
DOSSIER DE PRESSE

PRIX DU 8 MARS

Jeudi 8 mars 2018

Par délibération en date du 8 janvier 2018, le Département a institué le Prix du 8 mars. Ce prix, qui perdurera au fil des ans, vise à accompagner des projets s'inscrivant dans l'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en apportant un soutien financier et un parrainage (via les agents de la collectivité) à des personnes, porteuses d'un projet innovant, ayant un intérêt pour le territoire ardéchois et qui répondent au critère premier énoncé ci-dessus : favoriser l'égalité femmes-hommes.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics « mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée » et évaluent « l'ensemble de leurs actions ».

Le Président du Conseil départemental rend compte annuellement de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en prenant en compte trois dimensions :

- le fonctionnement du Département (voir annexe 1) ;
- les politiques menées sur son territoire ;
- les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

C'est dans ce cadre et au titre notamment du dernier point qu'a été mis en place le dispositif « Prix du 8 mars ».

7 DOSSIERS DÉPOSÉS

Les associations dont le siège est situé en Ardèche avaient jusqu'au 22 février pour faire acte de candidature. **7 dossiers ont été déposés. Trois ne répondaient pas à des points du règlement** (cf. Annexe 2) : association située en Ardèche, non financement par un autre dispositif départemental. Ces trois dossiers ont donc été rejetés malgré la qualité de leur proposition.

Il convient de noter que l'ensemble des projets présentés étaient de valeur, en phase avec le critère prédominant de l'appel à projets et le plus souvent innovants et ambitieux. Le jury¹, présidé par Martine Finiels, première femme élue au Département de l'Ardèche en 2008 (rejointe ensuite par Laëtitia Serre puis en 2015 par 16 autres conseillères départementales), s'est réuni le 1^{er} mars pour étudier les candidatures et proposer une sélection et les dotations dans le cadre d'une **enveloppe dédiée de 12 000 €**.

Les dossiers présentés sont en annexe 3.

¹ Alifa Barket, agent du Département de l'Ardèche / Hélène Debiève, sous-préfète de l'arrondissement de Largentière / Nathalie Exmelin, directrice du CIDFF Ardèche / Magali Ferrandi, capitaine sapeur-pompier volontaire / Sylvie Fiquet, chef d'entreprise / Anne Grenier, artiste

Le jury pouvait attribuer de **1 à 5 « Prix du 8 mars »**. Il a choisi d'**attribuer deux Prix du 8 mars** en se basant sur un ensemble d'items :

- Intérêt du projet pour le territoire : public concerné, thématique transversale, valorisation de l'Ardèche, action pérenne ;
- Valeurs portées par le projet : humaines, sociales, autres ;
- Ambition du projet : élevée, faible, action inhabituelle, action participative ;
- Prise en compte de l'égalité femmes-hommes : dans la conception, la réalisation et les attendus du projet.

DEUX LAUREAT-E-S

Le premier au dossier déposé par l'association « Grains d'ici » et dénommé « Des médias positifs pour et par les femmes en Ardèche : Odette and Co, rurales mais pas ringardes ».

Depuis 2010, l'association Grains d'ici mène des actions où les femmes sont auteures et actrices de leur changement et avec la volonté de changer l'image des femmes rurales françaises et surtout en termes de création d'activités et d'emploi (ex : création du magazine Odette and Co, rurales mais pas ringardes).

En 8 ans, l'association a permis à plus de 60 femmes de retrouver le chemin de l'emploi avec de vrais projets professionnels en adéquation avec leurs envies et adaptés à un territoire qu'elles ont redécouvert positivement. Elle a souhaité élargir son horizon en partant à la recherche de partenaires nationaux et européens. L'université de Grenoble et deux partenaires européens se sont associés à elle pour porter un projet Erasmus mobilité adulte à destination des femmes rurales. C'est sur une partie de ce projet - des médias positifs réalisés par et pour les femmes rurales d'Ardèche - que l'association dépose son dossier :

- Réalisation d'un PLI d'Odette (document sur un thème) autour de la parole des femmes rurales ;
- Réalisation de deux reportages sonores sur des femmes rurales qui bougent ;
- Réalisation d'un micro-trottoir autour des questions égalité femmes-hommes dans les ruralités ;
- Un temps de rencontre en juin et en octobre avec d'autres femmes rurales en Europe autour de l'entrepreneuriat collectif.

Ces actions sont des projets qui permettent tout au long du processus de mise en œuvre de mobiliser des femmes dans leur projet d'insertion professionnelle et de reconnaissance de leurs talents, de leurs compétences et du fait qu'elles ont les mêmes droits que les hommes.

L'avis du jury :

Outre la très forte implication au regard de l'égalité femmes-hommes, ce projet qui s'inscrit dans une continuité est innovant (médias positifs), utile pour le territoire et ses habitant-e-s et porte une ambition qui ouvre sur le monde, les autres, l'entrepreneuriat féminin. Le jury a souhaité soutenir le projet à hauteur de 7 000 euros (budget prévisionnel : 31 200 euros).

Le second au projet porté par l'association « Le slow tour » et qui porte le même nom.

Il a pour ambition d'inspirer et de promouvoir des modes de vie responsables. Comment : en démocratisant les innovations sociales et environnementales, afin d'atteindre le grand public et révéler la nécessité de changer les façons de consommer. L'association va entreprendre un tour d'Europe de 5 mois pour partir à la rencontre d'entrepreneur.e.s qui répondent aux besoins sociaux et environnementaux et qui sont porteurs d'innovations.

Cette immersion se traduira par de la transmission :



- 1 reportage vidéo par capitale (5 minutes). 1 interview d'un entrepreneur "coup de cœur" par capitale. 1 newsletter tous les 10 jours. 1 publication par jour sur les réseaux sociaux : initiatives, inspirations, rencontres...
- la création d'un documentaire, retraçant l'expérience, les rencontres et les devenir sociaux et environnementaux de chaque capitale.

Et de la sensibilisation (septembre 2018-septembre 2019) :

- dans 11 villes en France et notamment en Ardèche sous forme de conférences-débat et/ou ateliers par ville, accompagnés par la projection du documentaire réalisé.

L'avis du jury :

Le jury a considéré que l'innovation était majeure dans le mode de traitement et de recueil de l'information, que ce projet était en capacité de conduire à une consommation et des modes de vie plus responsable et qu'il incluait dans sa démarche une réelle prise en compte et promotion de l'égalité femmes-hommes. Le jury a souhaité doter ce projet à hauteur de 5 000 euros (budget prévisionnel : 22 500 euros).

Les 2 autres projets éligibles pourront être accompagnés en termes d'ingénierie pour faciliter leur aboutissement.

