursuite de l'action avec les sections syndicales jusqu'à la fin des négociations. Puis synthèse de l'opération.
Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)	15 000 € pour la DIRECCTE Auvergne 19 000 € pour chacune des autres DIRECCTE Financement FSE demandé au niveau national (DGEFP) Financement DRDFE

FICHE **PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013**

1

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : **DIRECCTE AUVERGNE**

adresse : Cité administrative 2 rue Pélissier bâtiment P – 63034 Clermont Ferrand

tél : 04 73 43 14 14

mail : vanessa.donneaud@direccte.gouv.fr

Action : Valorisation de la campagne égalité professionnelle

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	Pôle Travail : Patricia Boillaud, Vanessa Donneaud UT 63 : Félix Millera
Echelle territoriale	Régionale
Rappel des principaux constats	Suite à la campagne 2008/2009 menée par l'UT 63, il a été décidé de valoriser le résultat de cette action via l'élaboration d'une plaquette et la tenue d'une conférence de presse. L'action portait sur le respect de l'obligation d'établir les rapports de situation comparée. A la suite de l'action, un rapport a été élaboré et c'est sur la base de ce rapport qu'au niveau régional, il a été décidé d'en faire une plaquette dans le but de valoriser cette action.
Description de l'action engagée	Valorisation de l'action effectuée dans le département du Puy de Dôme par l'élaboration d'une plaquette et l'organisation d'une conférence de presse.
Enjeux poursuivis	Inciter les entreprises à améliorer le rapport de situation comparée, qui établit un diagnostic dans l'entreprise de la situation respective des femmes et des hommes. D'autant plus qu'avec la loi portant réforme des retraites mettant en œuvre une pénalité financière pour les entreprises n'ayant pas conclu d'accord collectif sur l'égalité professionnelle ni de plan d'action, le rapport de situation comparée constitue un support nécessaire à la négociation et contribue à la mise en œuvre des plans d'action selon les priorités définies.
Rôle de DRDFE	
Calendrier de travail	2011 : plaquette finalisée début 2011 et conférence de presse organisée le 19 mai 2011
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de	
Indicateurs réalisation d'impact	
Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)	Budget 2010 utilisé pour l'élaboration de la plaquette Budget communication 2011 pour la conférence de presse : 2 990 €

Nom de la structure: **DIRECTION REGIONALE DE POLE EMPLOI**

adresse: 91, avenue Edouard Michelin – 63055 CLERMONT FERRAND Cedex 9

tél: **04 73 99 04 04**

mail : frederic.danel@pole-emploi.fr

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan :

Frédéric DANEL – Directeur Régional – Pôle-emploi Auvergne

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension Difficultés particulières et atouts dans le secteur</p>	<p>En Auvergne les femmes représentent 47 % de la population active. Leur taux d'activité est de 66 % contre 74 % pour les hommes. Elles représentent 53 % de la demande d'emploi (DEFM ABC) dont 66 % ont entre 25 et 49 ans. Elles représentent 54 % des demandeurs d'emploi de longue durée.</p> <p>Afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'insertion des femmes dans des emplois durables - Renforcer les actions visant à intégrer la mixité des emplois et l'égalité professionnelle dans la politique générale de Pôle-emploi <p>Pôle-emploi s'engage sur les axes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intensifier l'objectif de progression de l'entrée des femmes en formation (passer d'un taux de 43 % en 2011 à 46 % à fin 2013) - soutenir l'accès aux BAIE pour des publics féminins alphabétisés en recherche d'emploi, sur des quartiers « politique de la ville » - conduire des actions de partenariat commun sur des actions spécifiques territorialisées notamment sur les thèmes : création d'entreprise et mixité des emplois
<p>Formation des conseillers à l'égalité professionnelle oui ? non ? Calendrier ? Précisez</p> <p>Autres actions</p>	<p>Actions de sensibilisation du réseau Pôle-emploi : une réunion des référents est programmée le 24 novembre 2011</p> <p>Partenariat commun avec des branches professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - transports : campagne mixité dans les transports - ... <p>Accords mixité/égalité Entreprises</p>

FICHE 1 PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité
F/H dans l'action de l'Etat en région

Administration régionale : **Rectorat – GIP Auvergne**

adresse : 3 avenue Vercingétorix – 63033 Clermont-Fd – Cedex 1

tél : 04 73 99 35 68

mail : ce.gip.fse@ac-clermont.fr

Action : Accompagnement des porteurs de projets cofinancés par le Fonds Social Européen
à la prise en compte de l'égalité des chances Hommes/Femmes

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	Martine FAURE – Perrine JOUVE
Echelle territoriale	Académie
Partenariats envisagés	DRDFE et antennes départementales
Rappel des principaux constats	Le GIP Auvergne en tant qu'organisme intermédiaire académique vérifie que les porteurs de projets sollicitant un financement du FSE respectent l'obligation transverse d'égalité des chances hommes/femmes conditionnant l'éligibilité de leur projet.
Description de l'action engagée	Accompagnement des porteurs de projets à la prise en compte de l'égalité H/F dès la création de leur projet : - Aide à la prise en compte au moment du montage du projet, - Mise à disposition d'outils d'aide sur le site du Rectorat, - Mise en relation, si cela est nécessaire, du porteur avec la DRDFE, - Mise en œuvre des préconisations de la DRDFE.
Enjeux poursuivis	Lutte contre l'influence des stéréotypes de genre qui influencent et limitent l'orientation professionnelle par l'accompagnement de l'ensemble des acteurs d'un projet : personnels d'encadrement et jeunes.
Rôle de DRDFE	- Avis de la DRDFE sollicité obligatoirement pour chaque projet cofinancé, - Intervention auprès des pilotes/chargé(e)s de mission des projets. - Intervention coordonnateurs et coordonnatrices en charge de dispositifs cofinancés par le FSE au niveau académique et au niveau local
Calendrier de travail	Mars à juin : montage des projets cofinancés et suivis des préconisations de la DRDFE le reste de l'année : mise en œuvre d'actions spécifiques en fonction des besoins.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression)	Mettre en œuvre au moins une action spécifique par an.
Indicateurs réalisation d'impact	Nombre de dossiers soumis à l'avis de la DRDFE Nbre d'actions spécifiques réalisées.
Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)	Il n'y a pas de budget dédié de manière spécifique Le budget est inclus dans celui de « l'assistance technique FSE »

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE
2011/2013**

Nom de la structure: **AFPA Auvergne**
 adresse: **149 rue de la résistance, 63110 BEAUMONT**
 tél : 04 73 41 23 00
 mail : **mostafa.rharade@apfa.fr**
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan :
RHARADE Mostafa, directeur régional AFPA Auvergne

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension Difficultés particulières et atouts dans le secteur</p>	<p>l'AFPA est engagée depuis longtemps dans le développement de pratiques professionnelles intégrant la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes engagés dans un processus de qualification.</p> <p>Ainsi l'AFPA Auvergne a déjà mis en place de nombreuses actions de diversification des choix pour les femmes, que ce soit dans le secteur de l'Industrie ou celui du Bâtiment.</p> <p>On constate néanmoins que le pourcentage de femmes entrées en formation dans des filières dites « traditionnellement masculines » reste très faible. Pour les 3 filières test identifiées pour 2011, les constats sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filière informatique/électronique : 1% de femmes (Campus Montluçon) - Filière Transport: 7 % de femmes (Campus du Puy) - Electricité du Bâtiment : 4% (campus Beaumont) <p>On voit donc qu'il est nécessaire d'engager une nouvelle dynamique visant à améliorer cette situation.</p> <p>Ainsi, dans le cadre du PSR, l'AFPA s'engage à mettre en place les actions nécessaires afin d'améliorer le taux d'insertion des femmes dans les formations des 3 filières test ::</p> <p>Les Indicateurs d'évaluation de l'efficacité de ces actions en Décembre 2013 seront les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filière informatique/électronique : 3% de femmes - Filière transport : 9% de femmes - Electricité du Bâtiment : 5% de femmes <p>Ces actions se déclineront en 2 volets, en s'appuyant sur un partenariat avec les CIDFF et les acteurs de l'orientation et de l'insertion professionnelle régionaux.</p>
<p>Formation des conseillers à l'égalité professionnelle oui ? non ? Calendrier ? Précisez</p>	<p>Volet 1 : novembre et décembre 2011 : première sensibilisation à la notion « d'élargissement des choix professionnels » auprès des acteurs de la ligne RSC, (chargés du recrutement, de l'accompagnement pendant la formation et vers l'emploi des stagiaires), ainsi que des formateurs en charge des actions préparatoires multisectorielles.</p>

	<p><u>Réalisation</u>: les 4 CIDFF de la région <u>indicateur</u>: 18 personnes sensibilisées</p> <p>janvier 2012 à décembre 2013 : Mise en place d'un groupe de travail qui permettra de déboucher sur un guide des bonnes pratiques, ou un guide d'accompagnement des formateurs des filières cibles (utilisables également par les formateurs accueillant des hommes sur des formations « traditionnellement féminines »).</p> <ul style="list-style-type: none"> - le renforcement de la sensibilisation des prescripteurs sur l'élargissement des choix professionnels - le suivi du devenir des femmes et leur accompagnement après leur formation <p><u>Réalisation</u> : groupe de travail AFPA + les CIDFF <u>Indicateurs</u> : -production d'un tableau de bord de suivi du plan d'action -réalisation d'un guide de bonnes pratiques -réalisation d'un KIT d'accompagnement des formateurs à la mixité -10 personnes sensibilisées à l'élargissement des choix professionnels</p>
<p>Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle (Rapport situation comparée, plan d'action : recrutement, promotion, formation, articulation des temps.) Diffusion d'information : (nombre d'entreprises ? quel calendrier ?) Mobilisation pour développer des contrats de mixité et d'égalité : Quels objectifs à atteindre pendant 3 ans</p>	<p>Volet 2 : promouvoir le contrat de mixité des emplois : En 2010, aucun Contrat de Mixité n'a été signé par le biais de l'AFPA. L'AFPA va donc se donner les moyens pour corriger cet état de fait :</p> <p>Novembre 2011 : Réunion d'information et de présentation du CME auprès de l'équipe commerciale de la Direction Régionale AFPA Auvergne</p> <p><u>Réalisation</u> : AFPA <u>Indicateurs</u> : - 5 personnes informées - Réalisation d'un argumentaire - Réalisation d'un « guide de traitement des objections »</p> <p>janvier 2012 à décembre 2013: mise en œuvre de la promotion du CME : Utilisation sur le terrain des argumentaires, avec ajustement de ceux-ci si besoin Information et outillage des autres cibles de la sensibilisation que sont : Les acteurs de la ligne RCS en charge de l'accompagnement vers l'emploi - Le reste de l'équipe commerciale au niveau de la région</p> <p><u>Réalisation</u> : AFPA <u>indicateurs</u> : - 8 personnes informées - 5 CME signés en 2012/2013</p>
<p>Communication : Actions spécifiques mixité ? précisez Images de mixité dans les lettres, brochures, revues .. précisez Autres (précisez)</p>	<p>Avec la collaboration de la DRDF, un CD pour la promotion de l'égalité professionnelle a été réalisé en 2007</p>
<p>Budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>Les actions seront réalisées par et avec les ressources internes de l'AFPA Auvergne, avec un pilotage régional</p>

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure: ARACT Auvergne
 adresse: 2 avenue Léonard de Vinci
 tél : 04 73 44 35 35
 mail : s.rousset@anact.fr ; m.batifoulier@anact.fr
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan :
 ROUSSET Stéphanie, Directrice – Déléguée Régionale de l'ANACT

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension Difficultés particulières et atouts dans le secteur</p>	<p>Dans les entreprises, la mixité progresse mais les femmes et les hommes ne se retrouvent pas dans tous les métiers, tous les secteurs ... Et pourtant, les entreprises comme les salariés auraient à y gagner. Les arguments et les exemples ne manquent pas pour montrer que la mixité peut contribuer à améliorer les conditions de travail pour tous, et l'efficacité de l'organisation. L'approche de l'ARACT Auvergne propose une démarche mixité qui incite à optimiser l'organisation du travail, à mieux prévenir les pénibilités et les risques, à développer des parcours professionnels et à prendre en compte l'articulation des temps de vie. L'ARACT Auvergne conduira des interventions auprès des entreprises et avec les partenaires sociaux pour promouvoir la transformation des organisations et des conditions de travail autour de la prise en compte de la question du GENRE.</p>
<p>Formation des conseillers à l'égalité professionnelle oui ? non ? Calendrier ? Précisez</p>	<p>Formation des chargés de mission de l'ARACT au diagnostic « Genre et conditions de travail » en 2012.</p>
<p>Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle (Rapport situation comparée, plan d'action : recrutement, promotion, formation, articulation des temps ..) Diffusion d'information : (nombre d'entreprises ? quel calendrier ?) Mobilisation pour développer des contrats de mixité et d'égalité : Quels objectifs à atteindre pendant 3 ans</p>	<p>En lien avec les actions de ses partenaires (DRDFE, CCIRA, Partenaires sociaux, CMA ...) l'ARACT participera à l'animation des réunions de sensibilisation et d'information générale qui seront organisées par ses partenaires (de l'ordre de 4 – 5 réunions / an). Dans le cadre de son activité sur les 3 années à venir, l'ARACT conduira des accompagnements d'entreprises sur la question « Genre et conditions de travail », en lien avec les actions conduites par les partenaires de l'ARACT sur le rapport de situation comparée et la promotion des contrats mixité. Des interventions individuelles (4 par an) ou 1 action collective (regroupant 8 à 10 entreprises) pourront être prévues chaque année. La programmation de ces actions sera définie plus précisément suite à la réunion du conseil d'Administration de l'ARACT fin décembre 2011. Une confirmation des engagements sera transmise aux services de la Préfecture en début d'année 2012.</p>
<p>Communication : Actions spécifiques mixité ? précisez Images de mixité dans les lettres, brochures, revues .. précisez Autres (précisez)</p>	<p>Principe d'une communication sur « la mixité / Genre et Travail » dans les supports de diffusion externe de l'ARACT Auvergne : site internet, lettre d'information, lettre news</p>
<p>Budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>15 000 à 20 000 euros Financeurs : en cours de discussion (Etat/ FSE)</p>
<p>Exemple de bonnes pratiques ou autres observations</p>	<p>Questionner les entreprises sur leurs regards + pratiques sur la mixité, lors de chaque intervention de l'ARACT.</p>

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013

Nom de la structure: CCI Régionale Auvergne

adresse: Aéroport Clermont- Aulnat BP 25 – 63510 AULNAT

tél: 04 73 60 46 38

mail : sludon@auvergne.cci.fr

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan: **Bernard SCHOUMACHER – Président**

- PRESENTATION GENERALE ET CONTEXTE :

Hommes et femmes égaux au travail ? La route est longue... Car si les avancées en la matière sont notables, il reste encore du chemin avant d'aboutir à cette situation.

Appliquer l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans la vie réelle est au cœur des évolutions économiques et sociales. En Auvergne, même si certains taux progressent, il reste encore de nombreux domaines où cette égalité n'est pas concrétisée : **les femmes représentent 47,3% de la population active et 86,3% des femmes entre 25 et 54 ans travaillent**. Par ailleurs, elles connaissent toujours des difficultés pour accéder **aux postes de responsabilité** et en moyenne, les femmes ont **un salaire horaire net moyen inférieur de 13 % à celui des hommes en Auvergne** (contre 17 % au niveau national).

Les femmes occupant un emploi salarié de chef d'entreprise gagnent **24 % de moins que leurs homologues masculins** (31 % en France métropolitaine). Pour les cadres, les inégalités entre les salaires des hommes et des femmes sont plus conséquentes en Auvergne (21 %) que pour l'ensemble des femmes françaises (20 %).

On peut également constater qu'alors que les conditions d'emploi des hommes salariés sont proches de la moyenne métropolitaine, les emplois salariés féminins apparaissent plus précaires. En 2005, 33 % des salariées résidant en Auvergne travaillent **à temps partiel**, soit quatre points de plus qu'au niveau métropolitain. 14 % des salariées auvergnates sont en contrat à durée déterminée (CDD) ou placées par une agence d'intérim, contre moins de 12 % pour l'ensemble de la France métropolitaine. Cet écart avec la moyenne métropolitaine est sensible à tous les âges mais c'est pour les plus jeunes qu'il est le plus prononcé : 28 % des salariées auvergnates de 15 à 29 ans sont en CDD ou en intérim, soit cinq points de plus que la moyenne métropolitaine.

Dans ce contexte, les entreprises s'interrogent de plus en plus sur la question de **la mixité**. Cependant, il existe des écarts entre les secteurs d'activité et les métiers, certains étant plus particulièrement composés d'hommes ou de femmes.

Les entreprises ont de plus en plus d'intérêt à s'intéresser au genre, notamment dans une optique d'attractivité et d'amélioration des conditions de travail de tous.

La législation actuelle les incite à s'en préoccuper, avec l'obligation **de conclure un accord ou de mettre en œuvre un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour les entreprises de plus de 50 salariés.**

D'une manière générale, le plan Seniors, les accords sur la pénibilité, le rapport de situation comparée, le label égalité, la lutte contre l'illettrisme, sont autant de sujets d'égalité professionnelle d'actualité concernant bon nombre de PME-TPE.

Ils se matérialisent par différentes obligations ou incitations mais constituent **aussi une clé d'entrée pour favoriser l'amélioration des conditions de travail et d'emploi**. Malheureusement, les entreprises sont souvent prises entre ces obligations et peinent à élaborer de véritables stratégies en lien avec les thèmes.

Il est donc important que la plate-forme Réflexe RH puisse accompagner les PME dans leurs actions et puisse les aider à faire le lien entre des questions RH et des questions relatives au travail et à l'amélioration de ses conditions d'exercice.

Par ailleurs, la **CCIRA** engagée sur la problématique de l'égalité professionnelle, déploie des actions visant à influencer dans ce sens :

- Le service Anticipation et Ingénierie Financière de la CCIRA transmet systématiquement à la DRDFE les dossiers de demande de subvention FSE qui lui sont transmis, pour qu'elle donne son avis en tant qu'instructeur associé.
- En accord avec la DRDFE, 45% de femmes doivent intégrer les formations création/reprise mises en œuvre par les CCIT et cofinancées par le FSE.

Dans ce cadre, les CCI s'engagent également à sensibiliser le public féminin à l'existence du FGIF facilitant l'accès des porteuses de projet au crédit bancaire.

