

SOLIDARITÉ - ÉGALITÉ



***"Réaliser l'Égalité 2018-2022"***  
***Communication du bilan 2021***  
***du plan d'action***

**\*\*\***

***Annexe à la délibération***

Avec la Région Nouvelle-Aquitaine



Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

033-200053759-20221215-lmc100002346644-DE

Acte Certifié exécutoire

Envoi Préfecture : 23/12/2022  
Retour Préfecture : 23/12/2022

Le plan d'action « Réaliser l'Égalité » en Nouvelle-Aquitaine a été conçu selon trois axes indissociables les uns des autres :

**Faire de l'institution régionale une collectivité exemplaire** : être attentif aux enjeux relatifs à l'égalité et la lutte contre les discriminations dans le propre fonctionnement de la collectivité. Cela passe par la politique des Ressources Humaines mais aussi par la promotion interne d'une culture et de pratiques en faveur de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

**Travailler en partenariat avec les acteurs du territoire pour répondre au mieux aux besoins de la population** : la Région Nouvelle Aquitaine entend animer le plan stratégique sur ces enjeux de lutte contre les discriminations avec une approche concertée et innovante pour être au plus près des besoins et des ressentis de la population. Cela concerne à la fois une démarche transversale en interne, la mise en place d'un réseau de référent.e.s, mais aussi avec les partenaires en faisant vivre un comité de pilotage régional ayant force d'impulsion et d'évaluation de cette politique.

**Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les politiques régionales**. Cet axe repose sur la mobilisation des politiques sectorielles en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations; l'enjeu est d'intégrer des actions pour l'Égalité dans le cadre de priorités régionales et de les adosser au plus près des dispositifs déjà existants afin que cette dimension accompagne leur efficacité au bénéfice de la population.

**En 2021, 60 actions, soit 25 % réalisées en plus par rapport à 2018 et près de 22 millions d'euros ont été mobilisés pour l'égalité et contre les discriminations (hors mise en accessibilité des lycées).**

### **1. Axe 1 : Faire de l'institution régionale une collectivité exemplaire.**

Les actions qui figurent dans ce premier axe du plan d'action concrétisent l'engagement de l'administration vis-à-vis de son personnel ainsi que dans ses différentes formes de messages.

### **Incarner une administration engagée vis-à-vis des agents**

### **Bilan annuel 2021 du Plan pluriannuel d'actions 2020-2023 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La loi n°2019-828 de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et son décret d'application n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité

professionnelle dans la fonction publique ont instauré la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Dans ce cadre, le bilan annuel 2021 du Plan d'actions 2020-2023 sur l'égalité professionnelle a été présenté en Comité technique le 17 janvier 2022.

## I. Les données statistiques utilisées

Les données et indicateurs présentés dans le bilan annuel du Plan pluriannuel d'action sur l'égalité professionnelle sont issues du Rapport Social Unique, instauré également par la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019.

Le Rapport social unique est construit sur les données de l'exercice précédant l'année où il est présenté. Les données disponibles en 2021 sont celles de l'exercice 2020.

## II. Le bilan des actions identifiées dans le Plan pour l'année 2021

Le tableau ci-dessous récapitule les actions identifiées dans le Plan pluriannuel d'actions et leurs délais de mise en œuvre :

Actions	Indicateurs de résultat	2021	2022	2023
Nouveaux indicateurs	Tableau de bord des indicateurs	X		
	Typologie des parcours		X	
Labellisation AFNOR	Dépôt du dossier	X		
	Obtention du label		X	
Outils contre les stéréotypes	Exposition sur les métiers	X		
	Bilan annuel du dispositif anti-discrimination	X	X	X
	Module d'auto-formation		X	
	Enquête discrimination	X	X	X
Diversité et égalité des recrutements	CV anonyme	X		
	Stratégie stages et alternance		X	
Egal accès aux promotions et encadrement	Indicateurs mixité/diversité	X	X	X
	Lignes directrices GPEC		X	
	Module nouveaux encadrants		X	
Egalité des parcours et des rémunérations	Nouveaux Indicateurs pondérés	X		
	Rapport d'analyse et propositions		X	
	Suivi des indicateurs	X	X	X
Articulation vie personnelle/vie professionnelle	Indicateurs parentalité	X	X	X
	Mixité du télétravail	X	X	X
	Organisations adaptées		X	

### 1<sup>er</sup> objectif poursuivi : Améliorer la cohérence des actions en faveur de l'égalité

#### Affiner les indicateurs « égalité » et « diversité » pertinents

La mise en place d'un Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) commun a permis d'harmoniser les données disponibles et donc de disposer directement d'indicateurs sans consolidation.

Cela a permis également de passer d'indicateurs d'analyse globaux à des croisements plus fins, intégrant de nouvelles problématiques liées à l'égalité et la diversité.

Ainsi, par exemple, au-delà de l'égalité femmes/hommes par catégorie et par filière, il est possible de l'analyser par lieu de travail mais aussi par âge ou par métier.

De la même manière, il est désormais possible de croiser les dates d'entrée des agents dans la fonction publique, les indices de traitement et les primes, et d'analyser des parcours professionnels à travers le prisme de l'égalité et la diversité.

### Approfondir et valoriser la démarche via la labellisation AFNOR

L'AFNOR a mis en place une double certification, propriété de l'Etat, avec les labels « Diversité » et « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes », pour valoriser l'engagement de la collectivité dans la prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité et mettre en place des mesures pérennes permettant de respecter au quotidien l'égalité entre les hommes et les femmes dans la gestion des ressources humaines, de favoriser la diversité et de prévenir les discriminations dans la sphère du travail.