CONTACT

DÉPARTEMENT DE L'ARDÈCHE

Hôtel du Département BP 737 – 07007 Privas cedex

www.ardeche.fr

Isabelle SEREN / Sandrine BARBERINO / Corine FONTANARAVA

Direction de la Communication

04.75.66.71.46 / 04.75.66.77.08

com@ardeche.fr

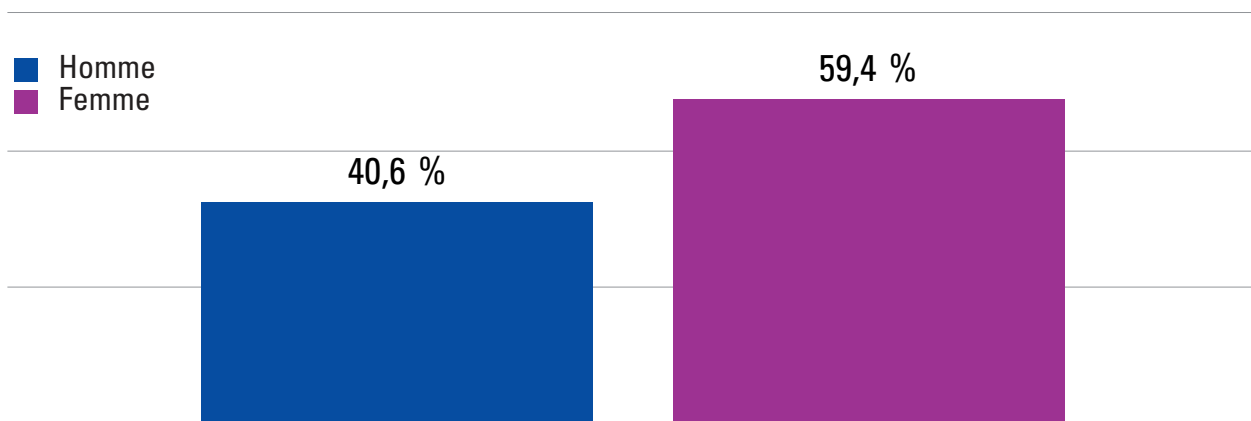


www.ardeche.fr

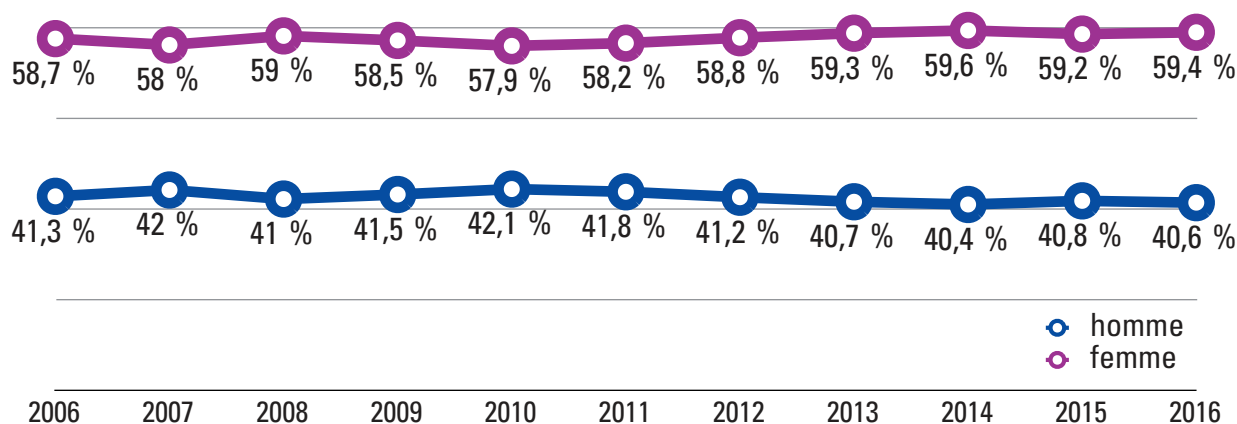
Hôtel du Département - Quartier La Chaumette
BP 737 - 07007 Privas cedex - tél : 04 75 66 77 08
fax : 04 75 66 77 99 - Mél : com@ardeche.fr

L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF GLOBAL AU 31 DÉCEMBRE 2016

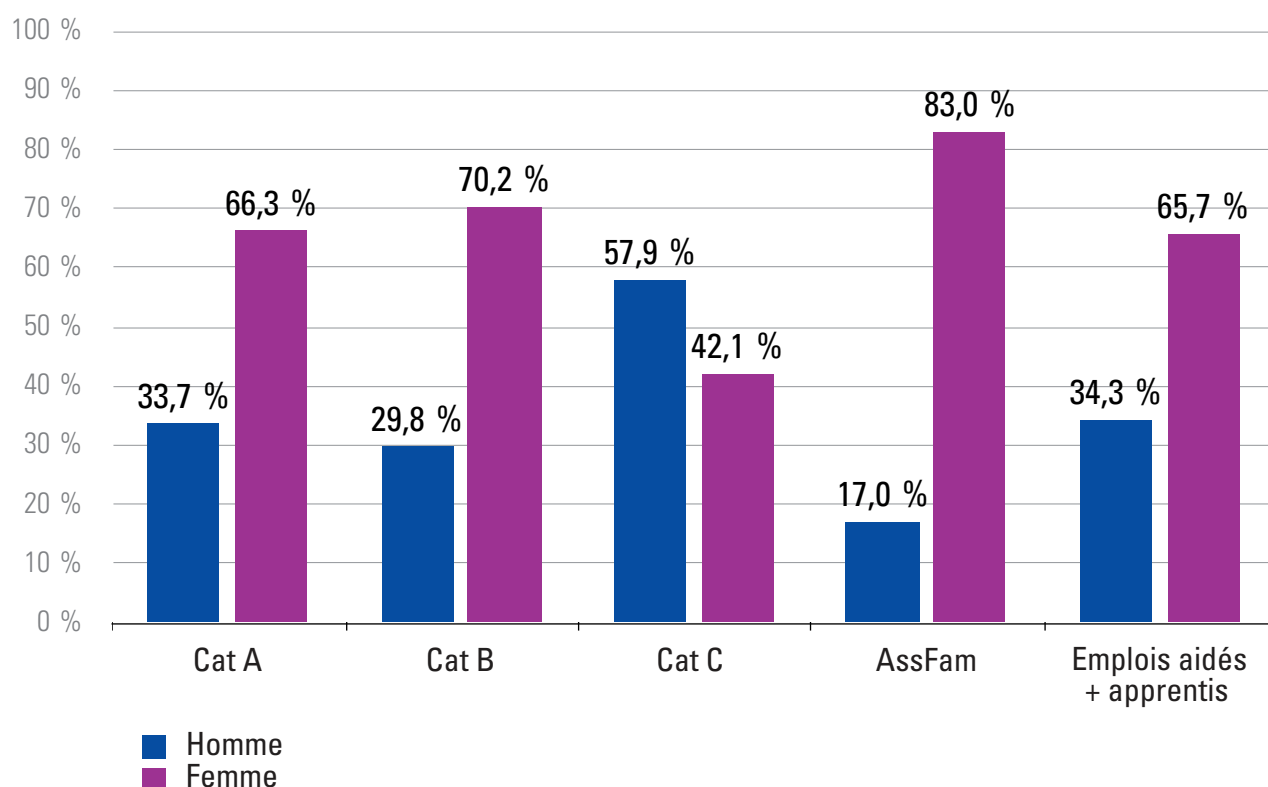


EVOLUTION DE LA RÉPARTITION PAR GENRE DEPUIS L'ANNÉE 2006



• On peut considérer qu'il n'existe pas une réelle tendance à la baisse ou à la hausse pour ces années de référence mais plutôt une variabilité dans les recrutements. Depuis 2006 l'emploi féminin se situe entre 58 et 60 %.

