



# Plan Régional Stratégique 2012 – 2013 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes



Programme régional stratégique  
en faveur de l'égalité  
entre les femmes et les hommes

# Centre



Plan Régional Stratégique en faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes du CENTRE - 2012-2013



PROGRE est soutenu dans le cadre  
du programme communautaire pour  
l'emploi et la solidarité sociale  
PROGRESS (2007-2013)



Orléans, le 20 juin 2012

**« Il est plus facile de proclamer l'égalité que de la réaliser »  
Edouard HERRIOT**

Objet de luttes séculaires, l'égalité entre les Femmes et les Hommes est aujourd'hui un principe inscrit au sein de notre Constitution. Ce principe est d'ailleurs devenu une véritable politique publique portée par un ministère de plein exercice.

Politique interministérielle, elle défend l'ambition de passer d'une égalité de droits à une égalité réelle par la responsabilisation et l'engagement coordonné de tous les acteurs, actrices concernés.

L'Etat a ainsi souhaité mobiliser chaque région dans l'élaboration d'un Plan Régional Stratégique pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (P.R.S.E.F.H.).

L'enjeu est de rendre visible et lisible, dans un document unique, les engagements de tous en faveur de cette égalité réelle. Le P.R.S.E.F.H. propose une véritable stratégie d'actions et une organisation opérationnelle visant à mieux comprendre et combattre les inégalités existantes. Il insiste entre autres sur la nécessité d'analyser chaque politique publique sous le prisme de ses effets et impacts différenciés sur les femmes et sur les hommes. Une condition incontournable pour atteindre cet idéal tant recherché de l'égalité réelle.

Je remercie donc vivement l'ensemble des directions régionales qui se sont mobilisées et, tout particulièrement, les référents-tes et les déléguées aux droits des femmes et à l'égalité qui ont œuvré à l'élaboration de ce P.R.S.E.F.H., afin que cette dynamique soit, en région Centre, immuable.

**« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain »  
STENDHAL**

**Michel CAMUX**

**Préfet de la région CENTRE**



# Sommaire

<b>1</b>	<b>Le Plan Régional Stratégique en faveur de l'égalité Femmes/Hommes (PRSEFH) dans le Centre : contexte d'élaboration et objectifs .....</b>	<b>6</b>
1.1	Contexte d'élaboration du PRS.....	6
1.2	Les orientations stratégiques du Plan Régional Stratégique en faveur de l'égalité femmes/ hommes dans le Centre.....	7
1.3	Les modalités d'élaboration du PRSEFH .....	7
1.4	Principes généraux d'interventions et méthodes de travail interservices dans le cadre du PRSEFH .....	8
<b>2</b>	<b>Etat des lieux régional .....</b>	<b>10</b>
2.1	Données de cadrage régionales .....	10
2.1.1	<i>Données de cadrage socio-démographiques (Source INSEE).....</i>	<i>10</i>
2.1.2	<i>De l'école à l'emploi : situation comparée des trajectoires des femmes et des hommes dans le Centre. ....</i>	<i>10</i>
2.1.3	<i>Accès aux responsabilités politiques.....</i>	<i>13</i>
2.1.4	<i>Santé, accès aux droits et aux soins .....</i>	<i>13</i>
2.1.5	<i>Violences faites aux femmes .....</i>	<i>14</i>
2.2	Les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le Centre.....	15
2.2.1	<i>Organisation et missions du réseau en charge des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes en région.....</i>	<i>15</i>
2.2.2	<i>Acteurs engagés en région en faveur de l'égalité hommes/femmes .....</i>	<i>15</i>
<b>3</b>	<b>Objectifs et fiches-actions pour la période 2012 - 2013 .....</b>	<b>17</b>
3.1	Objectifs et engagements.....	17
3.1.1	<i>Objectif 1 : Production de statistiques locales sexuées.....</i>	<i>17</i>
3.1.2	<i>Objectif 2 : Intégration et prise en compte dans chacune des politiques publiques de la question de l'égalité.....</i>	<i>18</i>
3.1.3	<i>Objectif 3 : mise en œuvre de l'égalité dans la fonction publique : Etat employeur, Etat exemplaire.....</i>	<i>20</i>
3.2	Fiches actions.....	22
<b>4</b>	<b>Annexes – Données de cadrage régionales .....</b>	<b>45</b>
<b>5</b>	<b>Signataires .....</b>	<b>58</b>



# 1 Le Plan Régional Stratégique en faveur de l'égalité Femmes/Hommes (PRSEFH) dans le Centre : contexte d'élaboration et objectifs

## 1.1 Contexte d'élaboration du PRSEFH

---

Depuis 2010, la France s'est dotée d'un mécanisme institutionnel à dimension interministérielle, caractérisé au niveau administratif par la création de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) et la désignation de sa Directrice générale en tant que Déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La politique de l'égalité menée par le gouvernement s'inscrit dans la mise en œuvre des engagements internationaux et européens pour l'égalité entre les femmes et les hommes souscrits par la France. Sur le plan international, l'engagement de la France repose sur la Convention des Nations Unies « sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes » (CEDAW) signée le 17 janvier 1980 et ratifiée le 14 décembre 1983. La France est tenue d'adapter sa législation interne pour la rendre conforme aux dispositions de la Convention et de prendre des mesures pour l'appliquer concrètement. Au sein de l'Union européenne, en tant qu'État membre, la France se doit d'intégrer la totalité de l'acquis communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, lequel prend sa source dans les traités européens et se traduit par un important corpus de textes juridiques -les directives- que la France a l'obligation de transposer dans son droit interne dans les délais impartis.

Elle s'inscrit également dans les engagements récents que sont : le Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité entre les femmes et les hommes du conseil de l'Union européenne, la stratégie de l'égalité 2010-2015 de la Commission européenne et la stratégie européenne pour l'emploi et la croissance dite stratégie UE 2020.

Ces engagements internationaux et européens sont par ailleurs complétés par des engagements politiques forts tels que :

- la déclaration et le programme de Pékin (1995) qui a fixé douze domaines d'actions prioritaires et défini une méthode d'action, le «Gender mainstreaming» (approche intégrée de l'égalité), et dans le cadre de laquelle s'inscrit l'action de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes en adoptant notamment des indicateurs de suivi dans chacun de ces 12 « domaines critiques »
- la «Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne», solennellement proclamée à Nice le 7 décembre 2000, qui consacre dans son article 23 le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Afin d'accompagner la dynamique impulsée au niveau national, un Programme Régional Stratégique en faveur de l'égalité femmes hommes (PRSEFH)** (conformément aux instructions de la circulaire n° DGCS/B1/2011/358 du 12 septembre 2011) est en cours d'élaboration dans toutes les régions de France et d'outre-mer, sous l'autorité du Préfet-SGAR, avec l'appui des Déléguées Régionales aux Droits des Femmes et à l'Égalité DRDFE qui leur sont rattachées, en pleine concertation avec les services et établissements publics de l'Etat.

Ce plan sera régulièrement révisé et adapté, notamment selon les instructions du plan national.

## 1.2 Les orientations stratégiques du Plan Régional Stratégique en faveur de l'égalité femmes/ hommes dans le Centre

---

Le PRSEFH vise à organiser un dispositif pérenne et homogène sur l'ensemble du territoire mobilisant tous les acteurs publics sur l'importance et les enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques.

Il comporte deux parties,

- Externe :

L'une visant à intégrer le genre dans les politiques publiques.

Elle est obligatoirement structurée en 2 volets d'intervention :

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

- Interne :

La seconde concernant l'engagement de l'Etat employeur pour améliorer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Elaboré pour la première fois, le PRSEFH poursuit différents objectifs :

- Mobiliser l'ensemble des services de l'Etat en région en faveur de l'égalité Femmes/Hommes.
- Rendre lisible et visible dans un document transversal unique les engagements locaux en faveur de cette politique interministérielle.
- Développer le réflexe de l'égalité à tous les niveaux de réflexion et d'action de l'Etat en région.
- Garantir la continuité des actions conduites, pilotées ou impulsées par le réseau aux droits des femmes et à l'égalité et/ou par les différents services de l'Etat, seuls ou en partenariat avec d'autres acteurs régionaux ou locaux.
- Impulser de nouvelles actions structurantes en faveur de l'égalité Femmes/Hommes et de la résorption des inégalités.
- Organiser la mutualisation des moyens.

Le PRSEFH permettra de s'interroger sur les effets différenciés de toute politique sur les femmes et les hommes, notamment à partir des actions menées.

Il s'agit d'une approche transversale et systématique. Elle doit être portée par l'ensemble des services.

Il permettra d'accompagner les différentes politiques de droit commun ayant une visée ou un impact pour les femmes et les hommes.

## 1.3 Les modalités d'élaboration du PRSEFH

---

Le présent document a été élaboré lors de réunions de travail entre la DRDFE, les services régionaux déconcentrés de l'Etat (SGAR, DIRECCTE, DREAL, DRAAF, DRAC, DRJSCS, DRFIP, DRDI, Rectorat, Gendarmerie, DDSF, INSEE), les établissements publics (ARS, Pôle Emploi) et les services départementaux en charge du droit des femmes et de l'égalité, DDSC (PP) : Direction Départementale de la Cohésion sociale (et de la Protection des Populations).

Une série d'entretiens bilatéraux ont été organisés. Ils ont permis d'évoquer les enjeux relatifs à la prise en compte de la question de l'égalité femmes/hommes dans les différentes dimensions de l'intervention de chaque service.

Ces temps d'échanges ont permis de garantir l'appropriation mutuelle des enjeux propres à l'élaboration du PRSEFH et dresser un premier bilan des actions engagées au sein de chaque administration et/ ou établissements publics afin d'élaborer une vision d'ensemble sur les investissements du territoire et par service.

Les services ont transmis à la DRDFE leurs contributions qui ont été consolidées afin d'offrir dans un document unique, toute la visibilité sur la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'action de l'Etat en région.

Le présent document a été soumis à l'avis du Comité de l'Administration Régionale (CAR) le 18 avril 2012 puis validé par le Préfet de région.

#### **1.4 Principes généraux d'interventions et méthodes de travail interservices dans le cadre du PRSEFH**

---

1. L'ensemble des services et des établissements publics de l'Etat en région est concerné par le présent plan d'actions.  
Le PRSEFH devra s'articuler et prendre appui sur l'ensemble des plans, programmes ou dispositifs existants dans le Centre.

Ces documents prennent globalement déjà en compte, à des degrés variables, des dispositions spécifiques pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais, elles ne sont pas toujours suivies d'effet ni réellement évaluées.

Liste non exhaustive :

- P.A.S.E. : Projet d'Action Stratégique de l'Etat dans le Centre 2011-2013.
- Les programmes opérationnels européens 2007/2013 : FEDER, FSE, FEADER.
- P.R.S. : Projet Régional de Santé 2012-2016.
- P.R.I.P.I. : Programme Régional pour l'Intégration des Populations Immigrées
- Contrat de Plan Régional du Développement des Formations : C.P.R.D.F. (signé entre l'Etat et le Conseil Régional).
- Plan Régional Interministériel de Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines de la région Centre 2011-2013.

Le PRSEFH est décliné au niveau départemental. Ainsi un certain nombre d'actions d'initiative régionale font l'objet d'une coordination et d'une déclinaison départementale harmonisée.

Le PRSEFH est un document évolutif qui sera amendé régulièrement en fonction de l'avancement des travaux et notamment de l'intégration des fiches actions proposés par les services régionaux et départementaux.

2. Pilotage du PRSEFH

### Au niveau régional

La DRDFE est chargée de coordonner la mise en œuvre du présent plan d'actions régional sous l'autorité du Préfet de région et d'apporter son appui aux services et établissements publics de l'Etat engagés.

Un réseau de référents, désignés au plus haut niveau hiérarchique au sein de chacun des services déconcentrés et des établissements publics au niveau régional<sup>1</sup>, est en charge de l'élaboration puis du suivi de la mise en œuvre du PRSEFH pour son administration de rattachement et la sensibilisation des équipes aux enjeux de cette mise en œuvre. Ce réseau est associé à l'élaboration des 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 également mobilisé pour :

- L'élaboration d'un diagnostic régional annuel ;
- L'échange de bonnes pratiques propres à chaque service ;
- Le suivi et l'évaluation des actions du PRSEFH.

Le cadre d'intervention des référents est précisé dans une fiche annexe, (lettre de mission).

### Au niveau départemental

Les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité contribuent, sous l'autorité du Directeur Départemental Interministériel (DDCS, DDCSPP) à la déclinaison du PRSEFH au niveau départemental : élaboration, coordination, suivi et mise en œuvre des actions départementales. Elles assurent la remontée d'informations auprès de la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité en charge de l'agrégation pour le niveau national.

3. L'ensemble des nouvelles actions sera soumis chaque année à l'avis du CAR avant validation par le Préfet de région et intégration dans le présent plan d'actions.

Le PRSEFH fait l'objet au niveau régional d'une évaluation au moins une fois par an afin notamment de :

- Permettre, si besoin, son adaptation pour une meilleure efficacité des processus de conception, de mise en œuvre et de suivi.
- Mesurer son impact auprès des acteurs locaux (adéquations des actions mises en œuvre au regard des enjeux).
- Identifier et valoriser des pratiques innovantes et/ou particulièrement performantes.