Le projet d'obtention de la double labellisation a été identifié comme prioritaire au sein du Plan d'actions pour l'égalité professionnelle.

Afin d'obtenir ces labels, un travail important de diagnostic documentaire, statistique et des dispositifs existants a été réalisé afin de disposer d'indicateurs plus complets, permettant un diagnostic plus précis de l'état de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité et une évaluation plus fiable des actions à mener prioritairement.

Le projet de double labellisation se poursuit à partir de ces premiers travaux.

## **2<sup>ème</sup> objectif poursuivi : Assurer l'égalité tout au long de la vie professionnelle**

### Améliorer la diversité des recrutements

Pour prévenir les discriminations indirectes lors du recrutement, des guides d'accompagnement à l'élaboration des fiches de poste, ainsi que des fiches de poste type, sont mis à disposition des agents et des managers sur l'intranet depuis février 2021. Une réflexion est en cours sur les dénominations de certains métiers, historiquement fortement genrés.

Depuis avril 2021, sur l'ensemble des offres d'emploi de la collectivité, y compris celles de stages et d'alternance, apparait la mention suivante : « La Région Nouvelle-Aquitaine est signataire de la Charte européenne pour l'Egalité des Femmes et des Hommes et s'engage pour la diversité et l'égalité professionnelles, dans le respect des textes légaux et réglementaires qui régissent le statut de la fonction publique. »

Enfin, la Région a mis en place un dispositif de candidature anonyme en mai 2021 pour améliorer la diversité et la mixité et lutter contre les discriminations. Ce dispositif succède au précédent, abandonné en raison de sa lourdeur, et s'appuie sur un formulaire numérisé permettant une saisie simplifiée du CV par les candidats et une gestion anonymisée allégée pour la DRH. La candidature

anonyme a d'abord été mise en place pour les recrutements des emplois du siège, externes seulement au départ puis, après quelques ajustements techniques, étendu en septembre 2021 aux recrutements internes et externes, hors encadrement supérieur.

Un bilan du dispositif de candidature anonyme est en cours de réalisation.

### Garantir l'égal accès aux promotions et fonctions d'encadrement et améliorer les conditions de travail en lien avec les discriminations

Les lignes directrices de gestion ont affirmé l'égalité professionnelle dans les priorités de la collectivité. Cette priorité se décline dans toutes les décisions mais se heurte à des spécialisations de genre, parfois historiques, souvent liées à des conditions de travail ou des dénominations particulières.

Identifier ces métiers, revoir ces conditions de travail ou ces dénominations peut permettre de réduire les discriminations.

De nouveaux indicateurs ont été créés afin d'analyser la mixité des métiers et la diversité des équipes et anticiper les mouvements d'agents. La GPEEC intègre ces problématiques.

Le Répertoire des métiers Siège et Lycées a été finalisé et diffusé. Chaque agent est rattaché à un/des métier(s) dans le logiciel d'évaluation. A partir de ces données, des analyses F/H pourront être faites par métier et une carte des métiers élaborée.

Par ailleurs, le renouvellement du marché de formation en matière de management a permis de travailler les contenus des modules de formation proposés.

Des sensibilisations relatives aux comportements discriminants, aux stéréotypes, ainsi qu'aux violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel pourront être intégrées aux modules de formation des nouveaux managers, ainsi que dans le parcours de formations obligatoires des nouveaux arrivants au sein de la collectivité, par souci de parallélisme.

### Veiller à l'égalité des parcours professionnels et des rémunérations

De nouveaux indicateurs ont été identifiés afin d'analyser les indices et les primes en neutralisant les quotités de travail dans les analyses des parcours professionnels et des rémunérations entre agents.

Une analyse de ces données est en cours.

### Compléter les outils de lutte contre les stéréotypes

La lutte contre les discriminations et les stéréotypes suppose de mieux faire prendre conscience de leurs pratiques aux agents et aux managers mais aussi de leur rappeler le cadre légal existant qui interdit les discriminations.

Une exposition sur la mixité des métiers, destinée à lutter contre les représentations mono-genrées, initialement envisagée lors du Mois de l'Égalité en mars 2021, a dû être décalée en raison de la crise sanitaire. Dans ce cadre, pour davantage de cohérence, cette manifestation s'intégrera dans le plan de communication du projet de labellisation.

### Suivre le dispositif anti-violences, harcèlement et discriminations

Le dispositif de signalement anti-violences, harcèlement et discriminations, a été mis en place début 2021. Il a fait l'objet d'une campagne d'information à son lancement (affichage, lettre interne, guide juridique), campagne renouvelée en novembre 2021.

Le premier bilan annuel a été présenté au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) central du 10 février 2022.

Le dispositif est poursuivi pour l'avenir :

- de nouvelles campagnes de communication seront menées ;
- un plan de prévention adapté est en cours d'élaboration pour répondre aux situations récurrentes identifiées.

### Analyse des remontées de l'enquête « discriminations »

Une enquête « discriminations » a été adressée à l'ensemble des agents en juillet 2021 afin de recenser et identifier leurs perceptions des éventuelles discriminations vécues dans leur cadre professionnel.

L'analyse des 1252 réponses permet de mieux comprendre et d'adapter les outils de lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

Par ailleurs, afin de sensibiliser et former aux comportements discriminatoires, un module d'auto-formation "Agir contre les discriminations" est en cours de préparation.

### **3<sup>ème</sup> objectif poursuivi : Poursuivre l'amélioration de l'articulation vie professionnelle – personnelle**

#### Développer un télétravail mixte

L'indicateur de mixité F/H parmi les télétravailleurs de la collectivité est étudié chaque année et rapporté à l'effectif global F/H de la collectivité afin d'observer son évolution depuis la mise en place du télétravail.