- Enfin, et ce depuis sa création en 2009, la PLATEFORME RESSOURCES HUMAINES des CCI D'Auvergne se positionne comme un partenaire étroit de la DRDFE et intègre la problématique de l'égalité professionnelle à tous ses niveaux d'intervention.

Partenariat renforcé depuis 2011 par l'engagement d'une réflexion sur un projet d'accompagnement des entreprises vers la prise en compte de **l'égalité professionnelle** au travers de diagnostics spécifiques à cette problématique.

Ce projet, initié en 2011, sera déployé en 2012 et se poursuivra en 2013.

Dans le cadre de son partenariat avec la DRDFE, la plateforme Ressources Humaines des CCI d'Auvergne organise des réunions d'information impliquant les services de l'état sur les territoires. Ces réunions d'informations permettent d'une part **d'informer les dirigeants et salariés sur l'égalité professionnelle** et d'autre part **de professionnaliser les Conseillers RH.**

En 2011, 4 réunions d'information ont eu ou vont avoir lieu sur les territoires :

- **Le 24 mars 2011 dans L'Allier**
- **Le 03 novembre 2011 dans le Puy de Dôme**
- **Les 28 et 29 novembre 2011 dans la Haute – Loire**

D'autre part, dans le cadre des interventions prévues par L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et D'industrie, nos conseillers RH seront formés aux concepts liés à l'égalité professionnelle et aux outils utilisés par le réseau pour aborder ce thème en entreprise.

Le projet proposé a pour but de **sensibiliser et d'accompagner les entreprises vers une prise en compte de l'égalité professionnelle (seniors, hommes/femmes, handicap, origine, illettrisme...)**, dans une logique de territoire selon une double approche collective et individuelle.

Cette démarche contribuera à répondre aux préoccupations de gestion et de développement de l'emploi et des compétences Sur la région Auvergne et participera ainsi au maintien du tissu économique et social, facteur d'attractivité.

Entreprises cibles : toutes les entreprises du territoire ayant un effectif de – de 250 salariés et ne faisant pas partie d'un groupe, soit environ 2000 entreprises identifiées.

Les 2000 entreprises cibles (identifiées à partir de nos fichiers d'entreprises) feront l'objet d'un mailing de sensibilisation début 2012.

Ce mailing aura pour support de communication des flyers élaborés spécifiquement pour cette action. Ces documents auront pour objectif de présenter aux entreprises le concept d'égalité professionnelle, les obligations qui leur incombent dans ce domaine et de leur proposer les services que les Conseillers de la Plateforme Ressources Humaines peuvent mobiliser pour les accompagner dans ce domaine.

L'objectif in fine étant de mobiliser et de pouvoir accompagner une soixantaine d'entreprises autour de la thématique de l'égalité professionnelle en 2012.

PROGRAMME PREVISIONNEL DE L'ACTION :

- Conception de la démarche et des outils par les conseillers RH (guide d'entretien, boîte à outils, livrable) et apports de connaissances sur le sujet,
- Réalisation de supports d'information et de communication pour une prise de conscience des dirigeants :

- sur l'enjeu de l'égalité professionnelle pour le **développement, l'attractivité et la performance de leurs entreprises,**
- sur l'utilisation **d'une démarche personnalisée** d'identification, de résolution et de suivi de leurs pratiques en la matière.

- Organisation de réunions de travail (1/2 journée) sur les différents bassins de la Région pour :

- approcher les réalités territoriales en s'appuyant sur des échanges d'expérience entre entreprises et acteurs (Direction, DRH...),

- aider à la mise en œuvre d'actions sur l'égalité professionnelle, à partir des échanges sur les accords ou plans d'action seniors,

- Mise en œuvre de la démarche personnalisée d'identification, de résolution et de suivi des difficultés en matière d'égalité professionnelle (Diagnostics et Accompagnements individuels),

- Capitalisation des travaux et rédaction d'un guide sur les bonnes pratiques des TPE/PME concernant à la fois, les pistes d'actions individuelles et les pistes d'actions collectives,

- Suivi assuré par les conseillers RH 3 à 6 mois après le lancement de l'opération.

Ce projet piloté par la Plateforme Ressources Humaines des CCI d'Auvergne sera mené en collaboration avec l'ARACT qui interviendra dans le cadre d'un accompagnement renforcé des entreprises qui s'engageront à travailler sur les représentations faites du « Genre » dans leur établissement.

Ci-joint le calendrier 2012 :

ETAPES DU PROJET	PERIODE PREVISIONELLE ANNUELLE											
	JAN 12	FEV 12	MAR 12	AVR 12	MAI 12	JUIN 12	JUIL 12	AOU 12	SEP 12	OCT 12	NOV 12	DEC 12
ETAPE 1 : Créer des outils	X	X										
ETAPE 2 : Informer	X	X	X									
ETAPE 3 : Communiquer et échanger		X	X									X
ETAPE 4 : Réaliser des diagnostics		X	X	X	X	X	X	X	X			
ETAPE 5 : Accompagner à la mise en œuvre des préconisations			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
ETAPE 6 : Capitaliser les bonnes pratiques									X	X	X	
ETAPE 7 : Suivre les actions						X	X	X	X	X	X	X

Ce programme d'actions se poursuivra bien sûr en 2013.

Les objectifs de la démarche envisagée en 2013, sont les suivants :

- Renouveler l'opération de sensibilisation auprès des entreprises n'ayant pas répondu ou n'ayant pu être rencontrées en 2012.

Selon un schéma identique à celui déployé sur 2012.

- Capitaliser les bonnes pratiques des entreprises Auvergnates qui se sont engagées dans la démarche en 2012 et tenter de recenser d'autres bonnes pratiques en 2013.
- Déployer les bonnes pratiques recensées en 2012 auprès des entreprises rencontrées en 2013 et tenter de les démultiplier sur le territoire.
- Indicateur : nombre d'entreprises sensibilisées 2000
- 200
- Accompagnement d'entreprises
- Diagnostiquer : 40 pour un diagnostic égalité, diversité et lui apporter des pistes d'action
- 40 accompagnements individuels (selon les problématiques identifiées)
- 25 à la demande des entreprises, 15 en lien avec les diagnostics

Communications :

- Elaboration d'un **support de communication spécifique** au projet « Egalité Professionnelle » qui sera transmis aux 2000 entreprises cibles.
- Réalisation d'un **livret de capitalisation des « Bonnes Pratiques » Egalité Professionnelle en Auvergne** qui sera diffusé et servira de support à des actions de sensibilisation ultérieures.

Budget estimé 2012 et 2013

234 000€ en 2012

117 000€ en 2013 (estimation prévisionnelle)

Soit 351 000€

Dont

228 150 € de FSE

soit

152 100 € en 2012

et

76 050 € en 2013 (estimation prévisionnelle)

10 000 € de DRDFE

Soit

5000€ en 2012

Et

5000 € en 2013

112 850 € de contrepartie CCIRA

Soit

76 900 € en 2012

Et

35 950€ en 2013 (estimation prévisionnelle)

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure: Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat d'Auvergne
adresse: Centre Victoire-1, Avenue Cottages-BP358-63000 Clermont Fd Cedex1
tél: 04 73 29 42 00

mail : dominique.gouttebel@crma-auvergne.fr

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan :

Monsieur Christian VABRET, Président de la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat d'Auvergne

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes Actions conduites jusqu'à présent</p>	<p>Le secteur de l'artisanat représente 22 600 entreprises en Région Auvergne (10 100 entreprises dans le Puy-de-Dôme, 4 600 entreprises en Haute-Loire, 4 900 dans l'Allier et 3 000 dans le Cantal). Il emploie globalement 75 000 actifs dont environ 52 400 salariés. Parmi les activités artisanales les plus fréquentes, les métiers du bâtiment (39% des entreprises), les métiers de l'alimentation (13%), les activités du domaine des biens et services industriels (13%) et le secteur des véhicules et transports (11%). On estime à 19% le nombre de femmes chefs d'entreprise dans les métiers de l'artisanat en Auvergne. Plus de la moitié d'entre elles travaillent dans le secteur d'activité des services, suivi des secteurs de l'alimentation puis de la fabrication. La part des femmes chefs d'entreprise dans le secteur du bâtiment est inférieure à 10%. Cependant, en intégrant les femmes sous un statut de conjoint collaborateur ou associé, le nombre de femmes dans les activités du bâtiment est de l'ordre de 25%. Dans le domaine de l'apprentissage, 23% des jeunes apprentis en 2011 sont des filles contre à peine 16% en 2005.</p>
<p>Vos enjeux aujourd'hui c'est...</p>	<p>Accroître la participation et la présence des femmes dans le processus de création/reprise et développement d'entreprises au travers de la formation initiale et continue.</p>
<p>Intitulé de l'action sur la période 2011- 2013</p>	<p>Sur la période 2011-2013, la stratégie du réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat d'Auvergne s'articule autour de 3 axes : augmenter le nombre de femmes « chefs d'entreprise artisanale » par un accompagnement renforcé des porteurs de projet à la création/reprise d'entreprise. augmenter le nombre d'heures de formation continue des femmes engagées dans une activité artisanale grâce à une offre de formation adaptée (chef d'entreprise, conjoint collaborateur ou associé, salarié). augmenter le nombre de femmes sous contrat d'apprentissage (en dynamisant notamment la formation initiale des femmes dans des métiers de l'artisanat plus diversifiés voire traditionnellement masculins).</p>
<p>Eventuellement budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>Les programmes d'actions portés par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat d'Auvergne en matière d'accompagnement des créateurs/repreneurs et de formation continue des actifs de l'artisanat sont principalement soutenus par le Conseil de la formation et le FSE. Les opérations relatives au développement de l'apprentissage sont cofinancées par le COM (en attente de signature pour la nouvelle programmation).</p>

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure: AGEFOS PME
 adresse: 52-54 Boulevard Berthelot – BP 407 – 63011 Clermont Fd cedex 1
 tél: 04 73 31 95 95
 mail : efaye@agefos-pme.com
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Anne DASSAUD,
 Directrice
 nom de la personne à contacter : Elodie FAYE

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension = objectif de valoriser votre structure ou entreprise, dire ce que vous faites déjà dans ce domaine</p>	<p>Pour AGEFOS PME, il est nécessaire de sensibiliser les chefs d'entreprises à la mixité au sein de leur entreprise en développant leur compétence sur le sujet, de les conseiller et de les outiller, de manière à développer les bonnes pratiques dans ce domaine</p> <p>Depuis 2007 nous menons des actions en faveur de l'égalité, nous avons organisé 2 enquêtes auprès des entreprises de moins de 50 salariés puis de 50 à 250 salariés, en tout cela représente 895 entreprises interrogées sur l'Auvergne, les synthèses de ces enquêtes sont à votre disposition.</p> <p>En 2008, nous avons mené deux actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mise en œuvre d'une action collective sur l'accompagnement des PME et TPE auvergnates vers l'égalité - L'organisation, avec le soutien de la Délégation aux Droits des Femmes et à l'Egalité, d'une manifestation régionale sur l'égalité professionnelle animée par Madame Christina Lunghi d'Arborus. <p>Nous avons participé à l'élaboration de deux contrats de mixité, un en 2007 et un en 2008.</p> <p>Nous avons également, au niveau national, construit un guide d'accompagnement pour l'intégration de l'objectif d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes</p>
<p>Vos enjeux aujourd'hui c'est...</p>	<p>Rester à l'écoute de nos adhérents, les informer des dispositifs existants comme le contrat de mixité, les outiller selon leur besoin ou les diriger vers les bons interlocuteurs</p>
<p>Intitulé de l'action Indicateur de suivi</p>	<p>Nous n'avons pas d'action spécifique prévue mais étudierons la faisabilité de toute action dans ce domaine.</p>

PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEU

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

AFT

Nom de la structure : **DELEGATION AFT AUVERGNE**
 Adresse : 2 rue Jules Verne – ZI Brèzet – 63100 Clermont-Ferrand
 Tél : 04 73 98 07 01
 mail : severinecarrier@aft-iftim.com
nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan :
CARRIER Séverine – Déléguée régionale AFT Auvergne

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension Difficultés particulières et atouts dans le secteur</p>	<p>Dans le secteur des transports et de la logistique, les femmes sont sous-représentées avec seulement 18.3% des effectifs des entreprises. Elles sont réparties de manière inégale selon les métiers. En effet, alors que l'activité dominante est la conduite (77%), seules 9.7% de femmes exercent ce métier, malgré une part plus importante dans le transport sanitaire (27%) et dans le transport de voyageurs (22%). Parallèlement à cela, on observe également un paradoxe : de façon générale les femmes sont plus diplômées que les hommes mais elles occupent des postes non qualifiés.</p> <p>Toutefois, les chefs d'entreprise reconnaissent leurs compétences, au même titre que celles des hommes, et souhaitent agir pour développer la féminisation des emplois du secteur.</p> <p>Ceci est conforté également par une pyramide des âges très préoccupante ; le taux de renouvellement dans le transport est de 22% ce qui signifie qu'1 salarié sur 5 devra être remplacé dans les 10 ans à venir. Les actions proposées ci-après auront donc pour objectif de développer la mixité des emplois dans le secteur du transport (marchandises, voyageurs, déménagement, sanitaire) ainsi que dans la logistique.</p>
<p>Formation des conseillers à l'égalité professionnelle oui ? non ? Calendrier ? Précisez</p>	<p>Une/des formations pourraient éventuellement être mises en œuvre pour les délégués des fédérations de manière à mieux appréhender les outils existants. Ces formations seront envisagées, voir réalisées, avec la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) courant 2012 et concerneront plus particulièrement la réalisation de l'action N°2, présentée ci-après.</p>

<p>Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle (Rapport situation comparée, plan d'action : recrutement, promotion, formation, articulation des temps ...)</p> <p>Diffusion d'information : (Mobilisation pour développer des contrats de mixité et d'égalité : Quels objectifs à atteindre pendant 3 ans</p>	<p>2 actions sont envisagées :</p> <p>⇒ La 1^{ère}, déjà débutée depuis septembre 2010 en collaboration avec la (DRDFE) et se poursuivant grâce à la signature d'une convention, le 6 juillet 2011, avec les acteurs du territoire en charge de l'orientation des jeunes et de l'emploi des adultes (Etat, Rectorat, Missions Locales, Pôle Emploi, Conseil Régional, OPCA Transport, AFT et les fédérations du transport).</p> <p>Cette convention à un double objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informer les jeunes filles et les femmes sur les métiers du transport et les filières de formations permettant d'y parvenir. Une présentation des métiers est réalisée à toutes occasions auprès d'un public de collégiens et de lycéens. Parallèlement, une sensibilisation des prescripteurs est organisée, via des réunions avec les conseillers Pôle Emploi/Mission Locale et avec les COP des CIO, afin de présenter l'opération, ses enjeux, les métiers et les débouchés professionnels du secteur. La volonté de la profession est d'attirer davantage de filles dans les cursus du transport. A ce jour, 565 élèves dont 39 apprentis, sont scolarisés en formation initiale dans un établissement auvergnat ; sur ces 565 élèves, seules 133 filles, soit 24%, sont comptabilisées, une augmentation de 3% est envisagée d'ici 2014. Concernant la question des femmes vers des emplois dans le secteur, il s'agira de modifier l'image de manière à attirer davantage de personnes et permettre un taux de féminisation du secteur supérieur à 10%. - Sensibiliser les chefs d'entreprise sur l'embauche d'un public féminin, sur tous types de poste. Pour ce faire, une présentation systématique de la convention, des outils existants et de l'accompagnement de la DRDFE (contrats mixité) est réalisée auprès des dirigeants et/ou des responsables du personnel. Dans ce cadre, l'enjeu est de contribuer à la signature de 9 contrats pour la mixité des emplois. <p>⇒ La 2^e action pourrait débuter au cours du dernier trimestre 2012 pour se poursuivre en 2013, voire en 2014, afin d'accompagner les chefs d'entreprise sur toutes les questions des ressources Humaines relatives à la mixité des emplois. D'abord à destination des + de 50 salariés, dans l'objectif de les aider dans la mise en œuvre des actions proposées dans le cadre du rapport de situation comparée, cela pourrait s'étendre à toutes les entreprises qui veulent avancer sur la question des besoins en main d'œuvre du secteur. Dans ces actions, l'intervention de consultants extérieurs serait envisagée pour animer des déjeuners/soirées débats, mais également pour réaliser de l'accompagnement individualisé en entreprise. Cette action devrait permettre de sensibiliser une cinquantaine de dirigeants, en soutenir une dizaine et ainsi contribuer à un développement de la représentativité des femmes dans le secteur du transport et de la logistique (une augmentation de 3% d'ici 2014 est envisagée).</p>
<p>Communication : Actions spécifiques mixité ? précisez Images de mixité dans les lettres, brochures, revues .. précisez Autres (précisez)</p>	<p>⇒ Action 1 : la production d'affiches (1500), de dépliants (10000) et de présentoirs (250) à été réalisée de manière à développer un visuel reconnu par tous et de présenter un ensemble d'éléments quantitatifs et qualitatifs capables d'interpeler, de faire questionner le « public » cible. Par ailleurs la signature de la convention de partenariat citée précédemment à faire l'objet d'articles de presse (presse professionnelle, info magazine) permettant de relayer les messages.</p> <p>⇒ Action 2 : il s'agira dans ce cadre de présenter toutes les actions en faveur de la mixité des emplois et de faire adhérer les dirigeants. Les documents supports seront des invitations, des plaquettes descriptives, un blog pour partager de l'information,....</p>
<p>Budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>⇒ Action 1 : 12158 € ont été accordé entre le 1er septembre 2010 et le 31 août 2011. d'ici la fin de cette année ou début 2012, de nouvelles</p>

	<p>dépenses sont programmées à hauteur d'environ 4500 € environ. Le budget de 12158 € c'est réparti entre la DRDFE pour 9000 € et l'AFT pour 3158 €.</p> <p>⇒ Action 2 :</p> <p>2012 : 40 000 €, répartis entre la DRDFE (5000€), IAFT et les fédérations du transport (9000 €) et le FSE mesure 222 (26000€)</p> <p>2013 : identique</p>
--	---

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure: **ADEFIM AUVERGNE**
 adresse: 45 Rue de Blanzat – 63100 CLERMONT FERRAND
 tél: 04 73 90 15 43
 mail :
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan :
MARROT Philippe – Délégué Général

