



# Région Centre

Le Président,

## **Rapport du Président du Conseil Régional**

### **à la Séance Plénière**

**Réunion du 17 février 2011**

### **Adoption du plan d'actions de mise en œuvre de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**

#### **I – UN CONTEXTE GENERAL PEU EGALITAIRE MALGRE UN ARSENAL JURIDIQUE CONSEQUENT : LA REGION DECIDE D'ETRE PROACTIVE**

Un certain nombre de textes législatifs et réglementaires auxquels s'ajoutent des résolutions ou des déclarations d'intention encadrent le concept de l'égalité homme/femme, qu'ils soient de source européenne ou nationale.

C'est ainsi que l'Europe consacre le principe d'égalité de rémunération à travail égal dès le traité de Rome en 1957. De nombreuses directives sur l'égalité professionnelle ont été adoptées à partir des années 1970, permettant aux législations nationales d'évoluer dans chaque pays.

La France légifère sur l'égalité professionnelle homme/femme à partir de 1983 (loi Roudy). Puis, la loi Génisson du 9 mai 2001 rend obligatoire la négociation collective annuelle sur l'égalité professionnelle dans les entreprises.

L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la présentation de la charte de l'égalité le 8 mars 2004 et le lancement du label égalité le 28 juin 2004 montrent l'intérêt croissant pour les démarches d'égalité.

La loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale incite les partenaires sociaux de toutes les entreprises à négocier pour faire disparaître les inégalités salariales entre les genres d'ici 2010. Elle renforce les moyens et engagements concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

Par ailleurs, une convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif est signée le 29 juin 2006.

#### **Elle a été déclinée au niveau de la région Centre en décembre 2008.**

Malgré la profusion de textes promulgués en France depuis 1973, sur l'égalité professionnelle et salariale les résultats constatés restent encore peu probants.

En France, 50 % des emplois des femmes sont concentrés dans 11 des 86 familles professionnelles alors que les 11 premières familles professionnelles occupées par les hommes ne regroupent que 35% de leurs emplois : ceci rend compte de choix d'orientation professionnelle trop étroits pour les filles qui présentent pourtant des bons niveaux de réussite dans les études supérieures. Elles continuent de choisir leur métier futur dans une gamme restreinte, s'autocensurant dans les filières sélectives et/ou les filières les plus rémunératrices.

**En région Centre (1), la part des femmes dans le recrutement varie ainsi de 3,5% dans les métiers du bâtiment travaux public à 99,4 % dans ceux des services à la personne/aide à domicile en passant par seulement 37% dans l'informatique.**

Nous assistons à une présence massive des femmes sur le marché du travail en France (taux d'activité des 15-64 ans de 67,6 %) **encore plus marquée en région Centre (69,3 % ce qui nous place en 3eme position** derrière l'Ile de France et les Pays de la Loire.

**En région Centre (1), il y a davantage d'ouvrières et d'employées qu'en métropole (respectivement + 3,5 points et + 1,7 points en 2007), moins de cadres et de professions intermédiaires (- 3,4 points et - 1,9 points). Seules 9% des femmes occupent un emploi de cadre contre 14% d'hommes. 25 % des femmes travaillent à temps partiel contre 5% des hommes. En 10 ans en région Centre, la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi a cependant diminué de 57% en 1998 à 50% en 2008 (impact de la crise dans le domaine industriel qui a davantage touché les hommes) mais cette proportion est restée supérieure à la moyenne nationale sur toute la période.**

Enfin, les écarts de salaire se situent dans l'Union Européenne entre 10% et 25% (salaire horaire moyen): ces disparités ne recouvrent là d'ailleurs pas le clivage nord/sud classique car elles intègrent des facteurs nombreux et complexes comme la ségrégation professionnelle, le rôle du travail à temps partiel, le mode de détermination des salaires (rôle de l'Etat, des conventions collectives...) et des politiques salariales des entreprises.

En France, les chiffres 2008 de la DARES évaluent à 15,5 % l'écart salarial moyen (entreprises de plus de 10), écart qui varie de 6,7% pour les employé-es à 19,4% pour les cadres.

**En région Centre, un enquête a été réalisée (commanditée par le GIP alfa centre) en 2010 auprès de 270 acteurs (employeurs et responsables syndicaux) qui a permis de dresser 3 constats :**

- **n°1 : le thème de l'égalité salariale homme/femme mobilise peu**
- **n°2 : les entreprises de plus de 50 salariés peinent à remplir leurs obligations légales**
- **n°3 : les représentants syndicaux ne sont pas assez outillés pour mener les négociations**

Et, donc comme l'affirme Margaret Maruani, sociologue et directrice de recherche au CNRS : «La féminisation du salariat n'a pas débouché sur une régression véritable des disparités, des inégalités entre emplois masculins et féminins, sans doute parce qu'elle n'a pas été accompagnée d'une politique d'égalité véritablement offensive (...). Il y a plus de femmes actives, plus de femmes salariées, plus de femmes instruites, mais il y a aussi plus de chômeuses, plus de salariées précaires, plus de femmes en sous-emploi. Les comportements d'activités masculins et féminins se rapprochent, mais les inégalités professionnelles et familiales s'incrument».

---

<sup>1</sup> **Les chiffres « région Centre sont issus du rapport du CESER « les femmes en région Centre » - 2009**

Enfin, s'agissant de la parité dans la vie politique, la loi du 31 janvier 2007 impose une alternance stricte femmes-hommes dans la composition des listes électorales municipales (de 3500 habitants et plus) et introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux (de 3500 habitants et plus). Elle augmente la pénalité financière encourue par les partis qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives (75% de l'écart à la moyenne) et contraint les candidat(e)s aux élections cantonales à se présenter au côté d'un/e suppléant-e de l'autre sexe.

De même, la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 modifie l'article 1er de la Constitution, désormais ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

**En région Centre<sup>1</sup>, seules 9% des maires sont des femmes et elles ne président que 6,9% des communautés de communes, aucune communauté d'agglomération et 3,2% des pays.**

### **I - 1 La décision de la Région Centre de signer la charte européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**

Depuis plusieurs années, la Région Centre affiche sa volonté de placer la question de l'égalité des chances au cœur des politiques qu'elle mène : sur le plan de l'égalité homme/femme, elle a déjà concrétisé cette **volonté en 2004 par la création d'un groupe de travail spécifique « Mixité et égalité professionnelles hommes-femmes » dans le cadre du Plan Régional de Développement des Formations rebaptisé en 2008 « Prévention des inégalités : Egalité professionnelle homme-femme et lutte contre les discriminations ».**

L'égalité professionnelle se définissant comme le fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes droits et les mêmes avantages à compétences et postes égaux, elle recouvre aujourd'hui trois enjeux principaux :

- ✓ un enjeu démocratique de lutte contre les discriminations
- ✓ un enjeu économique face à la concurrence et au retournement démographique auxquels sont confrontées les entreprises et collectivités
- ✓ un enjeu sociétal afin que les différents temps de vie soient assumés équitablement par les hommes et les femmes.