La crise sanitaire a bouleversé les pratiques et la question de la mixité du télétravail ne se pose plus aujourd'hui avec le recours massif au télétravail depuis mars 2020.

#### Faciliter les organisations adaptées

Des organisations adaptées du temps de travail sont prévues dans le Règlement du Temps de Travail de la collectivité.

Les femmes enceintes, les agents en situation de handicap ou de maladie peuvent en effet en bénéficier.

#### Développer l'égalité dans la vie personnelle

Les indicateurs concernant le nombre de jours de garde d'enfants, les congés maternité et les congés parentaux pris par les agents sont suivis afin d'observer leurs évolutions au cours du temps.

Une sensibilisation à la parentalité est intégrée au plan de communication du projet de labellisation.

Citons aussi l'importance de la politique emploi et handicap : au 31 décembre 2021, 746 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (OE) étaient présents dans les effectifs de la Région, soit un taux d'emploi direct de 8,97%. Si la Région dépasse l'obligation réglementaire fixée par les textes à 6%, elle se donne pour objectif d'accompagner les agents pour faciliter leur insertion et maintien dans l'emploi. Chaque personne est accompagnée individuellement compte tenu de la singularité de chaque situation. Ce sont 340 000 € qui ont été consacrés aux actions suivantes : études et aménagements de postes de travail pour les personnes en situation de handicap, adaptations de postes pour les personnes présentant des restrictions médicales, participation à l'amélioration des conditions de vie des agents en situation de handicap afin de maintenir leur insertion dans l'emploi (participation à l'acquisition d'orthèses ou de prothèses, intervention d'interprètes en LSF, moyens de déplacements adaptés).

### **Promouvoir une culture et des pratiques en faveur de l'égalité**

La collectivité s'assure également que sa propre communication publique ou interne soit conforme à son engagement. La collaboration avec les directions de la communication interne et externe et les moyens mis à disposition ont permis de consolider une réelle stratégie de campagne de communication.

On peut noter le maintien d'une communication interne dédiée (publication d'articles dans la lettre interne, animation d'un espace dédié à la thématique sur l'intranet...). La Direction de l'intelligence territoriale et de la prospective, au sein de la DATAR produit toutes les semaines une veille sur l'égalité.

La collaboration avec la direction de la communication a permis de mettre en avant les journées internationales du 08 mars des droits des femmes et du 25 novembre pour l'élimination des violences faites aux femmes. Ce sont environ 44 000 € qui ont été consacrés à l'ensemble des actions de communication.

Les sites internet régionaux appliquent le Référentiel Général d'Amélioration d'Accessibilité pour les administrations - RGAA (via la certification Opquast) permettant ainsi de faciliter l'accès au numérique à toutes et tous et notamment aux personnes en situation de handicap.

### **Axe 2 : Travailler en partenariat avec les acteurs du territoire pour répondre au mieux aux besoins de la population**

Composé de 8 actions, ce deuxième axe du Plan d'action « Réaliser l'Égalité » se concentre sur l'animation et l'évaluation de la démarche transversale.

### **Coordonner et animer le plan d'action régional**

Plusieurs leviers ont été identifiés afin de garantir les conditions de réussite du plan régional « Réaliser l'égalité » et de permettre un pilotage en transversalité, tant en interne qu'en externe avec l'ensemble des partenaires identifiés.

Une vision collective assurée par un comité de pilotage partenarial composé d'élu.e.s, d'agents et d'agentes de la Région, de membres du Conseil Economique,

Social et Environnemental Régional (CESER) ainsi que des personnes qualifiées, qui œuvrent au quotidien pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. En charge du suivi et de l'avancement du plan régional « Réaliser l'Égalité », le comité de pilotage est appuyé par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour recueillir et diffuser des données sexuées. Il est proposé d'adjoindre de nouvelles personnalités qualifiées issues du monde associatif, économique afin de renforcer sa représentativité et sa légitimité.

## **Recourir à l'observatoire régional de l'égalité**

Dans le cadre des travaux de l'observatoire régional de l'égalité professionnelle femmes-hommes, la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et la Région ont confié à Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine la réalisation d'une enquête, avec l'objectif d'appréhender au mieux les mécanismes d'orientation vers les formations et métiers du numérique, en particulier les raisons de la défection féminine post bac. Cette enquête s'est déroulée sur toute l'année 2021 et a fait le constat suivant : 70 % (540 personnes) des répondants à l'enquête pensent que leur genre n'a pas joué dans le choix de leur formation supérieure. Pourtant les premiers clivages entre les choix de spécialités scientifiques des filles et des garçons apparaissent dès le secondaire avec une préférence plus nette, chez les garçons, pour le numérique et les sciences informatiques ou pour les sciences de l'ingénieur.e (élus respectivement par 89 % et 84 % d'entre eux). Cela se vérifie en formation supérieure numérique avec, en région, une part de femmes inscrites égale à 22 % pour 78 % d'hommes. Avoir été informé.e sur les formations et les métiers du numérique est par ailleurs jugé décisif pour s'y orienter. Plus d'un jeune sur deux n'a pas bénéficié de présentations spécifiques et le regrette, notamment les femmes pour lesquelles il semble encore plus important d'être mieux guidées dans le choix de tels cursus. Il est possible de lire l'étude complète sur les représentations et processus d'orientation genrés dans la filière numérique en Nouvelle-Aquitaine et la synthèse des principaux résultats sur le site [Les représentations et les processus d'orientation genrés dans le numérique en Nouvelle-Aquitaine \(cap-metiers.pro\)](http://cap-metiers.pro)

## **Positionner l'égalité comme objectif opérationnel et transversal des différentes politiques sectorielles**

La mise en œuvre technique des politiques d'égalité au sein des services passe par la reconnaissance du rôle des référents et référentes égalité-lutte contre les discriminations, désignés dans différentes directions de la Région et dont la mission est d'infuser l'engagement de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans les politiques régionales sectorielles et contribuer ainsi à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions. 19 référents et référentes au démarrage du plan, contre 31 ont été désignés (dont 5 hommes) en 2021 au sein de 28 directions engagées dans la dynamique en faveur de l'égalité.