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension Difficultés particulières et atouts dans le secteur</p>	<p>- Présentation générale (10 lignes environ)</p> <p>818 entreprises – 29 000 salariés</p> <p>Métiers de la Production avec un premier niveau de qualification tous secteurs professionnels confondus et amplifiés par la localisation de l'entreprise (bassins d'emplois isolés).</p>
<p>Formation des conseillers à l'égalité professionnelle oui ? non ? Calendrier ? Précisez</p>	<p>Nous en sommes demandeurs ainsi que d'une interface entre le réseau de la Délégation régionale aux droits des femmes et celui de l'Adefim.</p>
<p>Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle (Rapport situation comparée, plan d'action : recrutement, promotion, formation, articulation des temps ..) Diffusion d'information : (nombre d'entreprises ? quel calendrier ?) Mobilisation pour développer des contrats de mixité et d'égalité : Quels objectifs à atteindre pendant 3 ans</p>	<p>100 entreprises ciblées en lien avec les projets de formation (alternance/formation continue) et les informer des contrats de mixité.</p> <p>Accompagner 10 contrats de professionnalisation en lien avec les contrats de mixité ou d'égalité par an soit 30 contrats sur la durée possible de l'action.</p> <p>Cet objectif servira d'indicateur de suivi Evolution de la féminisation 2012 2013</p>
<p>Communication : Actions spécifiques mixité ? précisez Images de mixité dans les lettres, brochures, revues .. précisez Autres (précisez)</p>	<p>Lettre d'information Présence salon/forum Rédactionnel presse</p>
<p>Budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>15 000 € DRDFE ADEFIM 2011 : 3000 € 2012 ADEFIM 2013 ADEFIM</p>
<p>Exemple de bonnes pratiques ou autres observations</p>	

Nom de la structure: **FFB REGION AUVERGNE**

adresse: **21 avenue Marx Dormoy**

tél: **04 73 93 42 54**

mail : **FFB@auvergne.ffbatiment.fr**

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan **Armel LE COMPAGNON
Président**

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension Difficultés particulières et atouts dans le secteur</p>	<p>- Présentation générale (10 lignes environ) 9 660 entreprises dans la construction 30 252 salariés dont 23 270 ouvriers 2 843 femmes dans le BTP soit 9,4 % des salariés BTP soit 1,2% des ouvriers, 44,4% des ETAM et 12,2% des cadres soit 0,9% des ouvriers du second œuvre soit 0,3% des ouvriers du gros œuvre Atout : le besoin fort de recrutement. Chaque année, le Bâtiment doit recruter environ 100 000 personnes (environ 1 100 en Auvergne), du personnel qualifié, et plus particulièrement sur les chantiers et dans les ateliers. Tous les métiers sont ouverts aux femmes. Alors pourquoi se priver de 50% des talents de la population ? Les chefs d'entreprise qui ont recruté des femmes soulignent leur forte motivation, leur rigueur et leur pragmatisme dans l'organisation du chantier. Les progrès techniques du chantier et de la mise en œuvre des matériaux, la plus grande mécanisation et l'adaptation de l'outillage rendent aujourd'hui plus facile le travail des femmes dans tous les métiers du Bâtiment. Difficultés : la dynamique de la reprise montre des signes d'essoufflement depuis le printemps, ce qui n'est pas de très bon augure pour 2012 et pour le recrutement.</p>
<p>Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle (Rapport situation comparée, plan d'action : recrutement, promotion, formation, articulation des temps...) Diffusion d'information : Mobilisation pour développer des contrats de mixité et d'égalité : Quels objectifs à atteindre pendant 3 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des entreprises de plus de 50 salariés (65 entreprises en Auvergne pour le BTP) sur la nécessité d'avoir un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 1^{er} janvier 2010. • Développer le nombre des femmes dans le bâtiment : développement des contrats de mixité
<p>Communication : Actions spécifiques mixité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bâtir au féminin : en février 2008, lancement des Trophées « Bâtir au féminin » par la FFB. Ce concours est lancé dans tous les départements pour valoriser ceux qui ont su dépasser les préjugés. Les lauréats nationaux sont choisis parmi ceux qui ont été distingués au niveau régional. Les jurys régionaux et le jury national associent les partenaires de longue date : élus des conseils régionaux, déléguées aux Droits des femmes et à l'égalité, Pôle Emploi, AFPA, parlementaires, ...
<p>Budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>Temps passé : 4 000 € + secrétariat 1 200 euros = 5 200 € pour 2 réunions dans chaque département Bâtir au féminin 1000 €</p>

Nom de la structure: Allizé-Plasturgie Auvergne (APA)

adresse: 45 rue de Blanzat, 63100 Clermont-Ferrand

tél: 04 73 29 77 77

mail : u.thomir@allize-plasturgie.com

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : THOMIR Ulrich,
Délégué Régional du syndicat professionnel de la Plasturgie

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension Difficultés particulières et atouts dans le secteur</p>	<p>En 1995, la Plasturgie est la 1ère branche à avoir signé un accord-cadre de développement de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Le dernier accord national signé par notre Fédération date du 8 décembre 2010.</p> <p>De manière générale, la main d'œuvre de la plasturgie est féminine pour 25 à 30% des effectifs. 60% de la main d'œuvre non ou peu qualifiée est composée de femmes. Par conséquent :</p> <p>1/ Les femmes sont les premières touchées par la disparition des tâches peu qualifiées et par la suppression d'activités à faible contenu technologique en amont et en aval.</p> <p>2/ Les actions de requalification vont logiquement toucher en priorité les femmes.</p> <p>La Plasturgie peine à trouver de la main d'œuvre qualifiée pour des postes de réglage des machines (BAC et BTS).</p> <p>Les PME préfèrent garder leur main d'œuvre non qualifiée et la former plutôt que de les remplacer par des nouveaux. Les raisons généralement invoquées sont l'insuffisance de flux en provenance du système éducatif et la pénurie locale de main d'œuvre. Le tableau ci-dessous reste d'actualité et l'Auvergne a toujours collé à la moyenne nationale.</p> <p>Tableau 2 : Structure par qualification et par sexe dans les trois branches (1992)</p> <table border="1" data-bbox="520 1238 1353 1512"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">BANQUES</th> <th colspan="2">SYNTEC</th> <th colspan="2">PLASTURGIE</th> </tr> <tr> <th>H</th> <th>F</th> <th>H</th> <th>F</th> <th>H</th> <th>F</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>% cadres</td> <td>40.2</td> <td>12.3</td> <td>54.3</td> <td>23.4</td> <td>8.7</td> <td>2.8</td> </tr> <tr> <td>% profession intermédiaire</td> <td>37.8</td> <td>46.4</td> <td>36.1</td> <td>27.4</td> <td>18.0</td> <td>9.8</td> </tr> <tr> <td>% employés</td> <td>19.9</td> <td>40.2</td> <td>6.9</td> <td>46.2</td> <td>2.7</td> <td>21.3</td> </tr> <tr> <td>% Ouvriers qualifiés</td> <td>0.8</td> <td>0</td> <td>1.8</td> <td>0.9</td> <td>47.0</td> <td>25.5</td> </tr> <tr> <td>% Ouvriers non qualifiés</td> <td>0.2</td> <td>0</td> <td>0.3</td> <td>2.1</td> <td>23.6</td> <td>40.6</td> </tr> </tbody> </table> <p>Source : INSEE, CMOSS92</p>		BANQUES		SYNTEC		PLASTURGIE		H	F	H	F	H	F	% cadres	40.2	12.3	54.3	23.4	8.7	2.8	% profession intermédiaire	37.8	46.4	36.1	27.4	18.0	9.8	% employés	19.9	40.2	6.9	46.2	2.7	21.3	% Ouvriers qualifiés	0.8	0	1.8	0.9	47.0	25.5	% Ouvriers non qualifiés	0.2	0	0.3	2.1	23.6	40.6
	BANQUES		SYNTEC		PLASTURGIE																																												
	H	F	H	F	H	F																																											
% cadres	40.2	12.3	54.3	23.4	8.7	2.8																																											
% profession intermédiaire	37.8	46.4	36.1	27.4	18.0	9.8																																											
% employés	19.9	40.2	6.9	46.2	2.7	21.3																																											
% Ouvriers qualifiés	0.8	0	1.8	0.9	47.0	25.5																																											
% Ouvriers non qualifiés	0.2	0	0.3	2.1	23.6	40.6																																											
<p>Formation des conseillers à l'égalité professionnelle</p>	<p>Le Délégué Régional d'APA a été sensibilisé par la délégation régionale et, en lien avec son service juridique, a relayé l'information sur le décret du 7 juillet 2011 concernant les obligations des entreprises sur l'égalité salariale.</p> <p>La chargée de communication du CIRFAP a transmis les informations auprès des formateurs de l'apprentissage.</p> <p>Une assistante administrative et commerciale doit être recrutée le 1^{er} janvier 2012 pour APA. Elle sera également formée sur l'égalité professionnelle afin de renseigner les adhérents.</p>																																																

<p>Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle (Rapport situation comparée, plan d'action..)</p>	<p>Les 15 membres du Conseil d'Administration d'APA sont très sensibles à la mixité dans la Plasturgie Auvergnate. A commencer par la Vice-Présidente de la Fédération de la Plasturgie, déléguée à la formation et aux relations RH : Florence Poivey, PDG d'Union Plastic (43).</p> <p>L'égalité professionnelle et salariale concerne toutes les entreprises de plus de 50 salariés en particulier, qui doivent renseigner le Rapport de Situation Comparée (RSC) et faire un Plan d'action (lois de 2006 et 2010). Dans ce contexte, en 2011, APA va informer une trentaine d'entreprises sur les nouveaux dispositifs et promouvoir le contrat pour la mixité des emplois. Pour les années suivantes, la mixité sera abordée à chaque visite.</p> <p>Objectifs visés par an : une cinquantaine de visites d'entreprise, deux réunions collectives avec juriste, etc.</p> <p>Résultats visés : 4 contrats mixité signés en lien avec la DRDFE par an de 2011 à 2013</p> <p>► moyens humains, techniques... dédiés à l'opération :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Une cinquantaine de visites d'entreprises ciblées par an (certaines visitées plusieurs fois). Action de sensibilisation et de communication auprès des entreprises adhérentes et non adhérentes de la filière Plasturgie (services et représentants du personnel, CE ; diffusion de l'information via intranet, journal interne, affichage, etc...). Point d'avancement d'une année sur l'autre. 2- Des réunions d'information collectives avec nos juristes. 3- Les 15 membres du conseil d'administration d'APA constituent le comité de pilotage. 4- Développement et relais auprès des partenaires d'APA. 5- Communication et promotion des actions : lettre mensuel d'APA, blog d'APA, article dans le magazine <i>Plastilien's</i>. Relais sur d'autres actions de communication de la Plasturgie (CIRFAP, CFP, CIME, CEDIPLAST, etc). <p>► phasage :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- avril à décembre 2011 : visite des entreprises ciblées et réunions d'informations 2- septembre/octobre 2011 : deux réunions collectives avec juriste 3- septembre 2011 : Mise en ligne des informations nécessaires sur blog 4- novembre 2011 : article dans la lettre mensuelle d'APA 5- décembre 2011 : rédactionnel action globale pour article dans <i>Le Plastilien's</i>. 6- Pour 2012 et 2013 poursuite de la sensibilisation et point d'avancement. Les pistes pour le RSC... et les sanctions.
<p>Communication : Actions spécifiques mixité ? précisez Images de mixité dans les lettres, brochures, revues... précisez Autres (précisez)</p>	<p>Sensibilisation et promotion du contrat de mixité lors des rendez-vous du Délégué Régional et des membres de son équipe : les ressources possibles (formations APEC, AFPA ou autres organismes CIME, Cediplast...).</p> <p>Les juristes d'Allizé-Plasturgie renseignent sur les obligations et accompagnent les plans d'actions par téléphone et par 2 réunions annuelles, appelées « <i>Rentrée Sociale</i> ».</p> <p>Enfin, la mixité commence dès la formation initiale. Aussi, notre service de communication du CIRFAP (centre d'apprentissage) cible particulièrement les jeunes filles pour rejoindre la Plasturgie. En terminale de bac professionnel à Thiers, on compte 2 filles sur 10 apprentis. En première de bac professionnel à Monistrol-sur-Loire, on compte 2 filles sur 12 apprentis. En première année de BTS à Thiers, nous avons 4 filles sur 8 apprentis. Ces chiffres ne sont pas suffisants mais offrent des perspectives aux femmes pour prendre des postes « qualifiés » dans les entreprises de Plasturgie en Auvergne.</p> <p>Nous avons réalisés des brochures pour le contrat de mixité, un enrouleur avec une femme pour la promotion de l'apprentissage. Les informations sont relayées par notre blog, nos lettres bimensuelles, notre mensuel édité à 1500 exemplaires (<i>Le Plastilien's</i>) et des e-mailings. L'information sera poursuivie en 2012 et 2013</p>

Budget consacré à l'action et financeurs	<p>2011 : DRDFE 4 000 € APA / 2250 € FSE / 9750 €</p> <p>2012 : DRDFE 4000 € APA/ 2250 €</p> <p>2013 / DRDFE 4 000 € APA/2250 €</p>
Exemple de bonnes pratiques ou autres observations	<p>Les recrutements et promotions internes ont été plus largement ouverts aux femmes.</p> <p>Les résultats constatés sur poste de travail sont plus soigneux, le climat social dans les ateliers amélioré et la mixité est une solution à la pénurie locale de main d'œuvre qualifiée.</p> <p>En formation initiale également, les sections qui comprennent des femmes sont plus studieuses.</p>

FICHE
1

PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES 2011/2013

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans
l'action de l'Etat en région

administration régionale : **UNION REGIONALE DES CENTRES D'INFORMATION SUR LES DROITS
DES FEMMES ET DES FAMILLES**

Action : Maîtrise d'œuvre des politiques publiques de l'Etat, service régional délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité entre les Hommes et les Femmes par la mise en œuvre de mesures de discriminations positives en matière d'égalité économique, politique, sociale et professionnelle et observation des problématiques spécifiquement féminines.

1. action en faveur des publics

- favoriser l'accès aux droits du public en général et des femmes en particulier par l'accueil, l'écoute, l'information gratuite, l'accompagnement et/ou l'orientation dans les domaines, professionnel, économique, social,
- diffuser toute information, par tout support adapté, concernant ses champs de compétences, tels qu'arrêtés par la charte des CIDFF et le conseil d'administration de l'association.
- relayer auprès du public, les mesures législatives et l'action des pouvoirs publics permettant la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ professionnel,

2. action en faveur des institutions

- de favoriser la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par des actions de terrain,
- de porter à la connaissance du comité de suivi régional et du CNIDFF, tête de réseau des CIDFF, les problèmes spécifiques exprimés par les femmes reçues par le CIDFF, ainsi que toutes les propositions que l'association juge utiles permettant de faire évoluer la réflexion, les politiques et les dispositifs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,

Pilote de l'action	Union Régionale Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles AUVERGNE
Echelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	DRDFE, CONSEIL REGIONAL, POLE EMPLOI, Conseils généraux, CAF, DIRECCTE, CPAM MSA
Rappel des principaux constats	Faible insertion des femmes Persistance des inégalités de traitement, du défaut de mixité dans les emplois et des stéréotypes de genre
Description de l'action engagée	Proposer annuellement informations individuelles et suivi individualisé aux femmes de chaque département sur un volume global de 140 en s'assurant de leur insertion durable et égalitaire, Veiller à la remontée de leurs besoins exprimés et des difficultés rencontrées, Favoriser la promotion de l'égalité par l'émergence de projet régional de construction d'outil favorisant l'intégration du public féminin dans les dispositifs de formation
Enjeux poursuivis	Mesures de discrimination positive en faveur de l'insertion de 140 femmes Essaimage de trois outils d'intégration des publics féminins dans les formations Observation des publics et connaissance de besoins

Rôle de DRDFE	
Calendrier de travail	1er janvier au 31 décembre
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Modalités de suivi et d'évaluation : statistiques et suivis individualisés Objectifs : 140 femmes suivies annuellement Augmentation de 0.5% du nombre de femmes dans les formations par année
Indicateurs réalisation d'impact	Nombre de femmes suivies Nombre de femmes demandeuses d'emploi Nombre de femmes entrées en formation Nombre d'hommes entrés en formation Nombre de femmes sur le nombre de femmes suivies insérées Etude comparée
Budget total consacré à l'action crédits droits communs (tous les participants à l'action)	50186 euros
Modalités de la déclinaison départementale	La mise en œuvre de cette opération se fera via les CIDFF départementaux. La Présidente de l'Union Régionale des CIDFF sera référent au titre des référents de réseau. Elle représentera l'UR au titre du comité de suivi.