Les données relatives au suivi régional font l'objet d'une remontée d'information automatisée vers le niveau national. Les résultats des évaluations régionales, agrégés et consolidés, retracés dans une synthèse nationale seront ensuite diffusés auprès des partenaires locaux signataires<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Circulaire DGCS/B1/2011/358 du 12 septembre 2011

<sup>2</sup> Circulaire DGCS/B1/2011/358 du 12 septembre 2011

## 2 Etat des lieux régional

### 2.1 Données de cadrage régionales

---

#### 2.1.1 Données de cadrage socio-démographiques (Source INSEE)

- Une population féminine majoritaire à l'échelle régionale plus âgée qu'au plan national<sup>3</sup>.  
La population dans la région Centre est estimée à 2 544 791 habitants au 1<sup>er</sup> janvier 2009 dont 51,4 % de femmes (51,6 % au plan national).  
Les femmes sont plus âgées qu'au plan national : 45,7 % ont moins de 40 ans contre 48,3 % en France.  
(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.1\_1)
- Un taux de natalité et de fécondité important avec des parents jeunes.  
Si le taux de natalité 2009 en région Centre est inférieur à celui de la France, 11,8 % pour 12,6 %, il est plutôt dans la moyenne de celui de la Province (12,0 %).  
L'indicateur conjoncturel de fécondité régional est de 204 enfants pour 100 femmes, supérieur au niveau national (198) pour les moins de 35 ans. Les nouvelles mères de la région Centre sont donc plus jeunes qu'en moyenne nationale.  
(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.1\_2)
- Des familles monoparentales proportionnellement moins nombreuses qu'au niveau national en 2008 mais majoritairement féminines<sup>4</sup>  
Elles sont au nombre de 81 304 en 2008 soit 11,3% des familles régionales (13,5 % au niveau national). Une large majorité des familles monoparentales ont un chef de famille « femme » : elles sont 82,5% dans la région, 83,9 % au niveau national.  
(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableaux 2.1.1\_3)

#### 2.1.2 De l'école à l'emploi : situation comparée des trajectoires des femmes et des hommes dans le Centre.

- De meilleurs résultats scolaires, mais des inégalités persistantes dans l'orientation.  
Pendant la scolarité, les filles réussissent mieux et plus vite que les garçons.  
En 2009, dans le cadre du dossier « Femmes en région Centre », le rectorat a étudié une cohorte d'élèves entrés en 6<sup>ème</sup> en 1998.  
A l'entrée<sup>5</sup> en 6<sup>ème</sup> en 1998, dans l'académie d'Orléans-Tours, les filles représentaient 48 % des effectifs d'élèves.  
52 % d'entre elles atteignent le baccalauréat (général, technologique et professionnel) contre 37 % de garçons et 38 % de filles poursuivent des études dans l'enseignement supérieur contre 28 % des garçons.  
Pour autant, le taux de poursuite des bacheliers et bachelières de l'académie dans l'enseignement supérieur est inférieur au taux moyen national (72,4 % en région Centre en 2009 contre 74,5 % au niveau national). En conséquence, élever le niveau de formation, reste un enjeu majeur dans le Centre.  
Au niveau national, malgré les meilleures performances scolaires des filles (taux de réussite au baccalauréat de 2,7 points supérieur à celui des garçons en 2010),

---

<sup>3</sup> Source INSEE – RP 2008 exploitation principale

<sup>4</sup> Source INSEE – RP 2008 exploitation principale

<sup>5</sup> Source Rectorat –Etude de cohorte – Dossier « Femmes en région Centre » 2009

les garçons intègrent davantage les filières sélectives de l'enseignement supérieur.

Les filles ne représentent que 30,1 % des inscrits dans les classes préparatoires scientifiques aux grandes écoles scientifiques, 27,5 % dans les écoles d'ingénieurs et 39,9 % dans les instituts universitaires de technologie (IUT).

Dans les IUT, les femmes, bien que majoritaires dans le secteur tertiaire (51,4 %), se dirigent peu vers l'informatique (9,6 %).

Dans l'apprentissage, les filles représentent 33% des effectifs (source Conseil Régional) très majoritairement dans les services et le secrétariat.

*Dans l'enseignement agricole les filles sont majoritaires dans la voie scolaire, les garçons le sont en apprentissage.*

Sur l'ensemble des effectifs (scolaires et apprentissage), les garçons sont légèrement majoritaires : 52 %.

Mais on observe **une nette distinction entre la voie scolaire et l'apprentissage.**

Dans l'enseignement scolaire, les filles sont majoritaires (55 %) et la tendance est stable depuis 2007. En revanche, l'univers de l'apprentissage est très masculin, en 2010, les garçons représentent 87 % des apprentis.

Les filles suivent principalement des formations de niveau V (BEPA, CAP/CAPA) alors qu'on trouve une majorité de garçons en niveau IV (Bac professionnel notamment).

Par secteur professionnel, les secteurs des services (notamment les services à la personne), des activités hippiques, de la commercialisation, de la transformation et de l'élevage/soins aux animaux accueillent davantage de filles.

Inversement, les garçons sont plus attirés par les secteurs de la production agricole : animale et végétale, et de l'aménagement de l'espace/protection de l'environnement.

Les formations à l'équipement pour l'agriculture sont presque exclusivement masculines (98 % de garçons).

*(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.2\_1)*

- *Des femmes davantage diplômées du supérieur<sup>6</sup>.*

La part des femmes du Centre non diplômées est légèrement supérieure à celle des hommes, 19,1 % contre 18,1 %, valeurs très proches des moyennes nationales (19,2 % et 18,0%). En revanche, les diplômées détiennent plus souvent un diplôme supérieur : 20,1 % des femmes sont titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat (24,0% au niveau national) contre 18,5 % pour les hommes diplômés. Cependant, parmi les diplômés du supérieur, les hommes sont plus souvent détenteurs d'un diplôme de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle.

Parmi les jeunes générations, moins de 30 ans, la situation des femmes est plus favorable. Seulement 12,4 % d'entre elles n'ont aucun diplôme contre 15,9 % des hommes et elles sont plus d'un tiers à être diplômées du supérieur pour à peine un quart des hommes.

*(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.2\_2)*

- *Des femmes du Centre très actives<sup>7</sup>.*

Entre 15 et 64 ans, les femmes du Centre sont parmi les plus actives de la métropole, quel que soit leur situation familiale ou leur niveau de diplôme, à l'exception de celles n'ayant pas suivi de scolarité.

<sup>6</sup> Source INSEE – RP 2008 exploitation principale

<sup>7</sup> Source INSEE – RP 2008 exploitation principale

En 2008, le Centre se classe au 3<sup>ème</sup> rang des régions de métropole pour le taux d'activité des femmes : 69,2 % pour 67,8 % en métropole et 66,8 % pour la province. Seules les régions Ile de France et Pays de Loire connaissent des taux supérieurs.

La sur-activité des jeunes femmes de moins de 25 ans est encore plus marquée : 42,0 % en région Centre contre 39,3 % en moyenne en province et en métropole.

Ceci s'explique en grande partie par la faiblesse de la poursuite des études supérieures par les jeunes, fruit de l'histoire de la région Centre, région très industrielle dans laquelle l'accès à l'emploi était facile.

(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.2\_3)

- *Des femmes occupant avant tout un poste d'employé<sup>8</sup>.*  
La catégorie sociale la plus fréquente dans la population active régionale est celle des employés : près de 29 % des actifs ayant un emploi. La sur-représentation féminine est très élevée dans cette catégorie : 47,8 % occupent ce type d'emploi, 2 points de plus qu'en métropole. À l'inverse, les postes de professions intermédiaires et de cadres ne rassemblent que 35,6 % des femmes actives du Centre, niveau inférieur à la moyenne nationale 40,4 %<sup>9</sup>.  
(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.2\_4)
- *Les femmes du Centre moins concernées par le temps partiel<sup>10</sup>.*  
Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (presque 5 fois plus), mais en région Centre, elles sont plutôt moins nombreuses à occuper ce type d'emplois que dans le reste de la France : 26,9 % contre 29,3 %.  
(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.2\_5)
- *Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes qui persistent<sup>11</sup>.*  
Les écarts de salaires restent majeurs entre les femmes et les hommes, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle. En 2009, une femme en région Centre gagne en moyenne près de 16 500 euros, soit environ un quart de moins que son homologue masculin.  
(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.2\_6)
- *Un chômage plus marqué<sup>12</sup>.*  
Les femmes connaissent des conditions d'emplois et d'accès au travail plus précaires.  
Quel que soit le mode de mesure retenu (inscription Pole Emploi, enquête emploi Insee, recensement de la population), elles se trouvent plus souvent au chômage que les hommes avec des durées sans emploi plus conséquentes.  
Au 31 décembre 2011, les femmes représentent 52 % des demandeurs d'emploi, catégorie A, B, C dont 51,3 % de moins de 25 ans, 51,6 % entre 25 et 49 ans et 53,8 % de plus de 50 ans.  
L'année 2011 est marquée par une augmentation importante de la D.E.F.M. des femmes en catégorie A, B, C : plus 7,5 % pour plus 4,2 % pour les hommes.
- *Des écarts en matière de création d'activités<sup>13</sup>.*

<sup>8</sup> Source INSEE - RP 2008 exploitation principale

<sup>9</sup> Source INSEE - RP 2008 exploitation complémentaire

<sup>10</sup> Source INSEE - RP 2008 exploitation principale

<sup>11</sup> Source INSEE - DADS INSEE 2009

<sup>12</sup> Source Pole Emploi

<sup>13</sup> Source INSEE - répertoire SIRENE

Parmi les 11 800 entreprises individuelles nouvelles en 2009 en région Centre, 37 % ont été créées par des femmes, part voisine des 38 % observés au niveau national.

(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.2\_7)

- *Seulement un chef d'exploitation agricole sur cinq est une femme*<sup>14</sup>.  
Les femmes sont 4 900 à être cheffes d'exploitation et **représentent 20 % des chefs d'exploitation dans la région**, c'est un taux identique à celui relevé en 2000.  
Elles sont surtout **présentes dans les petites structures et apparaissent sous-représentées dans les grandes exploitations** où on ne les retrouve que dans 26 % des cas contre 45 % pour l'ensemble des chefs d'exploitation.  
**Les femmes sont en moyenne moins diplômées que les hommes mais les femmes de moins de 30 ans sont plus diplômées que les hommes.**  
**Chez les moins de 30 ans, les femmes ont un niveau de formation nettement supérieur à celui des hommes.** C'est l'inverse parmi les plus de 50 ans.  
(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.2\_8 et texte complété)

### 2.1.3 Accès aux responsabilités politiques

On note que dans le Centre la proportion de sénatrices et de députées est nettement moins importante qu'au niveau national : 13 % en région Centre contre respectivement 21,8% et 18,5 %. C'est également le cas pour les conseillères régionales mais de façon moins marquée. La part des femmes parmi les conseillères générales avoisine la valeur nationale : 13,6 % et 13,8 %. Seule la part des femmes maires se situe au-dessus de la moyenne nationale : 14,4 % dans la région pour 13,8% pour la France.

(cf. annexe - données de cadrage régionales : tableau 2.1.3\_1)

### 2.1.4 Santé, accès aux droits et aux soins

- *De fortes disparités départementales en matière de recours à l'IVG*  
Source : ARS-PRS : Plan Régional de Santé données IVG/2009

Le nombre de recours à l'IVG a augmenté jusqu'en 2005, et depuis, on observe une baisse continue (6 252 IVG en 2009), qui amène, la région Centre à un taux de 12,0 IVG pour 1000 femmes de 15 à 49 ans, en 2009. Ce taux est inférieur de 2,9 points au taux national (14,9). Par ailleurs, le taux d'IVG chez les mineures continue d'augmenter en région Centre (9,6 ‰ en 2008 contre 10,1 ‰ en 2009), alors qu'il reste stable au niveau national (11,7 ‰ en 2008 contre 11,6 ‰ en 2009). Les taux départementaux permettent de mettre en évidence : un taux élevé pour le Loiret qui peut s'expliquer par la population jeune (Loiret 13,0) et aussi par l'hypothèse d'un déficit de prévention des grossesses non désirées (contraception, contraception d'urgence .....). Dans le Cher (Cher 12,0), département rural cette même hypothèse peut être avancée. Dans les quatre autres départements le taux est inférieur au taux régional (Eure et Loir 9,1 - Indre et Loire 9,1 - Indre 10,3 -Loir et Cher 11,6)

En 2009, les 6 250 IVG de la région Centre ont été réalisées par 23 établissements de santé, dont 18 relevant du secteur public.

<sup>14</sup> Source DRAAF - Agreste RA 2010

Le taux d'IVG médicamenteuses (60% des IVG) est supérieur au taux national (48,5%), mais cette technique reste peu pratiquée en ville.

- ***Différentes causes de décès selon que l'on est homme ou femme***

*Source INSERM – CepiDC*

Parmi les causes de décès, les hommes sont davantage concernés par les tumeurs (35% des causes de décès), les femmes par les maladies du système circulatoire (35% des causes de décès).

En 2007, 374 hommes se sont donnés la mort pour 126 femmes.

En 2007, on compte 12 388 décès d'hommes et 11 283 de femmes.

### **2.1.5 Violences faites aux femmes**

Le niveau pertinent de la lutte contre les violences faites aux femmes est celui du 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.

En 2009 avait été réalisée, dans le cadre du dossier « Femmes en région Centre », une étude qui mettait en exergue une augmentation relative entre 2006 et 2007. Depuis les chiffres se sont stabilisés.

En 2007, les chiffres donnés au niveau régional de coups et blessures volontaires

En zone gendarmerie : 879.

En zone police : 1184.

Depuis les statistiques précisent le sexe de la victime

- En zone police, 66 femmes ont subies des violences ayant entraîné une ITT de + de 8 jours et 1069 de - de 8 jours.
- Pour les hommes les chiffres sont de 1 et 95

Les données ne sont pas connues pour la zone gendarmerie.

En zone police, 99 femmes ont subies un viol et 102 une agression sexuelles.