Seul outil régional spécifiquement dédié à la thématique, le règlement d'intervention «Lutte contre les discriminations et solidarité» a permis en 2021 de soutenir 101 projets pour un montant total de 799 830 € d'aides en fonctionnement et 552 141 € d'aides à l'investissement.

Parmi ces projets,

- 31 concernent les violences sexuelles et sexistes pour 451 330 € consacrés. L'augmentation des actions fléchées "violences" et la création de l'observatoire traduisent l'engagement de la collectivité sur le sujet.
- Une dizaine de dossiers pour un montant de 40 000 € ont permis à des associations dont l'objet est la lutte contre les discriminations en lien avec un handicap de monter des projets.

### **Sensibiliser la population aux enjeux d'égalité et valoriser les actions menées**

La sensibilisation de la population aux enjeux de l'égalité fait partie des priorités de la Région. Cela se concrétise par l'animation et/ou la participation à des réseaux d'acteur.rice.s de la lutte contre les discriminations : par exemple le réseau Mix Egalité qui regroupe plusieurs institutions (Direction régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE), près de 40 collectivités du territoire néo aquitain), réseau « violence » animé par l'observatoire des violences sexuelles et sexistes , groupe de travail égalité au sein du réseau Association des Régions de France – ARF...

La participation aux évènements tels la journée du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) ou du 25 novembre (journée de lutte contre les violences faites aux femmes) contribue à mieux faire connaître les enjeux à la population.

En mars 2021, 5 000 € ont permis d'organiser un webinaire en ligne intitulé « Egalité Femmes/Hommes et lutte contre les discriminations : quels chemins pour les atteindre ? » Les objectifs étaient les suivants :

- comprendre les enjeux théoriques liés au croisement des mécanismes de discrimination,
- savoir identifier des initiatives d'associations alliant la question du genre à d'autres critères de discriminations,
- comprendre comment mettre en place des politiques d'égalité prenant en compte les multiples mécanismes de discriminations.

Cette conférence débat a rassemblé 300 participant.e.s.

Un webinaire a été organisé le 18 mai 2021 pour la création de l'Observatoire Régional des violences sexistes et sexuelles en Nouvelle-Aquitaine avec une table ronde autour de :

- l'engagement associatif contre les violences faites aux femmes : présentation de la recherche-action inter-partenaire auprès des étudiant.e.s de la Nouvelle-Aquitaine (Viviane Albenga, maîtresse de conférence à l'Université Bordeaux Montaigne) en présence d'associations étudiantes et féministes (Sexprimons nous, Stop Harcèlement) et de la maison des femmes de Bordeaux
- le sujet des violences faites aux femmes en milieu rural (Maryse Dubois Fédération des CIDFF de Nouvelle-Aquitaine)
- les travaux de cartographie du Centre Régional de Psycho-Traumatologie Sud de Nouvelle-Aquitaine...
- la présentation recherche action sur le handicap menée par la Fédération Régionale du Planning Familial

La clôture du webinaire a été réalisé par Ernestine Ronai de la Commission Violences au Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes.

Autour de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre, la Région a proposé une visioconférence, animée par l'Observatoire des violences sexuelles et sexistes avec la présentation de la recherche-action « Femmes victimes de violences en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine ».

La France a présidé en juin 2021 le sommet initié par l'Organisation des Nations Unies (ONU) Femmes : le Forum Génération Égalité. Cet événement diplomatique majeur a rassemblé 60 chefs d'Etat et de gouvernement mobilisés pour régénérer la feuille de route féministe des Nations unies, adoptée il y a déjà plus de 25 ans lors de la Conférence de Pékin sur les droits des femmes.

Pour préparer cet événement majeur de la diplomatie féministe, l'Institut Open Diplomacy a organisé le Grand Tour #NotreGénérationÉgalité du 8 avril au 17 mai 2021. Cette opération a été préparée en partenariat avec le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Le Grand Tour a donné lieu à 14 conférences consultatives à travers tout le territoire, permettant d'apporter des réflexions sur la manière d'amplifier les efforts de la société française pour faire progresser concrètement l'égalité et préparer le pays à accueillir le Forum Génération Égalité. La Région Nouvelle-Aquitaine a participé à la conférence du 10 mai qui a eu lieu à Bordeaux.

Du 6 au 21 octobre 2021, une exposition « notre terroir et ses agricultrices » a permis de mettre en lumière les nouvelles agricultrices qui s'installent en Nouvelle-Aquitaine afin de rendre visibles les métiers de ce secteur fortement masculinisé

### **Axe 3 : Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les politiques régionales.**

Constitué de 41 actions thématiques, ce troisième axe porte sur la mobilisation des politiques sectorielles en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. L'enjeu est d'intégrer les actions dans le cadre des priorités régionales et de les adosser au plus près des dispositifs existants.

Les politiques en matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la jeunesse et à l'éducation y contribuent massivement, mais l'action de la Région dans le domaine de la solidarité internationale, le numérique, la politique de la ville, le tourisme, la culture ou le sport y figure aussi en bonne position.