La notion d'égalité professionnelle est globale et nécessite de prendre en compte les différents stades de la vie professionnelle d'un individu : recrutement, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail et rémunération effective.

Outre la notion d'égalité professionnelle, la Région Centre cherche à promouvoir la « double mixité ». Le terme de « double mixité » désigne la recherche d'une présence tant des femmes dans les secteurs traditionnellement masculins que des hommes dans les secteurs traditionnellement féminins : **il est manifeste que cette double mixité trouve un écho tout particulier dans nos secteurs régionaux en tension à l'image du secteur du bâtiment qui cherche à attirer des jeunes femmes ou celui du sanitaire et social qui cherche au contraire à recruter des talents masculins.**

**Le CESR puis CESER a produit 6 études entre juin 2003 et octobre 2010 sur le thème de l'égalité femme/homme qui ont apporté de précieux éléments pour faire avancer la réflexion et émerger des pistes de travail.**

---

<sup>1</sup> Les chiffres « région Centre sont issus du rapport du CESER « les femmes en région Centre » - 2009

Dans la préparation du CPRDF actuel, la Région a choisi de poursuivre le travail sur la thématique en créant un groupe de travail ad hoc.

**La Région a également été à l'initiative, en 2007, d'une manifestation d'envergure européenne sur le thème de « L'égalité des chances pour tous en Europe et dans ma région » et au cours de laquelle la thématique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes avait été traitée.**

**Il est clair que la Région Centre a un intérêt social et économique à faire progresser la notion d'égalité professionnelle homme/femme sur son territoire, tant en amont du marché du travail, auprès des organismes prescripteurs de parcours d'orientation et de formation professionnelle qu'auprès des entreprises et partenaires sociaux à l'œuvre sur le marché du travail.**

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) a par ailleurs adopté **la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (lien [ici](#))**, le 12 mai 2006 à Innsbruck, lors de la séance de clôture de ses XXIIIèmes Etats-Généraux.

Cette charte a été rédigée dans le cadre d'un projet soutenu par la Commission européenne et piloté par le CCRE, avec le soutien de ses associations nationales membres, parmi lesquelles l'AFCCRE (Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe, dont la Région Centre est membre). Elle a vocation à formaliser mais aussi à accompagner l'engagement des collectivités territoriales qui oeuvrent dans le cadre de leurs compétences et des politiques qu'elles développent, en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Elle confirme l'objectif de prendre en considération la question de l'égalité dans toutes les politiques publiques, à tous les niveaux et notamment locaux et régionaux.

La Charte est ouverte à la signature des collectivités territoriales européennes (communes, structures intercommunales, conseils généraux, conseils régionaux) qui souhaitent formaliser leur engagement et mettre en œuvre à leur échelle une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Pour poursuivre son action et afin de contribuer à « passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait », la Région a souhaité adopter la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en signant cette charte le mardi 10 mars 2009.**

**Cette signature engage la Région à reconnaître les principes suivants :**

- L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental
- Le combat contre les autres types de discrimination est nécessaire pour assurer l'égalité des femmes et des hommes
- Une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique
- L'instauration de l'égalité des femmes et des hommes passe par l'élimination des stéréotypes et préjugés femmes/hommes
- Les collectivités doivent intégrer la dimension du genre dans toutes leurs activités pour faire avancer l'égalité femmes/hommes
- Des plans d'action et des programmes disposant de ressources adéquates doivent être mis en place.

Elle l'engage également à mettre en place un **Plan d'action dans un délai de deux ans à compter de la signature de la Charte.**

Au niveau du Conseil régional du Centre, un Comité de mise en œuvre de la charte respectant la parité homme-femme a été mis en place dès l'automne 2008 afin d'assurer le suivi de la signature de la charte et la mise en place du Plan d'actions de la collectivité : un état des lieux de la prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes à l'interne (politique de ressources humaines) comme à l'externe (politiques publiques portées par la collectivité) a été engagé au lendemain du 10/03/09.

## **I – 2 La préparation d'un plan d'actions suite à un diagnostic établi tant à l'interne (politique ressources humaines) qu'à l'externe (politiques publiques menées par la collectivité)**

### **- Le diagnostic établi par un cabinet indépendant à l'été 2009**

Le but du diagnostic était de constituer un socle à partir duquel la Région pouvait concevoir et mettre en œuvre un plan d'actions avec les objectifs suivants :

- ✦ Disposer d'un état des lieux sur les actions déjà mises en place mais aussi le niveau de conscience et de sensibilité des directeurs sur le sujet de l'égalité des femmes et les hommes
- ✦ Aider à définir les domaines prioritaires d'actions à mettre en place
- ✦ Commencer à identifier des pistes de travail
- ✦ Développer la conscience des personnes participant au diagnostic sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes et de ce qu'elle peut nécessiter comme changements volontaires de comportements, attitudes, pratiques et processus

C'est ainsi que 44 entretiens qualitatifs ont été menés auprès de l'encadrement régional (y compris CESER) et que 5 axes de travail ont été identifiés autour des salaires, de la mixité, de l'égalité professionnelle, de la conciliation des temps de vie et de la déclinaison dans les politiques publiques.

Les éléments synthétiques du diagnostic élaboré par le Cabinet Altimis figurent en annexe 2 de ce rapport. L'exécutif régional a validé en novembre 2009 un plan d'actions traduisant l'exemplarité nécessaire de la collectivité à la fois en interne mais aussi dans le cadre de l'action publique.

### **- Un plan d'actions travaillé par la Région en s'appropriant le diagnostic**

Un groupe de travail a ainsi été constitué sur l'axe interne, associant représentants syndicaux et représentants des services, et un plan d'action a été élaboré et présenté au comité de direction du 26 février 2010 puis validé par le CTP le 3 juin 2010 à l'issue de 3 mois de travaux.

Sur le volet externe, une équipe projet composée d'agents de différentes directions a été constituée.

Le parti pris par l'équipe a été de responsabiliser le plus possible les agents des différentes directions afin qu'ils puissent partager la thématique au sein même de celles-ci et ainsi faciliter une diffusion large du projet. Ainsi, chaque référent a reçu un questionnaire sur l'ensemble des thèmes d'actions potentielles, à charge pour lui de présenter ce tableau dans sa direction et de remplir le questionnaire.