## **2.2 Les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le Centre**

---

### **2.2.1 Organisation et missions du réseau en charge des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes en région.**

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

Dans le Centre, la DRDFE : Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, rattachée au SGAR sous l'autorité du Préfet de région (décret N° 2009-587 du 25 mai 2009), organise son intervention autour de deux grands objectifs :

- Assurer la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des politiques publiques par la conduite d'une démarche intégrée auprès des services de l'Etat, des collectivités, des associations, des entreprises.
- Accompagner la réalisation d'actions spécifiques en faveur des femmes dans les domaines de la formation, l'emploi, la santé, la lutte contre les violences et les discriminations sexistes.

Dans sa fonction ressource, la DRDFE a par ailleurs pour mandat d'accompagner les services de l'Etat dans l'application des lois en faveur de l'égalité hommes / femmes en région, et ce, quel que soit le domaine d'intervention concerné.

Au plan départemental, dans chacun des six départements de la région, une Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité (CMDFE) est rattachée au sein des Directions Départementales Interministérielles Cohésion Sociale (DDCS) ou Cohésion Sociale et Protection des Populations (DDCSPP).

Les DRDFE et les CMDFE coordonnent ainsi l'intervention des différents acteurs pour la réalisation d'actions définies en pleine adéquation avec les priorités définies au niveau national et local.

Un budget d'intervention et de fonctionnement spécifique (BOP national – programme 137) est alloué. Ces crédits, en apparence modestes, constituent en réalité un effet levier puissant puisqu'ils appellent d'autres financements, non seulement régionaux, mais aussi locaux, départementaux, nationaux et européens dans le cadre de programmes, dispositifs et politiques mis en œuvre par différents acteurs.

Ainsi la DRDFE n'a pas vocation à organiser les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes à l'échelle locale sur les seuls crédits du BOP 137. Elle agit dans une approche transversale, interministérielle et partenariale.

### **2.2.2 Acteurs engagés en région en faveur de l'égalité femmes/hommes**

Depuis, notamment, la signature de la Charte pour l'égalité en 2004, l'ensemble des ministères se sont engagés pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en définissant des objectifs précis.

Au niveau local, les services déconcentrés de l'Etat et les établissements publics sont d'ores et déjà mobilisés et déclinent et mettent en œuvre diverses actions dans les périmètres d'intervention qui sont les leurs avec 2 objectifs :

1. **Développer la mixité et l'égalité professionnelle** : diversification des choix professionnels, accès à l'emploi, amélioration des conditions d'emploi, contribution des femmes au développement économique, création d'entreprises, ...

Acteurs de l'Etat et structures locales : Rectorat, DIRECCTE, DRAAF, DREAL, Pôle Emploi, en partenariat étroit avec les collectivités locales, les acteurs du monde économique : les branches professionnelles, les partenaires sociaux, les chambres consulaires, les entreprises, les réseaux associatifs, ...

2. **Promouvoir les droits et le respect de la dignité des femmes** : lutte contre les violences faites aux femmes, lutte contre les stéréotypes, lutte contre la pauvreté, santé IVG/contraception.

Acteurs de l'Etat et structures locales : Police/Gendarmerie, Rectorat, ARS, DRJSCS, Justice, en partenariat et collaboration avec les réseaux associatifs, les collectivités locales, ...

Ils interviennent au niveau régional comme au niveau départemental.

#### **Les réseaux formalisés ou non, s'appuient sur des accords structurants :**

- La convention régionale 2007/2011 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (renouvellement à prévoir en 2012).
- Les protocoles départementaux de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.
- ...

Par ailleurs, sur le volet interne de l'égalité au sein de la fonction publique, plusieurs ministères ont engagé des travaux et notamment des signatures d'accord ou de labellisation :

- o Signature d'un accord égalité le 8 avril 2011 par le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'état
- o Démarche du Ministère de l'Ecologie, du développement durable, des transports et du logement pour obtention du label égalité.

### 3 Objectifs et fiches-actions pour la période 2012 - 2013

#### 3.1 Objectifs et engagements

---

Dans l'esprit du travail réalisé au niveau national dans le cadre du P.A.I.E. : Plan d'Actions Interministériel pour l'Egalité, et avec pour ambition de faire durablement avancer l'égalité femmes/hommes et de l'ancrer en profondeur et de manière irrévocable dans l'action publique locale, des objectifs transversaux ont été définis.

Ils concernent l'ensemble des services déconcentrés de l'Etat et constituent un socle de travail commun indispensable à l'élaboration des actions en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Ces objectifs permettent de garantir la mise en œuvre d'une politique volontariste de l'Etat au plan local en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ils sont communs à toutes les directions régionales et établissements publics. Ils nécessiteront la constitution de groupes de travail interministériels qui se réuniront lors des prochains mois.

En parallèle, chaque direction et établissements publics s'engagent à piloter des actions concrètes sur les champs d'intervention qui lui sont propres.

##### 3.1.1 Objectif 1 : Production de statistiques locales sexuées

La production de données sexuées au niveau local revêt un caractère stratégique et ce à plus d'un titre. Elle conditionne :

1. La connaissance des situations respectives des femmes et des hommes dans les différentes dimensions de la vie quotidienne ;
2. La prise de conscience des inégalités aux différentes échelles d'intervention et au sein de chacun des services de l'Etat mobilisés ;
3. L'appropriation des données clefs et enjeux ;
4. Le repérage d'éventuelles situations d'inégalités liées au sexe ;
5. L'identification des besoins d'interventions ciblées en faveur de l'un ou l'autre sexe.

L'objectif est par ailleurs de disposer d'une batterie d'indicateurs et de suivre leur évolution dans le temps, permettant d'apprécier/ évaluer l'impact de l'action de l'Etat engagée au niveau régional.

Dans le cadre du présent PRSEFH, la production et l'analyse de données statistiques sexuées constitueront ainsi un axe commun à tous les services et agences de l'Etat qui permettront d'améliorer la connaissance de la situation des femmes et des hommes et de faire évoluer en continu la stratégie régionale d'intervention en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ses statistiques devront être produites au niveau régional comme au niveau infra-régional.

- A. **La diffusion des données clefs régionales et nationales ainsi que des principaux résultats d'études qualitatives nationales<sup>15</sup> et / locales** (sous forme de fiches de synthèse) en vue d'une appropriation par l'ensemble des services de l'Etat.
- B. **Le lancement (ou le soutien à l'élaboration) d'études thématiques locales permettant d'améliorer la connaissance sur la situation respective des femmes et des hommes** dans différents domaines de la vie quotidienne.

L'appui de l'INSEE sera déterminant.

Fiches actions :

1-1-1 : Production de statistiques sexuées

1-1-2 : Accroître la visibilité des genres dans l'observation sociale et les enquêtes de la DRJSCS

### **3.1.2 Objectif 2 : Intégration et prise en compte dans chacune des politiques publiques de la question de l'égalité**

Les réponses à proposer pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes ne se résument pas à des actions correctives. Depuis la 4<sup>ème</sup> conférence mondiale des femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995, a été développé le principe de « la démarche intégrée de l'égalité (gender mainstreaming) » qui se définit par la prise en compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions des pouvoirs publics.

En conséquence avant toute prise de décision, il est nécessaire d'analyser les retombées possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes.

L'objectif est d'infléchir les décisions afin de ne pas aggraver les inégalités, de renforcer l'égalité et d'introduire durablement un nouveau réflexe et une nouvelle dynamique dans la conception et le pilotage des politiques.

Dans le cadre du présent PRSEFH, il est proposé d'analyser les politiques publiques menées par les différents services sous l'angle de l'égalité.

Ce travail, nécessairement de longue durée, se conduira dans un premier temps pour l'année 2012 par une mise à plat de celles-ci et le repérage des inégalités existantes induites par ces politiques.

Pour 2013, des pistes d'amélioration seront dégagées.

Il visera à intégrer le principe d'égalité dans l'ensemble des appels à projets, à identifier des inégalités non encore repérés, à proposer des actions correctives, susciter des pistes d'amélioration, ...

Il s'appuiera sur les 2 volets d'intervention identifiés.

1. Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique et sociale.

---

<sup>15</sup> Sont notamment concernées l'ensemble des études qui seront lancées au niveau national dans le cadre du PAI.

Parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser l'articulation des temps de vie, en renforçant la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles, en facilitant l'insertion professionnelle des femmes, leur maintien ou leur retour dans l'emploi et en favorisant l'accès des femmes à tous les postes dont notamment les postes de responsabilité et de décision.

Fiches actions :

- 2-1-1 Promotion des filières et des métiers scientifiques et techniques dans le cadre du parcours de découverte des métiers scientifiques et techniques et des formations
- 2-1-2 Organisation et déploiement du PVST
- 2-1-3 Mise en place d'un portefeuille de compétence
- 2-1-4 Constitution d'un réseau de travail en faveur de la création/reprise d'entreprises par les femmes
- 2-1-5 Accompagnement des partenaires sociaux pour la négociation sur l'égalité professionnelle
- 2-1-6 Connaître et faire reconnaître la place des femmes dans le milieu agricole
- 2-1-7 Actions de Pôle Emploi en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

## 2. Promotion du droit des femmes, prévention et lutte contre les violences faites aux femmes.

Lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité en développant l'accès des femmes à l'information et au droit (notamment contraception et IVG) et en garantissant l'exercice effectif des droits et agir pour réduire les facteurs spécifiques renforçant la vulnérabilité de certaines femmes.

Le sujet des violences faites aux femmes y prend toute sa place. Il s'inscrit dans le cadre du troisième plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2011/2013) « Protection, prévention, solidarité ».

Les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité ont un rôle pivot pour animer sa mise en œuvre au niveau local avec l'ensemble des acteurs concernés, structurée autour de protocole, commission,... en partenariat avec un réseau de référents : police, gendarmerie, justice, collectivités locales, associations, ....

Fiches actions :

- 2-2-1 Animation de réseau et élaboration de protocoles départementaux de prévention de lutte contre les violences faites aux femmes
- 2-2-2 Améliorer la prise en charge des femmes enceintes victimes de violences
- 2-2-3 Améliorer l'accès à l'IVG pour les femmes souhaitant y avoir recours
- 2-2-4 Former au niveau local les militaires de la gendarmerie à la prise en charge des victimes de violences sexuelles

***En transversal, l'objectif de lutte contre les stéréotypes de genres à la base de tous les mécanismes d'inégalités sera travaillé en continuum.***

Comme le démontrent de nombreuses études, les stéréotypes se glissent dans chaque acte de communication.

Le gouvernement a proposé d'élaborer un code de conduite de la communication publique à la fois vis-à-vis de celle émanant des services de l'Etat mais également vis à vis de celle menée par les prestataires financés sur les crédits d'Etat et notamment les marchés publics.

Dans le cadre du présent PRSEFH, il est proposé d'analyser la communication produite en région sous l'angle de l'égalité afin de débusquer les stéréotypes et de les combattre.

Dans un second temps, un guide ou mode d'emploi pourra être élaboré.

Un groupe de travail sera constitué en 2012.

### **3.1.3 Objectif 3 : mise en œuvre de l'égalité dans la fonction publique : Etat employeur, Etat exemplaire**

Les employeurs publics ont un devoir d'exemplarité en matière d'égalité professionnelle. Au niveau national, le gouvernement s'est engagé dans un processus de négociation avec les partenaires sociaux pour proposer un cadre d'orientations et d'actions dans les 3 versants de la fonction publique.

Depuis plusieurs années, divers rapports mettent en exergue la persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comme dans le privé dans :

- le déroulement de carrière des femmes,
- l'articulation des temps de vie,
- les salaires,
- ...

Le rapport Guégot sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique remis au Président de la République en mars 2011 proposait une série de mesures : mise en œuvre de la logique paritaire chez les hauts fonctionnaires, composition paritaire dans les jurys de concours et les instances de dialogue social. ...

Certaines de ces propositions ont d'ores et déjà été adoptées par les assemblées dans le cadre de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 :

1. Un premier axe d'amélioration sera de repérer les facteurs favorisant les inégalités.

Sans préjuger des décisions qui seront prises au niveau national, un premier axe d'amélioration sera de repérer les facteurs favorisant les inégalités.

Une première analyse de la situation en région Centre pour l'ensemble des services déconcentrés sera réalisée en 2012. Elle permettra dans un second temps de définir des pistes d'amélioration et de favoriser l'élaboration de bilans sociaux genrés.

Fiche action :

3-1-1 Mise en œuvre de l'égalité dans la fonction publique

2. Un second axe d'amélioration sera de sensibiliser et former à l'égalité.

Les réunions d'élaboration du PRSEFH ont révélé l'imparfaite connaissance des définitions, concepts, méthodes, vocabulaire de l'égalité.

Les délais n'ayant pas permis d'apporter les informations utiles pour une réelle appropriation, il est proposé d'outiller, notamment les référents, sur les principes clefs de base. Dans un second temps pourra être envisagée une extension à d'autres bénéficiaires.

En appui, la construction de méthodologie sera basée sur l'échange des pratiques. Certains ministères ont d'ores et déjà commencé à former leur personnel : DREAL, DIRECCTE sur la thématique. Les sensibilisations menées en région Centre s'y adosseront.

Les sensibilisations seront déclinées au niveau régional comme au niveau départemental.

Les modalités de mises en place seront définies au cours de l'année 2012.