### **Développer l'emploi, l'insertion au bénéfice de chacun et chacune**

Les femmes ne représentent que 35% des créatrices d'entreprises dans la Région (28 % au niveau national) pourcentage qui a tendance à stagner, compte tenu des freins auxquels les femmes sont confrontées dans leur démarche de création. C'est pourquoi l'Etat, la Région, Bpifrance ont décidé d'unir leurs efforts afin de promouvoir et développer l'entrepreneuriat des femmes, convaincus qu'il constitue un levier pour le développement, la croissance et l'innovation.

Le 29 octobre 2021, la Région a signé avec l'Etat et BPIFrance la 2ème génération du Plan Régional de l'Entrepreneuriat des Femmes (PAREF) pour 3 ans (2021-2023) en partenariat avec les groupes bancaires BNP Paribas et Caisse d'Épargne.

La Région aura consacré, depuis 2018, plus de 478 000 euros à des projets en faveur de l'entrepreneuriat des femmes, ce qui a permis de mobiliser plus de 420 000 € de l'Etat et BPIFrance.

En 2021, une enquête a été réalisée par la Région auprès des 45 structures accompagnées dans le cadre du PAREF. Les réponses montrent que :

- 60 % des structures accompagnent chaque année plus de 50 femmes dans l'entrepreneuriat,
- 30 % du public accompagné se situe en zone rurale et 60 % à la fois en zone rurale et urbaine,
- Le taux de satisfaction des structures est supérieur à 80%,
- 90 % des structures disposent d'outils d'évaluation de leur action (étude d'impact, questionnaire de satisfaction, indicateurs de mesure...).

Afin d'accompagner l'insertion des femmes sur les champs de l'emploi et de la formation professionnelle et de favoriser leur insertion professionnelle dans les métiers dits masculins, le pôle Formation a mis en place des actions spécifiques. :

- un soutien aux actions des Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) pour l'égalité dans l'accès à la formation et à l'emploi à hauteur de 72 000 € a permis d'accompagner plus de 600 femmes sur les champs de l'emploi et de la formation professionnelle, favorisant ainsi leur insertion notamment dans les métiers dits masculins.
- en partenariat avec l'Association Départementale de la Vienne pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (ADSEA), un chantier formation a été mis en place pour participer à la réhabilitation de bâtiments permettant l'accueil de femmes et enfants victimes de violences « La maison d'Angèle-Maison des femmes ». Dans ce contexte, l'Association de Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) a été sollicitée pour proposer à 10 femmes éloignées de l'emploi, porteuses d'un projet d'insertion dans les métiers du bâtiment, de valider un Certificat de Compétence Professionnelle (CCP) du Titre Professionnel (TP) d'Agent d'Entretien du Bâtiment. Le coût de cette formation est estimé à 78 000 €.
- « Des étoiles et des femmes » est une action de formation proposant le Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) de cuisine à l'attention d'un public féminin très éloigné de l'emploi et situé dans des quartiers prioritaires. La particularité de l'action porte sur le parrainage avec des grands chefs étoilés de la gastronomie qui ouvrent leurs cuisines aux stagiaires pour y faire leur période de stage. budget de 56 000 €
- afin de faciliter et de développer l'offre de formations proposées pour les femmes dans les établissements pénitentiaires de Nouvelle-Aquitaine deux formations pour un coût de 95 000 € exclusivement réservées aux femmes ont été accompagnées.
  - action "inclusion numérique" au Quartier Femmes de la Maison d'Arrêt d'Agen pour 18 stagiaires.
  - titre Professionnel Agent de Propreté de d'Hygiène au Quartier Femmes de la Maison d'Arrêt de Pau pour 16 stagiaires

Plus de 60% des femmes ayant suivi les actions de formation développent un projet professionnel cohérent et viable. En sortie de formation, on assiste à des accès directs à l'emploi ou à des suites de parcours notamment dans des métiers plus traditionnellement occupés par des hommes.

L'étude « femmes et numérique », citée dans l'axe 2 dans le cadre des travaux de l'observatoire de l'égalité porté par CAP METIER Nouvelle-Aquitaine, a fait le constat que les femmes s'orientent moins vers les formations et les métiers du numérique que les hommes.

En 2021 a été créé un groupe de travail en partenariat avec la Direction Régionale des Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE), Cap Métiers Nouvelle Aquitaine et les différentes directions de la Région afin d'effectuer un recensement de l'existant et d'identifier les actions à développer ou à créer.

Les métiers du numérique font partie des secteurs porteurs, peu féminisés, peu affectés par la crise, avec une pénurie en compétences. Or certains de ces métiers rémunérateurs et aux contrats pérennes, sont accessibles après une formation continue courte de quelques mois : il existe ainsi une opportunité de reconversion pour les femmes. On peut citer également :

1. Les Hack'trices : projet qui s'appuie sur un partenariat avec le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) Gironde, afin de proposer à un public féminin de suivre une formation certifiante, dont la finalité est de permettre la découverte du secteur professionnel et les métiers du numérique en tension en Nouvelle-Aquitaine. Une grande majorité des femmes ayant suivi cette action poursuit le parcours vers les métiers du numérique.
- L'action Diapason propose une formation à destination des mères isolées et vise à réduire les inégalités à l'emploi. Il est proposé un accompagnement à la construction d'un projet professionnel en levant les freins sur les modalités de garde (facilitation au placement en crèche) et en proposant un soutien à la parentalité. L'édition 2021 de ce projet présente une importante innovation du fait de la pratique systématique du numérique. Chaque stagiaire est équipée d'un ordinateur portable le temps de la formation et d'un espace numérique. Cet espace numérique avec une adresse mail pro, un Drive, un agenda numérique, une application de visioconférence, une messagerie instantanée est utilisé tout au long de la formation. Cet apport permettra l'acquisition des compétences numériques nécessaires à la vie quotidienne, à la recherche d'un emploi ou l'accès d'une formation à distance.
  - La direction de l'orientation a mis en place, en partenariat avec Hauts de Garonne développement un projet intitulé « découverte des métiers du numérique pour les femmes ». Pour ce faire, deux types d'actions ont été mises en œuvre : des ateliers de mise en situation de découverte des métiers liés au codage informatique, à l'analyse des données...ainsi que la création d'une vidéothèque et d'une chaîne YouTube regroupant les vidéos « témoignages des reconversions réussies » des femmes exerçant des métiers genrés.