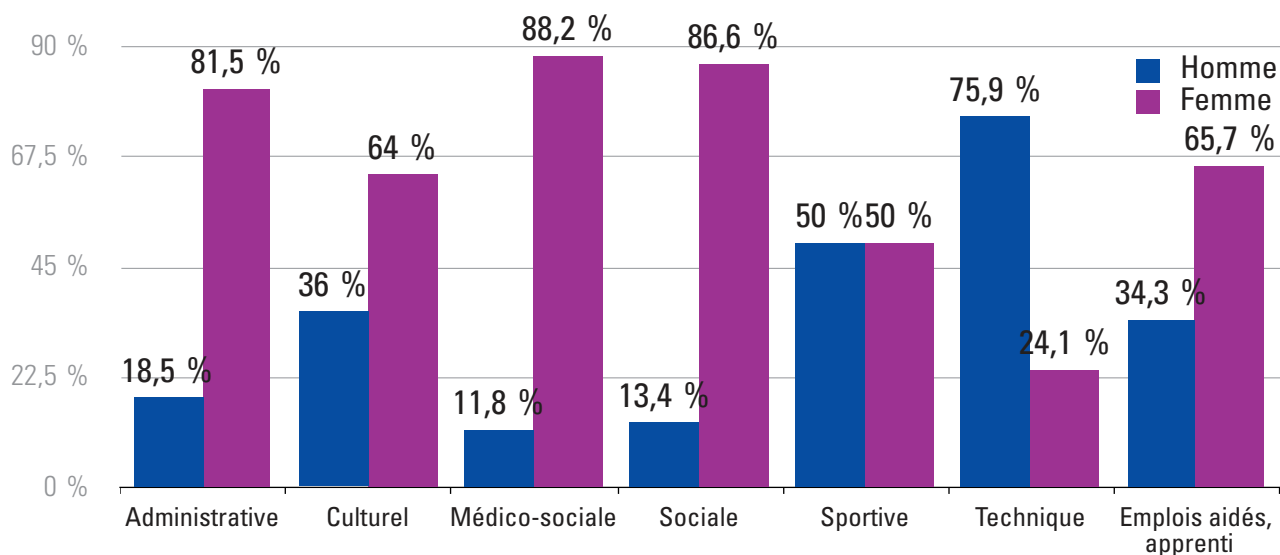
EFFECTIF GLOBAL PAR GENRE ET CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



- Les écarts importants sont liés à certains métiers encore fortement sexués et concernent les assistants sociaux éducatifs pour la catégorie B, les agents d'entretien et exploitation des routes pour la catégorie C et les assistants familiaux.
- Même si l'effectif reste réduit, on peut noter une augmentation de la part des hommes dans l'emploi d'assistant familial depuis 2014. On peut aussi noter un effectif féminin majoritaire concernant les emplois aidés.

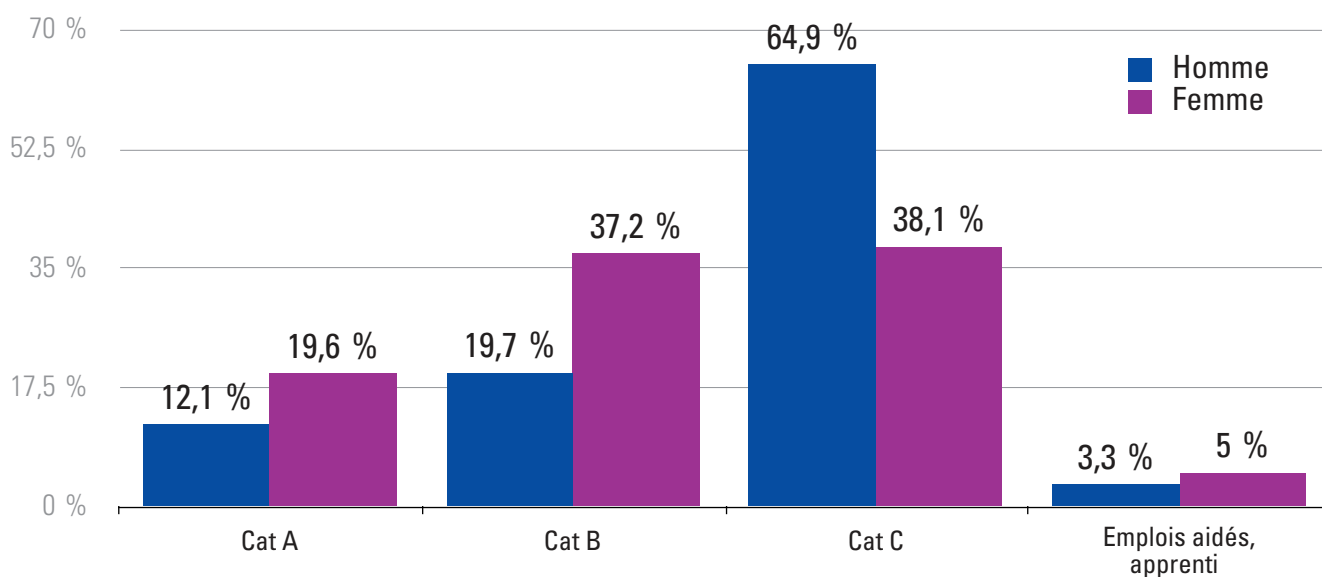
L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR GENRE ET PAR FILIÈRE (HORS ASSFAM)



• Les filières demeurent fortement sexuées, à l'exception de la filière sportive, mais dont l'effectif est très faible et donc non significatif (2 agents).