Fiches actions :

3-2-1 Séminaire sur la thématique droit des femmes

3-2-2 Mise en place d'une formation à distance des encadrants sur l'égalité filles/garçons dans le système de Perform@nce

## **3.2 Fiches actions**

---

Récapitulatif des Fiches Actions :

- 0-1-1 Déclinaison du Plan Régional Stratégique pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes au niveau infra-régional
- 1-1-1 Production de statistiques sexuées
- 1-1-2 Accroître la visibilité des genres dans l'observation sociale et les enquêtes de la DRJSCS
- 2-1-1 Promotion des filières et des métiers scientifiques et techniques dans le cadre du parcours de découverte des métiers scientifiques et techniques et des formations
- 2-1-2 Organisation et déploiement du PVST
- 2-1-3 Mise en place d'un portefeuille de compétence
- 2-1-4 Constitution d'un réseau de travail en faveur de la création/reprise d'entreprises par les femmes
- 2-1-5 Accompagnement des partenaires sociaux pour la négociation sur l'égalité professionnelle
- 2-1-6 Connaître et faire reconnaître la place des femmes dans le milieu agricole
- 2-1-7 Actions de Pôle Emploi en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- 2-2-1 Animation de réseau et élaboration de protocoles départementaux de prévention de lutte contre les violences faites aux femmes
- 2-2-2 Améliorer la prise en charge des femmes enceintes victimes de violences
- 2-2-3 Améliorer l'accès à l'IVG pour les femmes souhaitant y avoir recours
- 2-2-4 Former au niveau local les militaires de la gendarmerie à la prise en charge des victimes de violences sexuelles
- 3-1-1 Mise en œuvre de l'égalité dans la fonction publique
- 3-2-1 Séminaire sur la thématique droit des femmes
- 3-2-2 Mise en place d'une formation à distance des encadrants sur l'égalité filles/garçons dans le système de Perform@nce

NB : la liste des fiches est non exhaustive et s'enrichira des nouvelles propositions d'actions au fur et à mesure.

<b>Fiche Action n° 0-1-1 : Déclinaison du Plan Régional Stratégique pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes au niveau départemental</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	Chargées de Mission Départementales aux Droits des Femmes et à l'Égalité
<b>Echelle territoriale</b>	Département
<b>Partenariats envisagés</b>	DRDFE, signataires du PRSEFH en département, autres acteurs
<b>Rappel des principaux constats</b>	La mise en œuvre de la politique interministérielle volontariste en faveur des droits des femmes et de l'égalité nécessite l'engagement de tous, à tous les niveaux locaux
<b>Description de l'action à engager</b>	<p>En déclinaison des orientations stratégiques du PRSEFH</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Désignation par les préfets de départements de référents dans les directions départementales ou unités territoriales mobilisées par le PRSEFH</li> <li>• Animation par la chargée départementale aux droits des femmes et à l'égalité du réseau des référents et mise en œuvre des actions définies</li> </ul>
<b>Enjeux poursuivis</b>	<p>Améliorer la prise en compte des questions d'égalités dans les services de l'Etat</p> <p>Structurer et coordonner les réponses apportées au niveau départemental et régional</p>
<b>Calendrier de travail</b>	2012-2013
<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	Suivi de la mise en œuvre des actions proposées

<b>Fiche Action n°1-1-1 : Production de statistiques sexuées</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	INSEE et tous les services producteurs de statistiques et d'études
<b>Données de cadrage régionales au regard de la situation F/H dans votre champs d'action</b>	Possibilité de fournir des données et une analyse sur les inégalités Femmes/Hommes en matière socio-économique en région Centre
<b>Echelle territoriale</b>	Les données peuvent être produites au niveau régional et départemental
<b>Rappel des principaux constats d'inégalité</b>	Taux d'activité, inégalité salariale, taux de pauvreté...
<b>Actions engagées (identification des actions)</b>	Réalisation d'une présentation dans le cadre de la journée de la femme des principaux résultats socio-démographiques sur les inégalités Femmes/Hommes Réalisation éventuellement d'une publication en partenariat (avec partage des coûts)
<b>Enjeux poursuivis</b>	Améliorer la connaissance des enjeux liés à l'inégalité Femmes/Hommes
<b>Modalité de suivi (indicateurs de réalisation et d'impact)</b>	Une comparaison peut être réalisée avec des données de 1999 (recensement de la population précédent)
<b>Budget consacré</b>	Temps de travail de chargés d'étude pour produire les données et l'analyse
<b>Modalités de la déclinaison par département ou territoire</b>	
<b>Personne référente</b>	Martine Blouin, responsable de la communication externe pour l'INSEE

<p style="text-align: center;"><b>Fiche Action n°1-1-2 : Accroître la visibilité des genres dans l'observation sociale et les enquêtes de la DRJSCS</b></p>	
<b>Pilote de l'action</b>	DRJSCS Centre
<b>Echelle territoriale</b>	Régionale
<b>Partenariats envisagés</b>	DRDFE, ORS, INSEE, SGAR, Villes au Carré, CROS, CPCA
<b>Rappel des principaux constats</b>	Assez peu de statistiques différenciées par genre.
<b>Description de l'action engagée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Plate-forme de l'observation des données sociales en région Centre</u> : Recensement des données genrées, identification des données genrées possibles et nécessaires, obtention et publication.</li> <li>• <u>Etudes et enquêtes en cours</u> : domaines : politique de la ville, vie associative, hébergement/logement, emploi sportif, emploi animation : identification des données genrées possibles et nécessaires.</li> <li>• <u>Publication d'indicateurs de contexte et d'activité</u> : identification des données genrées possibles et nécessaires.</li> </ul>
<b>Enjeux poursuivis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affiner sans systématiser les données par genre</li> </ul>
<b>Rôle DRDFE</b>	Appui
<b>Calendrier de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• janvier 2012 : proposition au comité scientifique de la plate forme</li> <li>• février 2012 : communication au COPIL des études en cours</li> <li>• mars à décembre 2012 : réalisation et exploitation des études et enquêtes</li> </ul>
<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité plénier de la plate forme, comités de pilotage respectifs des études.</li> </ul>
<b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b>	



<b>Fiche Action n°2-1-1 : Promotion des filières et des métiers scientifiques et techniques dans le cadre du Parcours de Découverte des Métiers et des Formations</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	Rectorat
<b>Echelle territoriale</b>	Académie
<b>Partenariats envisagés</b>	Action qui s'inscrit dans le cadre de la convention régional du Centre pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif. Sont associés : DRDFE, Femmes Ingénieurs, UIMM, FFB, Écoles, Entreprises.
<b>Rappel des principaux constats</b>	Désaffection des filles et des garçons vers les filières scientifiques et techniques. Depuis plusieurs années, progression constante des sciences et des techniques qui s'accompagne d'un recrutement de cadres, de techniciens. Néanmoins, on constate une érosion inquiétante du nombre d'étudiants dans les filières scientifiques et techniques et les filles se détournent encore plus que les garçons des sciences et des techniques.
<b>Description de l'action engagée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer sur l'accès des filles et des garçons vers les filières scientifiques et techniques. Action suivie par la remise du PVST des filles</li> <li>• Publics : élèves de troisième et de 1<sup>ère</sup> Scientifique et technique Les élèves participent à 2 ateliers parmi les 6 proposés. Ateliers qu'ils auront préalablement choisis.</li> <li>• Thématiques des ateliers en lien avec les secteurs professionnels Dans chaque atelier, les élèves rencontrent et échangent avec des étudiant(e)s et des professionnel(le)s.</li> <li>• Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>- sensibiliser les garçons et plus particulièrement les filles aux études et métiers scientifiques et techniques, favoriser une connaissance sur les formations d'accès, de bac + 2 à bac + 5, et des métiers envisageables après chaque niveau d'études;</li> <li>- permettre aux jeunes de découvrir la diversité des métiers scientifiques et techniques et la multiplicité des secteurs d'activités;</li> <li>- rencontrer des professionnels et des représentants des branches.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Enjeux poursuivis</b>	Encourager les jeunes et particulièrement les filles à se diriger vers les filières scientifiques et techniques, porteuses d'emploi, afin de favoriser une meilleure insertion professionnelle.
<b>Calendrier de travail</b>	1 <sup>er</sup> trimestre de l'année scolaire
<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	Questionnaire d'évaluation passé aux élèves
<b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b>	

<b>Fiche Action n°2-1-2 : Organisation et déploiement du Prix de la vocation scientifique et technique des filles (PVST)</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	DRDFE avec l'appui du Rectorat, de la DRAAF et du Conseil Régional pour l'apprentissage
<b>Echelle territoriale</b>	Régionale
<b>Partenariats envisagés</b>	Membres du jury : Rectorat, Draaf, CMDFE, Conseil Régional, Universités, grandes écoles, Onisep, CIDFF, chefs d'établissements, entreprises partenaires, directeurs de CFA, UIMM, FFB
<b>Rappel des principaux constats</b>	Malgré le bon taux de réussite des filles au baccalauréat, le nombre d'entre elles qui font le choix de s'orienter vers des études scientifiques et techniques est peu élevé par rapport aux garçons. De plus, en 2010, et ce depuis 20 ans, on a observé que la proportion de femmes ingénieures avait diminué pour la première fois (- 1300 entre 2009 et 2010). Elles ne représentent plus que 17 % de l'ensemble des ingénieur-e-s. Or, dans le même temps, les entreprises se rejoignent pour dire que la mixité est un facteur de développement économique. Enfin, le niveau de satisfaction des ingénieures oeuvrant dans ces filières est élevé.
<b>Description du chantier à engager</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre et développer la communication avec le Rectorat pour augmenter le nombre de candidates au PVST</li> <li>• Poursuivre le partenariat avec le Conseil Régional</li> <li>• Développer des partenariats avec des entreprises des secteurs représentés dans les choix d'orientation des candidates au PVST (chimie, mécanique, aéronautique par exemple) comme c'est déjà le cas avec l'UIMM et la FFB qui remettent un prix supplémentaire</li> <li>• Mobiliser les médias et l'Onisep pour relayer l'information sur les choix d'orientation des lauréates au PVST</li> </ul>
<b>Enjeux poursuivis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du nombre de candidates au PVST</li> <li>• Augmentation du nombre de filles dans les filières scientifiques et techniques</li> <li>• Augmentation de partenariats (collectivités, entreprises, branches professionnelles)</li> </ul>
<b>Rôle DRDFE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation de l'ensemble du dispositif : diffusion de l'information, réception et traitement des dossiers de candidature, réunion et animation du jury</li> <li>• Animation de l'organisation de la manifestation de remise des prix</li> </ul>
<b>Calendrier de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Printemps : diffusion de l'information</li> <li>• Été : réception des candidatures et préparation des dossiers</li> <li>• Automne : réunion du jury et cérémonie de remise des prix</li> </ul>

<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réunion bi-annuelle DRDFE/Rectorat/ pour mettre en œuvre le dispositif annuel et ajuster</li></ul>
<b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de lycées et CFA impliqués</li><li>• Nombre de candidatures</li><li>• Impact de la cérémonie dans les médias</li></ul>

<b>Fiche Action n° 2-1-3 : Mise en place d'un portefeuille de compétences</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	Rectorat
<b>Echelle territoriale</b>	Académie
<b>Partenariats envisagés</b>	Établissements scolaires
<b>Rappel des principaux constats</b>	Orientation différenciée des filles et des garçons qui à terme pénalise l'insertion professionnelle de celle-ci.
<b>Description de l'action engagée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'action s'adresse à des lycéens de seconde et/ou de première</li> <li>• En atelier, à partir d'exercices inducteurs (quiz, photolangage, ...), l'animatrice suscite un débat entre les filles et les garçons sur les thématiques : Les métiers ont-ils un sexe ? Que savez-vous du droit à la non discrimination et l'égalité des droits ? Chronologie de l'égalité entre les hommes et les femmes.</li> <li>• Objectifs : mettre à jour les préjugés et les représentations qui sous-tendent nos choix d'orientation, informer sur la mixité des métiers, identifier une discrimination directe/indirecte, découvrir les notions de mixité-parité-égalité, apporter des connaissances et susciter des échanges entre les garçons et les filles qui s'interrogent sur leur parcours.</li> </ul>
<b>Enjeux poursuivis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendre l'élève acteur de son insertion avant sa sortie du système scolaire. Intégrer dans le cursus de formation initiale la dynamique de l'insertion professionnelle et de formation tout au long de la vie.</li> </ul>
<b>Calendrier de travail</b>	<p>Entre novembre et mars</p> <p>Atelier d'environ 2 heures par groupe de 15 élèves</p>
<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	Questionnaire d'évaluation réalisé auprès des élèves
<b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b>	Choix d'orientation et insertion professionnelle (temps pour s'insérer sur le marché de l'emploi)

<b>Fiche Action n° 2-1-4 : Constitution d'un réseau de travail en faveur de la création / reprise d'entreprises par les femmes</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat
<b>Echelle territoriale</b>	Régionale
<b>Partenariats envisagés</b>	DIRECCTE, Chambres consulaires, Pôle Emploi, Conseil Régional, CDC, CCI, réseaux associatifs,
<b>Rappel des principaux constats</b>	37 % des créateurs d'entreprises sont des femmes au niveau régional
<b>Description du chantier à engager</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation d'un état des lieux des actions/acteurs/pratiques à l'échelle régionale en faveur de la création d'activité/reprise</li> <li>- Création d'un groupe de travail régional ayant pour objectif de travailler sur le repérage, l'information, l'orientation et l'accompagnement des femmes porteuses de projet de création</li> <li>- Elaboration éventuelle d'un document de cadrage (type Charte) pour formaliser les engagements, les modalités de collaboration et de partenariat des acteurs de la création/reprise et des principaux financeurs</li> <li>- Définition d'actions conjointes en faveur de la création/reprise par les femmes, élaboration (si pertinent) de méthodes d'accompagnement, d'outils spécifiques public féminin, de contenu de formation en direction des acteurs de l'emploi et de l'insertion...</li> </ul>
<b>Enjeux poursuivis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sécuriser les parcours des femmes porteuses de projets de création ou de reprise d'entreprises (limiter les abandons en cours de parcours de création)</li> <li>- Augmenter la part des femmes parmi les créateurs / repreneurs</li> <li>- Diffuser les bonnes pratiques d'accompagnement</li> <li>- Créer/ faire évoluer des outils pour optimiser l'accompagnement des femmes porteuses de projet de création</li> </ul>
<b>Rôle DRDFE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relais d'information</li> <li>- Mobilisation des partenaires financeurs potentiels en appui aux membres du groupe de travail / co-financement éventuel d'actions</li> </ul>
<b>Calendrier de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Phase état des lieux : 1<sup>er</sup> semestre 2012</li> <li>- Réunion des acteurs : automne 2012</li> <li>- Elaboration Plan d'action : fin 2012</li> <li>- Mise en œuvre des actions : 2013</li> </ul>