Afin de respecter la circulaire ministérielle de 2017, il a été acté en 2021 par délibération que l'ensemble des titres et certifications du Plan régional de Formation (PRF) soient écrits au masculin et au féminin dans l'offre publique d'achat. Depuis cette date les campagnes d'achats publics des formations de la

collectivité sont toutes réalisées en respectant l'écriture non genrée des titres et certifications.

Dans le secteur de la formation professionnelle et de l'apprentissage, selon l'observatoire de l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine piloté par la Région et l'Etat et déployé par Cap métiers Nouvelle-Aquitaine, la part des personnes en situation de handicap accueillies sur une formation financée par la Région s'élevait en 2021 à un peu plus de 12% (3 670 personnes handicapées), soit 3 points au-dessus de la part des personnes handicapées dans la demande d'emploi (8,9%).

La déclinaison opérationnelle des objectifs du Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes en situation de Handicap (PRAFQPH) 2018-2022 porté par le Pôle Formation Emploi de la Région Nouvelle-Aquitaine se poursuit avec le déploiement d'un appui en proximité et de ressources territoriales visant une montée en compétences de tous les acteurs sur le handicap afin de faciliter et de sécuriser l'accès à la formation et à la qualification dans le droit commun. Complémentairement, L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) contribue au travers d'une convention annuelle avec la Région au développement et à la mise en œuvre des dispositifs d'accessibilité pédagogique des formations et de compensation du handicap, aussi bien dans le cadre de la Formation Professionnelle Continue que par le biais de l'Apprentissage. En 2021, l'AGEFIPH a ainsi alloué à la Région une enveloppe totale de 1 500 000 €. Pour accompagner le déploiement de sa politique sur l'ensemble du territoire régional, la Région s'appuie notamment sur l'expertise et la présence territoriale du Centre Ressource Formation Handicap (CRFH). »

### **Accompagner la jeunesse dans ses aspirations de réussite, de tolérance et de solidarité.**

Au-delà de ses compétences obligatoires dans les domaines de la construction, de l'entretien, de l'équipement et du fonctionnement des lycées publics, la Région a élaboré une politique volontariste en matière de jeunesse et d'éducation. Afin d'aider au mieux les lycéens et lycéennes, les apprentis et les familles en s'appuyant sur le principe d'équité géographique et sociale, la Région a mis en œuvre un certain nombre de dispositifs actifs en la matière :

- un service gratuit d'aide aux devoirs, assuré à distance par des étudiants et des étudiantes de niveau master,
- un accompagnement des lycéens et lycéennes, des boursiers et boursières à préparer des concours d'entrée à Sciences Po, permettant la démocratisation de l'accès aux filières d'enseignement supérieur sélectives. Le coût total de ce service de tutorat à distance assuré par étudiants et des étudiantes de Sciences Po s'élève à 55 000 €,
- des actions ciblées auprès de 17 élèves sourds ou malentendants accompagnés par des assistants et des assistantes et /ou des équipements leur ont permis de suivre les formations de leur choix dans des classes ordinaires/ La quasi-totalité des élèves passe en classe supérieure ou obtienne leur diplôme.

- un soutien aux structures développant des projets de lutte contre le décrochage scolaire : 61 projets financés en 2021

La Région propose des dispositifs volontaristes pour accompagner financièrement les familles au moment de la rentrée :

- la gratuité des manuels scolaires pour les lycéen et lycéennes pour un montant de 1 500 000 €,
- une aide à l'achat de l'équipement professionnel pour les élèves de filière professionnelle (22 795 élèves en ont bénéficié),
- un chèque-livre de 20 € pour les jeunes, valable auprès des 135 des librairies référencées par la Région et implantées sur le territoire néo-aquitain. Ce sont 28 125 chèques utilisés pour un montant de 470 778 €.
- la mise en place d'aides à la restauration et à l'hébergement pour répondre aux difficultés des familles. Un budget total de 3,4 M€ a été affecté à cette action.

La Région continue de se mobiliser pour l'accompagnement et la sensibilisation des jeunes à la problématique de l'égalité ainsi qu'à celle de la lutte contre des discriminations en soutenant des projets qui s'inscrivent dans ces thématiques.

Ils peuvent être portés par:

- des Maisons De Lycéens (MDL) ou des ALESA (Association des Lycéens, Etudiants, Stagiaires et Apprentis en lycée agricoles). 4 projets soutenus en 2021 pour 5 000 €, plus de 2 100 élèves concernés. des associations œuvrant en direction des jeunes. 8 projets soutenus, autour de la lutte contre les discriminations, pour un coût de 118 000 € et près de 14 000 jeunes concernés, des lycées :\_\_22 projets éducatifs jeunesse (PEJ) concernant 4 906 élèves pour un montant de 46 000 € portaient en 2021 sur la lutte contre des discriminations en général. On peut citer des projets de sensibilisation des jeunes à l'égalité femmes/hommes, de reconnaissance des stéréotypes... ,
- par les jeunes eux-mêmes dans le cadre du Nouveau Festival : 7 projets liés à l'égalité et à la lutte contre les discriminations ont été mis en place. A travers leurs prestations, les jeunes s'expriment et sensibilisent leurs pairs à l'égalité ou aux discriminations. 2 400 jeunes de 100 établissements ont pu assister à ces projets en 2021.