Un travail de synthèse a été réalisé par les membres de l'équipe projet afin de classer les propositions selon 3 grands thèmes d'actions préconisés par le cabinet Altimis à l'issue du diagnostic :

- Diffuser la culture de l'égalité de l'école à l'entreprise
- Diffuser la culture de l'égalité dans la société
- Inscrire l'égalité dans le développement économique.

A l'issue de cette synthèse, une priorisation des actions a été réalisée sur la base d'un classement selon 5 critères établis par l'équipe projet :

- L'Impact de l'action sur la thématique (aspect quantitatif)
- La facilité de mise en œuvre
- La maîtrise par la collectivité
- La neutralité budgétaire
- Le symbole (aspect qualitatif)

Au total ce sont 45 mesures qui ont été proposées afin de construire un dispositif cohérent.

Il est nécessaire de souligner :

- **l'implication des agents référents** dans l'élaboration de ce projet ; la mise en œuvre du plan interne/externe devra s'appuyer sur ces agents pour déployer le programme d'actions sous réserve de nécessaires formations complémentaires (ex : qu'est ce qu'un rapport de situation comparée, comment l'exploite-t-on ? ...)

- **la sensibilisation des partenaires** sur le volet externe doit être envisagée ; cette sensibilisation pourrait se faire par la tenue d'une journée d'information ou la mise en place d'une « conférence élargie » sur cette thématique en partenariat avec le CESER.

## **II – UN PLAN D' ACTIONS EN DEUX VOLETS**

Il est important de souligner que la volonté qui a sous-tendu la mise au point de ce plan était d'avancer positivement, sans stigmatiser des comportements ou des personnes mais au contraire d'œuvrer à un meilleur équilibre professionnel (culture de la mixité par exemple) et une meilleure prise en compte des besoins et des demandes des individus qu'ils soient hommes ou femmes dans la société : c'est en effet une condition de posture essentielle au succès des actions proposées.

### **II- 1 : Un volet interne qui s'adresse à l'ensemble des hommes et des femmes de la collectivité**

Le volet interne marque la volonté forte de la collectivité d'être **exemplaire**.

Le constat, issu du diagnostic, a fait notamment ressortir, une concentration forte de femmes ou d'hommes sur certains métiers, une différence réelle et mesurée des revenus entre les hommes et les femmes par tranche d'âge et par catégorie.

Un certain nombre de pistes et idées a été émis par les agents enquêtés, allant de la valorisation des métiers à trop forte connotation sexuée, à la mise en place d'une réflexion sur l'aménagement du temps de travail à partir des nouveaux outils de communication (télétravail). La sensibilisation nécessaire des managers à l'autocensure qui se manifeste chez des mères de famille sur des postes à responsabilité a également été citée.

Sur la base du diagnostic, le groupe de travail a identifié puis travaillé sur 2 grands thèmes permettant de couvrir l'ensemble des problématiques :

- **Comment développer une culture de la mixité,**
- **Comment créer les conditions pour mieux articuler évolution professionnelle et vie personnelle et familiale des hommes et des femmes, des pères et des mères, agents de cette collectivité.**

L'objectif assigné aux groupes de travail était de produire un plan d'action concret, réaliste et qui priorise ses actions dans le temps.

Au total, 48 actions (**détaillées en annexe 3**) ont été proposées par les groupes de travail et classées en 3 grands thèmes.

Un thème commun qui regroupe les préconisations permettant de faire évoluer les mentalités pour lutter contre les stéréotypes et les représentations sexuées.

Il a été décliné sous 3 axes :

- Une politique Ressources Humaines non stéréotypée (vigilance sur le vocabulaire des documents RH par exemple),
- Former les managers aux comportements non discriminants et aux représentations,
- L'égalité dans la communication interne.

Le second thème s'est concentré sur les actions permettant de développer une culture de la mixité :

- favoriser la mixité via les recrutements, la constitution des groupes de travail...
- révéler les potentiels professionnels,
- garantir des conditions de travail mixtes.

Enfin, le dernier thème, relatif à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents a axé ses actions sur :

- l'organisation des réunions,
- la prise en compte des absences pour raison familiales, personnelles (liés au temps partiel, congé de maternité, congé de paternité...),
- l'articulation temps de travail et travail à distance (réflexion à mener sur le télétravail par exemple),
- les moyens de faciliter l'aide à la garde d'enfants,
- l'adaptation de l'organisation du travail.

## **II – 2 : le volet «politiques publiques»**

Au final, le volet relatif aux politiques publiques se décompose en **4 axes de propositions détaillés dans l'annexe 4**. Dans tous les cas la Région utilisera ses différents leviers d'intervention : soit des actions portées directement par la collectivité, soit des incitations à travers des co-financements ou des propositions de contreparties.

**L'axe 1** se concentre sur les actions de sensibilisation à la double mixité. La base de cette sensibilisation réside notamment dans une prise en compte dans le système éducatif, mais elle est également déclinée dans l'ensemble des sphères d'activités des femmes et des hommes : vie professionnelle et vie associative.

On notera à titre d'exemple :

- la valorisation des bonnes pratiques dans les entreprises,
- la prise en compte de l'égalité dans l'axe social du développement durable dans les cahiers des charges des programmes régionaux de formation,
- la mise en place d'actions spécifiques de diffusion de la culture scientifique vers les femmes,...

**L'axe 2** est orienté autour de la sensibilisation à l'articulation temps de vie / temps de travail dans l'entreprise. Il s'agit à travers les actions proposées de favoriser l'accessibilité à l'emploi et aux responsabilités dans l'entreprise des femmes.

Il est à noter que ce volet est en lien étroit avec le volet interne puisqu'il nécessite de la part des agents de la collectivité en relation avec les entreprises de mobiliser des connaissances autour de cette thématique et de son intérêt.

**L'axe 3** prévoit des actions relatives à l'offre et à l'accès aux services permettant la meilleure articulation temps de vie temps de travail.

Il s'agit notamment à travers la politique territoriale de la région de favoriser les initiatives permettant de favoriser les modes de garde sur les territoires, de faciliter l'accès aux transports en commun.

Enfin **l'axe 4** est lié plus directement au pilotage du plan d'action et à l'accroissement des connaissances dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de cet axe il est notamment prévu d'encourager les travaux de recherche sur cette thématique par les laboratoires régionaux. Pour la première année il est prévu de cibler ce travail autour de la notion d'activités invisibles mise en évidence dans le rapport du CESER. Il s'agit tout d'abord de mieux appréhender le périmètre de cette notion et d'autre part d'identifier des moyens de prendre en compte toutes ses activités dans le parcours des femmes qui souhaitent retrouver un emploi salarié après une période dite d'activité invisible.