<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	Mise en œuvre d'un protocole de collecte et de transmission de données sexuées (bénéficiaires des actions d'accompagnement, personnes reçues/ informées/ orientées) <i>Modalités de suivi et d'évaluation à préciser avec les acteurs engagés dans le réseau</i>
<b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre d'acteurs membres du réseau</li><li>- Typologie des actions engagées</li><li>- Typologie des outils d'accompagnement créés</li><li>- Part des femmes parmi les personnes accueillies/ informées/ orientées par les acteurs de la création / reprise</li><li>- Part des femmes accompagnées par les acteurs de la création / reprise</li><li>- Part des femmes parmi les créateurs / repreneurs d'entreprises</li></ul>

<b>Fiche Action n° 2-1-5 : Accompagnement des partenaires sociaux pour la négociation sur l'égalité professionnelle</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	DIRECCTE
<b>Données de cadrage régionales au regard de la situation F/H dans votre champs d'action</b>	Politique d'accompagnement des partenaires sociaux pour la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises Politique de contrôle de la réalisation des accords par l'inspection du travail, dans les entreprises avec mise en œuvre de la pénalité financière
<b>Echelle territoriale</b>	Région
<b>Partenariat envisagé</b>	DRDFE
<b>Rappel des principaux constats d'inégalité</b>	Etude sur les inégalités salariales entre les hommes et les femmes en région centre (2009/2010)
<b>Actions engagées (identification des actions)</b>	Elaboration d'un guide d'aide à la négociation collective sur l'égalité professionnelle à destination des partenaires sociaux (2010) Conférences à l'intention des partenaires sociaux Conventions d'appui au dialogue social sur la thématique avec des syndicats de salariés Action de contrôle de la mise en œuvre de la négociation collective dans les entreprises par l'inspection du travail
<b>Enjeux poursuivis</b>	Prise en compte par les partenaires sociaux de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises Mise en place de mesures concrètes visant la réduction des inégalités professionnelles (salaires, carrière etc.)
<b>Modalité de suivi (indicateurs de réalisation et d'impact)</b>	Suivi de la mise en œuvre des négociations dans les entreprises Nombre d'entreprises assujetties/ nombre d'accords Nombre de plans d'action Conférences à destination des partenaires sociaux Formations de délégués syndicaux sur cette thématique
<b>Budget consacré</b>	2011 : 20000 euros 2012 : 20000 euros
<b>Modalités de la déclinaison par département ou territoire</b>	Réunions publiques Action de contrôle de l'Inspection du travail sur les 6 départements de la région centre
<b>Personne référente</b>	Michèle Marchais Directrice régionale adjointe

<p><b>Fiche Action n°2-1-6 : Connaître et faire reconnaître la place des femmes dans le milieu agricole</b></p>	
<p><b>Pilote de l'action</b></p>	<p>DRAAF</p>
<p><b>Echelle territoriale</b></p>	<p>Régionale</p>
<p><b>Partenariats envisagés</b></p>	<p>APECITA - MSA - branches professionnelles - DRDFE - CMDFE</p>
<p><b>Rappel des principaux constats</b></p>	<p>Les femmes exercent des responsabilités importantes sur les exploitations qui ne sont pas suffisamment reconnues dans le monde professionnel, socio-économique et la société civile.</p>
<p><b>Description de l'action engagée</b></p>	<p>Dans le cadre des éléments d'information figurant dans le recensement agricole 2010, élaborer un <b>diagnostic sur la place des femmes dans le monde agricole</b>.</p> <p>L'analyse des situations permettra de <b>définir un plan d'actions à mettre en œuvre</b> :</p> <p>Exemples d'actions à envisager - en partenariat avec les branches professionnelles, la MSA et les organismes de formation pour identifier les freins et apporter des réponses :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- travailler à la <b>promotion de métiers des secteurs de l'agriculture</b>,</li> <li>- mettre en place des actions de communication concertées pour inciter les femmes - actifs agricoles - à participer à des <b>sessions de formation continue</b></li> <li>- accompagner l'évolution des techniques et des <b>conditions de travail</b></li> <li>- favoriser l'entrée des <b>femmes dans les instances des organisations professionnelles</b>.</li> </ul>
<p><b>Enjeux poursuivis</b></p>	<p>faire une photographie des femmes en emploi dans l'agriculture à un instant T et mettre en œuvre un plan d'actions pour promouvoir l'égalité dans la vie professionnelle, économique et sociale.</p>
<p><b>Rôle DRDFE</b></p>	<p>Appui</p>
<p><b>Calendrier de travail</b></p>	<p>2012 -2015</p>
<p><b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b></p>	<p>Mise en place d'un comité de suivi par les partenaires engagés</p>
<p><b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- réalisation du diagnostic</li> <li>- élaboration du plan d'actions</li> <li>- mise en œuvre des actions définies : <ul style="list-style-type: none"> <li>- évolution de la proportion des femmes dans les instances professionnelles agricoles</li> <li>- évolution de la proportion des femmes dans les actions de formation continue</li> </ul> </li> </ul>

<b>Fiche Action n° 2-1-7 :Actions de Pôle Emploi en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes</b>	
Pilote de l'action	Pole Emploi
Echelle territoriale de mise en oeuvre	Régionale
Partenariats envisagés	DIRECCTE, DRDFE, Branches professionnelles , Education Nationale,...à définir selon les diagnostics
Rappel des principaux constats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il existent peu de statistiques sexuées de l'emploi par âge et par sexe qui pourraient guider l'action des différents niveaux du SPE sur la question de l'égalité F/H</li> <li>• Les bassins identifiés pour une réflexion de la GPEC territoriale doivent intégrer la dimension reconversion F/H</li> </ul>
Description du chantier à engager	<p>1/ Vis-à-vis des demandeurs d'emploi (femme / homme) dans <b>l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser des croisements systématiques sur la présence des femmes dans les différents métiers serait utile.</li> <li>• Favoriser la mise en place d'actions d'élargissement des choix professionnels pour les femmes dans les métiers traditionnellement masculins, porteurs de débouchés (actions à coordonner dans la cadre du SPO).</li> <li>• Poursuivre les actions de sensibilisation des conseillers sur l'égalité, la lutte contre les discriminations. Sur ce point, Pôle emploi est ouvert à une offre de service de la DRDFE.</li> <li>• Communiquer auprès des organismes de formation financés par Pôle Emploi afin qu'ils soient attentifs à la lutte contre la discrimination dans le recrutement des stagiaires et valoriser l'accès de leurs formateurs sur des actions de perfectionnement sur ce champ.</li> </ul> <p>Ces éléments sont parties intégrantes du cahier des charges et des conventionnements « organisme de formation /Pôle emploi »</p> <p>2/ Vis-à-vis des entreprises sur la problématique notamment des métiers en tension, ou des métiers traditionnellement masculins : Un levier important est l'obligation de rédiger des <b>plans pour l'égalité F/H</b> dans les entreprises de plus de 50 salariés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une piste de travail commune avec la DIRECCTE est la prise en compte de cette dimension dans les opérations engagées ou à venir de <b>GPEC territoriale</b>. La dimension F/H pourrait être systématiquement introduite dans les diagnostics puis dans la déclinaison des actions en découlant.</li> <li>• Promouvoir la diversité et lutter contre la sélectivité du marché du travail, notamment par la mise en œuvre de la méthode de recrutement par simulation, par la présentation aux employeurs de candidatures centrées sur les compétences...</li> </ul> <p>Ces éléments sont systématiquement contractualisés dans les conventions régionales ou locales entre les entreprises « grand compte » et Pôle emploi.</p>

Enjeux poursuivis	Evaluations sur la dimension F/H dans la politique active de l'emploi.
Rôle DRDFE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apport méthodologique et diffusion de bonnes pratiques.</li> <li>• Participation aux réunions avec les branches professionnelles : bâtiment travaux publics, transport...</li> </ul>
Calendrier de travail	Années 2012/2013
Modalités de suivi et d'évaluation de l'action	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SPER et CRE dans le cadre du suivi de la convention annuelle régionale État - Pôle emploi 2012</li> <li>• Comité de pilotage annuel des accords « grands comptes »</li> </ul>
Indicateurs de réalisation et d'impact	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions de formation interne à Pôle emploi réalisées pour sensibiliser à l'égalité F/H</li> <li>• Part des femmes dans les entrées en formation financées par Pôle emploi</li> <li>• Nombre d'actions de formation achetées par Pôle emploi sur l'élargissement et la diversification des choix professionnels.</li> <li>• Nombre d'entreprises visitées de plus de 50 ayant signé le plan d'égalité F/H.</li> </ul>
Référent	Thierry HUORT, Chef de Cabinet Pôle emploi Centre

<p><b>Fiche Action n°2-2-1 : Elaboration de Protocoles départementaux de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et mise en œuvre des engagements</b></p>	
<p><b>Pilote de l'action</b></p>	<p>Chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité</p>
<p><b>Echelle territoriale</b></p>	<p>Départementale</p>
<p><b>Partenariats envisagés</b></p>	<p>Conseils Généraux, Police, Justice, Gendarmerie, ARS, Hôpitaux, Bailleurs, Ordres des avocats et des médecins, Associations spécialisées, Inspection Académique, CAF, union des CCAS</p>
<p><b>Rappel des principaux constats</b></p>	<p>En 2010 comme en 2009 par rapport aux années précédentes, le nombre de dépôts de plainte suite à des <b>violences conjugales</b> a augmenté tous territoires confondus (ruraux/urbains). Ceci témoigne, non pas d'une augmentation des violences, mais d'une proportion plus grande de femmes qui ont osé dénoncer des violences qu'elles gardaient cachées.</p>
<p><b>Description du chantier à engager</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<p><b>Enjeux poursuivis</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mobilisation des services dans la lutte contre les violences conjugales offre aux victimes le soutien et l'orientation dans les démarches pour aller vers l'autonomie.</li> <li>• La communication, l'information et la visibilité sur ce fléau permettent de mieux le combattre (formation des professionnels, production et diffusion de plaquettes, d'affiches, interventions autour du 25 novembre...).</li> </ul>
<p><b>Rôle CMDFE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les CMDFE ont un rôle d'animation du réseau des signataires des protocoles, d'aide à la mise en œuvre de projets, de recherche de cofinancements, de mobilisation collective et organisée autour d'objectifs partagés.</li> </ul>
<p><b>Calendrier de travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commission Violences</li> </ul>
<p><b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b></p>	<p>Durée du 3<sup>ème</sup> plan de lutte contre les violences sexistes</p>
<p><b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b></p>	<p><u>Violences conjugales :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de dépôts de plainte</li> <li>• Nombre d'homicides et tentatives</li> <li>• Nombre de viols</li> <li>• Nombre de violences autres que physiques</li> <li>• Nombre de sessions de sensibilisation des professionnels</li> <li>• Nombre de professionnels formés</li> <li>• Nombre de plaquettes départementales diffusées</li> </ul>

<p><b>Sous-action proposée par</b></p> <p><b>le Rectorat</b></p> <p><b>Informé sur les</b></p> <p><b>coordonnées utiles les</b></p> <p><b>enseignants et</b></p> <p><b>personnels de</b></p> <p><b>l'éducation nationale</b></p>	<p>A partir d'un outil de communication : mettre à disposition les informations utiles en cas de violences faites aux femmes</p> <p>Indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Comptage des documents pris</li><li>• Comptage des consultations sur le site</li></ul>
--	--

<b>Action 2-2-2 : Améliorer la prise en charge des femmes enceintes victimes de violences</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	Agence Régionale de Santé du Centre
<b>Echelle territoriale</b>	Régionale
<b>Partenariats envisagés</b>	DRDFE, Chargées de Missions Départementales aux Droits des Femmes et à l'Egalité, Conseils Généraux, Plannings Familiaux, Professionnels de santé hospitaliers et libéraux...
<b>Rappel des principaux constats</b>	<i>Actions dans le cadre du PRS et des protocoles de lutte contre les violences faites aux femmes</i>
<b>Description de l'action engagée</b>	Diffuser aux professionnels de santé du champ de la périnatalité la liste des structures et partenaires vers qui orienter les femmes enceintes victimes de violences <b>(modalités de diffusion ou de mise à disposition des informations à déterminer)</b>
<b>Enjeux poursuivis</b>	Améliorer le repérage et la prise en charge des femmes enceintes victimes de violences
<b>Rôle DRDFE (si nécessaire)</b>	Fournir, en lien avec les partenaires concernés, la liste des partenaires et des structures de prise en charge des femmes victimes de violences
<b>Calendrier de travail</b>	2012 - 2016 (durée du Projet Régional de Santé)
<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	
<b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b>	Mise à disposition effective des informations auprès des professionnels de santé

