

« Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine 2018-2025 »
Communication du bilan 2022 du Plan d'action régional

Table des matières

INTRODUCTION	3
AXE 1 : FAIRE DE L'INSTITUTION REGIONALE UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	5
1.1 INCARNER UNE ADMINISTRATION ENGAGEE	5
1.1.1 Améliorer la cohérence des actions en faveur de l'égalité professionnelle et la diversité	5
1.1.2 Assurer l'égalité professionnelle et la diversité tout au long de la vie professionnelle	7
1.1.3 Poursuivre L'amélioration de l'articulation vie professionnelle – vie personnelle.....	8
1.2 PROMOUVOIR UNE CULTURE ET DES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITE	10
AXE 2 : TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE POUR REpondre AU MIEUX AUX BESOINS DE LA POPULATION	11
2.1 COORDONNER ET ANIMER LE PLAN D'ACTION REGIONAL, EN PARTENARIAT AVEC LES ACTRICES ET LES ACTEURS DU TERRITOIRE	11
Formation des personnes en situation de handicap – action partenariale .	12
2.2 RECOURIR A L'OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE	13
2.3 POSITIONNER L'ÉGALITE COMME OBJECTIF OPERATIONNEL ET TRANSVERSAL DES DIFFERENTES POLITIQUES SECTORIELLES	14
Le réseau interne des référentes et référents Egalité – diffusion d'une culture de l'égalité	15
2.4 SENSIBILISER LA POPULATION AUX ENJEUX D'ÉGALITE ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET VALORISER LES ACTIONS MENEES.....	15
Campagne de communication « Osons intervenir » 25 novembre 2022 – action partenariale.....	16
Prévention des violences Intrafamiliales – Direction Innovation, filières et attractivité, service Santé, Silver Economie.....	17
AXE 3 : RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX D'ÉGALITE ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES POLITIQUES REGIONALES	17
3.1 DEVELOPPER L'EMPLOI, L'INSERTION AU BENEFICE DE CHACUNE ET DE CHACUN	18

Le Plan Régional pour l'Entrepreneuriat des Femmes – Direction de l'Economie Territoriale	18
Promotion de l'inclusion des femmes sur le marché de l'emploi – Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage	19
L'accès des femmes aux métiers du numérique – action transversale	20
Femmes agricultrices au Pays Basque - DATAR	21
3.2 ACCOMPAGNER LA JEUNESSE DANS SES ASPIRATIONS DE REUSSITE, DE TOLERANCE ET DE SOLIDARITE	22
Ton Plan à Toi – action partenariale auprès de la jeunesse	22
Printemps de l'orientation 2022 – Direction de l'Orientation	24
Sensibiliser la jeunesse à l'égalité et à la lutte contre les discriminations - Direction de la jeunesse et de la citoyenneté	25
3.3 AMENAGER LE TERRITOIRE, POUR RENFORCER LA PROXIMITE ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE	27
L'accessibilité des transports régionaux – Pôle Transports Infrastructures, mobilité et cadre de vie	28
Accompagner les processus démocratiques en Region Itasy – Direction de la coopération	30
3.4 PRESERVER NOTRE ENVIRONNEMENT ET NOTRE CADRE DE VIE, POUR EN FAIRE UN BIEN REGIONAL COMMUN	30
Jeux paralympiques 2024 – Service des sports	33

Introduction

« [...] il ressort des derniers chiffres que le monde n'est pas en voie de réaliser l'objectif d'égalité des genres d'ici à 2030. Plus de 25 % des indicateurs de genre des objectifs de développement durable sont loin d'atteindre les cibles fixées pour 2030 et 286 ans pourraient être nécessaires pour parvenir à l'égalité des genres. » (Rapport ONU-Femmes 2023)

Dans le prolongement de la signature, en 2017, de la charte européenne pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes dans la vie locale, le Plan d'action « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine », a été adopté en 2018. Il a été conçu à l'origine selon trois axes stratégiques pour décliner la politique de la Région en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ces axes étaient alors développés en 48 fiches actions (10 dans l'axe 1 ; 8 dans l'axe 2 ; 30 dans l'axe 3), chacune d'entre-elle, portée par un ou plusieurs services ou directions opérationnelles. Depuis 2018 ces fiches actions ont évolué sous l'impulsion des directions opérationnelles ou des référents et référentes Égalité. Les axes stratégiques du Plan d'action recouvrent trois dimensions intrinsèquement liées au rôle de la collectivité : son exemplarité en tant qu'employeur en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations; son action partenariale et inter-institutionnelle sur le territoire régional ; et enfin, sa mission d'opérateur de politiques publiques décentralisées et sectorielles, pour les compétences qui lui sont transférées.