Deux structures aidées à hauteur de 15 000 € ont confié des missions à des services civiques pour aider les jeunes en situation de handicap. Cette action favorise, à travers un engagement associatif, les conditions de vie, d'étude des étudiants et étudiantes en situation d'handicap inscrits à l'université de Poitiers. Les services civiques sont chargés d'accompagner les étudiants et étudiantes qui en font la demande pour leurs déplacements et démarches de leur vie quotidienne et ou universitaire. Ils réalisent également des aides administratives et contribuent à la mise en place des aménagements pédagogiques.

121 jeunes en situation de handicap ont été accompagnés en 2021.

La Région entend lever les freins à la mobilité qui s'opposent aux plus démunis et compenser les inégalités de tous types, qu'elles soient sociales, environnementales

ou liées à un handicap. Les jeunes en situation de handicap peuvent bénéficier d'une aide supplémentaires pour leur frais liés aux déplacements et/ou un aménagement du temps de travail pendant leur stage.

La crise sanitaire et les périodes de confinement en 2021 ont fortement impacté les déplacements à la mobilité internationale et n'a pas permis à des jeunes en situation de handicap de se déplacer.

Afin de lutter contre le harcèlement scolaire, un travail de réflexion a eu lieu tout au cours de l'année 2021. Ce travail préparatoire a abouti à la rédaction d'un appel à projets devant permettre :

- des interventions dans des lycées,
- des formations des agents leur permettant d'avoir des outils pour détecter et gérer des situations de harcèlement,
- l'organisation d'assises régionales,
- la campagne de prévention, affichage dans les transports scolaires et les établissements

L'appel à projets prévu pour la rentrée scolaire 2022/2023 a pour objectif de soutenir des actions de prévention et de lutte contre le harcèlement scolaire au sein des établissements scolaires (lycées publics et privés, Maisons Familiales et Rurales-MFR, Etablissements Régionaux d'Enseignement Adapté-EREA et Centres de Formation des Apprentis-CFA) en s'assurant d'une harmonisation des pratiques et des objectifs des acteurs retenus.

La Région œuvre également à la santé et aux droits sexuels des jeunes, en leur donnant accès à l'information dont ils ont besoin, et le cas échéant à une aide en cas de confrontation à la violence. On dénombre 23 166 connections (en augmentation), sur le site dédié « Ton plan A Toi », lancé en 2018 en partenariat avec l'Etat. 550 praticiens et praticiennes de santé pouvant recevoir les jeunes pour toute question liée aux droits et à la santé sexuelle sont référencés sur le site. 5 271 ont été physiquement rencontrés lors d'environ 70 sensibilisations sur tout le territoire. 79 professionnels (éducation, social, médicosocial,...) ont été formés. Une sensibilisation dans le milieu festif a été assurée par 39 professionnels. 80 000 € ont permis de financer ce projet en 2021.

### **Aménager le territoire, pour renforcer la proximité et le sentiment d'appartenance.**

La Région renforce l'accessibilité de ses lycées. 12 nouveaux lycées ont été rendus accessibles en 2021 portant à 186 le nombre d'établissements d'enseignement concernés soit 63% du total. La Région dote également les établissements de mobiliers adaptés (lits médicalisés, tables de travail adaptées aux fauteuils...) en fonction des besoins.

La Région soutien le tourisme social et solidaire, à travers une politique publique intervenant sur deux leviers :

- soutenir le départ en vacances du plus grand nombre parmi la population des plus fragiles (dont les familles monoparentales majoritairement féminines mais aussi des jeunes et des personnes en situation de handicap). Il s'agit dans ce dispositif de poursuivre un partenariat avec les associations qui sont au plus près des publics économiquement et socialement fragiles.

335 000 € ont été mobilisés en faveur de ces associations pour permettre à près de 5 860 néo-aquitains.es de partir en vacances ou de participer à des activités culturelles ou sportives,

- accompagner les acteurs touristiques dans le maintien et l'adaptation de l'offre d'hébergements de tourisme social. L'enjeu est de maintenir un parc d'hébergement social diversifié, qualifié et accessible au plus grand nombre dans une logique de mixité sociale.

1 425 058 € ont été investis dans la rénovation de huit villages de Vacances en 2021.

La Délégation au Numérique soutient la production de programmes audiovisuels portés par les télévisions avec lesquelles la Région Nouvelle-Aquitaine a signé un contrat d'objectifs et de moyens (COM) dans le cadre du service public télévisuel régional. Les nouveaux COM TV 2021-2023 ont été lancés en 2021. Conformément aux objectifs définis par la Région, les TV ont proposé de nouvelles émissions qui participent de l'expression de la diversité et de la lutte contre les discriminations : émission thématique sur le handisport, choix de sujets et d'intervenants permettant de sortir des stéréotypes de genres, d'origine, expression en langues régionales (basque, occitan, poitevin saintongeais), d'origine géographique...

Les politiques menées par le Pôle Europe International sont naturellement rattachées :

- au cadre européen : en plus de la charte européenne, les principes transversaux horizontaux de l'union européenne au sein de la politique de cohésion (développement durable, égalité des chances et non-discrimination, égalité femmes-hommes)
- au cadre international : objectifs de Développement Durable (ODD) notamment l'ODD N°5 « Egalité entre les sexes »

Suite à un appel à projet dans le cadre du développement solidaire pour appuyer les initiatives locales de développement dans les pays bénéficiaires de l'Aide Publique au Développement (APD), 9 projets pour un montant de 525 000 € ont été retenus. On peut citer par exemple un projet au Gabon sur la santé des enfants handicapés, un au Togo sur l'hygiène menstruelle chez la jeune fille...