<b>Action 2-2-3 : Améliorer l'accès à l'IVG pour les femmes souhaitant y avoir recours</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	Agence Régionale de Santé du Centre
<b>Echelle territoriale</b>	Régionale
<b>Partenariats envisagés</b>	DRDFE, CMDFE, Conseils Généraux, Plannings Familiaux, Education Nationale...
<b>Rappel des principaux constats</b>	Malgré un taux régional de recours à l'IVG qui semble se stabiliser et qui est inférieur au taux national, la région Centre se trouve confrontée à une constante augmentation du taux de recours à l'IVG chez les mineures, ainsi qu'à de fortes disparités entre les différents départements de la région.
<b>Description de l'action engagée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer l'information des femmes et des professionnels sur les modalités de prise en charge des IVG (dispositifs, délais, méthodes...), notamment par la mise à jour des établissements et médecins réalisant des IVG et par la diffusion de ces mises à jour.</li> <li>- Maintenir l'offre au sein des services de gynécologie-obstétrique et/ou de chirurgie et organiser cette offre afin d'y accéder sur tous les territoires de santé, tout au long de l'année et jusqu'aux 14 semaines du délai légal.</li> </ul>
<b>Enjeux poursuivis</b>	Améliorer la prise en charge des femmes ayant recours à l'IVG en région Centre
<b>Rôle DRDFE (si nécessaire)</b>	Rôle de relais pour la diffusion des informations auprès de ses réseaux de partenaires
<b>Calendrier de travail</b>	2012-2016 (durée du Projet Régional de Santé)
<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	
<b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux d'IVG (dont taux d'IVG chez les mineures) en région Centre</li> <li>- Nombre d'établissements et médecins pratiquant des IVG</li> <li>- Nombre d'établissements pratiquant des IVG contrôlés</li> </ul>

<b>Fiche Action n°2-2-4 : Former au niveau local les militaires de la gendarmerie à la prise en charge des victimes de violences sexuelles</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	Région de gendarmerie du Centre 7 boulevard Marie Stuart - 45038 ORLEANS CEDEX 1 Tél : 02.38.52.50.50 Mail : rgcent@gendarmerie.interieur.gouv.fr
<b>Echelle territoriale</b>	Région Centre Unités élémentaires des six groupements de gendarmerie : Loiret - Eure-et-Loir - Cher - Indre - Indre-et-Loire - Loir-et-Cher
<b>Partenariats envisagés</b>	Chargées de mission aux Droits des Femmes et à l'Égalité auprès des DDCS-DDCSPP
<b>Rappel des principaux constats</b>	Les militaires de la gendarmerie départementale sont amenés à prendre en charge des victimes de violences sexuelles. Ils reçoivent une instruction lors de leur formation initiale en école de gendarmerie relayée par des instructions collectives mensuelles au niveau de chaque compagnie de gendarmerie départementale.  Des formations existent en partenariat avec l'école nationale de la magistrature concernant "les violences sexuelles sur mineurs" et "les violences conjugales". Cependant, les places accordées pour ces formations sont très rares et onéreuses.
<b>Description de l'action engagée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilan des instructions collectives (fréquence et contenu)</li> <li>- Sensibilisation des commandants de compagnie à la formation continue des gendarmes concernant la prise en charge des victimes de violences sexuelles</li> <li>- Renouveler l'action chaque année</li> </ul>
<b>Enjeux poursuivis</b>	Maintenir la qualité de la prise en charge par la gendarmerie nationale des victimes de violences sexuelles
<b>Calendrier de travail</b>	. Bilan : 1er semestre  . Mise en application : 2ème semestre
<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	Mesure de l'évolution au travers d'un bilan annuel des actions de formation engagées au niveau local
<b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b>	

<b>Fiche Action n° 3-1-1 : Mise en œuvre de l'égalité au sein de la fonction publique</b>	
<b>Pilotes de l'action</b>	Plateforme RH de la préfecture de région et Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
<b>Echelle territoriale</b>	Région
<b>Partenariats envisagés</b>	Toutes les directions régionales de l'état ainsi que l'ARS, Pôle Emploi, les DDSP
<b>Rappel des principaux constats</b>	Féminisation importante au sein de chacun des ministères tous corps confondus Inversion de ces chiffres pour le cadres A+ Manque d'éléments d'analyse pour constater les inégalités
<b>Description de l'action engagée</b>	A partir de l'ensemble des documents existants, produire une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de chaque direction en incluant les aspects d'égalité salariale, articulation des temps de vie, déroulement de carrière, promotion, formation
<b>Enjeux poursuivis</b>	Mieux connaître la situation comparée des femmes et des hommes au sein des services de l'Etat Identifier les pistes de travail Définir les domaines prioritaires d'actions à engager notamment pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes et articuler et concilier les temps de vie pour les femmes et pour les hommes
<b>Calendrier de travail</b>	2012 : Analyse de la situation et identification d'actions (3-4 réunions de travail entre avril et décembre 2012) 2013 : Mise en place d'actions pour résorber les inégalités
<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A approfondir lors des premières réunions de travail</li> </ul>
<b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b>	

<b>Fiche Action n°3-2-1 : Séminaire sur la thématique « droits des femmes »</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	Rectorat
<b>Echelle territoriale</b>	Académie
<b>Partenariats envisagés</b>	DRDFE
<b>Rappel des principaux constats</b>	
<b>Description de l'action engagée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer chaque année au plan académique de formation continue des personnels du second degré public de l'éducation nationale (encadrement, enseignants, d'éducation, d'orientation, administratifs) un séminaire sur la thématique « droits des femmes »</li> <li>• Mettre en place cette formation</li> <li>• L'accès pourra être proposé aux personnels des autres directions régionales via la plate forme interministérielle de formation</li> </ul>
<b>Enjeux poursuivis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation</li> </ul>
<b>Calendrier de travail</b>	L'inscription au plan de formation doit être prévue avant juin 2012, le séminaire pourrait se dérouler en mars 2013
<b>Modalités de suivi et d'évaluation de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de candidatures, nombre de retenus, nombre de présents</li> <li>• Fiche d'évaluation à rendre à la fin de la journée</li> </ul>
<b>Indicateurs de réalisation et d'impact</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de présents</li> <li>• Nombre de candidatures/ nombre de personnels potentiellement concernés</li> </ul>

<b>Fiche Action n°3-2-2 : « Mise en place d'une formation à distance des encadrants sur l'égalité filles/garçons dans le système éducatif » dans le cadre de Pairform@nce</b>	
<b>Pilote de l'action</b>	Rectorat
<b>Echelle territoriale</b>	Académie
<b>Partenariats envisagés</b>	Action qui s'inscrit dans le cadre de la convention régionale du Centre pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif. Axe 3 de la Convention : "Intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système éducatif".
<b>Rappel des principaux constats</b>	<p>La mixité dans les établissements scolaires est inscrite dans la loi depuis 1975. Aujourd'hui, les filles peuvent désormais accéder à toutes les études et à tous les domaines professionnels. Cependant des disparités dans les choix de formations et de professions des filles et des garçons persistent. Trop souvent des a priori guident les choix professionnels entre les métiers dits "féminins" et les métiers dits "masculins".</p> <p>Les filles réussissent mieux dans leur scolarité que les garçons mais leur orientation est différente et beaucoup moins diversifiée, ce qui à terme les désavantage sur le marché de l'emploi.</p>
<b>Description de l'action engagée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation à distance des enseignants, conseillers d'orientation psychologue, conseillers principaux d'éducation, documentalistes, équipes de directions... via la plateforme <a href="#">Pairform@nce</a></li> <li>• La formation des stagiaires se décompose en plusieurs modules : Autoformation (mise à disposition de diverses ressources), Production collective d'une séquence pédagogique et réalisation d'une fiche action (sensibiliser les élèves à la thématique de l'égalité - mixité) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Mutualisation des fiches actions réalisées suite à la mise en œuvre de la séquence pédagogique (lisibilité des actions réalisées dans les établissements scolaires)</li> <li>o Retour réflexif (analyse collective des pratiques de chaque stagiaire et des difficultés rencontrées à la réalisation des séquences sur le thème de l'égalité - mixité)</li> </ul> </li> </ul>
<b>Enjeux poursuivis</b>	Le parcours "Égalité filles-garçons dans le système éducatif" a pour objectif d'accompagner les acteurs de l'orientation dans leurs actions de sensibilisation de leurs élèves aux stéréotypes de sexes afin que ceux-ci intègrent pleinement la diversité des choix d'orientation pour ainsi favoriser l'ouverture de tous les possibles.
<b>Calendrier de travail</b>	De janvier à juin

## 4 Annexes – Données de cadrage régionales

### 2.1.1 Données de cadrage socio-démographiques

#### • Population totale : 2.1.1\_1

Population estimée par sexe et âge au 1er janvier								
Au 1er janvier 2010 (p)								
Tranche d'âge	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Centre	France
<b>Femmes</b>	<b>159 659</b>	<b>217 772</b>	<b>119 452</b>	<b>306 206</b>	<b>168 861</b>	<b>335 781</b>	<b>1 307 731</b>	<b>33 352 886</b>
moins de 20 ans	33 255	53 101	23 748	69 377	37 278	80 307	297 066	7 808 583
de 20 à 39 ans	32 620	51 691	23 409	74 922	35 012	82 748	300 402	8 306 167
de 40 à 59 ans	44 370	59 338	32 644	81 216	45 896	88 885	352 349	8 936 378
de 60 à 74 ans	27 584	30 348	21 168	44 997	27 418	47 456	198 971	4 724 383
de 75 ans ou plus	21 830	23 294	18 483	35 694	23 257	36 385	158 943	3 577 375
<b>Hommes</b>	<b>150 474</b>	<b>209 163</b>	<b>112 396</b>	<b>284 885</b>	<b>159 782</b>	<b>320 360</b>	<b>1 237 060</b>	<b>31 294 714</b>
moins de 20 ans	35 202	56 116	24 806	71 673	39 560	84 580	311 937	8 179 526
de 20 à 39 ans	33 480	51 760	24 142	73 432	35 230	83 387	301 431	8 213 588
de 40 à 59 ans	43 098	58 495	32 632	77 752	44 991	86 104	343 072	8 576 986
de 60 à 74 ans	25 452	28 145	19 376	40 082	25 170	43 827	182 052	4 233 723
de 75 ans ou plus	13 242	14 647	11 440	21 946	14 831	22 462	98 568	2 090 891
<b>Ensemble</b>	<b>310 133</b>	<b>426 935</b>	<b>231 848</b>	<b>591 091</b>	<b>328 643</b>	<b>656 141</b>	<b>2 544 791</b>	<b>64 647 600</b>
moins de 20 ans	68 457	109 217	48 554	141 050	76 838	164 887	609 003	15 988 109
de 20 à 39 ans	66 100	103 451	47 551	148 354	70 242	166 135	601 833	16 519 755
de 40 à 59 ans	87 468	117 833	65 276	158 968	90 887	174 989	695 421	17 513 364
de 60 à 74 ans	53 036	58 493	40 544	85 079	52 588	91 283	381 023	8 958 106
de 75 ans ou plus	35 072	37 941	29 923	57 640	38 088	58 847	257 511	5 668 266

p : résultats provisoires arrêtés fin 2011.  
Source : Insee, estimations de population au 1er janvier.

#### • Natalité et fécondité : 2.1.1\_2

Centre	Naissances en 2010	dont hors mariage (en %)	Taux brut de natalité pour 1 000 habitants en 2009	Indicateur conjoncturel de fécondité pour 100 femmes en 2009			
				Total	15-24 ans	25-34 ans	35-49 ans
Centre	30 684	56,6	11,8	204	34	135	35
France de province	616 130	56,6	12,nd	nd	nd	nd	nd
France métropolitaine	800 655	54,2	12,6	198	30	129	39

Source : Insee, État civil.

#### • Familles monoparentales : 2.1.1\_3

Composition des familles en région Centre				
	2008	%	1999	%
<b>Ensemble</b>	<b>717 529</b>	<b>100</b>	<b>692 857</b>	<b>100</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	302 205	42,1	326 293	47,1
<b>Familles monoparentales :</b>	81 304	11,3	69 985	10,1
<b>hommes seuls avec enfant(s)</b>	14 256	2	11 417	1,6
<b>femmes seules avec enfant(s)</b>	67 049	9,3	58 568	8,5
<b>Couples sans enfant</b>	334 020	46,6	296 579	42,8

Sources : Insee, RP1999 et RP2008 exploitations complémentaires.

Composition des familles en France métropolitaine				
	2008	%	1999	%
<b>Ensemble</b>	<b>17 133 575</b>	<b>100</b>	<b>16 096 782</b>	<b>100</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	7 541 331	44	7 848 148	48,8
<b>Familles monoparentales :</b>	2 318 375	13,5	1 984 599	12,3
<b>hommes seuls avec enfant(s)</b>	373 803	2,2	292 698	1,8
<b>femmes seules avec enfant(s)</b>	1 944 573	11,3	1 691 901	10,5
<b>Couples sans enfant</b>	7 273 868	42,5	6 264 035	38,9

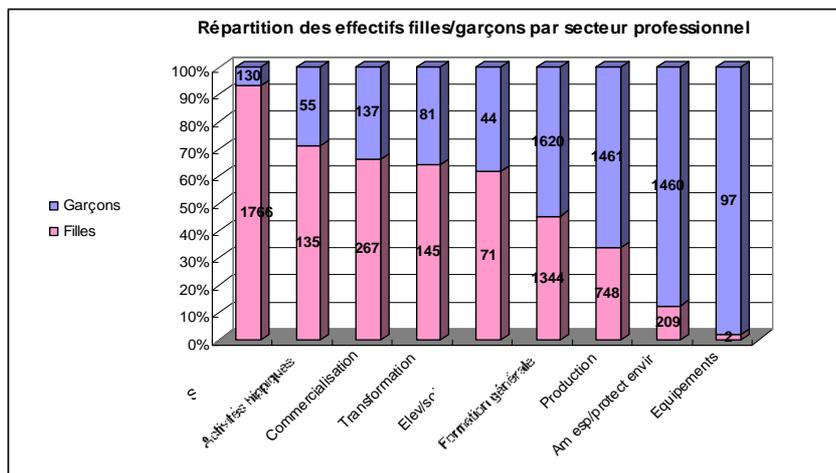
Sources : Insee, RP1999 et RP2008 exploitations complémentaires.