Comme le montre le tableau de l'annexe 4 il est prévu de décliner dans le temps ce volet, notamment en fonction des opportunités liées aux négociations avec les différents partenaires de la collectivité.

### **III - PROPOSITIONS DU PRESIDENT**

Je vous propose :

- d'approuver les dispositions du plan d'actions tel que défini ci-dessus.
- de m'autoriser à lancer les mesures adéquates pour la réalisation de ce plan d'actions.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer



**François BONNEAU**



## **ANNEXE 1 : Repères chronologiques : quelques dates en matière d'éducation, d'égalité professionnelle et de parité politique**

**1944** : L'ordonnance du 21 avril, signée du général de Gaulle, introduit le suffrage universel en permettant pour la première fois aux femmes de voter et d'être éligibles dans les mêmes conditions que les hommes.

**1946** : Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution. L'arrêté du 30 juillet supprime la notion de " salaire féminin ". Pour la première fois une femme accède au perchoir : Madeleine Braun (communiste) est élue vice-présidente de l'Assemblée nationale (2ème Assemblée constituante). Andrée Viénot, sous-secrétaire d'État à la jeunesse et aux sports, est la première femme ministre sous la IVe République.

**1965** : La loi du 13 juillet modifie le régime légal du mariage du couple se mariant sous contrat : les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

**1972** : La loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « à travail égal, salaire égal ». Ouverture aux femmes des concours des grandes écoles. L'École polytechnique devient mixte : huit femmes sont reçues et l'une d'entre elles (Anne Chopinet) sera major de promotion.

**1976** : La mixité devient obligatoire pour tous les établissements d'enseignements primaires et secondaires que par le décret du 28 décembre 1976 de la loi du 15 juin 1975 (dite Loi "René Haby"). Mais le premier lycée mixte avait ouvert ses portes en 1937 (Marcellin Berthelot, à St Maur).

**1983** : La loi du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal (loi Roudy) établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**1995** : Décret du 18 octobre portant création d'un Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, placé auprès du Premier ministre ayant pour mission l'identification, l'évaluation et l'analyse des inégalités entre les sexes dans les domaines politique, économique et social, la production et la diffusion de données sur la situation des femmes aux niveaux national et international, l'élaboration de propositions, recommandations et avis tendant à promouvoir la mise en œuvre de la parité entre les femmes et les hommes.

**1999** : La révision du 23 juin 1999 (loi constitutionnelle du 8 juillet 1999) relative à l'égalité entre les hommes et les femmes a permis d'introduire à l'article 3 de la Constitution le principe selon lequel la loi "favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives." L'article 4 de la Constitution précise que les partis politiques "contribuent à la mise en œuvre de ce principe dans les conditions déterminées par la loi". Cette révision autorise ainsi des réformes législatives qui rendront effective une meilleure représentation des femmes en politique.

**2000** : Une convention interministérielle est signée le 25 février afin de mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif. Elle réunit les ministères de l'Education nationale, de la Recherche, de l'Agriculture, de la Parité et de l'Emploi, et ceux qui les ont rejoints par l'avenant du 8 mars 2002, les ministères chargés de la Culture, de l'Equipement et de la Justice.

**2001** : Loi du 9 mai 2001, dite loi Génisson, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre.

**2004** : La signature par le patronat et les syndicats de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements.


**2006** : La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce les moyens et engagement concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

**2007** : La loi du 31 janvier 2007 impose une alternance stricte femmes-hommes dans la composition des listes électorales municipales (de 3500 habitants et plus) et introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux (de 3500 habitants et plus). Elle augmente la pénalité financière encourue par les partis qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives (75% de l'écart à la moyenne) et contraint les candidat(e)s aux élections cantonales à se présenter au côté d'un/e suppléant-e de l'autre sexe.


**2008** : La loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 modifie l'article 1er de la Constitution, désormais ainsi rédigé :« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

**Sources : sites de l'Observatoire de la parité, du Service aux droits des femmes et de l'Assemblée nationale**


## **ANNEXE 2 : Synthèse du diagnostic**



**Altimis**  
GROUP



COMMISSION EUROPÉENNE  
Fonds Social Européen



l'Europe  
**s'engage**  
en France  
Fonds Social Européen


---

### Présentation du diagnostic sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Région Centre

---

© Altimis Group 2009  
Reproduction Interdite sans autorisation


1



**Altimis**  
GROUP

### Le contexte au niveau du Conseil Régional

---



l'Europe  
**s'engage**  
en France  
Fonds Social Européen

- \* 2004, le Plan Régional de Développement des Formations dédie un groupe de travail à la « Mixité et égalité professionnelles hommes-femmes » piloté par la DG Formation Education
- \* 2008, pour mieux répondre à la réalité des inégalités, ce groupe de travail est rebaptisé « Prévention des inégalités : égalité professionnelle homme-femme et lutte contre les discriminations »
- \* Automne 2008, engagement fort du Président pour passer d'une égalité de droits à une égalité de faits
- \* Constitution d'un comité stratégique et d'un comité de pilotage
- \* 10 mars 2009, signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ; la région a 2 ans pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions. Une journée d'information a été organisée à l'occasion de la signature de la charte avec des ateliers thématiques et de nombreux témoignages internationaux de pays « modèles »
- \* Eté 2009, première sensibilisation des directions au moyen d'entretiens d'une heure pour élaborer un diagnostic ; ce diagnostic sera la base du plan d'actions

© Altimis Group 2009  
Reproduction Interdite sans autorisation

2

### \* Objectifs

- Constituer le socle à partir duquel concevoir et mettre en œuvre un plan d'action en :
  - Disposant d'un état des lieux
  - Identifier les domaines prioritaires et les premières pistes de travail
  - Développer la conscience des personnes participant au diagnostic

### \* Méthode utilisée

- 44 entretiens qualitatifs menés auprès des directrices et directeurs du Conseil Régional
- Recherches complémentaires auprès d'autres Régions
- Analyse des données participant du Bilan Social de la Collectivité
- Exploration de 5 grands axes



Afin d'assurer l'égalité les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte

«... à l'issue des interventions, je me suis dit que personnellement je n'étais pas très éveillée à ce sujet et que pourtant la vigilance devait être maintenue. »

**La journée du 10 mars a souvent agi comme un facteur de prise de conscience**

**La maturité semble progresser à mesure que les problématiques, les exemples ou témoignages apparaissent**

« Il faut commencer par reconnaître nos propres stéréotypes, celui qui dit ne pas en avoir est aveugle ! »

**6 personnes sur 10**

*Ont assisté à la journée du 10 mars*

*Ont lu la Charte pour l'égalité*

« On pratique de manière naturelle mais on ne se pose pas suffisamment la question. »