Faire de l'institution régionale une collectivité exemplaire

C'est 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 actrices et 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 référents et référentes, 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 et de lutte contre les discriminations dans les politiques régionales

Il s'agit de mobiliser les politiques sectorielles en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. L'enjeu consiste à intégrer des actions en faveur de ces thématiques dans le cadre des priorités régionales et de les adosser au plus près des dispositifs déjà existants afin d'accroître leur efficacité au bénéfice de la population.

Ces trois axes de déploiement du plan ciblent quatre critères de discriminations qui ont été priorisés : le genre, le handicap, l'orientation sexuelle et l'origine.

L'action publique de la collectivité apporte des réponses concrètes aux inégalités observées sur son territoire à travers le Plan d'action « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine ». Il compte aujourd'hui 71 fiches actions et implique 26 directions opérationnelles. Le réseau des Référents Égalité de la collectivité rassemble 34 personnes qui relaient une culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations au sein de la Région et contribuent à l'animation du Plan d'action en veillant à la déclinaison et l'actualisation des fiches action.

Cette démarche transversale encourage la capacité de proposition des directions et des référentes et référents dans la politique d'égalité de la Région. Cela garantit, en outre, l'adaptation de l'action publique au plus près des réalités du territoire régional et des besoins sociétaux. La dimension pragmatique du Plan Réaliser l'Égalité en fait un véritable outil d'initiative au service de l'égalité réelle et de la lutte contre les discriminations.

Ce document présente, selon les trois axes stratégiques définis, les actions réalisées en 2022 au titre de la politique volontariste menée par la Région Nouvelle-Aquitaine. En 2022, sur les 71 fiches-action du plan « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-aquitaine », 59 (dont 10 nouvelles) ont été mises en oeuvre par les directions opérationnelles. Cela représente un investissement de près de 23 millions d'euros en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations (en dehors de la politique de mise en accessibilité des lycées, des gares et trains TER, et des bus régionaux).

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 l'ensemble des personnels ainsi que dans ses différentes formes de messages.

1.1 Incarner une administration engagée

L'implication de l'institution auprès des personnels s'incarne dans les orientations de la direction des ressources humaines.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et le décret d'application du 4 mai 2020 ont instauré la mise en œuvre d'un Plan d'actions pluriannuel relatif à l'Égalité professionnelle dans la Fonction publique. Dans ce cadre, le Plan d'actions 2021-2023 sur l'égalité professionnelle de la Région Nouvelle-Aquitaine a été présenté en Comité technique le 8 décembre 2020. Un bilan annuel des actions mises en place dans ce cadre est présenté pour l'année 2022, traduisant de manière concrète l'engagement de l'administration dans la diffusion d'une culture de l'égalité et la lutte contre tous les stéréotypes vecteurs de comportements discriminatoires dans le cadre du quotidien de travail. Ces actions ont été poursuivies et menées autour de 3 objectifs :

1.1.1 Améliorer la cohérence des actions en faveur de l'égalité professionnelle et la diversité

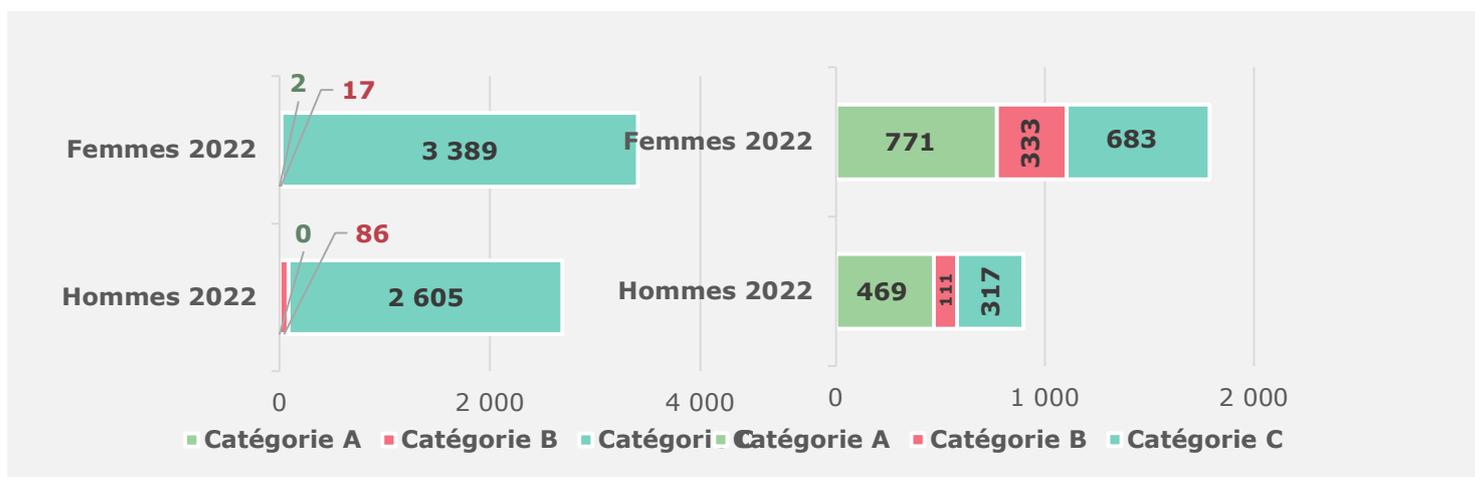
Des travaux ont été menés pour affiner les indicateurs « égalité » pertinents. Le travail mené dans le cadre du Rapport Social Unique (RSU) a permis d'harmoniser les données disponibles et de disposer d'indicateurs d'analyse plus précis et intégrant les problématiques liées à l'égalité et la diversité.