### 2.1.2 De l'école à l'emploi : situation comparée des trajectoires des femmes et des hommes dans le Centre.....

- **Effectifs et résultats scolaires :**

Voir Dossier Femmes en région Centre 2009 – Article filles et garçons dans le système éducatif

- **Enseignement agricole : 2.1.2\_1**



Source : DRAAF Centre - Conseil Régional Centre - rentrée 2010

- **Diplômes : 2.1.2\_2**

Dernier diplôme obtenu selon le sexe et l'âge dans le Centre en 2008					
	Femmes				
	15-29 ans	%	30 ou plus	%	Total %
Aucun diplôme	14 861	12,4	171 660	20,1	19,1
CEP	505	0,4	169 526	19,8	17,4
BEPC, brevet	6 804	5,7	63 541	7,4	7,2
CAP ou BEP	26 991	22,5	180 472	21,1	21,3
Bac général, technologique ou professionnel	30 057	25,0	114 841	13,4	14,9
Diplôme niveau bac + 2	25 662	21,4	89 887	10,5	11,9
Diplôme supérieur à bac + 2	15 266	12,7	64 655	7,6	8,2
<b>Total</b>	<b>120 166</b>	<b>100</b>	<b>854 562</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	Hommes				
	15-29 ans	%	30 ou plus	%	Total %
Aucun diplôme	20 284	15,9	142 253	18,5	18,1
CEP	725	0,6	99 142	12,9	11,1
BEPC, brevet	7 761	6,1	36 435	4,7	4,9
CAP ou BEP	40 491	31,8	258 192	33,5	33,2
Bac général, technologique ou professionnel	29 060	22,7	98 445	12,8	14,2
Diplôme niveau bac + 2	18 140	14,2	62 687	8,1	9,0
Diplôme supérieur à bac + 2	11 504	9,0	73 539	9,5	9,5
<b>Total</b>	<b>127 965</b>	<b>100</b>	<b>770 693</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant terminé leurs études  
Source : Insee, RP2008 exploitation principale.

• **Activité : 2.1.2.\_3**

**Taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans selon le sexe en 2008**

Tranches d'âge	Centre	Province	Métropole
<b>Femmes</b>	<b>69,2</b>	<b>66,8</b>	<b>67,8</b>
15-19 ans	16,6	14,7	14,4
20-24 ans	69,1	64,5	64,0
25-54 ans	87,2	84,6	85,1
55-59 ans	59,5	56,0	58,1
60-64 ans	13,0	13,6	15,4
<b>Hommes</b>	<b>76,1</b>	<b>75,1</b>	<b>75,7</b>
15-19 ans	27,3	24,2	23,0
20-24 ans	77,3	73,3	71,9
25-54 ans	95,1	94,2	94,3
55-59 ans	62,3	62,0	64,5
60-64 ans	14,1	15,5	18,3
<b>Ensemble</b>	<b>72,6</b>	<b>70,9</b>	<b>71,7</b>
15-19 ans	22,1	19,5	18,8
20-24 ans	73,2	69,0	68,0
25-54 ans	91,1	89,4	89,6
55-59 ans	60,9	58,9	61,2
60-64 ans	13,5	14,6	16,8

Champ : population des ménages  
Source : Insee, RP2008 exploitation principale.

• **Catégories socioprofessionnelles : 2.1.2.\_4**

Femmes actives de 15 ans ou plus ayant un emploi par sexe, catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité économique

	Agriculture	Industrie	Construction	Commerce, transports et services divers	Adm publique, enseignement, santé, action sociale	Ensemble
<b>Catégories socioprofessionnelles</b>						
<b>Agriculteurs exploitants</b>	5 914	40	19	193	59	6 225
<b>Artisans, commerçants, chefs entreprise</b>	165	2 210	732	13 313	665	17 085
<b>Cadres, professions intellectuelles sup.</b>	134	4 683	521	19 034	23 501	47 872
<b>Professions intermédiaires</b>	566	12 935	1 663	46 052	68 921	130 136
<b>Employés</b>	1 301	12 985	4 215	105 529	115 094	239 124
<b>Ouvriers</b>	2 840	25 183	891	24 883	6 080	59 878
<b>Ensemble</b>	10 919	58 036	8 041	209 004	214 321	500 321

Source : Insee, RP2008 exploitation complémentaire.

• **Temps partiel : 2.1.2.\_5**

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2008

	Centre		France métropolitaine	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble	5,7	26,9	6,8	29,3
15 à 24 ans	15,7	31,9	19,2	36,7
25 à 54 ans	3,7	25,7	4,6	28,1
55 à 64 ans	8,7	30,8	9,1	31,5

Source : Insee, RP2008 exploitation principale.

• **Salaire annuel moyen : 2.1.2\_6**

<b>Revenu salarial annuel moyen net de prélèvements en région Centre en 2009</b>			
en euros	Femmes	Hommes	Écart (%)
<b>Cadres</b>			
Centre	29 671	39 189	-24,3
France de province	29 345	38 880	-24,5
France	32 235	42 682	-24,5
<b>Professions intermédiaires</b>			
Centre	20 985	25 251	-16,9
France de province	20 296	24 948	-18,6
France	20 963	25 312	-17,2
<b>Employés</b>			
Centre	13 342	16 414	-18,7
France de province	12 770	16 076	-20,6
France	13 168	16 454	-20,0
<b>Ouvriers qualifiés</b>			
Centre	15 327	18 178	-15,7
France de province	14 336	17 988	-20,3
France	14 625	18 157	-19,5
<b>Ouvriers non qualifiés</b>			
Centre	11 796	14 152	-16,7
France de province	10 909	14 033	-22,3
France	10 959	14 161	-22,6

Champ : lieu de résidence.  
Source : Insee, DADS.

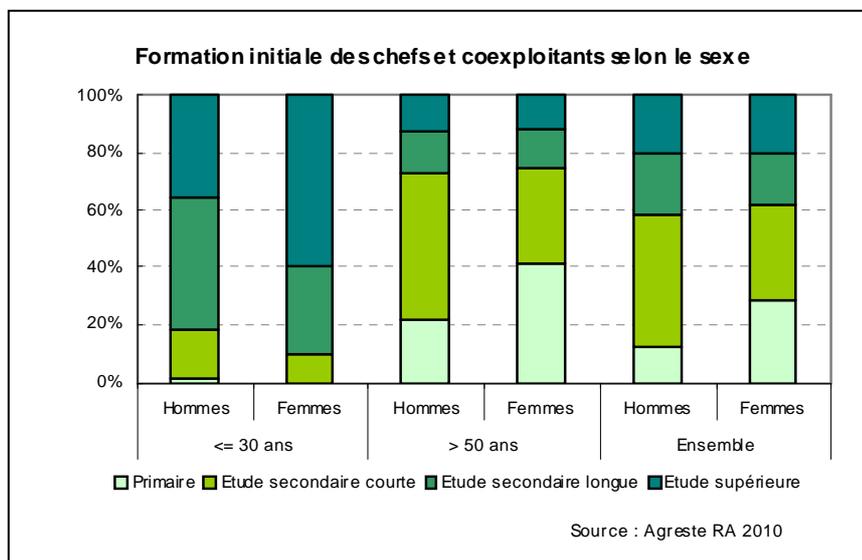
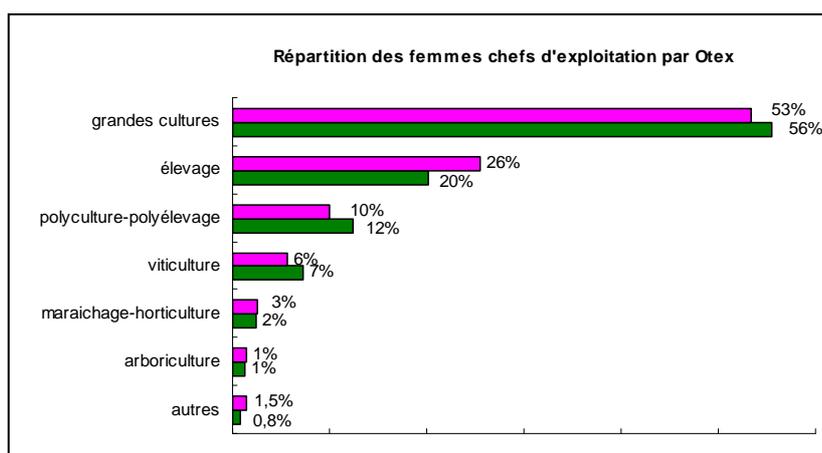
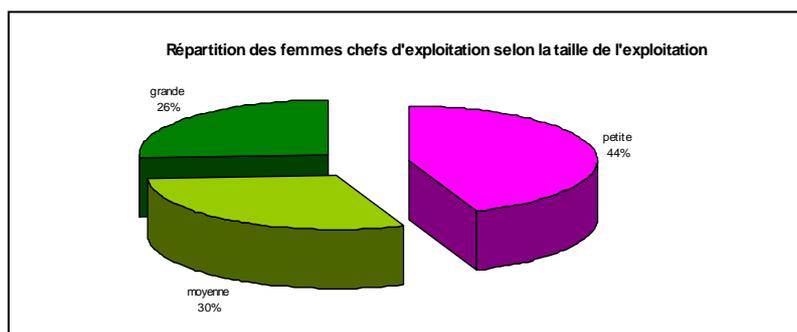
• **Création d'entreprises individuelles : 2.1.2\_7**

Entreprises individuelles créées en 2011 en région Centre				
	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Moins de 20 ans	106	33	139	23,7
20-29 ans	1936	1199	3135	38,2
30-39 ans	2101	1261	3362	37,5
40-49 ans	1685	1083	2768	39,1
50-59 ans	1018	596	1614	36,9
60 ans et plus	581	205	786	26,1
Total	7427	4377	11804	37,1

Source : Insee, répertoire SIRENE

• **Part et caractéristiques des femmes cheffes d'exploitation agricole : 2.1.2\_8**





Les femmes sont 4 900 à être cheffes d'exploitation et **représentent 20 % des chefs d'exploitation dans la région**, c'est un taux identique à celui relevé en 2000.

Elles sont surtout **présentes dans les petites structures et apparaissent sous-représentées dans les grandes exploitations** où on ne les retrouve que dans 26 % des cas contre 45 % pour l'ensemble des chefs d'exploitation.

Les femmes cheffes d'exploitation sont sur-représentées, par rapport à l'ensemble des chefs d'exploitation, dans les **exploitations spécialisées en élevage** et notamment dans le secteur des ovins-caprins ou des bovins et autres herbivores.

**Les femmes sont en moyenne moins diplômées que les hommes mais les femmes de moins de 30 ans sont plus diplômées que les hommes.**

Au sein des chefs d'exploitation et coexploitants, les femmes sont en moyenne moins diplômées que les hommes.

Ce constat est notamment dû au fait que les deux tiers des femmes chefs d'exploitation ou coexploitantes ont plus de 50 ans, cette proportion étant de 52 % pour les hommes.

Par ailleurs, les femmes cheffes d'exploitation sont surtout présentes dans les petites structures.

Enfin, elles sont sur-représentées dans les exploitations spécialisées en élevage (présentes dans 26 % des cas pour 20 % s'agissant du total des chefs) et notamment dans le secteur des ovins-caprins ou des bovins et autres herbivores.

L'écart de niveau d'études entre les hommes et les femmes est cependant différencié en fonction de l'âge.

**Chez les moins de 30 ans, les femmes ont un niveau de formation nettement supérieur à celui des hommes. C'est l'inverse parmi les plus de 50 ans.**

Les jeunes agricultrices ont choisi leur métier alors que les agricultrices plus âgées ont plutôt rejoint l'activité de leur conjoint pour des raisons sociales ou fiscales. Les femmes qui s'orientent aujourd'hui vers les métiers de l'agriculture visent un niveau de qualification supérieur pour faciliter leur insertion professionnelle.

### 2.1.3 Accès aux responsabilités politiques : 2.1.3\_1

	Centre		France
	Nombre total d'élus	% femmes	% femmes
Maires	1842	14,4	13,8
Conseillers généraux	198	13,6	13,8
Conseillers régionaux	77	44,0	48,0
Députés	23	13,0	18,5
Sénateurs	15	13,0	21,8
Députés européens *	5	20,0	44,6

\* région Massif central-Centre  
Sources : Assemblée nationale, Sénat, Préfectures de département.

La circulaire 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



Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE  
DE LA COHÉSION SOCIALE**

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

Bureau de l'animation et de la veille (B1)  
Dossier suivi par : Marie-Christine RIEUBERNET  
Tél : 01 53 86 10 66  
Courriel : [marie-christine.rieubernet@social.gouv.fr](mailto:marie-christine.rieubernet@social.gouv.fr)

DGCS-SDFE n° 11- 235

MERCURE/D/1418  
cohésion sociale

La ministre des solidarités et de la

à

Madame et Messieurs les préfets de région  
- Secrétariats généraux pour les affaires régionales  
*A l'attention de mesdames les déléguées régionales aux  
droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les  
hommes*

*(pour mise en œuvre)*

Mesdames et Messieurs les préfets de département  
- Directions départementales de la cohésion sociale  
- Directions départementales de la cohésion sociale et  
- de la protection de la population  
*A l'attention de mesdames et monsieur les chargés de  
mission départementaux aux droits des femmes et à  
l'égalité entre les femmes et les hommes*  
*(pour information)*

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

**Examinée par le COMEX du 12 septembre 2011**

Date d'application : immédiate

NOR : SCSA1125285C

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

**Résumé** : prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes par les services de l'État en région, via un document unique : le Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ; modalités de concertation, de validation et de suivi du plan.