Annie Junter, maître de conférences à Rennes 2, juriste, propose une typologie qui décrit 4 postures vis à vis des questions d'égalité entre les femmes et les hommes :



- \* **Le déni** : on ne sait pas, on ne veut pas savoir - les inégalités sont un résidu de l'histoire. « allez les filles, les choses vont s'arranger. »
- \* **La tolérance sociale** : on repère des écarts mais il y a toujours eu des inégalités. « on n'y peut pas grand-chose. »
- \* **L'impuissance** : c'est effectivement difficile de passer à côté, on en parle à l'école ; chacun décline sa posture, ce qu'il fait ou non pour modifier les choses dans son propre univers. « on a essayé mais cela ne fonctionne pas, on ne peut pas modifier la situation. »
- \* **Le volontarisme** : des engagements déterminés, militants pour rendre visible l'état de fait (fournir des données, états des lieux, définir des actions, tricoter l'égalité.) afin d'affirmer que la situation est réversible. L'égalité est un choix de société qu'il faut assumer ! « celles et ceux -ci sont des « égalitaristes !!! » Vous avez dit « féministes ? »

**Selon cette approche et sur la base des entretiens menés, nous estimons de façon empirique que parmi les responsables des structures composant la collectivité :**

- **La moitié des personnes est dans le volontarisme**, prête à rendre visible un état de fait et à prendre des engagements → c'est un bon ferment pour la Région

- **Un quart est dans l'impuissance** → l'enjeu est de les convaincre que les choses peuvent changer

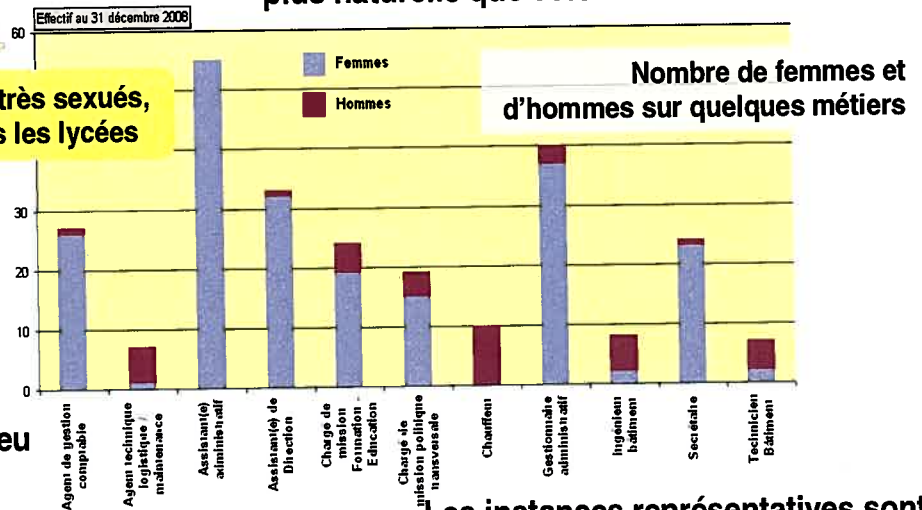
- **Un dernier quart se trouve dans le déni** ou plus rarement dans la tolérance sociale → il faut sans doute passer du temps à informer et à sensibiliser, puisque des journées comme celle du 10 mars permettent déjà des prises de conscience

**Une volonté assez développée d'être exemplaire au sein de la Collectivité**

« La mixité apporte de l'équilibre »

Une très nette majorité souligne l'intérêt des équipes mixtes Et souhaiterait souvent que cette mixité soit plus naturelle que volontariste

Certains métiers sont très sexués, au siège comme dans les lycées



La situation évolue peu

Les instances représentatives sont majoritairement constituées d'hommes

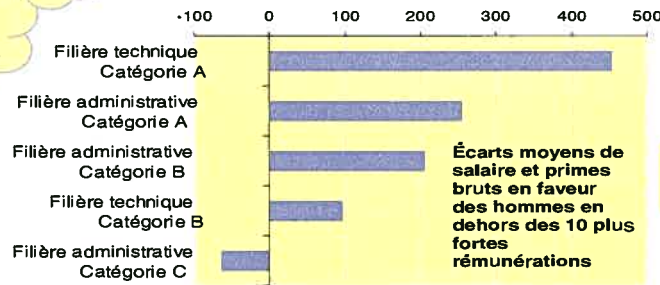
« On est prisonnier de la stabilité de ses équipes »

Par ailleurs, la diversité est une approche encore difficile à mettre en œuvre

« Attention à ne pas faire de discrimination positive »

« Les différences peuvent être énormes pour un même poste entre les deux filières, jusqu'à 1000€ de plus par mois pour la filière technique I »

**Décalage entre une égalité théorique et l'inégalité constatée**



Écart moyen de salaire et primes bruts en faveur des hommes en dehors des 10 plus fortes rémunérations

Aucune femme dans les 10 plus fortes rémunérations

Des écarts principalement liés aux facteurs Filière, Postes, Grade, Statut, Ancienneté Donc difficiles à mettre en évidence

➔ Au-delà de la recherche des situations d'écarts et l'approfondissement de leurs causes, les pistes d'actions relèvent principalement des autres facteurs (mixité, mobilité, promotion)

« J'ai pris conscience, en ayant des éléments objectifs sur les rémunérations par exemple, que cela ne se faisait pas d'une baguette magique, même à compétence égale »

« On est Bien au Conseil Régional »

La Région présente un contexte plutôt souple et favorable

Permettre une meilleure articulation des temps vie favorise l'égalité professionnelle

Le temps partiel est un des outils au service de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Mais les temps partiels sont porteur d'inégalités

Des progrès sont à faire au niveau de l'organisation

Les charges de travail d'un temps partiel sont peu affectées

Les temps partiels sont jugés peu compatibles avec la Responsabilité d'une Direction

Certaines femmes culpabilisent à travailler de chez elles

accepter « qu'aujourd'hui encore certaines femmes se sentent plus responsables des enfants et du quotidien »

96% des temps partiels sont pris par des femmes

« On est sur une rigidité normée : 'Je dois être là' »



«Il faut toujours prouver sa valeur professionnelle pour une femme, plus qu'un homme»

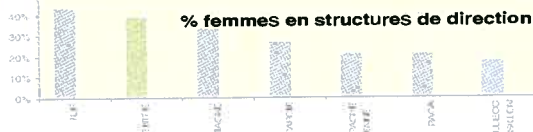
**Et il reste difficile de concilier un poste de direction avec des enfants**

**2 femmes sur 8 au Comité de Direction**

**Les stéréotypes perdurent sur l'accès des femmes aux postes de direction**

« Il arrive qu'une femme refuse un avancement pour raison de contrainte familiale »

**Dans les discours il n'y a aucune opposition à la promotion des femmes**



**Mais les femmes ont le sentiment de devoir plus prouver leurs compétences que les hommes**

**Les femmes semblent s'autocensurer pour l'accès à des postes d'encadrement**

**Sur 58 candidatures reçues mi-2008 pour le poste de DGS, 3 sont celles de femmes**

**% femmes en comité de direction**



«J'ai la sensation d'être traitée différemment en tant que Directrice»

**L'absence de mobilité est un obstacle à la promotion**

«le problème des femmes, c'est les enfants !»