Nom de la structure: **Fédération de la formation professionnelle**
 adresse: **37 boulevard Aristide Briand – CLERMONT-FERRAND**
 tél: **01 48 73 79 28**
 mail : **pierre.courbebaisse@wanadoo.fr**
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan :
Monsieur Pierre Courbebaisse.
 Président Régional de la FFP Auvergne Limousin

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action</p>	<p>La FFP ne dispose pas de données régionales permettant d'apprécier de manière statistique la problématique égalité des chances.</p> <p>Cependant, la FFP fait le constat d'une féminisation grandissante de la profession de formateur/trice, y compris dans la fonction de gouvernance des organismes. Ce qui a comme effet une dévalorisation du métier, dont la mono vision risque d'impacter négativement la perception du bénéficiaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A quels postes sont les hommes, les femmes ? - Que font les personnels masculins, féminins ? (Type d'actions conduites, publics de destination...) <p>La FFP doit détenir ces données de cadrage (établir un diagnostic) pour illustrer la réponse à ce questionnement, rechercher des leviers d'actions et conduire des actions correctives.</p>
<p>Formation des conseillers à l'égalité professionnelle</p>	<p>Les organismes de la Fédération conduisent des actions cofinancées en partie par le FSE, qui encouragent à l'intégration du concept genre dans les formations mises en place.</p> <p>Deux axes de formation/information auprès des dirigeant(e)s et cadres des organismes sont à initier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La connaissance législative - La conduite du concept genre au sein de chaque structure adhérente <p>Le référent nommé, conduira la partie diagnostic (fin Mai) et la mise en place de « formation- action » sur les deux thèmes au cours du dernier semestre 2012.</p>
<p>Exemple de bonnes pratiques ou autres observations</p>	<p>Les actions de formation d'insertion, bénéficient d'un module de sensibilisation en direction des apprenants sur l'égalité des chances. Les actions sont conçues en intégrant une approche métier non sexuée.</p> <p>Des juristes du CIDFF ou intervenants spécialisés sont sollicités afin de sensibiliser les bénéficiaires au concept Genre ainsi qu'aux risques de violences en entreprises.</p>

Nom de la structure: AUBERT & DUVAL
 adresse: 6 rue Condorcet
 tél: 04.73.28.75.42
 mail : angelique.deltour@eramet-aubertduval.com
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : PHILIPPE DUBOIS –
 DRH AUBERT & DUVAL

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action</p>	<p>AUBERT & DUVAL emploie environ 40000 personnes en France dont un peu plus de 2250 personnes dans le Puy De Dôme. Sur cet effectif total, seulement 13% de femmes principalement employées sur des fonctions administratives.</p> <p>Il est traditionnellement admis que notre secteur d'activité (métallurgie) attire davantage les hommes que les femmes mais la Direction d'AUBERT & DUVAL est convaincue que la construction des innovations industrielles de demain doit passer par un engagement fort en faveur de la mixité.</p>
<p>Formation à l'égalité professionnelle</p>	<p>Prévue début 2012</p>
<p>Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle (Rapport situation comparée, plan d'action : recrutement, promotion, formation, articulation des temps ..)</p>	<p>Notre engagement s'est traduit par la négociation et la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en juin 2011 dans lequel nous avons pour ambition de favoriser la mixité dans notre entreprise afin d'attirer de jeunes talents féminins.</p> <p>Pour cela nous avons proposés à nos partenaires sociaux des objectifs ambitieux. D'ici 2013, la Direction d'Aubert & Duval souhaite s'engager à augmenter la place des femmes dans l'entreprise et amener ses taux d'emploi des collaboratrices dans l'entreprise aux niveaux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 % de l'effectif global (13% en 2011) - 20 % de l'effectif dans la catégorie cadre (14% en 2011) - 30 % de l'effectif des salariés en alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage...) (12% en 2011) <p>Mais il se traduit également aujourd'hui par notre participation récurrente au prix de la vocation scientifique des filles afin d'encourager toutes ces jeunes femmes qui ont choisi de se diriger vers une voie professionnelle où les femmes ne font pas pour l'instant l'unanimité.</p> <p>De plus, nous venons de conclure un contrat d'égalité entre notre site des Ancizes et l'Etat. Nous souhaiterions en faire de même pour l'ensemble de nos sites de production implantés sur le territoire national.</p>
<p>Communication Actions spécifiques</p>	<p>Participation au Prix de Vocation Scientifique et Technique des filles</p> <p>Nous nous efforçons d'utiliser dans nos brochures commerciales des photos de femmes qui travaillent dans des secteurs très masculins.</p>

FICHE ACTEURS ECONOMIQUES POUR PLAN REGIONAL EN FAVEUR DE
L'EGALITE FEMMES/HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013
MICHELIN

Odile Brouet, Manager Diversité France

0686577064

odile.brouet@fr.michelin.com

Cadrage - Novembre 2011 :

La population féminine représente un peu plus de 14% en France tous statuts confondus, avec des variantes importantes : 4,5% pour les agents, 25% pour les collaborateurs (ETAM), 21,5% pour les cadres. (chiffres 2010)

La féminisation est un objectif Corporate et donne lieu à de nombreuses actions, corporate et pays
En France :

Diagnostic et plan d'actions pour augmenter le recrutement d'agents femmes avec la mise en place d'une méthodologie « Diversity Way » et de plans d'actions associés

Actions du recrutement pour favoriser le recrutement de femmes sur tous les métiers dont ambassadrices, vidéos, articles, participation systématique de femmes aux journées de recrutement...

Sensibilisation des enseignants des filières scientifiques et techniques (une semaine par an)

Participation de Michelin au PVST à Clermont-Ferrand avec dotation pour prix spécial entreprise Politique VP/VP avec : accord Mixité, accord télétravail, CESU, crèches, charte de la Parentalité, formations spécifiques « équilibre VP/VP »...

Professionnalisation du métier « administration » dont certains emplois sont essentiellement féminins
Equité des processus de recrutement et de gestion de carrière

Nouvelle action 2011-2013 en faveur du recrutement féminin

2011

Action : réalisation d'une étude qui mesure l'attractivité qu'exerce Michelin auprès des populations des jeunes diplômés et diplômées. L'étude permettra de distinguer les réponses par genre

Indicateur : l'étude est terminée à fin 2011

Objectif de progression : disposer d'une étude sur l'attractivité qui permettra une exploitation par genre en vue d'agir spécifiquement à destination des publics féminins

2012

Action : Exploiter l'étude et réaliser un diagnostic de l'attractivité du Groupe auprès des femmes, et mettre en place deux initiatives de communication auprès de ces populations.

Indicateur : nombre d'action de communication.

Objectif de progression : déployer deux actions de communication de masse (mailings, publications...) auprès des candidates potentielles.

2013

Poursuite des **actions de 2012**

Indicateur : en fonction des résultats obtenus

Objectif de progression : déployer les actions de communication de masse (mailings, publications...) auprès des candidates potentielles ou des actions de promotion directe auprès des publics identifiés en fonction des résultats de 2012 ou toute autre action utile au renforcement de notre population féminine et de sa diversité métiers

Nom de la structure: **SNCF Auvergne**
 adresse: 63 avenue de l'Union Soviétique 63037 Clermont-Fd
 tél: 04 63 66 37 21
 mail : gilles.labrune@sncf.fr
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan LION Jacky Directeur régional
 personne à contacter : Labrune Gilles Conseiller Carrières régional

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension</p>	<p>- Présentation générale (10 lignes environ)</p> <p>La SNCF offre une palette très diversifiée de métiers liés au transport avec bien souvent des contraintes du fait d'une activité continue 7j/7j et 24h/24h.</p> <p>En 2010, les femmes représentaient 16% de l'effectif total (614 agents pour 3223 agents) avec une répartition variable en fonction des métiers.</p> <p>Les filières commerciales (38%) et administratives (69%) affichent une mixité plus grande alors que les filières de l'entretien des voies et de la conduite des trains avoisinent les 3%.</p> <p>A noter que dans la tranche d'âge des 18/24 ans, le taux moyen de féminisation monte à 20% et illustre ainsi les efforts réalisés ces dernières années.</p>
<p>Vos enjeux aujourd'hui c'est...</p>	<p>L'égalité et la diversité constituent de véritables richesses pour l'entreprise. Et l'objectif est de faire de la SNCF une entreprise de service public à l'image de sa clientèle.</p>
<p>Intitulé de l'action Indicateur de suivi (de 2011 à 2013)</p>	<p>La SNCF poursuivra son partenariat avec le Prix de la vocation scientifique et technique des jeunes filles afin de donner un coup de pouce à des jeunes filles motivées et méritantes.</p> <p>Au-delà, nous nous engageons à sensibiliser nos managers à la promotion de l'égalité des chances et des diversités à toutes les étapes de la vie professionnelle c'est-à-dire à l'embauche, bien entendu, mais aussi à l'occasion des prises de nouvelles fonctions ou de missions.</p> <p>Cette action sera conduite sur plusieurs années avec pour objectif de sensibiliser une cinquantaine de managers fin 2011, puis de doubler ce nombre d'ici fin 2012 afin d'atteindre le nombre de 150 en 2013.</p>
<p>Budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>20 000 € par an sur fonds propres</p>

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de l'organisation : Groupe GDF SUEZ représenté par Délégation Régionale Auvergne
 Adresse : 34, avenue de la République – 63000 CLERMONT-FERRAND
 Tél : 04 73 34 52 43
 mail : virginie.arena@gdfsuez.com
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : René FEDESPINA, Délégué Régional Auvergne
 personne à contacter : Virginie ARENA

Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action	<p>Le Groupe ne développe pas d'action spécifique aux régions administratives et ne suit pas d'indicateurs régionaux. La démarche est nationale et s'inscrit dans la continuité des actions initiées par GDF SUEZ depuis 2008, visant à faire progresser les femmes et à les accompagner dans le développement de leur carrière : un réseau de femmes (Women In Networking) qui compte aujourd'hui plus de 500 membres dans 4 pays, une politique de parentalité ambitieuse (développement de places en crèches, publication d'un site internet dédié à la parentalité) et des partenariats avec des organismes externes reconnus pour leurs actions en matière de mixité (Women's Forum, Prix HEC Trajectoires au Féminin, etc.).</p> <p>Les objectifs fixés au sein de GDF SUEZ ont été formalisés sur la base d'une étude quantitative et qualitative auprès d'acteurs experts de la mixité et d'un benchmark des meilleures pratiques. Cette étude interne a pris en compte les projections à 5 ans de départs en retraite, de mobilité et de développement de carrière dans les organisations. Ils sont rappelés ci-dessous.</p>
Vos enjeux aujourd'hui c'est...	L'enjeu principal est de « féminiser » la totalité des catégories d'emplois de GDF SUEZ y compris les emplois de nature très technique
Intitulé de l'action Indicateur de suivi (de 2011 à 2013)	<p>Les objectifs devant être atteints à l'horizon 2015 ::</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ 1 cadre dirigeant nommé sur 3 sera une femme ☞ 35 % de femmes Hauts Potentiels ☞ 25 % de femmes cadres ☞ 30 % de femmes dans les recrutements <p>GDF SUEZ reste également partenaire du Prix de la Vocation Scientifique et Technique des jeunes filles initié par l'Etat en Région Auvergne</p>
Eventuellement Budget consacré à l'action et financeurs	

Nom de la structure: EDF Délégation Régionale Auvergne

adresse: **Marie-Hélène SALAT**

Directrice de cabinet

EDF - Délégation Régionale Auvergne
Centre Onslow - 12, avenue Marx Dormoy
63058 Clermont-Ferrand cedex 01

marie-helene.salat@edf.fr

Tél. : 04 73 17 36 05

Tél. mobile : 06 85 93 64 17

Fax : 04 73 17 36 03

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action</p>	<p>EDF acteur national œuvre depuis de nombreuses années pour l'égalité F/H , action qui a été récompensée par le label Egalité Professionnelle obtenu en 2006 et renouvelé pour 3 ans en 2010.</p> <p>L'ensemble des actions relatives à l'égalité professionnelle est centralisé à la DRH Groupe : nous n'avons pas de statistiques locales par région administrative.</p>
<p>Intitulé de l'action Indicateur de suivi (de 2011 à 2013)</p>	<p>En Auvergne existe un Réseau des Femmes Cadres du GROUPE EDF, réseau qui s'est fixé comme objectif en 2011/2012 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un objectif externe : montrer aux collégiennes et lycéennes que les métiers scientifiques sont des métiers valorisants où les jeunes filles ont toute leur place. Cette action, en partenariat avec le Rectorat, sera menée en 2012 dans des lycées et collèges d'Auvergne. Notre participation chaque année au PVSTJF s'inscrit parfaitement dans cette politique ; - Un objectif interne : mise en place d'un coaching des jeunes-femmes cadres, en situation de management d'équipe plutôt masculine.

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure: **ORANGE**
 adresse: **Place Salford – 63962 Clermont-Ferrand cedex 9**
 tél: **04 73 30 38 00**
 mail : jeanmarie.montel@orange.com
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan :
Jean-Marie MONTEL, délégué régional

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action (bénéficiant de formation Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension</p>	<p>Orange a inscrit l'égalité professionnelle au cœur de son nouveau projet d'entreprise, Conquêtes 2015. Cette démarche repose sur la conviction que la mixité, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise, est un gage de succès pour sa performance économique.</p> <p>Cette politique repose sur 3 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ amélioration de la mixité des équipes, dans tous les métiers et en particulier dans les métiers techniques où les femmes sont notablement sous-représentées . ■ amélioration de la représentation des femmes dans les postes à responsabilités avec l'objectif d'atteindre un taux de féminisation des instances dirigeantes de 35% à horizon 2015 en s'appuyant sur une démarche de détection et d'accompagnement des talents féminins . ■ préservation d'un équilibre vie privée-vie professionnelle en prenant notamment en compte la parentalité et en agissant sur les leviers de l'organisation du travail . (la Charte de la Parentalité, l'Accord entreprise sur le télétravail et l'Accord égalité professionnelle)
<p>action stratégique</p>	<p>Taux de féminisation des conseils de direction</p>
<p>Budget consacré à l'action et financeurs (éventuellement)</p>	<p>confidentiel</p>

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure: **Société des eaux de Volvic**

adresse: ZI du Chancet – 63530 VOLVIC

tél: 04.73.63.20.17

mail : annick.beaucourt@danone.com

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Yves BERDAL, DRH

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action (bénéficiant de formation Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation générale (10 lignes environ) - Sur un effectif total CDI de 861 personnes, 185 femmes soit 21.5% - Une moyenne d'âge (44 ans) et une ancienneté (21 ans) identique à celles des hommes. - % de femmes selon catégorie socio-professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - ouvriers : 19% - employés : 84% - TAM : 12.5% - cadres : 24.5% - difficultés à affecter des femmes sur un certain nombre de postes essentiellement masculins tels que caristes (0 femmes), chef d'équipe ou chef de secteur (3 femmes sur un total de 75), techniciens de maintenance (0 femmes). - un accord sur la diversité signé en 2007 intégrant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes avec 4 thèmes d'engagement : le recrutement, la formation, la promotion et la mobilité et la rémunération.
<p>action stratégique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - nous souhaitons à travers l'alternance et l'apprentissage développer au sein de l'éco-système l'employabilité des femmes sur des métiers techniques actuellement fortement masculinisés. - maintenir notre partenariat au prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles pour 2012 et 2013.

Nom de l'organisation **GRDF (Gaz Réseau Distribution France)**
2 allée du Groupe Nicolas Bourbaki BP 40243 – 63175 AUBIERE Cedex

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan-personne à contacter :

Laurence BENOIST
Pilote Régional Emploi et Mobilité
04 73 40 41 96
laurence.benoist@erdf-grdf.fr

6317

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes Actions conduites jusqu'à présent</p>	<p>- Présentation générale (10 lignes environ)</p> <p>Trois ans après la signature de son premier accord "Egalité professionnelle" l'entreprise GrDF réaffirme son engagement en faveur d'une plus grande mixité entre les femmes et les hommes. Cette mixité devra se traduire, à terme, par une augmentation du taux de féminisation de ses effectifs, notamment dans la filière technique. A compétences égales, les femmes doivent pouvoir, au même titre que les hommes, évoluer vers tout type de poste, changer de collègue et accéder à des postes à responsabilités.</p>
<p>Vos enjeux aujourd'hui c'est...</p>	<p>Pour atteindre ces objectifs en matière de mixité homme/femme, un certain nombre d'actions sont dès lors engagées...</p> <p>Lutte contre les stéréotypes grâce à une campagne de sensibilisation ; Féminisation des recrutements ; Amélioration du nombre de nomination de femmes dirigeantes Dispositifs adaptés pour augmenter le taux de femmes dans les métiers techniques. Actions spécifiques mises en place pour favoriser les parcours professionnels des femmes dans l'entreprise. Actions spécifiques mises en place pour favoriser le recrutement de jeunes filles dans les filières par apprentissage</p>
<p>Intitulé de l'action Indicateur de suivi (de 2011 à 2013)</p>	<p>Suivi de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Respect des indicateurs des feuilles de route Régionales :</p> <p>Nombreux critères de suivi (rémunération fixe, variable, temps de travail,.....) Comité de pilotage et de suivi de l'accord % de candidatures féminines lors des recrutements % de femmes nommées dans des emplois à enjeux</p>

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure : **ERDF**

Adresse : **1 rue de Châteaudun 63966 Clermont-Ferrand**

tél : **04 73 34 52 40**

mail : **nathalie.roussel@erdf-grdf.fr**

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan

personne à contacter : **Nathalie Roussel**

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord)</p>	<p>- Présentation générale (10 lignes environ)</p> <p>Accord sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes à ERDF Une volonté de corriger les inégalités hommes/femmes</p> <p>Un constat en 2009 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une mixité insuffisante dans les effectifs, en particulier dans les métiers techniques, • Une mixité insuffisante dans les recrutements, • Une proportion insuffisante de femmes dans le collège cadre, • Les femmes surreprésentées dans les effectifs à temps partiel. <p>Pour ERDF la mixité est source de richesse et de performance, et contribue au dynamisme de l'entreprise. Cette mixité doit être favorisée à tous les niveaux du parcours professionnel.</p> <p>C'est pourquoi ERDF et les 5 grandes organisations syndicales ont signé le 30 septembre 2008 l'accord sur l'Egalité professionnelle qui ouvre la voie à une profonde évolution des mentalités.</p>
<p>Vos enjeux aujourd'hui c'est...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire évoluer durablement les mentalités et en luttant contre les stéréotypes, • Maintenir et renforcer la parité salariale entre hommes et femmes, avec un suivi annuel et une traçabilité, • Augmenter la part de femmes dans les effectifs de l'entreprise en veillant notamment à la mixité du recrutement. Favoriser la mixité à tous les niveaux du parcours professionnel, • Faciliter l'accès aux métiers techniques, à la formation, au collège cadre et aux postes à hautes responsabilités, • Réduire encore les écarts en matière de formation en facilitant la participation, aux femmes, aux stages tout en maintenant leur niveau de qualité, • Veiller à l'équilibre vie professionnelle/vie privée et au respect de la parentalité.
<p>Intitulé de l'action Indicateur de suivi (de 2011 à 2013) Pour les entreprises PVST</p>	<p>Accord sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes à ERDF</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 critères de suivis • 2 réunions par an du comité de pilotage : suivi des plans de progrès et rapport annuel de situation comparé.