Le RSU permet de disposer d'indicateurs fiables et genrés. Ainsi, leur analyse permet d'identifier de manière plus fine les situations des personnels. A partir de ces données sociales, il est possible d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes.

En 2022, l'effectif de la collectivité était à majorité féminine :

		Fonctionnaires		Contractuels sur postes permanents		Contractuels sur postes non permanents		EFFECTIF TOTAL	
		Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Répartition des effectifs lycées	Femmes	2 920	54,3 %	522	66,1 %	28	46,7 %	3 436	55,8 %
	Hommes	2 453	45,7 %	268	33,9 %	32	53,3 %	2 723	44,2 %
	Total Emplois Lycées	5 373	71,2 % du global	790	63,9 % du global	60	24,1 % du global	2 873	68,2 % du global
Répartition des effectifs sièges	Femmes	1 495	68,8 %	258	57,7 %	122	64,6 %	1 909	66,4 %
	Hommes	678	31,2 %	189	42,3 %	67	35,4 %	964	33,6 %
	Total Emplois Siège	2 173	28,8 % du global	447	36,1 % du global	189	75,9 % du global	2 873	31,8 % du global
GLOBAL : Emplois Siège et Lycées	Femmes	4 415	58,5 %	780	63,1 %	150	60,2 %	5 345	59,2 %
	Hommes	3 131	41,5 %	457	36,9 %	99	39,8 %	3 687	40,8 %
	Total RSU2022	7 546		1 237 *		249		9 032	
Évolutions RSU2022-RSU2021	Femmes	-33	-0,7% ↘	6	0,8% ↗	31	26,1% ↗	4	0,1% ↗
	Hommes	-70	-2,2% ↘	13	2,9% ↗	5	5,3% ↗	-52	-1,4% ↘
	Global	-103	-1,3% ↘	19	1,6% ↗	36	16,9% ↗	-48	-0,5% ↘

La répartition des personnels par catégorie et par genre montre également la prépondérance des femmes au sein de la collectivité :



Par ailleurs, malgré un travail de diagnostic documentaire, statistique et sur les dispositifs existants, le projet d'obtention de la double labellisation, identifié au sein du Plan pluriannuel d'actions pour l'égalité professionnelle 2020-2023, a été suspendu.

Une consolidation de l'ensemble des indicateurs au regard des actions menées par la collectivité reste une priorité préalable.

1.1.2 Assurer l'égalité professionnelle et la diversité tout au long de la vie professionnelle

Des actions ont été menées pour :

Améliorer l'accès à l'information de l'ensemble des personnels

Un guide d'accueil des nouveaux arrivants a été réalisé et est aujourd'hui diffusé à chaque nouveau recrutement.

Améliorer la diversité des recrutements

Le bilan du dispositif de candidature anonyme montre que cette procédure protège des discriminations lors de la sélection pour l'entretien de recrutement. Une attention particulière doit continuer d'être portée sur la sélection finale afin d'éviter les biais cognitifs lors des entretiens.

En 2022, une communication sans stéréotype de genre a été intégrée dans les offres d'emplois. Les intitulés de poste ont été harmonisés selon ces normes non discriminantes afin de permettre aux candidates et candidats et aux personnels de se projeter de manière indifférenciée sur les postes ouverts.

Garantir l'égal accès aux promotions et fonctions d'encadrement

L'élaboration des lignes directrices de gestion 2023-2028, présentées au Comité Technique du 21 novembre 2022, a été l'occasion d'introduire un critère de promotion prenant en compte la part respective femmes/hommes dans le vivier des personnels promouvables afin de tendre à une proportionnalité des personnels promus.

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 personnels et aux managers mais aussi de leur rappeler le cadre légal existant qui interdit les discriminations.

La formation constituant un levier stratégique pour l'appropriation et la diffusion d'une culture d'égalité et de lutte contre les discriminations, le nouveau plan de formation des managers « Trajectoires NA » lancé le 21 septembre 2022 a intégré la dimension d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations pour répondre à l'objectif d'harmoniser et de promouvoir une culture managériale autour des valeurs communes portées dans le cadre du projet Notre Administration.