**L'égalité entre les femmes et les hommes au travers des politiques publiques**



- Exposition de photographies sur le thème « Femmes en résistance »

- Formation/ actions depuis 2007 des acteurs de l'orientation et de l'information

**> 200 personnes formées**

**Amélioration de l'orientation scolaire des filles et des garçons  
Développement de la double mixité dans les entreprises**

- Majoration de l'indemnité de soutien à l'effort de formation versée aux entreprises recrutant des jeunes filles dans des métiers traditionnellement masculins

**500 €**

**Encouragement de l'entrepreneuriat féminin**

- Centres d'appui aux communes pour favoriser la création et la bonne gestion de coopératives féminines en Mauritanie, Mali, nord du Sénégal
- Financement de micro-projets par la préparation de la mesure intégrant l'égalité femme – homme dans le domaine de l'artisanat et de l'économie sociale et solidaire
- Aide de 6000€ aux jeunes agricultrices sous réserve de la qualité du projet en particulier dans le domaine de la transformation (l'aide aux jeunes agriculteurs se situe entre 3000€ et 6000€)

**Encouragement de la pratique sportive féminine**

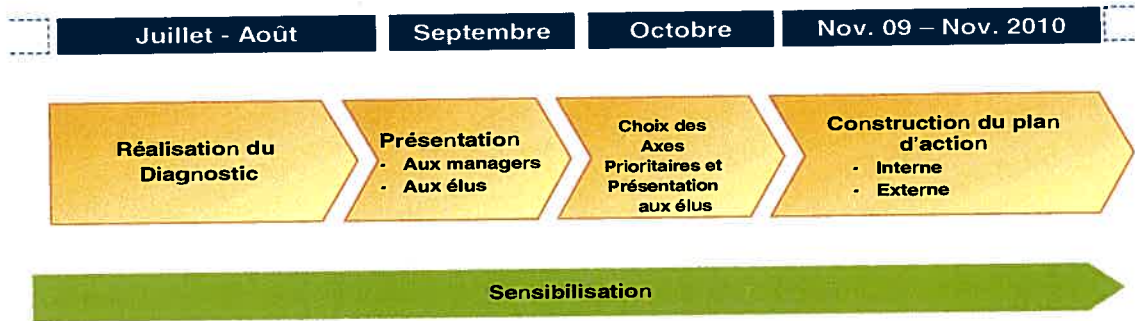
- 5<sup>ème</sup> Concours régional « femmes et sports » pour sensibiliser les acteurs du mouvement sportif à la problématique féminine, rôle de veille et aide aux projets en direction des femmes

**Articulation des temps de vie**

- Financement de projets concernant des modes de garde innovants (crèches avec horaires étendus par exemple)

- 2 sous groupes de travail sous la conduite d'une chef de projet issue de la DGRH
- \* **Thème 1 = Comment développer une culture de la mixité (concept de double mixité) et la pérenniser :**
  - Veiller à ce que les offres d'emplois, fiches de poste, répertoire des métiers... ne véhiculent aucun stéréotype pour accroître la mixité des CV (et donc des métiers),
  - Dans le cadre des recrutements, veiller à une sélection équilibrée des candidatures,
  - Favoriser la constitution d'équipes mixtes (équipes projets, groupes de travail, CODIR...),
  - Encourager la parité des organismes paritaires,
  - Encourager à postuler (problématique de la mobilité interne) et à préparer les concours (rôle du Manager en lien avec la DRH dans la détection des potentiels),
  - Donner une visibilité sur des trajectoires de carrière,
- \* **Thème 2 = Comment créer les conditions pour mieux articuler évolution professionnelle et vie personnelle :**
  - Repenser les réunions et leur rôle,
  - Faire évoluer les représentations sur la performance et l'usage des temps de travail,...
  - Organiser les jours d'absence liés aux temps partiels,
  - Articuler temps de travail et travail à distance (place du télétravail),
  - Faciliter l'aide à la garde d'enfants,...

- 3 sous groupes de travail sous la conduite d'un chef de projet issu de la Direction générale Innovation Développement Economique Recherche
- \* **Thème 1 = diffuser une culture de l'égalité de la scolarité à l'entreprise**
  - Co-Animation Direction des programmes
- \* **Thème 2 = diffuser une culture de l'égalité dans la société**
  - Co-Animation Direction de l'aménagement du territoire
- \* **Thème 3 = inscrire l'égalité dans le développement économique**
  - Co-Animation Direction industrie/services



### **Annexe 3: Actions proposées dans le cadre du volet interne**

Thème commun aux 2 groupes de travail :

Objectifs opérationnels	Axes	Actions concrètes	Acteur principal
Faire évoluer les mentalités pour lutter contre les stéréotypes et les représentations sexuées	<b>Une politique RH non stéréotypée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser un vocabulaire, terminologie des fiches de poste, fiches métiers... non stéréotypé</li> <li>- Faire connaître la politique menée par la Région en matière d'Égalité via les annonces de recrutements, la participation à des forums de recrutement ...</li> </ul>	DGRH (service Emploi – Mobilité)
	<b>Former les Managers aux comportements non discriminants et aux représentations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des séances de sensibilisation des managers (recruteurs) à la prise en compte de facteurs personnels (statut marital, nb d'enfants...) ou temporels (temps partiel) pour choisir ou éliminer un candidat</li> <li>- Sensibiliser sur les freins à l'égalité et notamment les phénomènes d'auto-censure et de culpabilité</li> <li>- Sensibiliser les chefs d'établissement et leurs équipes à la thématique (convention avec le Rectorat)</li> </ul>	DGRH (service Formation)
	<b>L'Égalité dans la Communication Interne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer un espace spécifique Egalité dans Oasis</li> <li>- Communiquer sur des pratiques « exemplaires », faire des portraits d'agents, ...</li> <li>- Informer : organiser des conférences générales de sensibilisation sur l'Égalité et la lutte contre les discriminations, des expositions...</li> <li>- Réaliser un 'contrôle' éditorial de tout document de communication interne au regard de cette thématique</li> </ul>	DGRH (service Communication Interne, Relation sociale, Environnement de travail)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffuser une information ciblée : sur le congé de paternité, remettre un guide de la parentalité...</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informer les administrations des lycées de la démarche Egalité : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffuser le plan d'action,</li> <li>- Sensibiliser via le portail Lynet, les réunions départementales...</li> </ul> </li> </ul>