**Mots-clés** : politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes ; Délégué-e-s régionaux aux droits des femmes et à l'égalité et chargé-e-s de mission départementaux aux droits des femmes et à l'égalité.

**Textes de référence** : instruction du gouvernement N°DGCS/SDFE-B1/2011/327 du 5 août

2011 relative à la mise en œuvre territoriale de la politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes.
<b>Textes abrogés</b> : néant
<b>Textes modifiés</b> : néant
<b>Annexe</b> : présentation de l'expérimentation sur la mise en place d'un Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Haute-Normandie.
<b>Diffusion</b> : SGAR (préfectures de région), DJSCS outre-mer, DDCS, DDCSPP.

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

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

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

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

Au niveau local, PROGREG est centré sur l'accompagnement des partenaires locaux (ensemble des services et agences de l'État en région<sup>16</sup>, collectivités, organismes consulaires...) pour la mise en place des Plans régionaux stratégiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH).

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

Il est obligatoirement structuré en deux volets d'intervention :

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

La durée du PRSEFH se réalise dans un cadencement pluriannuel.

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

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

<sup>16</sup> DRCSJS, DIRECCTE, DREAL, DRAAF, DRFIP, DDSP, Rectorat, Justice, gendarmerie, ARS, pôle emploi,...

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

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

Le PRSEFH fait l'objet au niveau régional -via le comité de suivi-, d'une évaluation<sup>17</sup> au moins annuelle, afin notamment de :

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

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

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

- a fait réaliser dans une région volontaire, un PRSEFH expérimental (*cf. annexe jointe sur l'expérimentation en Haute-Normandie*),
- poursuit les travaux avec l'ensemble des déléguées régionales qui ont été étroitement associées depuis le début 2011 à l'élaboration des nomenclatures qui serviront de base pour les phases de diagnostic, propositions, suivi et évaluation. A ce titre, elles bénéficieront d'une journée de formation à ces outils le 30 septembre 2011 à Paris.
- met en place dans chaque région<sup>18</sup>, une journée de formation en octobre/novembre 2011, des partenaires locaux sur les enjeux de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques et sur sa prise en compte.

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

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

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

Pour la ministre et par délégation

*signé*

Sabine FOURCADE  
Directrice générale de la cohésion sociale  
Déléguée interministérielle  
aux droits des femmes et à l'égalité  
entre les femmes et les hommes

<sup>17</sup> L'évaluation s'effectue, notamment, au moyen d'une enquête régionale auprès des acteurs locaux participants, afin de permettre des analyses qualitatives et quantitatives des actions mises en œuvre.

<sup>3</sup> Métropole et Outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Réunion, Guyane, Mayotte).

Les Directions et Services engagés dans le Plan Régional Stratégique en faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes du CENTRE

Les référents-tes du réseau régional « Égalité entre les femmes et les hommes » du CENTRE

**Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité du Centre**

*Gyslaine JARMAKOWSKI* - Déléguée Régionale

**Secrétariat Général aux Affaires Régionales du Centre**

*Dominique BASTARD* - Directrice Administrative et Financière

*Bernadette BEYSSAC* - Chargée de Mission - Cohésion Sociale

**Rectorat - Académie Orléans Tours**

*Jessica HERY* - Chargée de mission égalité femmes/hommes

*Dominique MARBEUF* - Cheffe de la division Formation

*Evelyne RICHARD* - Chargée de mission auprès du recteur

**Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt du Centre**

*Claire COULANGES* - Chargée de mission actions culturelles et insertion

*Odile WILLEMETZ* - Chargée de mission Orientation-communication

**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre**

*Michèle MARCHAIS* - Directrice Régionale adjointe - Pôle travail

*Naïma HOUITAR-ASSAOUI* - Responsable régionale Ressources Humaines et Formations

**Direction régionale des affaires culturelles du Centre**

*Dominique MASSON* - Chargée de coordination

**Agence régionale de santé du Centre**

*Emilie MASSE* - Chargée de mission Santé Publique

*Jasmine RIBAUT-VIART* - Responsable Ressources Humaines

**Plateforme GRH**

*Didier GLORET* - Directeur

**DDCSPP du Cher**

*Solenn MONNERAT* - Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité

**DDCSPP de l'Eure et Loir**

*Dominique COLLET-CHAPENTIER* - Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité

**DDCSPP de l'Indre**

*Savina ALVAREZ* - Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité

**DDCS de l'Indre et Loire**

*Nadine LORIN* - Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité

**DDCSPP du Loir et Cher**

*Juliette MACQUET* - Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité

**DDCS du Loiret**

*Vanessa KERAMPYRAN - Chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité*

**Direction départementale de la Sécurité Publique du Cher**

*Ghislaine VALLE - Cheffe d'Etat-Major*

**Direction départementale de la Sécurité Publique d'Eure et Loir**

*Jean Philippe MATIAS - Capitaine de police - Adjoint chef de Sureté départementale*

**Direction départementale de la Sécurité Publique d'Indre**

*Olivier CHATEAUNEUF - Chef du Bureau Etat-Major*

*Isabelle GERVAIS - Cheffe du Bureau d'Ordre et d'Emploi*

**Direction départementale de la Sécurité Publique d'Indre et Loire**

*Ghislaine COUPELLE - AIOM - Cheffe du service de gestion opérationnelle*

**Direction départementale de la Sécurité Publique du Loir et Cher**

*Corinne HALOIN - Sous brigadier de Police*

**Direction départementale de la Sécurité Publique du Loiret**

*Bernard CAILLAUD - Capitaine de police - Responsable Unité de Prévention Service Etat-Major*

*Célia THERESE - SACN - Service Etat-Major*

**Direction des douanes du Centre**

*Pascale CERBELAUD - Secrétaire générale régionale*

**Direction régionale POLE EMPLOI**

*Thierry HUORT - Chef de cabinet*

**Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale du Centre**

*Rodolphe LEGENDRE - Conseiller d'éducation populaire - pôle égalité des chances*

**Direction régionale des finances publiques du Centre**

*Marie-Noël QUEREL - Responsable des ressources humaines*

**Région de Gendarmerie du Centre**

*Olivier GREATTI - Gestionnaire RH -Bureau du personnel*

*Maryse GENEVRIER - Cheffe de la section Chancellerie - Bureau du personnel*

**Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement du Centre**

*Annick CONSTANTIN - Cheffe du service Pilotage et Animation Régionale*

*Frédéric LEDOUBLE - Adjoint SG*

**Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse Centre-Bourgogne**

*Pierre FERRERI - Adjoint du directeur territorial Orléans*

**INSEE du Centre**

*Martine BLOUIN - Responsable division communication externe*

## LETTRE DE MISSION

### Le, la Référent-e fait partie du réseau régional du Centre « Égalité entre les femmes et les hommes »

#### Principes généraux

Depuis 2010, la France s'est dotée d'un mécanisme institutionnel à dimension interministérielle, caractérisé au niveau administratif par la création de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) et la désignation de sa Directrice générale en tant que Déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Afin d'accompagner la dynamique impulsée au niveau national, un Programme Régional Stratégique en faveur de l'égalité hommes femmes (PRSEFH)** (conformément aux instructions de la circulaire n° DGCS/B1/2011/358 du 12 septembre 2011) est en cours d'élaboration dans toutes les régions de France et d'outre-mer, sous l'autorité du Préfet-SGAR, avec l'appui des Déléguées Régionales aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) qui leur sont rattachées, en pleine concertation avec les services et agences de l'Etat.

Le PRSEFH vise à organiser un dispositif pérenne et homogène sur l'ensemble du territoire mobilisant tous les acteurs publics sur l'importance et les enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques.

Il comportera deux parties,

- Externe :

L'une visant à intégrer le genre dans les politiques publiques.

Elle est obligatoirement structurée en 2 volets d'intervention :

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

- Interne :

La seconde concernant l'engagement de l'Etat employeur pour améliorer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Elaboré pour la première fois, le PRSEFH poursuit différents objectifs :

- Mobiliser l'ensemble des services de l'Etat en région en faveur de l'égalité Femmes/Hommes.
- Rendre lisible et visible dans un document transversal unique les engagements locaux en faveur de cette politique interministérielle.
- Garantir la continuité des actions conduites, pilotées ou impulsées par le réseau aux droits des femmes et à l'égalité et/ou par les différents services de l'Etat, seuls ou en partenariat avec d'autres acteurs régionaux ou locaux.
- Impulser de nouvelles actions structurantes en faveur de l'égalité Femmes/Hommes et de la résorption des inégalités.
- Organiser la mutualisation des moyens.

L'ensemble des services et agences de l'Etat en région est concerné par le présent plan d'actions.

Le PRSEFH devra s'articuler et prendre appui sur l'ensemble des plans, programmes ou dispositifs existants dans le Centre.

La DRDFE est chargée de coordonner la mise en œuvre du présent plan d'actions régional sous l'autorité du Préfet de région et d'apporter son appui aux signataires du PRSEFH.

Le PRSEFH est décliné au niveau départemental. Ainsi un certain nombre d'actions d'initiative régionale font l'objet d'une coordination et d'une déclinaison départementale harmonisée.

## Rôle du ou de la référent-e et du réseau de référents-es

Un réseau de référents, désignés au plus haut niveau hiérarchique au sein de chacun des services déconcentrés et agences au niveau régional<sup>19</sup>, est en charge de l'élaboration puis du suivi de la mise en œuvre du PRSEFH pour son administration de rattachement et la sensibilisation des équipes aux enjeux de cette mise en œuvre. Le réseau participera à l'élaboration des 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 également mobilisé pour :

- L'élaboration d'un diagnostic régional annuel ;
- L'échange de bonnes pratiques propres à chaque service ;
- Le suivi et l'évaluation des actions du PRSEFH.

Les référents n'ont pas vocation à prendre en charge la responsabilité de la prise en charge de l'égalité au sein de leur administration ou établissement. Ils agissent sous l'autorité hiérarchique de leur direction pour retranscrire et mettre en œuvre les engagements et orientations définis par celle-ci.

**Afin de participer à la conception, au suivi et à l'évaluation du Plan Régional Stratégique pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes en Centre, Madame/Monsieur ..... est nommé/e « référent/e égalité entre les femmes et les hommes », par ..... (*direction : nom*)....., à compter du ..... , pour une période de deux ans, renouvelable tacitement.**

*A Orléans, le*

Le Préfet de la Région  
Centre,

*Autorité hiérarchique  
(à personnaliser)*

Le, La Référent-e  
Egalité,

## 5 Signataires

### **du Programme Régional Stratégique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le Centre 2012 - 2013**

<p>Le Préfet de la région Centre, Préfet du Loiret</p> <p>Michel CAMUX</p>	<p>Le Préfet du Cher</p> <p>Nicolas QUILLET</p>	<p>Le Préfet de l'Eure-et-Loir</p> <p>Didier MARTIN</p>
<p>Le Préfet de l'Indre</p> <p>Xavier PENEAU</p>	<p>Le Préfet de l'Indre-et-Loire</p> <p>Jean-François DELAGE</p>	<p>Le Préfet de Loir-et-Cher</p> <p>Gilles LAGARDE</p>
<p>La Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité du Centre</p> <p>Gyslaine JARMAKOWSKI</p>	<p>La Rectrice de l'académie d'Orléans-Tours Chancelière des Universités</p> <p>Marie REYNIER</p>	<p>Le Directeur régional des finances publiques du Centre</p> <p>Philippe DUFRESNOY</p>
<p>Le Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt du Centre</p> <p>François PROJETTI</p>	<p>Le Directeur régional de l'environnement de l'aménagement et du logement</p> <p>Nicolas FORRAY</p>	<p>Le Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale</p> <p>Yannick BARILLET</p>

<p>Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi</p> <p>Michel DERRAC</p>	<p>Le Directeur régional des affaires culturelles</p> <p>Jean-Claude VAN DAM</p>	<p>Le Directeur général de l'agence régionale de santé du Centre</p> <p>Jacques LAISNE</p>
<p>La Directrice régionale des douanes et impôts indirects</p> <p>Christine DURRINGER</p>	<p>Le Directeur régional de l'INSEE</p> <p>Dominique PERRIN</p>	<p>Le Directeur régional de Pôle Emploi</p> <p>Jean-Marc VERMOREL</p>
<p>Le Commandant de la Région de Gendarmerie du Centre</p> <p>Simon-Pierre BARADEL</p>	<p>Le Directeur départemental de la sécurité publique du Cher</p> <p>Marc FERNANDEZ</p>	<p>Le Directeur départemental de la sécurité publique de l'Eure-et-Loir</p> <p>Patrick MEYNIER</p>
<p>La Directrice départementale de la sécurité publique de l'Indre</p> <p>Brigitte SIFFERT</p>	<p>Le Directeur départemental de la sécurité publique de l'Indre-et-Loire</p> <p>Olivier LE GOUESTRE</p>	<p>Le Directeur départemental de la sécurité publique du Loir-et-Cher</p> <p>Thierry PALERMO</p>
<p>Le Directeur départemental de la sécurité publique du Loiret</p> <p>Pascal BELIN</p>		