LES FEMMES ET LES HOMMES PAR CATÉGORIE



• Les postes de catégorie C relevant massivement de la filière technique expliquent le fort taux d'emploi masculin dans cette catégorie.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET PAR DIRECTION AU 31/12/2016

(hors assistants familiaux)

Direction générale	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Direction générale des services	2	2	4	50,0 %	50,0 %
Direction des ressources humaines (y compris agents rattachés)	42	8	50	84,0 %	16,0 %
Directions GA ressources	50	35	85	58,8 %	41,2 %
Direction	17	7	24	70,8 %	29,2 %
Direction finances	11	3	14	78,6 %	21,4 %
Direction juridiques et marchés publics	10		10	100,0 %	0,0 %
Direction systèmes d'information	12	25	37	32,4 %	67,6 %
Direction GA territoires	71	70	141	50,4 %	49,6 %
Direction	0	0	0	0,0 %	0,0 %
Direction développement économique	5	5	10	50,0 %	50,0 %
Direction développement rural	12	33	45	26,7 %	73,3 %
Pôle transversal développement durable	3	2	5	60,0 %	40,0 %
Direction culture	51	30	81	63,0 %	37,0 %
Direction GA solidarité éducation mobilité	652	193	845	77,2 %	22,8 %
Direction	3	3	6	50,0 %	50,0 %
Maison départementale des personnes handicapées	20	3	23	87,0 %	13,0 %
Direction territoriale action sociale nord	83	9	92	90,2 %	9,8 %
Direction territoriale action sociale sud-ouest	104	10	114	91,2 %	8,8 %
Direction territoriale action sociale centre	73	7	80	91,3 %	8,8 %
Direction territoriale action sociale sud-est	87	8	95	91,6 %	8,4 %
Direction enfance santé famille	61	22	83	73,5 %	26,5 %
Direction autonomie	26	10	36	72,2 %	27,8 %
Direction action sociale et insertion	18	1	19	94,7 %	5,3 %
Direction éducation sport vie associative	13	9	22	59,1 %	40,9 %
Direction des transports et mobilités	13	7	20	65,0 %	35,0 %
Collèges	151	104	255	59,2 %	40,8 %
Direction GA patrimoine routes infra moyens	72	420	492	14,6 %	85,4 %
Direction	2		2	100,0 %	0,0 %
Direction des routes	19	27	46	41,3 %	58,7 %
Territoire Nord	8	103	111	7,2 %	92,8 %
Territoire sud-est	8	105	113	7,1 %	92,9 %
Territoire sud-ouest	7	127	134	5,2 %	94,8 %
Direction patrimoine immobilier et moyens	28	58	86	32,6 %	67,4 %
Autres	22	8	30	73,3 %	26,7 %
Cabinet et communication	17	7	24	70,8 %	29,2 %
Groupes politiques	5	1	6	83,3 %	16,7 %
Effectif global	911	736	1 647	55,3 %	44,7 %

• Les directions dans lesquelles la proportion de métiers techniques est élevée emploient plus d'hommes. A l'inverse les directions à forte proportion de métiers sociaux ou médicaux-sociaux ou administratifs emploient plus de femmes. On peut cependant noter l'exception des collèges pour lesquels les femmes sont majoritairement représentées dans la filière technique, mais où la spécificité du métier explique qu'elles soient plus nombreuses que pour les routes, par exemple. Ces tendances classiques demeurent très marquées notamment pour les métiers des routes et du social.

L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES

RÉPARTITION DE L'ENCADREMENT PAR GENRE AU 31/12/2016

Niveau de responsabilité	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Niveau 01 Directeur général, directeur général adjoint	2	2	4	50,0 %	50,0 %
Niveau 02 Directeur	12	13	25	48,0 %	52,0 %
Niveau 03 Directeur adjoint	4	5	9	44,4 %	55,6 %
Niveau 04 Chef de service, chef de service adjoint, chef d'unité	41	61	102	40,2 %	59,8 %
Sous total	59	81	140	45,5 %	54,5 %
Niveau 05 Chef d'unité adjoint, coordonnateur	6	100	106	5,7 %	94,3 %
Total	65	181	246	26,4 %	73,6 %

• Le niveau d'encadrement supérieur est équilibré en 2016 (18 femmes pour 20 hommes). Le niveau de fonction chef d'unité adjoint et coordonnateur est très majoritairement masculin, les femmes présentes à ce niveau sont majoritairement cheffe de cuisine en collègue.

→ À noter que les effectifs encadrants du cabinet et des groupes politiques sont pris en compte et répartis dans ce tableau.

ENCADREMENT PAR DIRECTION ET PAR GENRE AU 31/12/2016

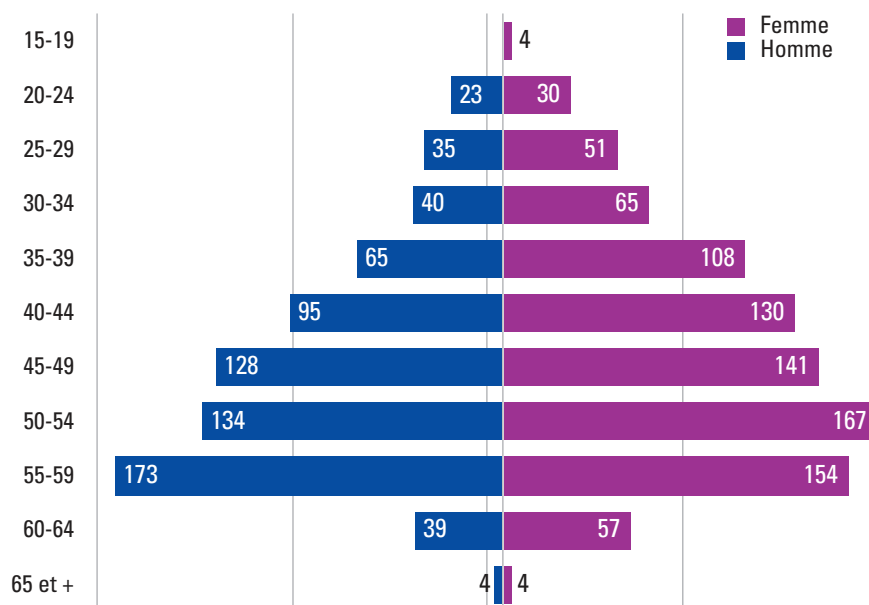
(hors chefs d'unité adjoint et coordonnateurs)