**Actions pouvant être mises en place rapidement**  
**Actions pouvant être mises en place à l'horizon 6 mois**  
**Actions pouvant être mises en place à l'horizon 1 an**

**Sous-groupe 1 Développer une culture de la mixité et la pérenniser**

Objectifs opérationnels	Axes	Actions concrètes	Acteur principal
Favoriser la Mixité (double mixité)	<b>La mixité par le recrutement</b>	- Rechercher une composition mixte des jurys	DGRH (Service Emploi – Mobilité) en lien avec les managers (recruteurs)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller à une sélection équilibrée des candidatures</li> <li>- Privilégier une sélection des candidatures par les compétences acquises</li> <li>- A compétences égales, recruter le sexe le moins représenté dans le métier ou l'équipe de travail (pour tous recrutements : postes permanents, CDD, apprentis, stagiaires...)</li> </ul>	
	<b>Garantir des conditions de travail mixtes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer un suivi post-recrutement d'intégration des femmes dans des services très masculins et inversement,</li> <li>- Réaliser un diagnostic sur les conditions matérielles d'exercice de la mixité : ergonomie des postes, charges lourdes</li> <li>- Equiper d'une façon non stéréotypée les agents ayant une tenue</li> </ul>	DGRH - DLAE



		vestimentaire obligatoire (notamment dans les EPLE)	L'ensemble des agents de la collectivité
	<b>La mixité via les groupes de travail, équipes projets</b>	- Constituer des équipes mixtes	Les organisations syndicales
	<b>La mixité via les organisations syndicales</b>	- Préconiser la mixité dans l'ensemble des instances représentatives du personnel (CAP, CTP, ...)	
	<b>Encourager à postuler et à se projeter dans un parcours professionnel via les managers</b>	- Détecter les potentiels d'évolution professionnelle des agents (notamment au moment de l'évaluation)	
		- Apprendre à déceler les phénomènes d'auto-censure, de manque d'assurance	
		- Analyser avec l'agent ses besoins de formation permettant le développement de compétences telles que la prise de parole en public, la négociation, le management, le coaching...	Les managers avec leurs équipes en lien avec la DGRH (service Formation)
		- Accorder les formations sur le 'socle commun de gestion' (comptabilité, marchés publics, management, conduite de projets...) pour favoriser des projets de mobilité	
		- Prévenir les 'décrochages' de carrière en assurant un suivi des agents absents depuis plusieurs années (congé parental par ex) : entretien préalable de reprise, forme de tutorat	DGRH
Révéler les potentiels professionnels	<b>Faciliter le retour à l'emploi</b>		
	<b>Faciliter l'accès à la formation</b>	- Privilégier les formations en mode présentiel proches du lieu de travail, - Développer le e-learning,	DGRH (service Formation)
	<b>Donner une visibilité aux parcours professionnels</b>	- Réaliser une cartographie des métiers  - Organiser des stages de découverte de métiers, des échanges d'expériences, « marrainages »...	La DGRH (service Emploi – Mobilité),

Actions pouvant être mises en place rapidement  
 Actions pouvant être mises en place à l'horizon 6 mois  
 Actions pouvant être mises en place à l'horizon 1 an

**Sous-groupe 2 : Créer les conditions pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle des hommes et des femmes de la collectivité**

THEME	Axes	Actions concrètes	Acteur principal
Repenser l'organisation des réunions	<b>Assurer la compatibilité des réunions avec la vie personnelle</b>	- Mettre en place des plages horaires pour l'organisation des réunions internes : pas avant 9h et au plus tard fin à 17h30	DGRH - DGS - Managers
		- Fixer les conditions de délais de prévenance pour les réunions au-delà des horaires fixés ou nécessitant des heures supplémentaires	
		- Limiter les réunions le mercredi	
Prendre en compte les absences pour raisons familiales, personnelles (liés au temps partiel, congé de maternité, de paternité...)	<b>Tenir compte de la spécificité de certains métiers</b>	- Privilégier, pour les agents des lycées, les formations pendant les périodes de permanence	DGRH
	<b>Organiser les jours d'absence</b>	- Recenser les temps partiels par Direction - Prioriser au sein de l'enveloppe CDD des Directions générales au bénéfice des temps partiels	DGRH Managers
Articuler temps de travail et travail à distance	<b>Reconnaître et encadrer le travail à distance</b>	- Définir les métiers concernés, les modalités juridiques et techniques dans le cadre d'un protocole d'accord sur le télétravail	DGRH
	<b>Favoriser la proximité lieu de travail /</b>	- Limiter les déplacements en utilisant les outils de visio-conférence	DSI
		- Cartographier les déplacements domicile - travail des agents des lycées	DGRH (chargés de RH)

	<b>habitation</b>	- Proposer des rapprochements domicile – travail pour les agents des lycées	
Faciliter l'aide à la garde d'enfants	<b>Attribuer des aides financières dans le cadre du budget de l'action sociale</b>	- Prendre en charge des frais de garde sur les heures atypiques (avant 7h30 et après 19h30)	DGRH (Service Com interne, Relations sociales et Environnement de travail)
		- Développer des aides financières à la garde d'enfants de moins de 3 ans - Développer des aides financières à la garde d'enfants de + de 3 ans (mercredi, vacances scolaires) : compte tenu des horaires de travail, de situations de famille	
	<b>Financer des structures d'accueil dans le cadre du budget de l'action sociale</b>	- Réaliser un état des lieux de faisabilité sur le financement de places d'accueil en crèche (structures mutualisées), la création d'une crèche spécifique aux agents de la Région	DGRH (Service Com interne, Relations sociales et Environnement de travail)
	<b>Faciliter l'échange entre parents</b>	- Négocier un droit de réservation de places dans les structures financées par la Région, - Créer un forum, un réseau d'agents	DGDREAM
Adapter l'organisation du travail	<b>Adapter via les RTT</b>	- Examiner les possibilités de fractionnement (1/2 journées, 1/4 de journées...)	A définir
	<b>Assouplir via les temps partiels</b>	- Examiner les possibilités d'assouplissement des prises de temps partiel (sur la semaine par ex, annualisé)	DGRH DGRH

Actions pouvant être mises en place rapidement  
 Actions pouvant être mises en place à l'horizon 6 mois  
 Actions pouvant être mises en place à l'horizon 1 an