Par ailleurs, la collectivité a participé à la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 14 au 20/11/2022. 5 membres du personnel de

la Région en situation de handicap ont apporté leur témoignage afin de sensibiliser leurs collègues sur les actions menées par l'employeur en faveur du maintien dans l'emploi. 19 personnes se sont proposées d'accueillir sur leur poste de travail une personne en situation de handicap en recherche d'un emploi dans le cadre du dispositif Duo Day : 10 duos ont ainsi été formés. Enfin, 77 personnes ont participé à une conférence interactive sur les maladies chroniques évolutives.

Suivre le dispositif de signalement, pour la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Ce dispositif de signalement a été mis en place début 2021 et fait l'objet de campagnes d'information.

En 2022, 43 signalements ont été reçus dont près de la moitié (49%) ne concernent pas le dispositif. 72% des signalements ont été effectués par des femmes (contre 64% en 2021).

Après deux années de mise en œuvre, il est en effet observé que les motifs d'appel ne sont pas tous en rapport avec le dispositif et nécessitent des orientations différentes.

Toutes les saisines font néanmoins l'objet d'actions d'accompagnement et de suivi.

1.1.3 Poursuivre L'amélioration de l'articulation vie professionnelle – vie personnelle

Pour ce faire, la Direction des Ressources Humaines a été attentive à :

Développer un télétravail mixte

Le déploiement du recours au télétravail participe pleinement de la politique égalitaire de l'institution.

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.

En 2022, 2 193 membres du personnel des sièges ont bénéficié du télétravail : 1 570 femmes et 623 hommes, ce qui représente 88% des femmes agentes du Siège et 69% des hommes.

Afin de prendre en compte les évolutions règlementaires et organisationnelles constatées depuis 2020 et accorder plus de souplesse dans la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, une nouvelle Charte du Télétravail a été adoptée en séance plénière du 20 et 21 juin 2022, qui permet à l'ensemble des personnels de télétravailler davantage s'ils le souhaitent en choisissant un forfait mensuel de 10 jours de télétravail (sous réserve de 2 jours de travail en présentiel par semaine).

Faciliter les organisations adaptées

L'organisation du temps de travail participant également à la qualité de vie au travail, le Règlement du Temps de Travail prévoit des adaptations du temps de travail dans certaines situations, tel que pour les femmes enceintes et les personnes en situation de handicap ou de maladie.

En 2022, 33 femmes enceintes, agentes des sièges, ont bénéficié d'une heure de travail quotidienne en moins.

Développer l'égalité dans la vie personnelle

Des indicateurs sont suivis annuellement afin d'observer leurs évolutions au cours du temps, notamment :

le nombre de jours de garde d'enfants : en 2022, 1813 jours ont été pris par 622 membres du personnel des sièges ;

les congés maternité : en 2022, 2942 jours ont été posés par 50 femmes agentes des sièges.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines pilote la politique Emploi et Handicap dans un souci de favoriser les parcours professionnels des personnes concernées, en mettant en place des moyens matériels et organisationnels favorisant le maintien dans leur poste de travail.

Chaque situation est accompagnée individuellement compte tenu de sa singularité par le Service Maintien dans l'Emploi et Handicap.

En 2022, 390 personnes ont été accompagnées, dont 161 en situation de handicap, plus de 1170 entretiens ont été menés et 274 études de poste ont été réalisées.

Par ailleurs, 151 148 € ont été consacrés à la fourniture des équipements nécessaires pour permettre les aménagements de poste (aides à l'acquisition d'appareils auditifs, chaussures de travail adaptées et semelles orthopédiques, prestations spécifiques externes pour accompagner des handicaps particuliers, configuration et adaptation d'applications informatiques pour les personnels en situation de handicap visuel).

Au 31 décembre 2022, 764 travailleurs handicapés étaient employés par la collectivité sur poste permanent, ce qui représente 8.70% de l'effectif total du personnel régional. 64.5% de ces agents étaient des femmes et la part des femmes en situation de handicap était de 9.49% par rapport à l'effectif permanent féminin.

1.2 Promouvoir une culture et des pratiques en faveur de l'Égalité

L'exemplarité de la collectivité se déploie également grâce aux outils de communication interne pour assurer la diffusion de la politique d'égalité de la Région vers les personnels dans un double objectif d'information et d'implication.

L'information, diffusée en grande majorité en ligne, exige que les sites internet de la Région 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. De plus, la délégation à la transformation, au pilotage et à la modernisation (DTPM) accompagne les services dans la transcription de leurs courriers, règlements d'intervention ou fiches du guide des aides dans un langage inspiré du facile à lire et à comprendre.