Direction	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Direction générale des services		1	1	0,0 %	100,0 %
Direction des ressources humaines	6		6	100,0 %	0,0 %
Directions GA ressources	8	6	14	57,1 %	42,9 %
Direction	1	2	3	33,3 %	66,7 %
Direction finances	2	1	3	66,7 %	33,3 %
Direction juridiques et marchés publics	4		4	100,0 %	0,0 %
Direction systèmes d'information	1	3	4	25,0 %	75,0 %
Direction GA territoires	4	11	15	26,7 %	73,3 %
Direction	0		0	0,0 %	0,0 %
Direction développement économique		3	3	0,0 %	100,0 %
Direction développement rural	1	3	4	25,0 %	75,0 %
Pôle transversal développement durable		1	1	0,0 %	100,0 %
Direction culture	3	4	7	42,9 %	57,1 %
Direction GA solidarité éducation mobilité	31	21	52	59,6 %	40,4 %
Direction	1		1	100,0 %	0,0 %
Mdph	1		1	100,0 %	0,0 %
Direction territoriale action sociale nord	5	1	6	83,3 %	16,7 %
Direction territoriale action sociale sud-ouest	4	2	6	66,7 %	33,3 %
Direction territoriale action sociale centre	4	2	6	66,7 %	33,3 %
Direction territoriale action sociale sud-est	4	2	6	66,7 %	33,3 %
Direction enfance santé famille	2	5	7	28,6 %	71,4 %
Direction autonomie	3	2	5	60,0 %	40,0 %
Direction action sociale et insertion	3		3	100,0 %	0,0 %
Direction éducation sport vie associative	2	2	4	50,0 %	50,0 %
Direction transports et mobilités	2	1	3	66,7 %	33,3 %
Collèges		4	4	0,0 %	100,0 %
Direction GA patrimoine routes infra moyens	8	41	49	16,3 %	83,7 %
Direction	1		1	100,0 %	0,0 %
Direction des routes	1	6	7	14,3 %	85,7 %
Territoire nord	2	8	10	20,0 %	80,0 %
Territoire sud-est	1	9	10	10,0 %	90,0 %
Territoire sud-ouest	1	9	10	10,0 %	90,0 %
Direction patrimoine immobilier et moyens	2	9	11	18,2 %	81,8 %
Autre	3	2	5	60,0 %	40,0 %
Cabinet et communication	2	1	3	66,7 %	33,3 %
Groupes politiques	1	1	2	50,0 %	50,0 %
Effectif global	60	82	142	42,3 %	57,7 %

• La marque du genre est très prégnante également pour les postes d'encadrement. Les métiers «traditionnellement» masculins (routes, patrimoine, infrastructure, moyens, développement territorial) sont dirigés par des hommes, tandis que les femmes cadres continuent à manager les métiers « traditionnellement » féminins (social, administration générale...).

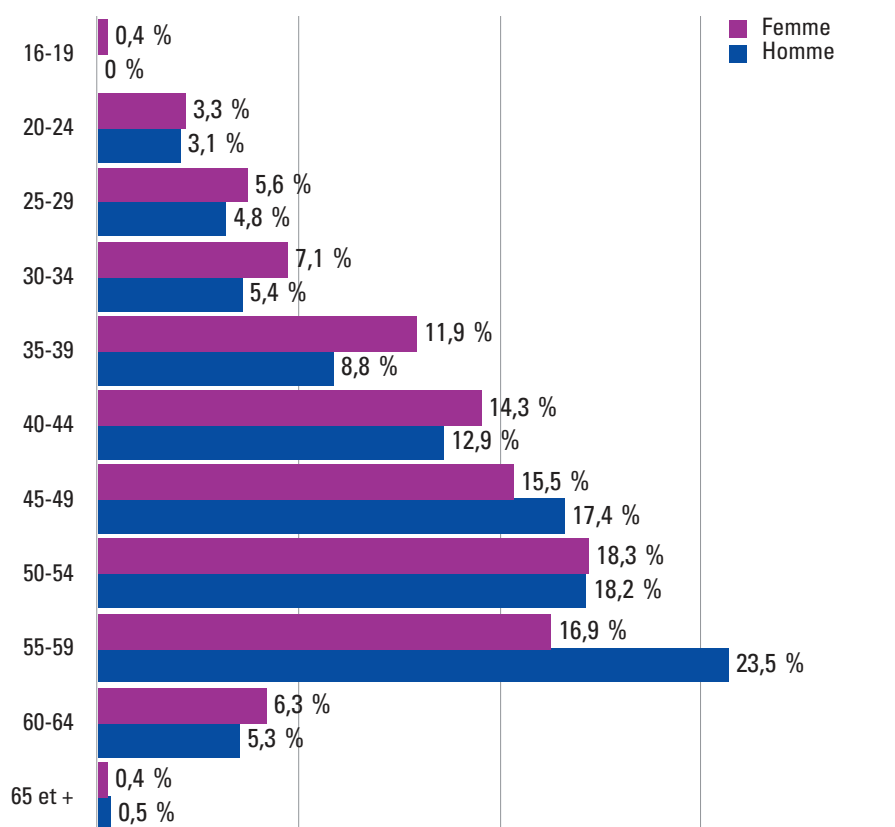
L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES

PYRAMIDES DES ÂGES



- La moyenne d'âge de l'effectif permanent se situe à 47 ans et 7 mois.
- La moyenne d'âge de l'effectif global (hors assistants familiaux) se situe à 46 ans et 2 mois.
- La moyenne d'âge des femmes se situe à 45 ans et 6 mois, la moyenne d'âge des hommes se situe à 47 ans.
- C'est dans la tranche d'âge 50-54 que la population féminine est la plus importante.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR GENRE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES

RÉMUNÉRATION NETTE MOYENNE PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE

• Le salaire net est composé des éléments suivants desquels on déduit les cotisations salariales : le traitement brut, le régime indemnitaire, les heures supplémentaires, les astreintes, la nouvelle bonification indiciaire, le supplément familial de traitement.

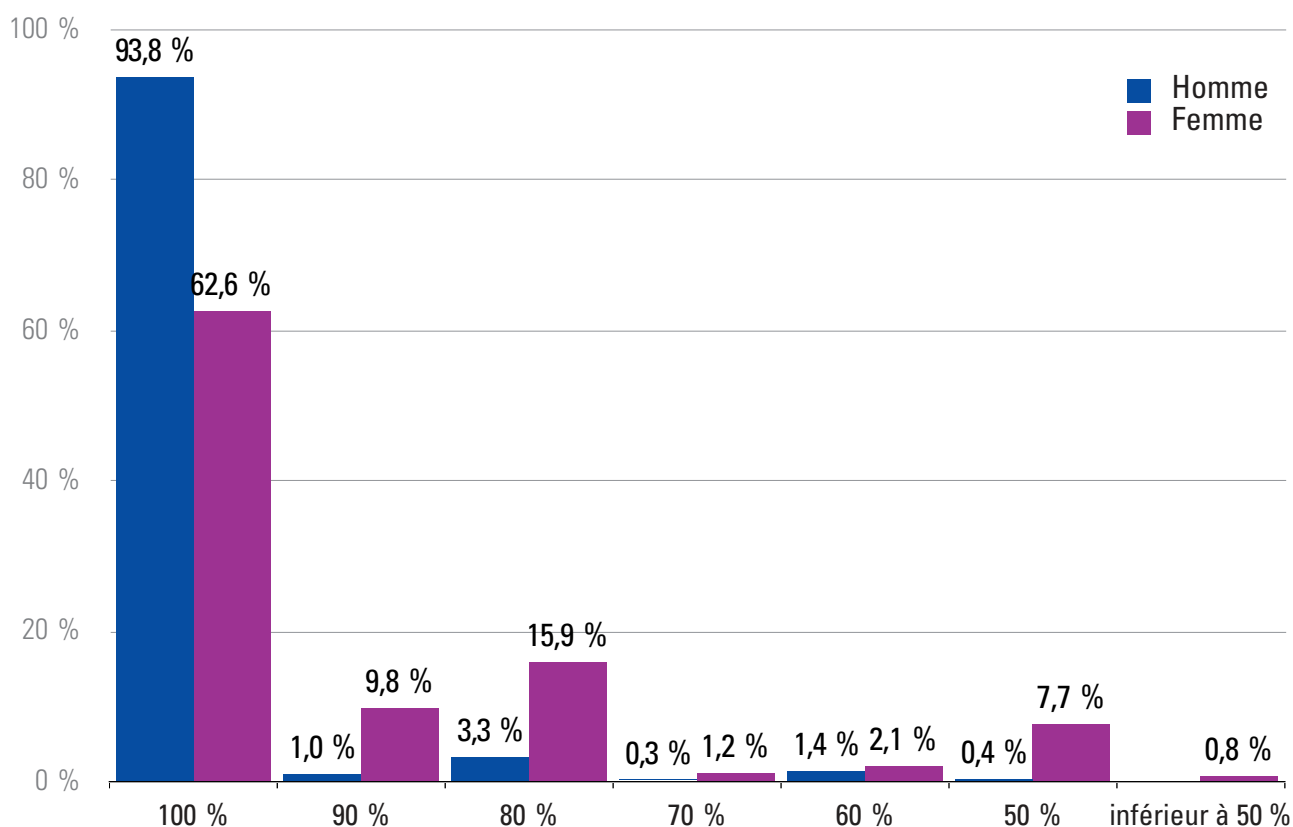
Catégorie	Salaire net moyen des femmes		Salaire net moyen des hommes		Salaire net moyen	
	Salaire annuel des femmes	Salaire mensuel des femmes	Salaire annuel des hommes	Salaire mensuel des hommes	Annuel	Mensuel
A+	38 484 €	3 207 €	46 428 €	3 869 €	42 240 €	3 520 €
A	23 916 €	1 993 €	30 912 €	2 576 €	26 112 €	2 176 €
B	21 360 €	1 780 €	26 028 €	2 169 €	23 172 €	1 931 €
C	17 040 €	1 420 €	19 716 €	1 643 €	18 888 €	1 574 €
Total	21 648 €	1 804 €	23 436 €	1 953 €	22 620 €	1 885 €