**Annexe 4 : Actions proposées dans le cadre du volet externe**

Axe	Intitulé de l'action	Renvoi aux préconisations dans le rapport du CESER	Observation
Sensibilisation à la double mixité	Etre attentif en permanence au genre dans l'élaboration des documents de communication		
	Lancement d'une campagne de communication spécifique à l'occasion d'une action particulière de la collectivité en la matière ou lors de la journée de la femme		1 journée au printemps en cours de réflexion
	Valoriser la double mixité dans les documents de communication de la Région et de ses partenaires	Diffuser les bonnes pratiques et encourager les initiatives (préconisation VII.2 p 81) <ul style="list-style-type: none"> <li>• en inventoriant et en portant à connaissance les bonnes pratiques</li> <li>• en encourageant la prise d'initiatives par des politiques d'accompagnement et par la formation des acteurs</li> </ul>	Témoignages dans O'Centre ou à l'occasion d'actions sur le thème de l'égalité à partir de pratiques identifiées par nos partenaires (chambres consulaires, OPCA,...) ou par nous quand il s'agit de chantiers pour le compte de la Région
	Valoriser des entreprises et des chantiers exemplaires en matière d'égalité		
	Organiser une session de sensibilisation formation des agents de développement des territoires sur l'égalité dans les projets de développement local		Changer les conditions d'exercice de la vie publique pour favoriser la participation des femmes à la vie publique et renforcer la démocratie (IV.3) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• en réorganisant les temps et les formes de la vie</li> </ul>
	Favoriser la mixité des usagers en levant au maximum les contraintes, lieu de la réunion, horaire, format...		



	<p>public et en favorisant un aménagement des conditions et des temps de travail</p>		
<p>Eu égard au fort déficit de femmes dans les métiers et dans le cadre de la stratégie régionale de l'innovation</p>	<p>Informier les femmes sur les filières d'avenir (III.4) Favoriser la double mixité dans le système éducatif (I.3) Proposer des actions dans les établissements pour casser les stéréotypes (I.4)</p>	<p>Cibler des actions de diffusion de la culture scientifique vers les femmes</p>	
<p>Il s'agit non pas d'imposer des équipes mixtes, mais bien plus d'attirer l'attention des élèves sur cette thématique dans leur projet</p>	<p>Favoriser la double mixité dans le système éducatif (I.3) Proposer des actions dans les établissements pour casser les stéréotypes et pour promouvoir des comportements non sexistes (I.4)</p>	<p>Intégrer dans les concours « graines de boîtes » et « créacampus » le principe de la double mixité</p>	
		<p>Inviter les lycées et CFA lors de leurs portes ouvertes à mettre en avant ce qu'ils font, comment ils favorisent l'accueil des filles ou des garçons sur des filières stéréotypées</p>	
<p>En lien fort avec le GIP Alfa Centre qui a mis en œuvre le programme</p>	<p>Poursuivre et renforcer la sensibilisation et la formation des personnels éducatifs à la thématique égalité F/H (I.2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en facilitant l'accès du personnel éducatif aux journées de professionnalisation « égalité F/H et double mixité » mises en place par la Région</li> </ul>	<p>Poursuivre le programme de formation action à l'égalité professionnelle et à la double mixité</p>	

	<p>Prendre en compte l'égalité dans l'axe social du développement durable dans les cahiers des charges des programmes régionaux de formation</p>	<p>Accompagner et soutenir les femmes ayant interrompu leurs activités à retrouver un niveau d'employabilité et à s'insérer sur le marché du travail (VI.1)</p>	<p>A intégrer dans la réflexion autour du soutien aux clubs professionnels.</p>
	<p>Apporter un soutien aux compétitions sportives féminines de bon niveau et prévoir des animations autour de ces manifestations</p>		
	<p>Intégrer la prise en compte de la thématique dans les conventions avec les fédération et ligues sportives pour favoriser l'accès aux sports et la prise de responsabilité des femmes dans les clubs et fédérations</p>	<p>Agir sur les causes immédiates de la sous représentation des femmes dans la vie publique et associative (IV.2)</p>	<p>Les conventions seront rediscutées à l'échéance 2013.</p>
	<p>Accompagner dès le collège les élèves à l'information sur la mixité des métiers : réalisation de plaquettes, expositions, interventions...</p>	<p>Favoriser la double mixité dans le système éducatif (I.3) Proposer des actions dans les établissements pour casser les stéréotypes et pour promouvoir des comportements non sexistes (I.4)</p>	<p>A renforcer</p>
<p>Sensibilisation à l'articulation temps de vie temps de travail</p>	<p>Réaffirmer le principe de l'Egalité dans les contreparties des CAP (Contrat d'Appui aux Projets)</p>	<p>Informar les acteurs sur leurs obligations et les inciter à investir le champ de l'égalité professionnelle (II.1) Favoriser la VAE : la promouvoir comme levier stratégique à l'insertion et à la promotion professionnelle des femmes (VI.2)</p>	<p>Il sera nécessaire au préalable de donner aux chargés de missions de la collectivité en charge de ces politiques les éléments d'argumentaire nécessaires. La thématique sera proposée dans les contreparties individuelles mais également dans les thèmes de réflexion des CAP filières agricoles</p>
	<p>Proposer une aide au conseil sur l'articulation temps de vie temps de travail dans les entreprises</p>	<p>Créer les conditions d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie</p>	



Offre et accès aux services	Poursuivre et développer le soutien aux initiatives permettant d'offrir des modes de garde sur les territoires (garderie périscolaire, CLSH, crèches temporaires ...)		publique et de la vie familiale (V) Soutenir et encourager les initiatives innovantes (V.3) Encourager les acteurs économiques à contribuer à améliorer et à diversifier les moyens de garde des enfants et les modalités d'accompagnement des ascendants (V.5)		
	Soutenir la mise en accessibilité des gares, des trains et des cars régionaux : adaptation des matériels aux besoins des parents		Soutenir et encourager les initiatives innovantes (V.3)		
Pilotage du dispositif	Accroître la production de tableaux de bord avec les données sexuées		Comblent le retard dans la connaissance de la réalité régionale et dans la sexualité des données (VII.1)		
	Réaliser un diagnostic sur les discriminations racistes en région Centre qui comporterait une analyse croisée en terme de genre				
	Susciter des projets de recherche en sciences humaines et sociales dans le cadre des appels à projet Recherche		Ouvrir le débat sur l'activité invisible des femmes (VI.3)		Afin de contribuer à une meilleure connaissance régionale des inégalités. Il est notamment proposé un projet de recherche autour de l'activité invisible des femmes et de proposer des actions permettant leur prise en compte pour favoriser leur retour à l'emploi.

Actions pouvant être mises en place rapidement

Actions pouvant être mises en place à l'horizon 6 mois

Actions pouvant être mises en place à l'horizon 1 an

Actions à plus d'un an...