220 000 € ont été dédiés à l'accompagnement des processus démocratiques à la gouvernance locale en Itasy à Madagascar. La prise compte de la participation des femmes dans la réalisation de leurs projets, à travers la sensibilisation des instances de gouvernance, mais aussi à travers des financements dédiés ont eu un impact positif. Les associations de femmes répondant à l'appel à projet sont toutes formées à la conception de projets.

L'action relative à l'amélioration de la prise en compte de la problématique du genre dans les actions et programmes de coopération "Sud" est en cours de démarrage. Un groupe de référents et de référentes genre a été constitué au niveau de l'équipe terrain à Madagascar. Ce groupe a d'abord réalisé un petit état des lieux des projets axés sur l'égalité Fem Région Nouvelle-Aquitaine à Madagascar.

140 000 € ont permis de structurer et de développer la filière caprine dans les anciennes Régions de Fatick et Diourbel au Sénégal dans un but de lutte contre la

pauvreté (augmentation des revenus des éleveurs et des éleveuses) et de renforcer la souveraineté alimentaire. 88 % des projets sont portés par des femmes, permettant d'augmenter l'autoconsommation des produits caprins et les revenus des éleveuses par la commercialisation des produits.

Les actions sélectionnées dans le cadre du dernier appel à projets encourageant l'adaptation au handicap dans le programme de coopération transfrontalière France-Espagne-Andorre (POCTEFA) ont été mis en œuvre en 2021 pour un montant de 2 800 000 €. On peut citer pour exemple, le projet Jacob@ccess qui a créé un réseau transfrontalier pour l'accessibilité des personnes handicapées à la culture et au patrimoine des territoires traversés par le chemin de Saint-Jacques de Compostelle. Le projet a également lancé en 2021 son nouveau site web [www.jacobaccess.eu](http://www.jacobaccess.eu), qui vise à fournir des informations permettant aux personnes en situation de handicap de profiter pleinement du réseau transfrontalier.

En 2021, des travaux ont été menés sur l'élaboration de la nouvelle programmation du POCTEFA 2021-2027, qui aura également une dimension sociale prioritaire.

### **Préserver notre environnement et notre cadre de vie, pour en faire un bien régional commun**

Outre la participation de la Direction de la Culture à des ateliers de sensibilisation aux inégalités et à des rencontres institutionnelles autour des questions d'égalité Femmes /Hommes (Forum entreprendre dans la culture...), des mesures de rattrapage « bonus égalité » aux femmes directrices de projets artistiques et culturels ont été mises en place (3 000 € en plus de l'aide au fonctionnement). Ces mesures de rattrapage des inégalités se concrétisent par le soutien à la parité des moyens de production, un montant de 150 000 € a été alloué en 2021.. 66% des femmes artistes porteuses de projet artistique soutenu par la Région ont obtenu ce bonus égalité. Le nombre de femmes accompagnées a augmenté de façon significative passant de 38% à 41%.

Le chantier de promotion de l'égalité par l'observation conduit par l'Agence Culturelle de Nouvelle-Aquitaine a abouti à un livrable consultable sur le site ou en format livret. On notera cette année que des femmes ont été nommées à la direction de grands labels de l'Etat, grâce à leurs compétences, mais aussi soutenues par les short lists paritaires.

[L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la culture - L'Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine \(la-nouvelleaquitaine.fr\)](http://la-nouvelleaquitaine.fr)

La Direction de l'Environnement a finalisé en 2019 un guide incitant à l'organisation de manifestations exemplaires prenant en compte les engagements de la Région en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et contre toutes les formes de discriminations.

Au regard du contexte sanitaire de l'année 2021, la Direction n'a pas organisé d'actions en présentiel. L'action menée en 2021 a porté sur sa diffusion auprès des collègues de l'équipe à l'occasion de temps de présentation de la stratégie et du plan d'actions régional.

Dans le cadre de sa politique volontariste en faveur du sport au féminin, la Région valorise et soutient les structures qui s'investissent dans le développement des pratiques sportives féminines. En 2021, 24 dossiers ont fait l'objet d'un soutien au titre du sport féminin dans le cadre du plan régional Sport féminin pour un montant total de 69 500 €.

En 2021, 32 ligues ont présenté dans leur programme d'actions de développement, des actions relatives au sport féminin pour un montant total octroyé de 107 000 €. Cette baisse de budget consacrée au sport féminin par rapport aux autres années est consécutive à la crise sanitaire qui n'a pas permis aux ligues de s'engager sur des actions qui n'avaient pas été totalement réalisées en 2020 et qui ont fait l'objet d'un report.

Le service des sports intervient également sur le champ du handicap.

En 2021, le service sport a soutenu 23 dossiers pour un montant total de 109 000 €, déposés par des associations pour la mise en place des projets dont le but est d'encourager et d'accroître l'offre d'activités physiques et sportives auprès des personnes atteintes d'un handicap physique ou mental et favoriser leur intégration au sein des clubs valides.

Ces aides se répartissent comme suit :

- 24 000 € en fonctionnement (manifestations, actions...),
- 85 000 € en investissement (acquisition de matériel adapté).

Outre ces aides, le service des sports a soutenu les deux ligues concernées par la thématique « sport handicap » pour la mise en œuvre de leur plan d'actions et l'acquisition de matériel adapté pour un montant total de 92 500 € réparti comme suit :

- Ligue Régionale de Sport Adapté Nouvelle-Aquitaine : 41 000 € dont 8 400 € au titre de l'investissement,
- Comité Régional Handisport Nouvelle-Aquitaine : 51 500 €, dont 11 000 € au titre de l'investissement.