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de l'organisation: **Union Régionale Interprofessionnelle CFDT Auvergne**

adresse: Maison du Peuple Place de la liberté 63000 CLERMONT FERRAND

tél: 04.73.31.90.82

mail :auvergne@cfdt.fr

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan Brigitte DESSEUX
secrétaire régionale CFDT Auvergne

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes engagés dans le syndicat ou autres</p>	<p>L'URI Auvergne CFDT s'engage à développer l'égalité professionnelle et à inciter l'ensemble des syndicats CFDT et des instances représentatives du personnel au sein des entreprises à négocier en faveur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la suppression des écarts salariaux entre les hommes et les femmes • de l'adaptation des postes, des équipements, des lieux de travail <p>afin de garantir les conditions de mixité, l'équilibre et le respect des temps de vie (professionnelle, et personnelle) des salariés.</p>
<p>Formation des conseillers à l'égalité professionnelle oui ? non ? Calendrier ? Précisez</p>	<p>Formations « Elus Comité D'Entreprise » prévues en 2012-2013</p> <p>Temps spécifiques sur l'égalité hommes-femmes</p> <p>2 formations par an de 15 à 20 élus</p>
<p>Action principale qui sera suivie (2011/2013) Ex Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle</p>	<p>Dans le cadre des formations :</p> <p>Sensibilisation des élus CFDT dans les différentes instances sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importance d'engager une réflexion sur l'égalité Hommes-Femmes • S'appropriier les différents documents • Négocier des contrats de mixité
<p>Budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>4 000 € par an (2000 € par formation)</p>

Nom de la structure: CFE-CGC

adresse: 13 rue des 4 Passeports 63000 Clermont Fd

tél: 04 73 36 94 77

mail : urauvergne@ccfecgc.fr

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan Henri JAVION

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes engagés dans le syndicat ou autres</p>	<p>- Présentation générale (10 lignes environ)</p> <p>La CFE CGC est une O.S représentative des salarié(e)s Ingénieurs, Cadres, Agents de Maîtrises et Techniciens.. Elle a mis en place le « Réseau Equilibre » en 2003, afin de travailler sur l'égalité professionnelle hommes-femmes et sur la conciliation des temps de vie.. Il s'agit d'un groupe mixte, regroupant les salarié(e)s de nos différentes branches professionnelles et unions territoriales.</p> <p>Toute la philosophie du réseau repose sur la mixité.</p> <p>3 actions prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire respecter l'égalité salariale • Etre vigilants sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée • Percer le plafond de verre.
<p>Formation des conseillers à l'égalité professionnelle</p> <p>oui ? non ?</p> <p>Calendrier ? Précisez</p>	<p>Plusieurs modules de formation traitent de ce sujet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Module initiation syndicale dédiée aux nouveaux adhérents. 2h sur l'égalité professionnelle • Module négociation dédiée aux DS . 2 jours sur l'ensemble des négociations dont le rapport de situation comparée.

<p>Action principale qui sera suivie (2011/2013)</p> <p>Ex Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle (Rapport situation comparée, plan d'action : recrutement, promotion, formation, articulation des temps ..)</p> <p>Diffusion d'information : (nombre d'entreprises ? quel calendrier ?)</p> <p>Mobilisation pour développer des contrats de mixité et d'égalité :</p> <p>Quels objectifs de progression et quels indicateurs</p>	<p>Un nouveau dialogue social se met en place dans les TPE, qui en étaient exclues jusqu'à présent. Différents thèmes vont être abordés. La CFE-CGC, veut utiliser ce lieu de dialogue pour aborder la mixité dans les métiers des TPE. Actions principales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'un support de communication. Il pourrait s'agir d'une plaquette valorisant la féminisation et l'attrait des métiers de l'artisanat et/ou du commerce. • Participation à un Forum de l'emploi • Rencontrer les responsables de branche des divers métiers de l'UPA. <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation à la mixité dans les TPE • Informer les branches professionnelles sur les avantages liés à la mixité (recrutement, aides etc) <p>Indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plaquettes diffusées • Nbe de Contacts suite à l'envoi des plaquettes • Nbe de Réunions avec les professionnels
<p>Communication : Actions spécifiques mixité ? précisez</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Edition plaquette • Démultiplication dans les 4 UD de la CFE CGC • Mise en place de 4 délégué(e)s départementales.
<p>Budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>Sous réserve de l'accord de notre conseil d'administration un budget de 5000€ sera investi sur 2 années.</p>
<p>Exemple de bonnes pratiques ou autres observations</p>	<p>Nous essayons au maximum de tendre à l'égalité dans l'ensemble de nos instances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration, bureau.. • Désignation des DS • Représentant(e)s dans les instances paritaires.

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de l'organisation **Comité Régional Cgt Auvergne**

adresse: **Maison du Peuple – place de la Liberté -63000 CLERMONT
FERRAND**

tél: **04 73 31 87 81**

mail : **regioncgt@gmail.com**

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan. **Rosa DA COSTA
secrétaire générale du Comité Régional Cgt Auvergne**

personne à contacter : **Rosa Da Costa : 06 72 46 47 64**

Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes	La Cgt s'engage à promouvoir la mixité à tous les postes de responsabilités. C'est ainsi que les instances Confédérales sont composées de 50% de Femmes. Le comité régional Cgt Auvergne est dirigé par une femme depuis juin 2011. La délégation Cgt au CESER est composée de 40% de femmes depuis la désignation du 10 ^{ème} membre en mai 2011. Le collectif « Formation Professionnel » du Comité Régional est dirigé par une femme. Toutes désignations ou renouvellement de mandat sont soumis au critère de la mixité.
Vos enjeux aujourd'hui c'est...	Faire de l'égalité professionnelle et salariale un axe revendicatif essentiel pour nos militant(e)s
Intitulé de l'action Indicateur de suivi (progression ?) de 2011 à 2013	Mise en place d'un module de formation sur : <ul style="list-style-type: none"> ➤ la mixité dans la législation et enjeu économique ➤ les obligations des entreprises dans ce domaine, ➤ la démarche Cgt inscrites dans ses repères revendicatifs... Ce module s'adressera en priorité : <ol style="list-style-type: none"> 1) aux intervenant(e)s dans les formations Cgt « Elu(e)s et Mandaté(e)s » 2) Aux militant(e)s participants aux NAO des plus grosses entreprises de la région. Nous nous fixons l'objectif minimum de 15 militant(e)s formé(e)s en 2012 et poursuite de la démarche en 2013 en fonction des besoins exprimés.
Eventuellement Budget consacré à l'action et financeurs	Un budget de 100€ par jour et par stagiaire, est prévu pour cette formation soit 3000€. Il comprend l'organisation du stage, la prise en charge des frais de restauration, hébergement, transports des stagiaires et des intervenantes ou intervenants.

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de l'organisation: CGPME AUVERGNE
adresse: 2 RUE JULES VERNE 63100 CLERMONT FERRAND
tél:04.73.91.22.11
mail :bchampoux@cgpmeauvergne.fr
nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan
LAVIGNE Jean-Pierre - Président

Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes engagés dans le syndicat ou autres	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation générale (10 lignes environ) <p>La CGPME a déjà porté des actions en direction des PME-PMI pour les sensibiliser à leurs obligations légales telles que notamment l'établissement d'un rapport de situation comparé. La complémentarité entre les femmes et les Hommes comme l'égalité font l'objet constant de l'attention de notre syndicat, ce dont est garante Madame NICOLE BARBIN en sa qualité de Vice Présidente de la CGPME AUVERGNE et Puy de Dôme ; De même Madame ANNE MARIE CHALIER qui préside la CGPME 43</p>
Formation des conseillers à l'égalité professionnelle oui ? non ? Calendrier ? Précisez	Pas prévue à ce jour
Action principale qui sera suivie (2011/2013) Ex Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle (Rapport situation comparée, plan d'action : recrutement, promotion, formation, articulation des temps ..) Diffusion d'information : (nombre d'entreprises ? quel calendrier ?) Mobilisation pour développer des contrats de mixité et d'égalité :	<p>2 ACTIONS :</p> <p><u>Pour les plus de 50 salariés :</u> 1 réunion régionale de sensibilisation et d'informations sur le plan d'actions Sera proposé aux PME-PMI</p> <p><u>Pour l'ensemble des PME – PMI :</u> Nous travaillerons sur l'attractivité des PME-PMI pour les femmes auxquelles nous favoriserons l'accès à nos entreprises en valorisant les actions positives telles que : Egalité salariale, Parentalité etc....</p>
Communication : Actions spécifiques mixité ? précisez Images de mixité dans les lettres, brochures, revues .. précisez Autres (précisez)	<ul style="list-style-type: none"> - Une réunion collective - 1 question sur le sujet de la mixité sur les fiches de visites de nos conseillers nous permettra de mesurer l'engagement des PME-PMI sur le sujet - 1 zone spécifique sur notre site internet - Plusieurs articles chaque année sur notre revue AUVERGNE PME - Autant d'informations que nécessaire diffusées chaque semaine par Newsletter
Budget consacré à l'action et financeurs	Environ 10 000 € sans compter les 1000 visites annuelles en entreprises de nos conseillers
Exemple de bonnes pratiques ou autres observations	<ul style="list-style-type: none"> - Parentalité - - égalité salariale - - également d'accès à la formation - Etc...

<p style="text-align: center;">PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011-2013</p>

Le Club des 1000, son objectif ?

Créé en 2004, le Club des 1000 Entreprises Citoyennes d'Auvergne est une association indépendante loi 1901 qui milite, œuvre en faveur de l'implication sociale et sociétale de l'entreprise. Reconnu d'intérêt général depuis 2009, « le Club des 1000 » est un collectif de dirigeants d'entreprises auvergnates, de toutes tailles et de tous secteurs d'activités, engagés dans une charte déclinant les valeurs de l'entreprise citoyenne et de la responsabilité sociale (entreprise citoyenne, apprenante et éthique). Sur le plan éthique, les entreprises développent un système de valeurs et luttent contre toutes les formes de discrimination à l'embauche et dans l'emploi, notamment en terme d'égalité professionnelle hommes/femmes et d'équilibre vie privée/professionnelle.

Renforcer les passerelles entre la société et le monde économique passe nécessairement par la conciliation des temps privés et professionnels.

Pourquoi la conciergerie inter entreprises ?

Ce projet émane du Cercle de l'innovation sociale en 2010. Dans son objectif d'accompagner les entreprises dans une démarche citoyenne et éthique, en phase avec l'application des valeurs inhérentes à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), le Club a souhaité mettre en application au sein des entreprises une politique sociale, respectueuse de l'égalité professionnelle et sociale homme/femme et de la conciliation des temps de vie pour une meilleure égalité salariale. La conciergerie mutualisée inter entreprises est un outil (plus précisément, une plateforme Internet) qui répond concrètement à ce réel besoin des salarié(e)s et complète le dispositif des crèches d'entreprises.

L'avancée du projet en 2011

Les entreprises adhérentes au Club des 1000 ont impulsé l'idée d'une conciergerie inter entreprises qui fait appel aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) de la région Auvergne. Dans un premier temps de réflexion, le projet est envisagé sur le bassin clermontois avec une phase importante d'ingénierie et de développement technique en 2011, une expérimentation en situation réelle en 2012 avant une mise en service auprès des entreprises adhérentes du Club et un déploiement régional en 2013 et au-delà.

L'avenir : vers une mise en service déployée

Aujourd'hui, le développement technique de la plateforme est dans les mains du prestataire. Les services définis sont au nombre de 5 (lavage auto, paniers bio, repassage, pressing/retouches/couture et plateaux repas) et répondent aux besoins d'un service sur le lieu de travail des salarié(e)s. Les entreprises sont très intéressées par l'idée et veulent s'investir dans le test.

Ce test validé et concluant doit conduire le projet à déployer le service de conciergerie mutualisée en 2012 dans un nombre plus important d'entreprises (8) et de prestataires (8), et à impliquer plus largement les autres départements pour envisager un déploiement à dimension régionale. Nombre d'entreprises utilisatrices (et nombre de salarié(e)s) et prestataires, départements impactés sont les indicateurs qualifiés mesurables pour mettre en lumière l'objectif visé/atteint.

Le financement du projet

La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) a subventionné la conciergerie à hauteur de 9 000 € en 2011.

Un dossier FSE a été monté au printemps 2011 afin de soutenir les frais engagés en matière de développement et d'exécution. Hauteur : 15 000 €. Il est demandé un avenant prolongeant la durée pour l'exécution du service (en cours).

Le Club des 1000 envisage de contribuer à hauteur de 3 000 €.

Il est également envisagé pour la mise en service l'établissement d'un ticket d'entrée pour les entreprises utilisatrices (à définir). A voir aussi d'autres financements possibles (mécénat et autres).

Prévisionnel financier

2012

DRDFE	5 000 €
Club des 1000	3 000 €
FSE	7 000 €

Sens de l'action :

Déploiement officiel auprès des adhérents du Club et des entreprises du département. Sollicitation d'un nombre plus important d'entreprises utilisatrices (8) et prestataires (8). Implication des autres départements d'Auvergne pour envisager une déclinaison régionale. Maintenance et régulation de la plateforme.

2013

DRDFE	2 000 €
Club des 1000	1 000 €
FSE	4 000 €

Sens de l'action :

Poursuite du déploiement auprès des adhérents du Club, des entreprises des départements. Sollicitation d'un nombre plus important d'entreprises utilisatrices (10) et prestataires (10). Mise en œuvre d'une déclinaison régionale auprès des départements intéressés. Maintenance et développement de la plateforme.

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

1

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : DATAR Massif central
 adresse : 2, avenue Léonard de Vinci, 63063 Clermont-Ferrand cedex 1
 tél : 04 73 16 21 87
 mail : eric.augereau@datar.gouv.fr

Action : APEMAC Accueil Parents Enfants en Massif central

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	ACEPP En lien avec la DATAR
Echelle territoriale	Inter-régionale
Partenariats envisagés	Trentaine d'associations départementales et/ou régionales Ecipaux
Rappel des principaux constats	Prise en compte des cultures et de l'histoire locale pour comprendre les blocages et les freins en termes de développement et d'accueil
Description de l'action engagée	<ul style="list-style-type: none"> - accompagner des territoires et des initiatives locales en matière d'accueil de jeunes enfants en milieu de montagne à habitat dispersé - mutualiser entre territoires et mettre en réseau les initiatives, les projets - communiquer et inciter d'autres territoires à s'engager dans des démarches d'accueil
Enjeux poursuivis	Rendre attractif les territoires du Massif central en révélant les potentialités du massif en terme d'accueil de familles et en se donnant les moyens d'accueillir de nouvelles familles : <ul style="list-style-type: none"> - donner une visibilité des ressources et des potentialités - construire une image positive du territoire dans une posture d'accueil et d'ouverture - accompagner l'émergence de projets pour améliorer la qualité de vie des familles - promouvoir l'égalité hommes-femmes en favorisant l'insertion sociale et la conciliation vie professionnelle-vie familiale - développer les liens entre les habitants de souche et les nouveaux arrivants et accompagner le vivre ensemble - renforcer, pérenniser et développer les services aux familles
Rôle de DRDFE	- Démarche stimulée par la DRDF Auvergne : intervention de l'ACEPP lors du colloque « Talent de femmes » en 2007
Calendrier de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Octobre 2008 – décembre 2009 : 1ère phase en Auvergne, Limousin, Rhône-Alpes et Midi-Pyrénées - Janvier 2010 : 2ème phase. Renforcement des actions et élargissement à Bourgogne et Languedoc-Roussillon
Modalités de suivi et d'évaluation	Participation de la DATAR au COPIL, aux séminaires thématiques
Indicateurs réalisation d'impact	24 études, 33 projets de création de services, 10 services créés, 52 services étendus 51 emplois créés (49 femmes / 2 hommes)
Budget total consacré à l'action	1er dossier : 293 028 de cout pour une subvention de 209 443 dont 114 443 de fefer 2ème dossier de 663868 de cout , 475 000 d'aide dont 331 934 de feder

3ème axe stratégique

Soutenir l'initiative des femmes par la création d'activité ou d'entreprise y compris en zone rurale notamment et lutter contre la pauvreté

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

1

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : DATAR Massif central
 adresse : 2, avenue Léonard de Vinci, 63063 Clermont-Ferrand cedex 1
 tél : 04 73 16 21 87
 mail : eric.augereau@datar.gouv.fr

Action (titre) : ACFAM – Soutenir et Accompagner le Développement de l'Accueil Familial Social à la Ferme dans le Massif central

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	FRCIVAM Auvergne en lien avec la DATAR
Echelle territoriale	Inter-régionale
Partenariats envisagés	Auvergne : FRCIVAM Auvergne / CFPPA Brioude-Bonnefont Limousin : CFPPA Tulle-Cornil / CIVAM Limousin Midi-Pyrénées : CIVAM Semailles / CFA Montauban-Capou Rhône-Alpes : CILDEA / CFPPA Roanne-Chervé Appui méthodologique / Mutualisation : ENIA Clermont
Rappel des principaux constats	Comment faciliter la mise place et la reconnaissance d'activité(s) d'accueil social à la ferme, tant pour ceux qui le pratiquent depuis plusieurs années et ont cumulé de l'expérience que pour ceux qui démarrent ?
Description de l'action engagée	Construction d'un projet multi-partenarial visant à construire un réseau interrégional afin de promouvoir et professionnaliser l'accueil social à la ferme. Analyse des activités d'accueil pratiquées et des besoins de formation et de reconnaissance statutaire.
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> - Répondre à la demande sociale croissante en matière d'accueil, en proposant une offre de services à la personne reconnue et de qualité - Développer l'emploi agricole et notamment l'emploi des femmes, très souvent à l'origine de la mise en place des activités d'accueil sur les exploitations - Faciliter la mise en œuvre par des agricultrices, au titre de la diversification, d'une activité d'accueil social contribuant ainsi à l'évolution des systèmes de production agricole, notamment en zone de montagne, dans le cadre de l'économie sociale et solidaire - Faciliter l'installation sur les territoires du Massif central, notamment des personnes accueillies ayant des projets en milieu rural
Rôle de DRDFE	Démarche stimulée par la DRDF Auvergne : intervention de l'ACEPP lors du colloque « Talent de femmes » en 2007
Calendrier de travail	1er janvier 2009 – 31 mars 2011 2 ème dossier en cours (1er avril 2011 au 31 décembre 2012)

Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Participation au copil
Indicateurs réalisation d'impact	Nbe de fermes analysées avec une activité d'accueil (48 fermes analysées avec 41 femmes interrogées) Mise en place de formations effectives dans les CFPPA qui permettront ensuite à des femmes de s'installer (4 CFPPA partenaires, 4 demandes d'agrément de formation)
Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)	Coût total : 201 000 € Subvention Massif central : 140 700 € (70 %) 2 ^{ème} dossier cout 170 346 aide : 119 242 feder : 85173

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure: Auvergne Active
 adresse: 1 avenue des Cottages 63000 CLERMONT-FD
 tél: 04 73 34 22 63
 mail : contact@auvergneactive.net
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Jacques-Bernard
 MAGNER - Président d'Auvergne Active