Plusieurs espaces sont dédiés à la valorisation des actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, pour en faire des sujets récurrents. Ainsi le service Égalité, Vie Associative, Solidarité anime l'espace collaboratif de l'intranet dédié au Plan d'actions et réalise une veille d'actualité sur les thématiques associées. L'objectif consiste à diffuser toutes sortes d'informations sur la politique régionale de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité mais aussi à informer sur ce qui se passe en France et dans le monde afin d'apporter des ressources utiles. Afin de faciliter encore plus l'accès à ces informations, l'espace collaboratif apparaît en première page du carousel lors de l'ouverture de l'intranet. De plus, un mail hebdomadaire est transmis aux abonnés en début de semaine récapitulant l'ensemble des contributions publiées au cours de la semaine précédente afin de permettre aux agents de se tenir informés de l'actualité de cet espace plus rapidement encore. En 2022 on compte 161 inscrits sur cet espace. Il est également nourri par une veille Égalité effectuée par la Direction de l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale (DATAR) depuis 2021. Le magazine « Connectés », édité par le secrétariat général du pôle Education et Citoyenneté consacre fréquemment des articles sur les évènements phare du Plan d'actions, comme les journées internationales du 8 mars et du 25 novembre, le handisport, le harcèlement scolaire, les marches contre l'homophobie ou marches des fiertés en région ...

Par ailleurs, 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 communication. C'est par exemple le cas avec la communication interne autour de la journée du 8 mars 2022 : un quizz sur l'intranet a été proposé afin de sensibiliser les équipes internes et de faire connaître l'action régionale en faveur de l'égalité des droits.

Des campagnes de communication et de sensibilisation sont organisées lors des évènements internationaux du 25 novembre, pour l'éradication des violences faites aux

femmes et du 8 mars, pour les droits des femmes, sur un budget spécifiquement dédié. La campagne pour le 25 novembre est une action concertée avec la Direction Régionale aux Droits des Femmes et les Rectorats des trois académies.

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

Ce deuxième axe du Plan d'action « Réaliser l'Égalité » est le pendant du premier dans la mesure où la politique de la collectivité se déploie sur un territoire et non exclusivement auprès de ses personnels. La collectivité est insérée et partie prenante du maillage institutionnel, elle agit de concert avec l'ensemble des acteurs de terrain, que ce soit les services déconcentrés de l'Etat, les autres collectivités, ou encore les réseaux associatifs. Ce travail partenarial est indispensable pour mettre en cohérence les différents niveaux de l'action publique et atteindre l'objectif d'égalité réelle.

2.1 Coordonner et animer le plan d'action régional, en partenariat avec les actrices et les acteurs du territoire

Le comité de pilotage partenarial permet d'assurer le suivi et l'avancement du Plan régional « Réaliser l'Égalité » de manière transversale. Il est composé de Conseillères et Conseillers Régionaux, de membres du service Égalité, Vie Associative, Solidarité (EVAS), de membres du Conseil Economique, Social et Environnemental Régional (CESER) ainsi que des personnes qualifiées, qui œuvrent au quotidien pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations. Il se réunit deux fois par an et associe à ses travaux des invités concernés par l'actualité du Plan d'action. Ce comité de pilotage est appuyé par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour recueillir et diffuser des données sexuées en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, mais aussi sur d'autres critères de discrimination comme l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le travail partenarial se concrétise également par l'animation et/ou la participation à des réseaux d'acteurs de la lutte contre les discriminations qui permettent d'articuler les différents niveaux de l'action publique en la matière et de nourrir la réflexion : Etat, collectivités, opérateurs spécialisés, acteurs de terrain. A titre d'exemple, la Région est mobilisée dans différents réseaux :

- le groupe de travail informel « Égalité » au sein du réseau Association des Régions de France (près d'une dizaine de rencontres - une dizaine de régions partenaires).

- Mix'Égalité qui regroupe plusieurs institutions (Direction régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE), près de 40 collectivités du territoire néo aquitain).

- le réseau « violences » animé par l'observatoire régional des violences sexuelles et sexistes. En 2022 une rencontre a été organisée avec le centre de prise en charge des auteurs de violences (CPCA), en continuité avec les travaux de l'observatoire.

Cela permet de travailler de concert sur des thématiques communes, notamment sur le relai des campagnes nationales des journées du 8 mars et du 25 novembre. Cela permet également dans le cadre de l'observatoire régional des violences, d'objectiver la situation sur le territoire en se dotant de données issues d'enquêtes de terrain et de disposer d'un outil de pilotage pour orienter l'action publique sur le territoire, au plus près des réalités et des besoins. La dynamique collaborative et d'échange de bonnes pratiques menée depuis l'origine, au sein du groupe de travail Égalité de l'Association des Régions de France – ARF donne l'opportunité aux personnels des différentes régions impliquées dans des politiques d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations de mutualiser leurs expériences et d'étayer leurs réflexions sur les enjeux de ces thématiques.