- Le salaire net moyen annuel des hommes est supérieur à celui des femmes pour toutes les catégories avec un écart de 7,5 %.
- Les femmes sont très représentées dans les filières sociale et administrative tandis que les hommes sont très représentés dans la filière technique, où se concentrent l'essentiel des indemnités d'astreinte et des heures supplémentaires, ainsi qu'un régime indemnitaire plus favorable.
- Par ailleurs, les femmes étant en moyenne plus jeunes que les hommes, il est probable que l'indice moyen soit inférieur.
- Pour l'ensemble des catégories statutaires, les agents exerçant leur fonction à temps non-complet et à temps partiel sont très majoritairement des femmes (37 % des femmes pour 6 % des hommes).
- Une étude plus détaillée des écarts entre les régimes indemnitaires par niveaux, filières et ancienneté dans la fonction publique pourrait en partie justifier ces écarts de salaire femme/homme.
- Selon une étude publiée en 2016 par le ministère de la décentralisation et de la fonction publique, les femmes gagnent en moyenne 12 % de moins que les hommes dans la fonction publique.
- En distinguant selon les versants de la fonction publique, les écarts sont de 16 % dans la fonction publique d'État, de 14 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) et beaucoup plus faibles dans la fonction publique territoriale avec 8 %.

RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR GENRE

Genre	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	< à 50 %	Total
femmes	570	89	145	11	19	70	7	911
dont TNC		4	15	11	18	46	7	101
dont Tpartiel		85	130		1	23		239
femmes	62,6 %	9,8 %	15,9 %	1,2 %	2,1 %	7,7 %	0,8 %	100 %
hommes	690	7	24	2	10	3		736
dont TNC			1	2	10	2		15
dont Tpartiel		7	23			1		31
hommes	93,8 %	1,0 %	3,3 %	0,3 %	1,4 %	0,4 %		100 %
Total	1 260	96	169	13	29	73	7	1 647

* temps non complet



• 37 % des femmes exercent leur activité professionnelle à temps partiel ou à temps non complet pour seulement 6 % des hommes. Cette quotité de travail est choisie contrairement à l'activité à temps non complet qui est imposée. Le temps partiel privilégié par les agents reste le 80 %, dont une partie relève d'un temps partiel de droit pour élever des enfants de moins de 3 ans. Par ailleurs la proportion de femmes exerçant leur activité à temps non complet est d'environ 11 % alors que celle des hommes est inférieure à 2 %.

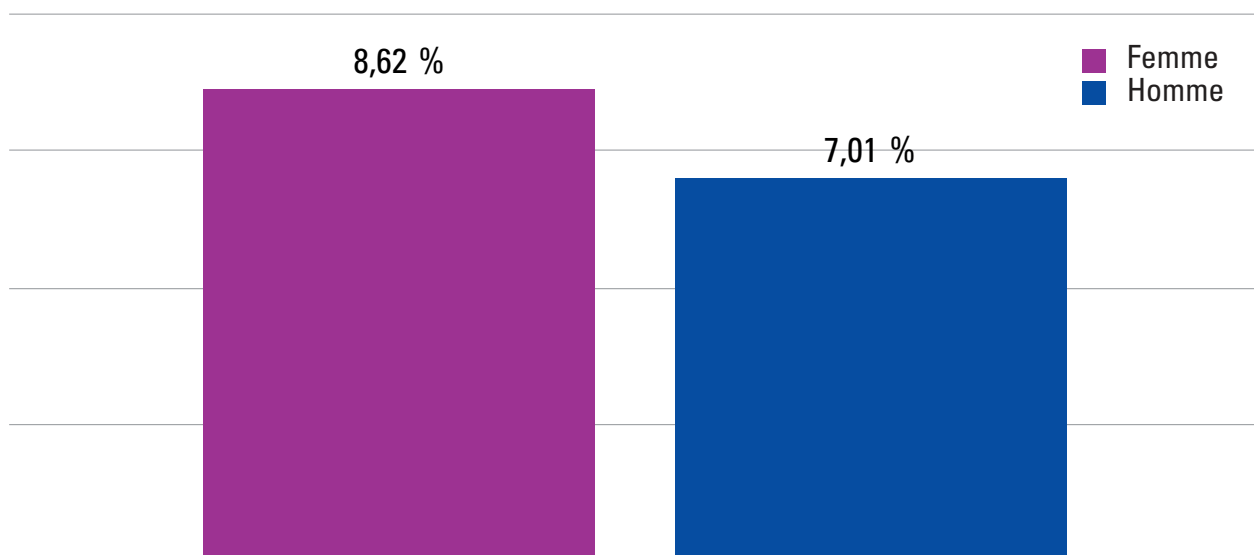
L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES