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action Part des femmes dans certains métiers (statistiques et/ou tableau de bord) Métiers en tension Difficultés particulières et atouts dans le secteur</p>	<p>- Présentation générale (10 lignes environ) Auvergne Active est une association de loi 1901, financée par les collectivités locales, l'Etat, le FSE notamment. Notre structure accompagne au stade du financement les créateurs et repreneurs d'entreprise de notre région. Grâce à nos outils de garantie bancaire, de prêts d'honneur et de prêts participatifs, nous favorisons l'accès à l'accord bancaire et ainsi la concrétisation des projets dans les meilleures conditions. Il est important de souligner que nous proposons un outil dédié aux femmes créatrices d'entreprises : le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes (FGIF). Nos solutions de financement dont cette garantie bancaire séduisent d'abord les femmes, et de plus en plus les banques. C'est d'ailleurs pour cette raison que les femmes représentent 49,5% de notre activité globale. Nous observons une forte progression de notre activité chaque année et notamment du FGIF: 31 garanties FGIF mises en place en 2010 - 55 garanties FGIF mises en place au 31/10/11.</p>
<p>Formation des conseillers à l'égalité professionnelle</p>	<p>Référent régional du FGIF : Emilie GERZAT - Responsable Pôle TPE</p>
<p>Sensibilisation des entreprises à l'égalité professionnelle (Rapport situation comparée, plan d'action : recrutement, promotion, formation, articulation des temps ..) Diffusion d'information : (nombre d'entreprises ? quel calendrier ?) Mobilisation pour développer des contrats de mixité et d'égalité : Quels objectifs à atteindre pendant 3 ans</p>	<p>Notre équipe TPE de 6 conseillers TPE composée majoritairement de femmes (66%), a fortement contribué à la montée en charge du FGIF. En effet, de 2010 à 2011, le nombre de garanties FGIF a augmenté de 50%, année exceptionnelle. Nous envisageons certes une progression sur 2011/2013, mais dans une moindre mesure, de l'ordre de 20%, soit 10% par an. Il est important de préciser que les entreprises financées depuis 2005 via le FGIF sont accompagnées par notre pôle Suivi, ce qui nous permet de constater que 88% sont encore en activité, et n'ont jamais rencontré de difficultés financières.</p>
<p>Communication : Actions spécifiques mixité ? précisez Images de mixité dans les lettres, brochures, revues .. précisez Autres (précisez)</p>	<p>Auvergne Active communique grâce à des plaquettes, au site Internet et à notre participation aux différentes manifestations autour de la création d'entreprise. Nous détaillons bien entendu la palette de nos outils financiers, y compris le FGIF. De plus, en 2010, nous avons organisé sur le département de l'Allier « les Petits déjeuners FGIF », action que nous allons reproduire début décembre sur le bassin d'emploi d'Issoire sur le Puy-de-Dôme.</p>
<p>Budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>Budget 2010/2011 : DRDF (6000€) Auvergne Active (2000€) Budget prévisionnel 2011/2013 : DRDF (10000€) Auvergne Active (4000€)</p>
<p>Exemple de bonnes pratiques ou autres observations</p>	<p>A noter que nous avons réalisé des films FGIF que nous avons diffusé lors de nos dernières AG, et qui vont être mis en ligne sur notre site Internet. D'autre part, nous aimons faire témoigner des femmes créatrices d'entreprises lors des « Petits Déjeuners FGIF ». Par exemple, une femme courtier en travaux transmettra son expérience humaine et professionnelle à Issoire.</p>

Nom de la structure: **ESPACE INFO JEUNES**
 Adresse **5, rue Saint Genès 63000 CLERMONT-FERRAND**
 tél: 04 73 92 30 50
 mail : espace.info.jeunes@oranger.fr
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Philippe LAUMOND

<p>Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Mise en place d'un bilan statistique annuel présentant des données sexuées sur le service Emploi-Formation : information/conseil/accompagnement des jeunes filles en matière de recherche d'emploi ou de formation. . Mise en place d'un bilan statistique annuel présentant des données sexuées sur le service documentation: information/conseil/accompagnement des jeunes filles en matière de recherche d'information sur les questions liées à la vie quotidienne. . Bilan statistique sur les jeunes filles créatrices d'activité (entreprises, associations, par domaine d'activité et statut juridique) . Bilan statistique sur le nombre de jeunes filles renseignées sur le dispositif AUVERBOOST (Bourse aux projets de jeunes), e nombre de lauréates. . Information des jeunes filles dans les domaines liés à la contraception , à la lutte contre les discriminations, et à la violence. . Informations des jeunes filles sur les dispositifs de l'État concernant l'égalité hommes/femmes.
<p>Action 2012/2013 sur la mixité ou la prévention</p>	<p>Aide et accompagnement de jeunes filles créatrices d'entreprises, ou en recherche d'emploi.</p>
<p>Exemple de bonnes pratiques ou autres observations</p>	<p>Respect de la Charte Européenne de l'Information Jeunesse (adoptée à Bratislava le 19/11/2004) qui garantit l'égalité d'accès à l'information à tous les jeunes, quels que soient leur situation, leur origine, leur sexe, leur religion ou leur catégorie sociale.</p>

4ème axe stratégique

Améliorer la visibilité et la place des femmes dans la société en associant tous les acteurs et les collectivités locales

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES
1 HOMMES 2011/2013
Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans
l'action de l'Etat en région

administration régionale : DRAC AUVERGNE
adresse : Hôtel de Chazerat, 4 rue Pascal BP 378- 63010 CLERMONT-FERRAND Cedex 1
tél : 04 7341 27 07
mail : florence.gautier@culture.gouv.fr

Action : Valorisation de l'image des femmes

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	DRAC et ses partenaires
Echelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	Bibliothèque départementale
Rappel des principaux constats	En matière de littérature jeunesse les représentations sociales sont stéréotypées
Description de l'action engagée	Former les futurs bibliothécaires ou agents culturels à décrypter dans la littérature jeunesse les représentations trop stéréotypées
Enjeux poursuivis	Sensibiliser les acteurs de l'enseignement supérieur à l'égalité hommes/femmes
Rôle de DRDFE	Accompagne la DRAC et ses partenaires dans la mise en œuvre de l'action
Calendrier de travail	
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Veiller à ce que les futurs bibliothécaires ou agents culturels orientent leurs choix sur des ouvrages non stéréotypés
Indicateurs réalisation d'impact	Nombre d'actions menées : débat, conférence, heure de formation Nos réunions avec les partenaires préciseront ces sujets. Globalement on peut viser 4 heures de formation
Budget total consacré à l'action crédits droit commun	
Modalités de la déclinaison départementale	Elargissement aux autres bibliothèques départementales de la région

FICHE **PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013**

1

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale :DRAC AUVERGNE
 adresse :Hôtel de Chazerat, 4 rue Pascal BP 378- 63010 CLERMONT-FERRAND Cedex 1
 tél :04 7341 27 07
 mail : florence.gautier@culture.gouv.fr

Action : Valorisation de la place des femmes

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	DRAC
Echelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	Ecole d'art
Rappel des principaux constats	Les femmes d'exceptions ne sont pas valorisées
Description de l'action engagée	Mettre en en valeur les parcours exceptionnels de femmes
Enjeux poursuivis	Valorisation de la place des femmes
Rôle de DRDFE	Accompagne la DRAC et ses partenaires dans la mise en œuvre de l'action
Calendrier de travail	
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Veiller à la parité dans les aides à la recherche
Indicateurs réalisation d'impact	Nombre de lauréats dans l'appel à projet recherche
Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)	8000 dont 3000 DRAC

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

1

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : DRJSCS AUVERGNE
 adresse : 34, rue Albert THOMAS
 tél : 04.73.34.91.90
 mail : drjscs63-cohesion sociale@drjscs.gouv.fr

Action : Le sport accessible à toutes

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	CROS - DRJSCS AUVERGNE (Pôle SPORT)
Echelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	CDOS CAF Plan régional de santé
Rappel des principaux constats	Le taux de pratique féminine est faible en particulier dans les quartiers chez les publics socialement défavorisés
Description de l'action engagée	Mise en place de séances régulières d'activités physiques ouvertes aux femmes
Enjeux poursuivis	Permettre aux femmes d'origine sociale défavorisée de pratiquer une activité corporelle dans un cadre sécurisant. Bienfaits de l'exercice physique sur la santé Lien social
Calendrier de travail	Cette opération démarrée en 2005 sur les quartiers nord de Clermont-Ferrand a essaimé sur de nombreux sites de la région : Moulins(2 sites), Yzeure, Montluçon(3 sites), Vichy, Thiers, Clermont (3 sites), Issoire, Aurillac (3 sites)
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	<ul style="list-style-type: none"> - Assiduité aux séances - Effectif/ séance - Ouverture de nouveaux créneaux sur d'autres sites
Indicateurs réalisation d'impact	Bilan annuel réalisé en Juin de chaque année
Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)	Budget de l'action 2010= 45 803
Modalités de la déclinaison départementale	Partenariat construit avec les CDOS

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

1

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

Structure : Radio RCF 63

Nom du responsable et/ou du référent : Président Patrick Saillant, Directeur Marc-Alexis Roquejoffre

adresse : 133, avenue de la République, 63 000 Clermont-Ferrand

tél : 04 73 74 61 61

mail : marc-alexis.roquejoffre@rcf63.com

Action : Femmes en initiatives

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels) : 10 émissions radiophoniques de 25 minutes chacune, diffusées de manière mensuelles en 3 rediffusions

Les grandes missions Place des femmes dans la parole à l'antenne	Véritable média généraliste et d'opinion, RCF Puy-de-Dôme cultive le droit à la différence rédactionnelle dans un esprit d'ouverture et de tolérance. Ce média radiophonique favorise les échanges entre les groupes sociaux et culturels, tout comme l'expression des différents courants socio-culturels. Notre radio offre une collaboration active avec les associations, un engagement auprès des plus démunis, et un soutien aux actions en faveur de l'emploi, plus particulièrement auprès des jeunes. RCF Puy-de-Dôme soutient les acteurs du développement local, la protection de l'environnement ou la lutte contre toutes les formes d'exclusion. Notre radio se veut une « radio au service du lien social ».
Echelle territoriale Partenariats envisagés	Sur l'ensemble du territoire du Puy de Dôme, grâce à 6 émetteurs.
Rappel des principaux constats	Nous voulons initier une émission hebdomadaire intitulée femmes et associations réservée exclusivement aux femmes qui ouvrent dans le milieu associatif en faveur de la non discrimination et de l'égalité entre les hommes et les femmes.
Description de l'action engagée	Nous donnerons la parole, à travers une émission de 25 minutes, mensuelle, diffusée chaque mois à raison de 3 fois, à des femmes menant des initiatives dites de développement économique ou d'insertion sociale –pour elles-mêmes ou pour une autre femme- à l'échelle d'un territoire local autant que national.
Calendrier de travail	2012-2013 et reconduction possible des émissions.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Ces 12 émissions seront réalisées par la rédaction de RCF 63, en lien éditorial et des personnes ressources, avec la délégation régionale aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations.
Indicateurs réalisation	Chaque jour, RCF 63 est écoutée par 4,6 % des personnes écoutant les radios, soit environ par 16 000 auditeurs jour (sondage Médiamétrie Aout 2010)

FICHE
ACTEURS
ECONOMIQUES

PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013

Nom de la structure: Conseil général du Puy-de-Dôme
 adresse: 24 rue Saint-Esprit – 63033 CLERMONT-FERRAND cedex 1
 tél: 04 73 42 20 01
 mail : contact@cg63.fr
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan
 référent : Madame Mireille LACOMBE, vice-Présidente du Conseil général en charge de la petite enfance, de la famille, du handicap et des Affaires européennes.

Données de cadrage régionales au regard du champ d'action	Pour l'existant, hors plan d'actions restant à valider dans ses principes directeurs et dans son ensemble : le développement du télétravail, l'organisation du temps de travail (souplesse des plages horaires proposées), l'intégration de la clause d'insertion sociale dans tous les marchés publics de la Collectivité (en cours), l'élaboration d'un diagnostic social tenant compte du genre (évolution 2012).
Formation des élus ou leurs représentants à l'égalité oui ? non ?	Oui.
Décrire un objectif lisible et quantifiable qui se poursuit de 2011 à 2013: Ex :mobilisation des élus et collectivités sur la Charte	Détermination et mise en œuvre d'un plan d'actions concrétisant l'engagement du Conseil général en faveur de la Charte européenne pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la vie publique locale. La trame initiale de ce plan sera soumise à l'Exécutif départemental au cours du mois de janvier 2012.
Budget consacré à l'action et financeurs	Autres (collectivités) – non encore établi pour le CG 63 au 01/12/2011 DRDFE : mobilisation des collectivités pour la Charte 12000 € 2011, puis 7000 € par an

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013

Nom de la collectivité : Parc naturel régional Livradois-Forez
 adresse: Maison du Parc-63880 SAINT-GERVAIS-SOUS-MEYMONT
 tél: 04-73-95-57-57
 mail : info@parc-livradois-forez.org
 nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Tony BERNARD, Président du Parc

Données de cadrage régionales au regard de la situation femmes/hommes dans votre champ d'action	<p>PRESENTATION GENERALE ET CONTEXTE : (10 lignes maxi)</p> <p>Le Parc naturel régional Livradois-Forez, créé en 1986 pour réagir contre le déclin annoncé comme inéluctable de cette partie de l'Auvergne, a fortement contribué à sa dynamisation par ses initiatives dans les domaines économique, social et culturel.</p> <p>Son action est guidée par sa nouvelle Charte, approuvée par décret du 25/07/2011, réunissant tous les acteurs de son territoire autour d'objectifs communs à l'horizon 2023.</p> <p>Cette Charte est mise en œuvre par un syndicat mixte regroupant 162 communes, 24 communautés de communes, 3 départements (Puy-de-Dôme, Haute-Loire et Loire) et 2 Régions (Auvergne et Rhône-Alpes). Il comporte plus de 100 000 habitants sur près de 3 000 km².</p>
Formation des élus à l'égalité oui ? non ? Calendrier ? Précisez	Pas de formation réalisée ou programmée à ce jour. Mais pourquoi pas dans les années à venir.
Sensibilisation des élus : A la Charte ? Objectifs 2012 et 2013	2011 : mobilisation des élues du Parc autour du 8 mars (environ 50 personnes) 2012 et 2013 : idem + réunions de sensibilisation à la Charte du Parc + sensibilisation aux formations PERFEGAL.
Communication : Actions spécifiques mixité ? précisez Images de mixité dans les lettres, brochures, revues .. précisez Autres (précisez)	Cette communication se fera au travers de la « Lettre du Parc », support adressé à l'ensemble des élus et des partenaires institutionnels du Parc (environ 4 500 envois).
Nombre de collectivités s'engageant dans la charte européenne	2011 : Commune de Châteldon 2012 : objectif : + 10 communes 2013 : objectif : + 10 communes
Budget consacré à l'action et financeurs	DRDFE : 12000 € en 2011 7000 € en 2012 et 7000 € en 2013 Collectivités : 2011 : 2 000 € 2012 : 2 500 € 2013 : 3 000 €
Exemple de bonnes pratiques ou autres observations	Lutte contre les violences : gîtes (Chateldon)

Fiche
collectivité
ou pays ou
communauté
D'agglo

**PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**

Nom de la structure: Association des Maires de la Haute-Loire
adresse: 1 place Monseigneur de Galard - Hôtel du Département
tél: 04 71 07 41 98
mail : assodesmaires43@orange.fr
nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Jean PRORIOL Président
personne à contacter ou référent : Danielle DUBRIQUE - Directrice

<p>Données de cadrage régionales au regard du champ d'action</p> <p>nombre de femmes maires /Nombre de mairies</p>	<p>- Présentation générale</p> <p>-</p> <p>L'association des Maires 43 et la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité mènent depuis plusieurs années des actions partenariales en direction des élu-es (formation en amont des élections municipales incitant les femmes à s'engager, monographie de la parité en Haute-Loire...)</p> <p>260 communes en Haute-Loire</p>
<p>Formation des élus ou autres à l'égalité oui ? non ? Précisez</p>	<p>Session d'information sur la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 30/11/2011 – présidée par M. le Préfet de Haute-Loire</p> <p>Deuxième session prévue le 15/12/2011</p>
<p>Décrire une action lisible et visible qui se poursuit sur 2012/2013: Quels objectifs de progression à atteindre pendant 3 ans (exemple nombre d'élus formés avec Perfegal ou encore mettre un objectif ciblant le nombre de collectivités pouvant signer la charte</p>	<p>Informier et sensibiliser les élus les agents des collectivités locales sur l'égalité femmes/hommes dans la vie locale et- la signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.</p> <p>Accompagner les collectivités dans la construction d'un plan d'action</p>
<p>Budget consacré à l'action et financeurs</p>	<p>DRDFE 12 000€ 2011, 7 000 € 2012, 7 000 € 2013 Autres (collectivités)</p>

Fiche **PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013**
collectivité
ou pays ou
communauté
D'agglo

Nom de la structure : Association des Maires du Puy-de-Dôme
Adresse : Hôtel de Ville de Clermont-Ferrand – BP 60 – 63033 Clermont-Ferrand
Tél : 04 73 90 30 85
mail : asso.maires.du-puy-de-dome@orange.fr
nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : Emmanuel FONT, secrétaire

Données de cadrage régionales au regard du champ d'action nombre de femmes maires /Nombre de mairies	- Présentation générale (10 lignes environ) Partenariat avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité Contexte 1 mairie qui a signé la charte : CLERMONT 1 qui a voté le principe d'adhésion à la charte : CHATELDON 75 femmes Maires (15,95 %) 470 communes
Formation des élus ou autres à l'égalité oui ? non ? Précisez	Sensibilisation lors du 17 décembre 2010 sur l'égalité F/H Deuxième session le 15/12/2011
Décrire une action lisible et visible qui se poursuit sur 2012/2013: Quels objectifs de progression à atteindre pendant 3 ans (exemple nombre d'élus formés avec Perfegal ou encore mettre un objectif ciblant le nombre de collectivités pouvant signer la charte	Lors de la première session, il y avait des élus de CLERMONT, de LOUBEYRAT, de ROYAT Accompagner les collectivités dans la construction d'un plan d'action. Informer et sensibiliser les élus et agents des collectivités sur l'égalité femmes/hommes.
Budget consacré à l'action et financeurs	DRDFE 12 000€ 2011, 7 000 € 2012, 7 000 € 2013 Autres (collectivités)

2^{ème} ENJEU

COMBATTRE LES STEREOTYPES SEXISTES POUR AGIR CONTRE LES VIOLENCES

AXE 5 Lutter contre les stéréotypes pour améliorer l'image des femmes et des jeunes filles, en particulier, former, sensibiliser contre les violences sexistes

FICHE 1 PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013
Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : DRDFE -
adresse : Préfecture/SGAR 18 bd Desaix 63033 CLERMONT FERRAND CEDEX

Action : Education à l'égalité et au respect : prévention des violences sexistes au sein du système scolaire

Pilote de l'action	DRDFE /CMDFE 15
Echelle territoriale Partenariats envisagés	Régionale Service droits des femmes, Inspections Académiques, associations
Rappel des principaux constats	Les violences faites aux femmes découlent majoritairement des représentations et stéréotypes de genre que véhiculent notre société. Lutter plus efficacement contre les violences nécessite un travail de prévention dès le plus jeune âge pour déconstruire les mécanismes et origines des violences. Le 3ème plan de lutte contre les violences faites aux femmes préconise le travail en lien avec les établissements scolaires dans ce sens. Il s'agit donc de pouvoir d'une part sensibiliser les jeunes et d'autre part former les personnels enseignants, encadrants et administratifs des établissements à la détection et à la prise en charge de ces violences de plus en plus fréquentes au sein des établissements scolaires quels qu'ils soient.
Description de l'action engagée	La Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité du Cantal (DDDFE 15) a initié en 2011 un travail de partenariat avec les services techniques de l'Inspection d'Académie sur les moyens d'agir plus efficacement auprès des établissements scolaires sur la prévention des violences sexistes. De ce travail est né le projet de mettre en place dans les collèges, dans un premier temps, des sessions de sensibilisation à destination des personnels sur l'éducation au respect et à l'égalité. Les sessions de sensibilisation ont pour objectif : comprendre, identifier, gérer et prévenir les situations de violences.