Formation des personnes en situation de handicap – action partenariale

Dans le domaine de l'accompagnement vers la formation des personnes en situation de handicap, les actions sont également intégrées dans un cadre multipartenarial. La Région Nouvelle-Aquitaine a initié en 2018 une large concertation régionale visant l'élaboration d'un Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes en Situation de Handicap Nouvelle-Aquitaine 2018-2022 (PRAFQPH). Cette action en partenariat avec les services de l'Etat, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) contribue à identifier et conforter les expériences et dispositifs favorisant l'accès des personnes en situation de handicap à la formation et à la qualification dans le droit commun. Ce programme participe à consolider et enrichir les partenariats avec les acteurs institutionnels et les réseaux professionnels sur le territoire régional, autour du parcours de la personne. Sa mise en œuvre se veut respectueuse de 3 principes généraux :

- une égalité de traitement des personnes en situation de handicap par rapport au public non handicapé,
- la non-discrimination à l'entrée des dispositifs de droit commun,
- la prise en compte des réalités locales dans la définition régionale des orientations politiques

2.2 Recourir à l'observatoire régional de l'égalité professionnelle

En 2022, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'actions « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine » et à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, l'Observatoire régional de l'égalité professionnelle femmes-hommes, porté par Cap Métiers, a présenté une infographie qui illustre la situation des femmes en Nouvelle Aquitaine, depuis leurs choix en matière d'orientation-formation jusqu'à leur place sur le marché de l'emploi, et met en lumière les disparités persistantes entre hommes et femmes. On constate que le taux d'emploi des femmes est de 62 % (-5 points par rapport aux hommes). Les disparités salariales sont supérieures à la moyenne nationale : les hommes gagnent 18 % de salaire de plus que les femmes (16,1% au niveau national ; les hommes cadres en Nouvelle-Aquitaine gagnent 22 % de plus). Près d'1/3 des femmes en emploi sont à temps partiel contre seulement 8% des hommes en emploi. Et dans le même ordre d'idée, 3/4 des emplois salariés à temps partiel sont exercés par des femmes (tous secteurs confondus).

Le genre des métiers demeure marqué pour les femmes vers les secteurs du « care », du service à la personne et de l'administration. En effet, sur 100 femmes, 15 travaillent dans le social, médico-social ; 13 dans le commerce ; 11 dans l'administration publique ; 11 dans la santé ; et 10 dans l'enseignement. Seulement 10% des femmes travaillent en tant qu'indépendantes contre 19 % des hommes. Les métiers les moins féminisés sont ceux du bâtiment (entre 1 et 3 % de ces métiers sont exercés par des femmes). Ce constat se retrouve à travers les choix de formation initiale des femmes en Nouvelle-Aquitaine. Parmi les élèves des cursus technologique ou professionnel par voie scolaire, il y a 44 % de filles et on retrouve celles-ci principalement dans 4 spécialités de formation : Spécialités sanitaires et sociales ; Commerce, vente ; Spécialités des échanges et de la gestion ; Santé. On les retrouve principalement dans les domaines suivants : commerce, vente ; coiffure, esthétique ou parfumerie; agroalimentaire, alimentation, cuisine ; Finances, banques, assurances. (lien [Les femmes en Nouvelle-Aquitaine 2022](#))

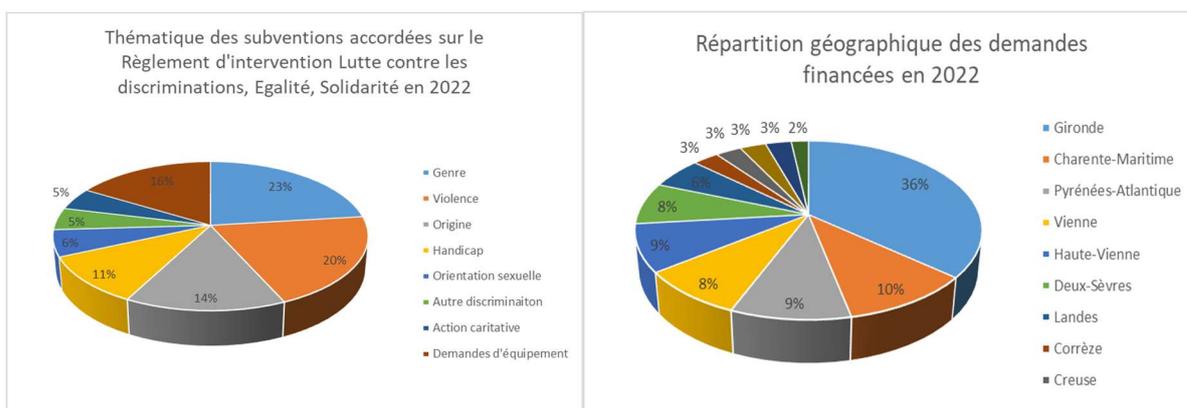
Dans cette continuité, le 8 avril 2022, Cap-Métiers a restitué les résultats de l'enquête commandée par la Région et La DRDFE « les femmes dans le numérique en Nouvelle-Aquitaine ». Cette étude met en lumière la stabilité des stéréotypes de genre dans ce secteur professionnel. On compte, sur le territoire régional, 23 % de femmes dans les métiers du numérique quelque soit le secteur. Elle sont un peu moins diplômées que les hommes et travaillent davantage qu'eux à temps partiel (18 % contre 5 % des hommes). La spécialité « Numérique et Sciences Informatiques » du Baccalauréat est choisie par seulement 11 % de femmes ce qui explique, pour partie, que les métiers du secteur demeurent très genrés. Pendant leur formation, 1/4 des femmes, contre 2 % des hommes, estiment avoir subi des comportements sexistes en provenance majoritairement des étudiants masculins et dans une moindre mesure des enseignants