TAUX D'ABSENTÉISME* HORS MATERNITÉ DES AGENTS PERMANENTS PAR GENRE

* pour raison de santé

	femme	homme	total
maladie ordinaire	13 549	8 709	22 258
Congé longue maladie et Grave maladie	3 579	4 316	7 895
Congé longue durée	5 624	1 231	6 855
Accident de travail (service)	753	1 935	2 688
Accident de travail (trajet)	51	19	70
Maladie professionnelle	0	484	484
total	23 556	16 694	40 250
Emploi permanent	749	652	1 401

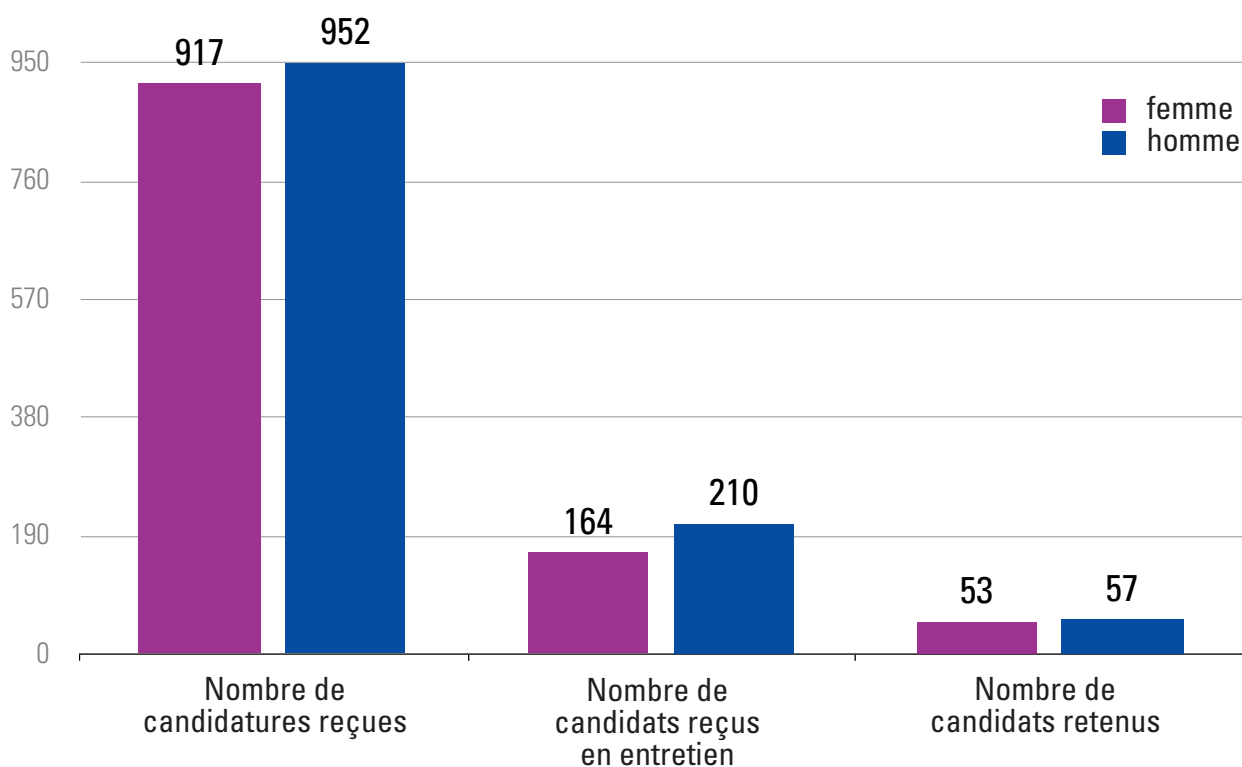
	femme	homme	total
maladie ordinaire	4,96 %	3,66 %	4,35 %
Congé longue maladie et grave maladie	1,31 %	1,81 %	1,54 %
Congé longue durée	2,06 %	0,52 %	1,34 %
Accident de travail (service)	0,28 %	0,81 %	0,53 %
Accident de travail (trajet)	0,02 %	0,01 %	0,01 %
Maladie professionnelle	0,00 %	0,20 %	0,09 %
total	8,62 %	7,01 %	7,87%



- Le taux d'absence des femmes hors congé maternité reste supérieur à celui des hommes et notamment les absences pour maladie ordinaire mais aussi les absences pour congé longue durée. Les absences des femmes pour accident de travail (service) sont inférieures de 0,5 point à celles des hommes, absences en lien avec l'effectif masculin important dans les métiers particulièrement exposés aux risques techniques.

RECRUTEMENT

	femme	%	homme	%	total
Nombre de candidatures reçues	917	49,1 %	952	50,9 %	1 869
Nombre de candidats reçus en entretien	164	43,9 %	210	56,1 %	374
Nombre de candidats retenus	53	48,2 %	57	51,8 %	110



- Le taux de recrutement global des femmes (48 %) est légèrement inférieur à leur taux de candidatures (49 %).
- 110 jurys de recrutements en 2016 pour 105 postes ouverts à la mobilité, 21 candidats pour 1 poste vacant.
- L'âge moyen des candidats aux recrutements est égal à 38,2 ans (39,5 ans pour les hommes, 36,7 ans pour les femmes).
- L'âge moyen des candidats recrutés est égal à 39,1 ans (39,1 ans pour les hommes et 39,2 ans pour les femmes).
- Concernant la catégorie A, 28 jurys effectués en 2016 ont abouti aux recrutements de 20 femmes et 8 hommes (9 recrutements dans la filière administrative, 13 dans les filières sociale et médico-sociale, 5 dans la filière technique, 1 dans la filière culturelle) : on peut donc constater cette année 2016, un recrutement féminin élevé mais dans des filières traditionnellement plus féminisées : administrative, sociale et médico-sociale.

ANNEXE 2 : LE REGLEMENT

Un prix pour promouvoir l'égalité femme/homme

Article 1 : Objet du concours

Le Conseil départemental de l'Ardèche dont le siège social est situé à l'Hôtel du Département, quartier la Chaumette, à Privas (07000) organise un concours, sans droit d'inscription, intitulé « prix du 8 mars » ayant pour objectif d'apporter un soutien financier et un parrainage à **des projets** (au travers d'une convention liant le Département et l'association en charge du portage du projet), **innovants, ayant un intérêt pour le territoire ardéchois et favorisant dans leur concept ou dans leur réalisation l'égalité femmes/hommes.**

Le but est d'attribuer chaque année **le 8 mars** - dans ce cadre et dans le respect des compétences définies par la loi aux Départements - de **un à cinq prix maximum.**

Le Département intervient en apportant un concours financier et un concours moral aux porteurs de projets qu'il soutient. Ainsi **chaque lauréat-e se verra désigner un parrain/marraine au sein des services départementaux** en fonction de la teneur de son projet. Cette(ces) personne(s) assureront un lien régulier avec les lauréat-e-s.