Enjeux poursuivis	Il s'agit de permettre aux personnels EN de découvrir et de se réappropriier des outils concrets leur permettant d'agir auprès des élèves. Les chefs d'établissements peuvent ainsi disposer de personnels formés capables de travailler avec les élèves et de gérer les situations de conflits ou potentiellement conflictuelles voir violentes au sein des établissements.
Rôle de DRDFE	La Déléguée aux Droits des Femmes et à l'Égalité a un rôle de pilotage et d'animation du projet, en lien avec les services de l'Inspection Académique et ceci notamment sur la mobilisation des établissements scolaires. Il est souhaité que ce travail puisse s'étendre à l'ensemble des établissements scolaires : lycées et établissements agricoles notamment. de travail
Calendrier de travail	Renouvellement des sessions en 2012 et 2013 à destination de l'ensemble des établissements scolaires (collèges et lycées y compris du domaine agricole
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Nombre d'établissements mobilisés, de personnels sensibilisés et bilan qualitatif après chaque session
Indicateurs réalisation d'impact	Mobilisation des partenaires sur l'ensemble des départements . Augmentation du nombre de sessions dans le Puy-de-Dôme voire dans l'Allier
Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)	2011 : 17 000 € dont 12 000 € du droit des femmes 2012 : idem 2013 idem
Modalités de la déclinaison départementale	Travail conjoint avec chaque IA départementale pour deux sessions par département, trois dans le Puy-de-Dôme à partir de 2012

FICHE 1 PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

Administration régionale : **DRAAF Auvergne**
 adresse : **Site de Marmilhat - BP 45 - 633370 LEMPDES**
 tél : 04 73 42 14 14
 mail :

Action : Journée de sensibilisation sur thème de l'éducation à l'égalité et au respect entre les sexes

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Pilote de l'action	DRDFE – DRAAF / SRFD – Education Nationale
Echelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	Education Nationale et Planning familial de Montpellier
Rappel des principaux constats	Suite à un état des lieux dans les lycées agricoles et à un échange entre les proviseurs et la Déléguée aux Droits de femmes lors d'une réunion mensuelle où elle présentait la mission « Egalité », il convient de constater que les personnels éducatifs se sentent démunis face à diverses situations de plus en plus fréquentes et préoccupantes en terme d'incivilité et de violences sexistes au sein des établissements et sont demandeurs d'un appui pour appréhender ces situations.
Description de l'action engagée	2 journées de sensibilisation (par département) sur le thème de l'éducation à l'égalité et au respect mutuel entre les sexes, à destination des personnels enseignants et éducatifs dans les lycées, animées par une personne spécialisée dans la prévention des violences sexistes.
Enjeux poursuivis	Il s'agit par le biais de cette action de favoriser l'égalité, de lutter contre les comportements violents, de favoriser l'échange entre les professionnels et d'assurer la transversalité des enseignements sur ces thématiques. Cette action permettrait ainsi aux chefs d'établissements de disposer, de façon pérenne, d'une ou deux personnes ressources capables, d'une part d'identifier et de prévenir les comportements, attitudes et situations générateurs de violences et de pouvoir réagir efficacement, et d'autre part, de faciliter la sensibilisation des élèves à l'apprentissage du vivre ensemble à travers les notions de dignité, d'égalité et de respect mutuel.
Rôle de DRDFE	Pilote de l'action en lien avec tous les acteurs
Calendrier de travail	Repérage : avril 2012 – Mise en œuvre : rentrée 2012
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (Mise en place d'un Comité de Pilotage
Indicateurs réalisation d'impact	- Nombre de personnes participant aux journées de sensibilisation - Nombre d'informations relayées dans les établissements ou en réunion SRFD
Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)	DRDFE – DRAAF-FORMCO (pour les frais de déplacement des participants aux journées de sensibilisation)
Modalités de la déclinaison départementale	Information par les correspondants « Egalité » dans les établissements.

6ème axe stratégique

Animer, piloter la mise en œuvre du Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

1

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

Administration régionale : DRDFE DDCS 63 (CMDDFE 63)
adresse : délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Préfecture/SGAR 04/743/98/63/18

Action : **Ouverture « Point accueil Info Jour » pour les femmes victimes de violences**

<p>Situation des femmes victimes?</p>	<p>Les femmes victimes de violences doivent souvent attendre plusieurs jours pour obtenir un rendez-vous dans les associations d'aide aux victimes qui sont surchargées et donc pas en capacité de répondre aux demandes urgentes. Le plus souvent, face à un danger pour elles et/ou leurs enfants, ces femmes n'ont pas d'autres solutions que de s'enfuir pour se mettre à l'abri et arrivent ainsi sur des dispositifs d'accueil d'urgence au moment de la crise.</p> <p>Arrivées sur ce dispositif, ces femmes ont évité un danger mais ne sont pas pour autant sorties de cette situation de violence. En effet, lorsque la crise s'est apaisée, le risque de devoir retourner au domicile près de leur conjoint violent est grand du fait que le départ n'a jamais été préparé et qu'il n'existe pas de solution immédiate en termes de logement.</p>
<p>Partenariats envisagés</p>	<p>Dans les 4 départements Partenariat envisagé : Conseil Général, CAF, CPAM, Ville, Communauté d'agglo</p>
<p>Rappel des principaux constats</p>	<p>Il n'existe pas dans les départements de lieux ressources ouverts en journée et spécifiquement consacrés à des femmes victimes de violences. Or, permettre à ce public de disposer d'une structure composée d'une équipe pluridisciplinaire (psychologue, juriste, assistant(e) social(e), ...) s'avère indispensable pour les aider à sortir de ces situations de violences avant qu'elles ne s'aggravent.</p> <p>Souvent, la seule solution consiste à quitter le domicile mais il est indispensable de prévoir au préalable un endroit où s'installer sinon la tentative de sortir de cette situation de violence se solde par un échec avec le « non-départ » du domicile conjugal ou bien le retour.</p> <p>Dans le Puy-de-Dôme, on estime que 30% * à peine de femmes victimes de violence sollicitent l'entrée dans un dispositif d'hébergement d'urgence et/ou temporaire. Elles considèrent notamment la durée d'accueil trop courte et un manque de visibilité en terme de solution de logement/hébergement par la suite. Car passé le délai de 48/72 heures en CHRS, il leur est proposé des nuitées d'hôtels ou bien des accueils temporaires dans des structures destinées à un public très large (public précaire, sans abri, marginalisé, ou bénéficiant de revenus insuffisants pour se loger).</p> <p>Or, ces dispositifs d'accueil ne sont pas adaptés à ce public et à défaut de pouvoir intégrer un dispositif d'accueil spécifique et sécurisant, les femmes sont contraintes, outre de solliciter leur entourage, de rester et/ou de retourner au domicile conjugal. *(Estimation réalisée par la référente violences conjugales sur la période de janvier à septembre 2011 et sur un échantillon de 22 personnes désireuses de quitter le domicile)</p>

Description de l'action engagée Par année	<p>Mise en place d'un lieu de prise en charge spécifique avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Une prise en charge psychologique pour les adultes (individuel et en groupe) et pour les enfants ✓ Des services de type domiciliation (boîtes aux lettres, accès internet, ...) ✓ Une information sur les droits et les procédures par des juristes ✓ Une orientation et une mise en relation avec des services spécialisées ✓ Un accompagnement dans les démarches administratives par des travailleurs sociaux
Enjeux poursuivis	<p>Permettre à des femmes victimes de violence de bénéficier d'un accompagnement spécifique leur permettant de reprendre confiance en elle et de préparer fermement la manière de sortir de cette situation pour elles et/ou leurs enfants et (re)devenir autonomes.</p> <p>La mise en place de ce dispositif s'inscrit dans le cadre des recommandations de la ministre dans le 3ème plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes 2011/2013.</p> <p>Ce lieu aura notamment pour fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ D'évaluer le degré de dangerosité auquel est exposée la victime et d'apporter gratuitement un soutien psychologique, groupe de parole et entretiens individualisés ▪ D'orienter vers les acteurs/structures concernés en matière d'hébergement, de logement, de santé, d'aides financières, ▪ D'accueillir et de prendre en charge des enfants, ▪ De conseiller et aider dans les démarches administratives et juridiques <p>Ce dispositif est adossé à une structure qui accueille déjà des femmes victimes de violences. Elle est composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une équipe pluridisciplinaire composée de psychologue, juriste, accompagnatrice sociale, - de la « référente départementale violences conjugales » et - à laquelle est rattachée l'intervenante sociale qui intervient au sein des services de police et de gendarmerie du département
référénts	<p>Les référénts se distinguent des CMD par le fait qu'ils ont <u>une mission de coordination des acteurs</u>. 3 départements sur 4 en Auvergne ont un référént depuis 2008. Les référénts maillent le territoire et assurent le suivi des femmes victimes les plus gravement traumatisées</p> <p>Pour 2011-2013 ces mesures de mise en réseau des acteurs est un axe majeur. Les référénts en lien avec les CMD répondent aux demandes des partenaires et mettent en place des actions.</p> <p>Ils se présentent au sein notamment des Conseils Locaux de Sécurité et de Prévention de la Délinquance et saisi l'opportunité d'identifier les différents partenaires locaux avec lesquels ils sont susceptibles de travailler.</p> <p>Une rencontre entre les 3 référénts est envisagée début 2012 afin d'avoir une stratégie commune régionale, par rapport au financement, aux missions, etc</p>
Calendrier de travail	<p>2011-2013</p> <p>2011 : 2 « point accueil info jour » pour les femmes victimes ouvert dans le Puy-de-Dôme et la Haute-Loire</p> <p>2012 : projet dans le Cantal et l'Allier</p>
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	<p>Nbre de personnes évaluées en danger / psychologue</p> <p>Nombre bilans réalisés par le(a) psychologue produits dans les dossiers des victimes qui déposent une plainte ou demandent une ordonnance de protection</p>

Indicateurs réalisation d'impact	<p>Nombre de femmes qui ont trouvé une solution d'hébergement (sans passer par une structure d'hébergement d'urgence)</p> <ul style="list-style-type: none"> - réduction du pourcentage de femmes victimes désireuses de quitter le domicile et qui parviennent à trouver une solution hormis : <ul style="list-style-type: none"> • les dispositifs de droit commun • l'hébergement chez des personnes de leur entourage • le non départ et/ou le retour au domicile <p>Nombre de femmes qui ont intégré des groupes de parole</p> <ul style="list-style-type: none"> - augmentation du nombre de femmes qui assisteront à des entretiens individuels et/ou collectifs avec des psychologues pour leur permettre de se déculpabiliser et parvenir à dénoncer la violence dont elles sont victimes
Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)	<p>2011 : 32 000 € (pour 2 structures Puy-de-Dôme et Haute-Loire) DRDFE</p> <p>2012 : 4 x 16 000 € (pour Puy-de-Dôme, Haute-Loire, Cantal, Allier)</p> <p>2013 : 4 x 16 000 € (pour les 4 départements)</p>

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

1

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

Administration régionale : DRJSCS AUVERGNE
 adresse : 34, rue Albert THOMAS
 tél : 04.73.34.91.90
 mail : drjscs63-cohesionsociale@drjscs.gouv.fr

Action : Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de lutte contre les exclusions

Pilote de l'action	DRJSCS AUVERGNE (Pôle cohésion sociale)
Echelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	Directions départementales Associations du secteur AHI FNARS
Rappel des principaux constats	Les modalités de prise en charge et la place des femmes dans le dispositif d'accueil, d'hébergement et d'insertion ne sont pas suffisamment connues faute de statistiques fiables concernant la demande.
Description de l'action engagée	<p><u>Enquête sur la place des femmes dans les dispositifs d'accueil, d'hébergement et d'insertion</u> (questionnaire aux associations pour dresser un état des lieux de la place des femmes dans le dispositif d'Accueil, d'Hébergement et d'Insertion);</p> <p><u>Intégration de statistiques par genre dans :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les rapports d'activité des établissements et services - Les indicateurs d'activité dédiés au pilotage du dispositif AHI (charte de pilotage et d'évaluation) - Les indicateurs de suivi du logement d'abord - Les indicateurs que doivent produire les établissements et services en lien avec les SIAO <p><u>Evaluation du réseau de l'Arrondissement Brivadois de Prise en Charge de Victimes de Violences Conjugales</u></p> <p>Après 3 ans de fonctionnement, il est nécessaire d'évaluer les actions menées pour envisager une éventuelle reproduction de l'action au niveau régionale. La DRJSCS contribuera au financement d'un cabinet externe pour mener cette évaluation.</p>
Enjeux poursuivis	<p>S'assurer que le dispositif d'accueil, d'hébergement et d'insertion n'est pas générateur de discriminations indirectes (absence de femmes dans certaines structures du fait de la mixité par exemple).</p> <p>Généraliser les bonnes pratiques en matière de prise en charge des violences faites aux femmes au niveau régional.</p>

Rôle de DRDFE	Accompagnement et expertise dans l'élaboration des enquêtes et dans l'analyse des données.
Calendrier de travail	Enquête sur la place des femmes dans les dispositifs d'accueil, d'hébergement et d'insertion à réaliser en 2012 Intégration des statistiques par genre réalisée en 2011. recueil et analyse des données en 2012. Financement de l'évaluation du réseau de l'Arrondissement Brivadois de Prise en Charge de Victimes de Violences Conjugales réalisé en 2011.
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi de la progression de la réalisation et de la mise en œuvre de l'enquête AHI par le pôle cohésion sociale de la DRJSCS - Exploitation des statistiques par genre par les DDI et la DRJSCS
Indicateurs réalisation d'impact	Production d'une note de synthèse sur la place des femmes dans le dispositif AHI Extension de l'expérience du Brivadois si l'évaluation est satisfaisante
Budget total consacré à l'action	4700 € pour l'évaluation du réseau de l'Arrondissement Brivadois de Prise en Charge de Victimes de Violences
Modalités de la déclinaison départementale	Travail en commission avec les DDI et la DRDFE

7ème axe stratégique

Sensibiliser, informer, former les acteurs et professionnels pour agir contre les tous les types de violences sexistes (violences conjugales, viols, agressions sexuelles ..)