hommes. Enfin, à l'issue de leurs études les femmes diplômées se projettent moins que les hommes dans des tranches de rémunérations supérieures à 20 Keuros/an. Elles ciblent plutôt les secteurs de la santé ou de la communication alors que davantage d'hommes diplômés visent une insertion dans l'industrie. (lien [Les représentations et les processus genrés dans la filière numérique en Nouvelle-Aquitaine](#))

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

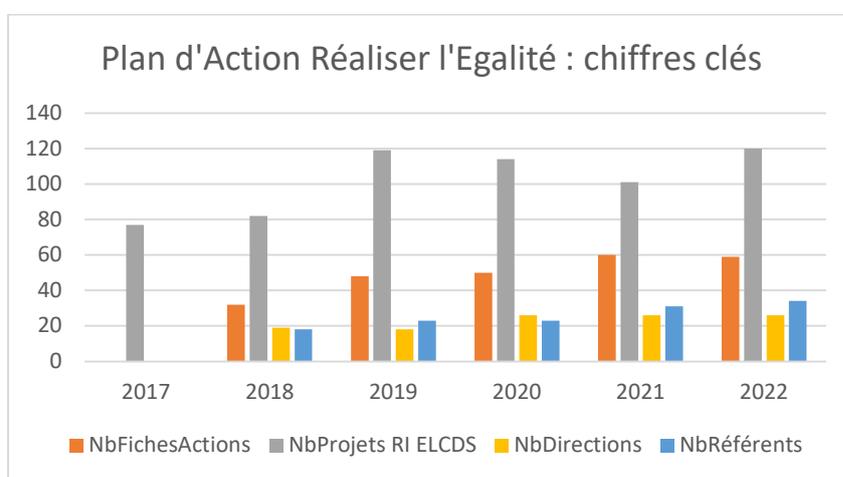
La Région mène ses actions en faveur de l'égalité d'abord dans son domaine de compétence sur la vie associative, grâce à un règlement d'intervention « Lutte contre les discriminations-Égalité-Solidarité » (RI ELCDs). Véritable déclinaison opérationnelle du Plan d'action, ce règlement est le seul cadre d'intervention régional exclusivement dédié au financement des actions de Lutte contre les discriminations, de lutte contre les violences faites aux femmes, de promotion de l'Égalité ou encore de solidarité alimentaire. Ainsi, depuis 2017 ce règlement a permis d'accompagner le déploiement de plus de 600 projets ou actions de promotion de l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations sur le territoire régional pour un budget d'un peu plus de 6 millions d'euros.

En 2022, 104 actions d'associations de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations ont été engagées sur le territoire régional via ce règlement d'intervention pour un montant total d'un peu plus d'1,6 millions d'euros. Les projets liés aux violences ont significativement augmentés et représentent 12,2% du budget du règlement d'intervention.



Le réseau interne des référentes et référents Egalité – diffusion d’une culture de l’égalité

Par ailleurs, la mise en œuvre technique des politiques d’égalité au sein des services passe par la reconnaissance du rôle des référentes et référents Égalité. Elles et ils sont volontaires dans les différentes directions de la Région et ont pour mission de promouvoir la politique régionale pour l’égalité et la lutte contre les discriminations au sein de la collectivité et auprès des partenaires (diffuser la démarche de sensibilisation et la culture commune auprès de leurs collègues, collaboratrices et collaborateurs internes ou externes; suivre des formations). Elles et ils contribuent ainsi à la mise en œuvre et au suivi du Plan d’action et peuvent être force de proposition auprès de leur hiérarchie. En 2018, au démarrage du plan, 18 personnes s’étaient positionnées comme référentes ou référents au sein de 19 directions. En 2022, 34 personnes sont impliquées dans la dynamique du Plan d’actions, au sein de 26 directions ou pôles (sur un total de 38 directions). L’engagement de ce réseau est indispensable pour enrichir le Plan d’action et réaliser son bilan annuel.



2.4 Sensibiliser la population aux enjeux d’égalité et de la lutte contre les discriminations et valoriser les actions menées

L’action partenariale autour du Plan d’action réaliser l’Égalité donne une résonance plus forte aux évènements nationaux tels que la journée internationale des droits des femmes du 8 mars ou la journée internationale pour l’élimination de la violence à l’égard des femmes du 25 novembre. Cela contribue à un plus grand rayonnement et à une meilleure connaissance des enjeux de l’égalité femmes-hommes sur le territoire régional.