Le prix du 8 mars est ouvert à **l'ensemble des Ardéchois-e-s**, qui déposeront leur projet au travers d'une association. Parmi les critères régissant l'attribution du prix, la **préférence peut être donnée à des projets qui concernent des personnes de moins de trente ans.**

Chaque prix sera attribué en fonction du budget présenté dans le dossier. Le jury pourra ne retenir qu'un-e lauréat-e et au maximum 5. En fonction des dossiers retenus, le jury pourra attribuer l'intégralité ou une partie de la somme prévue.

Article 2 – Eligibilité du concours

Le concours est ouvert aux associations domiciliées en Ardèche. Ne peuvent être candidat-e-s, les membres du jury et les partenaires financiers, et plus généralement toutes autres personnes amenées à contribuer à l'organisation du concours.

Article 3 – Information

Le concours est porté à la connaissance du public et des professionnels par voie de presse, par le site internet du Département (www.ardeche.fr) ainsi que via les réseaux sociaux, par lettre d'information électronique et tous autres supports print dont le magazine Reliefs.

Article 3 – modalités de participation

Pour participer au concours, les candidat-e-s doivent s'inscrire en ligne sur le site ardeche.fr et remplir en totalité le dossier de candidature en y annexant tout document susceptible d'éclairer le jury. Les candidat-e-s s'engagent à ne communiquer que des informations exactes, réelles et sincères. Les candidat-e-s pourront se voir demander des précisions ou justifications supplémentaires.

Les dossiers sont remplis exclusivement via le site et ce avant le 22 février de l'année considérée. Les dossiers incomplets, mal renseignés seront éliminés.



Si le porteur de projet a déjà sollicité une aide du Département au titre de ses règlements « classiques » il ne pourra postuler au Prix du 8 mars.

Article 4 – Examen des dossiers et désignation des lauréates

La demande doit comporter, une lettre de motivation/présentation, le formulaire de candidature rempli et un descriptif précis du projet envisagé, ainsi que le budget prévu pour le mener à bien incluant l'ensemble des charges nécessaires à sa réalisation dans des conditions optimales et les ressources d'ores et déjà mobilisées pour y parvenir.

Le dossier de chaque candidat-e sera examiné par un jury qui sélectionnera les dossiers les plus pertinents dans chaque catégorie. Les dossiers sont retenus selon les critères suivants :

- la qualité du projet au regard des enjeux d'égalité femmes/hommes (conception, réalisation, attendus...)
- le caractère remarquable du projet par son ambition, son innovation, ses valeurs (humaines, sociales...), la plus-value espérée pour le territoire ardéchois

Les membres du jury sont mis en place à la discrétion des organisateurs du concours. Le Jury sera féminin et présidé par Martine Finiels, vice-présidente du Département et première femme élue conseillère départementale en 2008 Les délibérations du jury sont strictement confidentielles

Le jury se réserve la possibilité d'auditionner les candidats.

Article 5

Les lauréat-e-s s'engagent, dans les 12 mois suivant la remise du prix, à faire référence au prix obtenu dans leurs différentes actions de communication, en utilisant selon leur situation, la mention « lauréat-e du prix du 8 Mars ».

Les lauréats s'engagent également à participer aux actions de relations presses et/ou de relations publiques le Département pourra décider au cours des 12 mois suivant la remise du prix.

Article 7

Tout-e candidat-e déclare avoir pris connaissance du présent règlement. Le simple fait de participer implique l'acceptation pure et simple du présent règlement et des consignes figurant sur les documents ainsi que l'arbitrage du Conseil départemental qui tranchera, dans le respect des lois, toute question relative à l'application et/ou à l'interprétation du présent règlement et de toute question non tranchée par ce règlement.

Article 8 : Responsabilités

Le Département de l'Ardèche se réserve le droit de reporter, voire d'annuler le concours en cas de force majeure ou éléments en dehors de sa volonté sans que les candidat-e-s puissent se prévaloir d'un quelconque préjudice. Aucun dédommagement de quelque nature que ce soit ne pourrait être consenti aux participant-e-s du concours.



ANNEXE 3 : LES PROJETS

Titre du projet	Association	
Le Slow Tour	Le Slow Tour	Le Slow Tour, un projet associatif pour inspirer et promouvoir des modes de vie responsables. L'objectif ? Démocratiser les innovations sociales pour révéler la nécessité de changer notre façon de consommer.
Atelier Philo	Hap'arts	L'association Hap'Arts souhaite mettre en place dans 4 à 6 classes des ateliers philo pour les enfants sur une durée d'au moins 20H pour finaliser par l'édition d'un livre. L'atelier philo est un espace de parole collective où chaque élève doit pouvoir s'exprimer et élaborer son sens critique, tout en développant le vivre ensemble. Ces pratiques devraient contribuer à rendre les enfants des futurs adultes respectueux, collaboratifs, sûrs d'eux et pacifistes ; à rendre le monde plus beau.
Des médias positifs pour et par les femmes en Ardèche : Odette and Co, rurales mais pas ringardes	Grains d'ici	Nous souhaitons élargir nos médias réalisés par et pour des femmes rurales en recherche d'emploi ou en création d'activité en Nord Ardèche (mais pas que), pour continuer de casser les stéréotypes liés aux femmes rurales françaises (et européennes) tout en permettant aux femmes engagées dans ce projet de construire des solutions professionnelles dans le territoire rural où elles ont décidé de vivre.
Stop	CB art contemporain	Il s'agit d'une exposition thématique d'art contemporain contre les violences faites aux femmes et pour l'égalité réelle entre les 2 sexes, conçue par 2 artistes plasticiens. Caty Laurent, mosaïque contemporaine et Pitout Bnjbv, peinture contemporaine. C'est une exposition pédagogique qui s'adresse à tous mais particulièrement aux jeunes avec la mise en place d'ateliers artistiques et la réalisation de 2 œuvres participatives.
L'école de femmes	Compagnie les Affames	Reprendre l'école des femmes de Molière, un grand classique toujours d'actualité, en faire une grande farce pour mieux refléter notre condition humaine et interroger la relation entre la femme et l'homme... en combinant les représentations à des débats, actions de médiation culturelle et de prévention, dans des associations, collèges, lycées...
Le massage comme outil d'accompagnement dans le travail social	Mouvement du Nid, Délégation Marseille	Actuellement, un projet d'accueil en Ardèche (que l'on nommera Accueil), un lieu de pause, de ressourcement et de retrouvailles d'estime et d'image de soi est en cours de réflexion. Il est destiné aux femmes ayant vécu des violences. Ce lieu rural Accueil offrira diverses activités : maraîchage, bricolage, théâtre ? et fera appel à des intervenants extérieurs. Au sein du projet Accueil sera proposé un accompagnement par le massage, comme nouvel outil dans le travail social.
Rencontre de la culture symphonique et de la culture hip-hop en milieu rural.	Music'ensemble	Mise en place d'un orchestre symphonique sur le plateau de Vernoux-en-Vivarais, afin de valoriser toutes les personnes en marge qui souhaitent pourtant partager des moments conviviaux autour de la pratique musicale collective.