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

Administration régionale : Région de gendarmerie d'Auvergne

adresse : Caserne adjudant Frobert 48 rue du Torpilleur Sirocco BP 225 63021 CLERMONT-FERRAND Cedex 2

tél : 04.73.41.38.70 (lieutenant-colonel BEAUSSEIN – référent désigné pour la région de gendarmerie)

mail : pascal.beaussein@gendarmerie.interieur.gouv.fr

pascale.godelle@gendarmerie.interieur.gouv.fr

Action : Journée d'information à destination des acteurs oeuvrant dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes

Situation des femmes et des hommes au regard du champ de compétence	Les chiffres statistiques des violences faites aux femmes constatées par les unités de la région de gendarmerie d'Auvergne font l'objet de la pièce jointe (chiffres région + détail par groupement).
Porteur de l'action	Région de gendarmerie d'Auvergne
Public cible	OAPJ, officier prévention partenariat, noyau d'experts BPF (brigade de protection des familles) ainsi qu'un représentant AVIF (Ainé-Violences Intra-Familiales) par compagnie.
Description de l'action engagée Par année	Journée d'information à destination des acteurs oeuvrant dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Enjeux poursuivis	Réunir les acteurs institutionnels et associatifs de la lutte contre les violences faites aux femmes.
référents	<p>La gendarmerie s'est dotée d'une Brigade de Protection de la Famille (BPF) par département.</p> <p>La mission de la BPF est d'apporter un soutien aux enquêteurs, de les renforcer lors de faits graves, de développer le partenariat avec les différents acteurs sociaux et d'accompagner les victimes et leurs proches.</p> <p>Des référents AVIF ont été mis en place dans chaque communauté de brigades ou brigade territoriale autonome.</p> <p>Une intervenante sociale gendarmerie a été mise en place au sein du groupement du Puy-de-Dôme depuis le mois de septembre 2010.</p>
Calendrier	Réunions pouvant être planifiées aux printemps 2012 et 2013

FICHE 1 PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration : DDSP(ALLIER)

adresse :2 , cours Vincent d'Indy 03000 MOULINS

Situation des femmes et des hommes au regard du champ de compétence	Rappel 3ème Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes Renforcement des textes de lois existants : loi n° 2010-169 du 9 juillet 2010 (rappel succinct)
Echelle territoriale	Locale, partenariat renforcé avec travail protocole
Rappel des principaux constats	Difficultés d'avoir une vision globale des violences au sein du couple par manque de statistiques Volonté renforcé dans l'Allier de travailler en réseau sur cette thématique
Description de l'action engagée	Statistiques : recueil des données, nombre de plaintes.. Formation des agent-e-s : les brigades bénéficient de formation spécifique, les agent-e-s demandeurs sur cette thématique peuvent bénéficier de formation Partenariat : travail avec les partenaires institutionnels et associatifs renforcés par le nouveau protocole et nouveau groupe de travail (participation à réunion, évènement, travail sur brochures..)
Calendrier de travail	2011/2014
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)2011/2013	2 fois par an mise en place d'un groupe de travail de lutte contre les violences faites aux femmes : remontées de données statistiques
Référent	Mise en place des Brigades de Protection de la Famille (indiquer le nombre, sur quels secteurs, indiquer leurs missions principales..)
Indicateurs de réalisation	Nombre de plaintes enregistrées pour violences conjugales

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES
1 HOMMES 2011/2013

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

Administration DDSP Cantal)
 adresse : 17, rue Pasteur 15000 AURILLAC

<p>Situation des femmes et des hommes au regard du champ de compétence</p>	<p>Rappel 3ème Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes Renforcement des textes de lois existants : loi n° 2010-169 du 9 juillet 2010 (rappel succinct)</p> <p>Les autres mesures de prévention et de répression des violences faites aux femmes ou commises au sein du couple sont venues renforcer les textes de loi existants. Elles sont issues de la loi n°2010- 169 du 9 juillet 2010. Ainsi ont été créés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le délit de harcèlement au sein du couple (art.222-33-2-1 du code pénal) - le délit de violences habituelles au sein du couple (art 222-14 du code pénal) - le délit de violences psychologiques (art 222-14-3 du code pénal) <p>l'on peut noter l'extension de la prise en compte de la qualité d'ex-conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité de la victime aux violences contraventionnelles, de sorte à ce que ces violences deviennent délictuelles, dans ces circonstances, lorsque l'ITT est inférieure ou égale à 8 jours ou qu'il n'y a aucune incapacité de travail (art 132-80 du code pénal).</p> <ul style="list-style-type: none"> - idem pour les menaces de mort ou de commettre un délit contre les personnes, qui sont plus sévèrement punies, puisque la qualité de l'auteur par rapport à la victime est prise en compte (art 222-18-3 du CP) <p>toutes ces nouvelles mesures qui renforcent celles existantes élargissent l'éventail des moyens d'action des enquêteurs mais donnent aussi à la justice la possibilité d'apporter une réponse plus ferme envers els auteurs de ces infractions</p>
<p>Echelle territoriale</p>	<p>Locale Partenariat renforcé avec association d'aide aux victimes et le groupe de travail départemental sur les violences intra-conjugales</p>
<p>Description de l'action engagée</p>	<p>formation des agents : les fonctionnaires qui font partie de la brigade</p>

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

1

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : **DDSP 63**

adresse : 2 rue Pélissier – 63000 Clermont-Ferrand

tél : 04 73 98 42 75 (Capitaine BOUNY Thierry – DDSP63/Etat-Major – référent désigné)

mail : thierry.bouny@interieur.gouv.fr

Action : lutte contre les violences faites aux femmes

Engagements quantifiés et mesurables (annuels et/ou pluriannuels)

Situation des femmes et des hommes au regard du champ de compétence Nombre de cas de violences conjugales ? Viols ?	Comparatif de la DDSP63 2010/2011 sur les 10 premiers mois concernant les violences faites aux femmes) Tendance à la baisse (-11.72%) mais à noter une augmentation des infractions à caractère sexuel.
Echelle territoriale Partenariats envisagés	Départementale (plaque urbaine zone Police – environ 282000 habitants) La Brigade de Protection de la Famille (BPF) de la Sûreté Départementale du Puy de Dôme travaille de manière habituelle avec les collectivités, organismes ou associations qui suivent : Conseil Général 63 – Centre de l'enfance et de la famille – CCAS – Pôle victime – Service de médecine légale du CHRU – association AVEC.
Description de l'action engagée Par année	Les fonctionnaires de la BPF bénéficient désormais de formations spécifiques obligatoires (6 modules de formation dont plusieurs portant sur les violences conjugales).
Enjeux poursuivis	Suivi du bon niveau d'accueil pour les victimes (écoute, délai d'attente, orientation et prise en charge
référents	Un Officier de l'Etat-Major
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Rappel régulier des consignes aux personnels en charge de l'accueil (physique ou téléphonique) de victimes de violences conjugales et sexuelles. Les victimes de violences sexuelles sont dirigées directement vers la BPF.

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN AUVERGNE 2011/2013

Nom de la structure: parquet général Cour d'appel de RIOM

adresse: 2 boulevard Chancelier de l'Hospital - BP 35 – 63 201 RIOM Cedex

tél : 04 73 63 29 67

mail : nicolas.rigot-muller@justice.fr

nom, prénom, qualité de la personne signataire du Plan : ROBERT Marc, procureur général

personne à contacter ou référent : Nicolas RIGOT-MULLER (mail indiqué plus haut)

<p>Quelques données de cadrage régionales sur une thématique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation générale <p>La thématique des femmes victimes de violences, qui constitue la majorité des violences conjugales, est un des objectifs principaux de la politique pénale menée sur le ressort.</p> <p>Cette politique se manifeste d'une part à l'occasion de procédures judiciaires, pour assurer un accueil et une prise en charge de qualité des personnes signalant des violences conjugales (service de victimologie), puis une réponse pénale rapide et adaptée à la situation, le cas échéant en privilégiant l'éloignement du conjoint violent ou l'interdiction d'entrer en contact avec le plaignant.</p> <p>Cette thématique est comprise, d'autre part, dans le cadre de la politique d'aide aux victimes, pour garantir un accompagnement juridique, psychologique et social et, si nécessaire, un hébergement en urgence et/ou sur la durée.</p>
<p>Action à inscrire dans le plan régional stratégique pour l'égalité</p>	<p>Action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soutien de l'action des cinq associations d'aide aux victimes d'Auvergne, qui assurent un accompagnement juridique et psychologique aux femmes victimes de violence - Action de la référente « violences conjugales » sur le Puy de Dôme, salariée de l'association d'aide aux victimes AVEC 63 - Participation des magistrats du parquet aux colloques et actions de formation en matière de violences intra-familiales
<p>Budget consacré à l'action et financeurs (éventuellement)</p>	<p>Financement des associations d'aide aux victimes (BOP 101) pour assurer l'accueil et l'accompagnement des victimes d'infractions pénales.</p>

<p>Rappel des principaux constats</p>	<p>Le médecin a un rôle de dépistage, d'accompagnement et d'information en matière de violences faites aux femmes.</p> <p>Seuls 7 % des médecins généralistes réalisent un dépistage systématique des violences faites aux femmes (violences conjugales et/ou viol et autres agressions sexuelles).</p> <p>Ne pas interroger les patientes sur les violences qu'elles ont subies ne permet pas d'établir un lien avec certaines symptomatologies. De ce fait nombre de traitements sont insuffisants ou inefficaces.</p> <p>En Haute -Loire, les médecins généralistes ne réalisent pas de dépistage systématique.</p> <p>Différentes études et expérimentations, notamment en centres de santé, ont montré d'une part que le dépistage d'éventuelles violences subies par les femmes au cours de leur vie est possible en consultation et d'autre part, l'efficacité d'un questionnement systématique.</p> <p>Ces études ont notamment révélé des chiffres insoupçonnés de violences subies par les patientes mais aussi que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le questionnement direct systématique sur les problématiques de violences est simple et faciles - les résistances viennent plutôt des professionnels - poser simplement des questions permet d'obtenir des réponses essentielles pour la patiente et le médecin - le fait de donner la possibilité de s'exprimer aux femmes constitue un premier geste thérapeutique et que le questionnaire permet au professionnel de ne pas rester neutre face aux violences.
<p>Description de l'action engagée Par année</p>	<p>Il est apparu que les professionnels se sentent démunis face aux situations de viols et autres agressions sexuelles tant pour le recueil de la parole de la victime que pour l'orientation vers les professionnels du réseau local de prise en charge.</p> <p>En ce sens des actions de formation à partir d'un pilotage régional seront mises en place à la fois pour prévenir le viol et les agressions sexuelles et d'autre part pour poursuivre le travail engagé sur le terrain pour lutter contre les violences conjugales</p>
<p>Budget total consacré à l'action crédits droit commun (tous les participants à l'action)</p>	<p>DRDFE 2011 : 21 000 2012 : 16 000 2013 : 16 000</p>

8ème axe stratégique

Veiller à l'information et la promotion des droits des femmes, renforcer le dispositif opérationnel relatif à l'éducation de la sexualité en milieu scolaire

FICHE PLAN REGIONAL STRATEGIQUE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2011/2013

Document unique pour une vision d'ensemble de la prise en compte de l'égalité F/H dans l'action de l'Etat en région

administration régionale : UNION REGIONALE DES CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES

:

Action : Maîtrise d'oeuvre des politiques publiques de l'Etat, service régional délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité entre les Hommes et les Femmes par la mise en œuvre de mesures de discriminations positives

1. action en faveur des publics

- favoriser l'accès aux droits du public en général et des femmes en particulier par l'accueil, l'écoute, l'information gratuite, l'accompagnement et/ou l'orientation dans les domaines juridique, et familial, ceci de façon confidentielle,
- diffuser toute information, par tout support adapté, concernant ses champs de compétences, tels qu'arrêtés par la charte des CIDFF et le conseil d'administration de l'association.
- relayer auprès du public, les mesures législatives et l'action des pouvoirs publics permettant la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de la promotion du droit des femmes et de la prévention des violences sexistes

2. action en faveur des institutions

- de favoriser la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par des actions de terrain, notamment au sein des dispositifs Européens, Nationaux, Régionaux, Locaux (Conseil Général, contrat de Pays, et Communautés d'Agglomérations)
- de proposer, de développer et/ou de mettre en œuvre toute action en matière de lutte contre discriminations et toutes formes de violences faites aux femmes, quel que soit leur âge,
- de porter à la connaissance du comité de suivi régional et du CNIDFF, tête de réseau des CIDFF, les problèmes spécifiques exprimés par les femmes reçues par le CIDFF, ainsi que toutes les propositions que l'association juge utiles permettant de faire évoluer la réflexion, les politiques et les dispositifs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,

Pilote de l'action	Union Régionale Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles AUVERGNE
Echelle territoriale	Régionale
Partenariats envisagés	DRDFE, Parquet, services de police et de gendarmerie, Conseil Généraux, Centres Hospitaliers dont UMJ, Inspection Académique, CSR, CLSPD, CAF, CPAM, MSA. institutions, associations, autres structures d'aide aux victimes,
Rappel des principaux constats	La violence faite aux femmes et les stéréotypes de genre restent le frein majeur de la mise en œuvre de l'égalité
Description de l'action engagée	Informé individuellement, sensibiliser, suivre et accompagner de 4000 femmes et de leurs familles sur leurs droits Mise en place de système de prévention en direction de 2000 jeunes faire émerger des actions expérimentales

Enjeux poursuivis	Lutter contre les violences faites aux femmes par l'information et permettre à 4000 d'entre elles de retrouver leur autonomie Prévenir la violence chez les jeunes, intervenir auprès de 2000 jeunes Agir au plus près des besoins du public par la création d'actions innovantes
Calendrier de travail	1 ^{er} janvier au 31 décembre 2012
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action (objectifs de progression ou à atteindre selon les cas)	Modalités de suivi et d'évaluation : statistiques (entretiens individuels, informations collectives) et suivis individualisés Objectifs : 4000 femmes 2000 jeunes
Indicateurs réalisation d'impact	Nombre de femmes informées et suivies Nombre de plainte par Parquet Etude comparée Nombre de jeunes (établissements scolaires et hors milieu scolaire) et questionnaire de satisfaction.
Budget total consacré à l'action crédits droits communs (tous les participants à l'action)	2011 147 451 (budget des CIDFF) 2012 147 451 2013 147 451
Modalités de la déclinaison départementale	La mise en œuvre de cette opération se fera via les CIDFF départementaux. La Présidente de l'Union Régionale des CIDFF sera référent au titre des référents de réseau. Elle représentera l'UR au titre du comité de suivi.

Description de l'action engagée	<p>Objectifs généraux pour la DR (quels changements sont visés dans cette organisation ou sur ce territoire et dans la durée ?) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir et veiller au respect du principe de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des structures signataires de la Charte. - Assurer la transparence des critères qui motivent la prise de décision des recrutements et déroulement de carrières. - Faire de la Charte de Promotion de l'Égalité un véritable outil en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel. <p>Objectifs généraux pour les partenaires constituant le groupe qui va suivre la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des dispositifs législatifs et réglementaires. - Détecter et prévenir les discriminations. - Favoriser la prise en compte de l'égalité hommes / femmes dans l'organisation et les conditions de travail (favoriser la mixité dans l'entreprise, articulation des temps, promotion, formation...) <p>Objectifs communs retenus par la DR et les partenaires en termes de changements visés pour les participants à la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déconstruction des stéréotypes • Connaissance des lois • Identifier et promouvoir les bonnes pratiques dans les entreprises • Communiquer et informer auprès de leurs collaborateurs. <p>en termes de <u>compétences à acquérir (connaissances, savoir-faire, savoir être)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Veille juridique • Acquérir des méthodes et outils de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité • Orienter et informer les salarié(e) s en difficulté.
Enjeux poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir et veiller au respect du principe de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des structures signataires de la Charte. - Faire de la Charte de Promotion de l'Égalité un véritable outil en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel.
Rôle de DRDFE	
Calendrier de travail	<p><u>Sensibilisation</u> (1 journée x 2 groupes de 9 personnes chacun) : 5 et 6 avril 2011</p> <p><u>Approfondissement</u> (2 journées x 2 groupes) : 10/11 mai (8 personnes) + 17/18 mai (13 personnes)</p>
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation finale par questionnaires remplis par les stagiaires produits par l'organisme de formation et par le CIDFF 15 - Suivi de la mise en œuvre des chartes de promotion de l'égalité
Indicateurs réalisation d'impact	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre des chartes de promotion de l'égalité dans les entreprises signataires
Budget total consacré à l'action crédits droit	Formation intégralement financée sur crédits nationaux de l'Acse
Modalités de la déclinaison départementale	Travail en partenariat avec le CIDFF 15 et la déléguée départementale des droits des femmes

Promotion de l'accès aux droits

Fiche ARS AUVERGNE

Objectif : maintenir, voire faire progresser le bon niveau de participation des femmes en Auvergne aux dépistages organisés des cancers

Pilote de l'action : Agence régionale de santé

Echelle territoriale : Auvergne

Partenariats envisagés :

- délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité,
- direction régionale des entreprises, concurrence, consommation, travail et emploi,
- assurance maladie,
- collectivités territoriales,
- associations de dépistage des cancers,
- établissements et professionnels de santé.

Rappel des principaux constats :

Les hommes meurent deux fois plus du cancer que les femmes. Pour toutes les localisations cancéreuses, à l'exception de celles qui sont spécifiquement féminines (sein, utérus et ovaires), les taux de décès à âge égal, sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes. De même, si la survie à 5 ans dépasse 50 % pour l'ensemble des patients atteints de cancer, il existe des disparités considérables entre les différents cancers. La survie à 5 ans est sensiblement plus élevée pour les femmes que pour les hommes (63 % contre 44 %), les hommes ayant généralement des cancers plus graves.

- Ces différences traduisent l'influence de la mortalité attribuable à l'alcool et au tabac mais aussi aux expositions professionnelles et aux comportements nutritionnels. L'augmentation du nombre des cancers liés au tabagisme chez les femmes constitue un facteur explicatif des évolutions de l'espérance de vie marquée par une diminution de l'écart entre les deux sexes : 7,6 ans en 2000, 6,7 ans en 2010.
- Les stratégies de dépistages sont différentes avec du côté des cancers féminins des tests de dépistage dont la sensibilité et la spécificité sont établies (mammographie, frottis), tandis que du côté des cancers qui touchent le plus les hommes, les tests de dépistage sont en cours d'expérimentation (IRM pour les cancers du poumon) ou donnent lieu à débats (toucher rectal et dosage PSA pour le cancer de la prostate).
- Les attitudes hommes-femmes diffèrent en matière de surveillance globale de la santé, les femmes consultant plus et participant aux campagnes de dépistage.

Actions à conduire :

- avec les centres de dépistage organisé : poursuivre les actions de sensibilisation tant de la population que des professionnels, qu'ils appartiennent au champ sanitaire ou social, en associant tous les relais de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
- avec les services de santé au travail, préciser quelles pourraient être leurs modalités de

promotion des dépistages organisés des cancers et faire connaître leurs actions en matière de réduction des expositions professionnelles

- poursuivre les actions de lutte contre tabagisme et alcoolisme : conforter le maillage territorial en structures médico-sociales et hospitalières, faire connaître les consultations de sevrage, sevrage tabagique en particulier
- conforter les actions « santé-milieu de vie » sur les thèmes exposition au radon dans l'habitat, exposition à l'arsenic dans l'eau de consommation, exposition aux UV naturels en cabine.

Financement ARS mobilisable : fond d'intervention régional.

Indicateurs :

Processus : niveau de réalisation des actions à conduire

Résultat : taux de participation au dépistage des cancers

Type de cancers	Cible 2011	Cible 2012	Cible 2013
Colorectal	41 %	41 %	43 %
Sein	62 %	65 %	69 %

Référent cancers ARS : Docteur Paquerette LONCHAMBON

LES SIGLES

Administrations

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

SGAR : Secrétariat Général pour les Affaires Régionales

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DRAAF : Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt

DRAC : Direction Régionale des Affaires Culturelles

DREAL : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

DRFIP : Direction Régionale des Finances Publiques et du Puy-de-Dôme

SAIO :

DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

DDSP : Direction Départementale de la Sécurité Publique

Autres structures

CCIRA : Chambre régionale de Commerce et d'Industrie Auvergne

CREDIS : Collectif Régional pour le Développement des Initiatives Solidaires

CRMA : Chambre régionale de Métiers et de l'Artisanat Auvergne

FFBRA : Fédération Française du Bâtiment Auvergne

FFP : Fédération de la Formation Professionnelle Auvergne-Limousin

UIMM : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

URACIFF : Union Régionale des Centres d'information sur les droits des Femmes et des Familles

Contacts : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

04 73 98 63 18

droits-des-femmes@auvergne.pref.gouv.fr