A titre d’exemple, la Région organise un temps fort le 8 mars, à l’occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, dont l’objectif est de sensibiliser la population aux enjeux de l’égalité et de déployer des partenariats avec les actrices et acteurs du territoire. Les cibles sont les partenaires habituels (associations...), les agents

en interne et le grand public. Le dispositif de communication est fondé sur 2 outils. D'une part, pour cibler le grand public et les acteurs de l'égalité : une conférence-débat ouverte en présentiel et en distanciel. En 2022, celle-ci s'interrogeait sur « Quels regards portés sur les droits des femmes dans la sphère publique ? Quelques enjeux sur la justice, le sport, la santé et les médias ». D'autre part, en interne un quizz en ligne pour sensibiliser les agents et les amener à se questionner sur la notion d'égalité au sens large a été proposé. Les lauréats, tirés au sort, ont remporté des entrées au Château des Milandes, en Dordogne, demeure de Joséphine Baker, à l'occasion de son entrée au Panthéon. Concernant la communication externe, un visuel de campagne a été créé pour illustrer la thématique du webinaire. La diffusion de cet événement est assurée sur différents canaux : campagne d'e-mailing ; Une du site institutionnel et réseaux sociaux de la collectivité ; relai des visuels sur les réseaux sociaux, facebook, instagram ; article dans la newsletter de la Région destinée à 62 000 contacts.

Campagne de communication « Osons intervenir » 25 novembre 2022 – action partenariale

Concernant la journée du 25 novembre d'éradication des violences faites aux femmes, la Région a investi 34 000 euros dans une campagne de prévention et de sensibilisation « Osons intervenir » auprès des personnels de la collectivité et relayée en externe auprès du grand public des lycéens et de leurs parents via le site institutionnel, les réseaux sociaux et une campagne média mixant digital, presse et radio. Le projet de campagne a été conçu avec les services de l'Etat (la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) et les trois Rectorats académiques de Nouvelle-Aquitaine. Ainsi, la campagne de communication autour de la journée du 25 Novembre a pris une nouvelle ampleur grâce à une large diffusion du visuel au sein des lycées de Nouvelle-Aquitaine. Un kit de communication composé de 6 affiches et de 50 cartes reprenant les numéros d'urgence a été distribué dans chacun des 460 établissements de la Région. Des spots de sensibilisation de 20 secondes, construits à partir des verbatims recueillis par l'Observatoire Régional des violences, ont été diffusés sur les radios associatives locales pendant 7 jours soit près de 3000 passages. Le visuel a également été inséré dans 17 titres de la presse quotidienne régionale. Ce plan de communication a accompagné et renforcé le « Dispositif de lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes » porté par les Ressources Humaines (RH) au sein de la collectivité (cellule d'appui RH). Un violentomètre destiné à identifier le caractère sain ou toxique d'une relation a aussi été diffusé en interne et mis en ligne sur l'intranet. Cet outil a été construit sur le modèle du violentomètre de l'observatoire des violences du Département de Seine Saint-Denis, en partenariat avec la DRDFE et Solidarité Femmes. [Lien : La Région s'engage contre les violences faites aux femmes](#)

La sensibilisation du public au sujet des violences sexistes et sexuelles demeure cruciale car celles-ci ne reculent pas dans la société, comme le montre le dernier rapport du Haut Conseil à l'Égalité 2023 (sur les données 2022): près d'un quart des hommes sondés estiment qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter. En ce qui concerne les femmes, 80% estiment être moins bien traitées que les hommes en raison de leur sexe et 37% disent avoir déjà subi des rapports sexuels non consentis.

La Région participe à développer sa capacité à objectiver les situations sur le territoire. C'est précisément l'objet de l'Observatoire Régional des Violences Sexistes et Sexuelles en Nouvelle-Aquitaine, co-financé à hauteur de 50 000 €, dont la Région accompagne les travaux. En 2022 l'observatoire a remis un rapport sur les violences sexistes et sexuelles en milieu rural sur le territoire de la Nouvelle-Aquitaine. Cette enquête constate qu'à l'instar des femmes en situation de handicap, les femmes résidant dans le milieu rural cumulent les facteurs de risques les exposant aux violences. La parole se libère davantage puisque 40% des femmes interrogées dénoncent les violences aux forces de l'ordre. 70% des violences subies sont des violences physiques et elles sont à 93% commises par des hommes. Le rapport met en exergue que l'isolement géographique est un facteur aggravant des violences. [Lien vers la synthèse du rapport](#)

Prévention des violences Intrafamiliales – Direction Innovation, filières et attractivité, service Santé, Silver Economie

Sur le terrain, le service Santé, Silver Economie accompagne le centre hospitalier d'Arcachon, à hauteur d'un peu plus de 20 000 € pour une action de sensibilisation aux violences intrafamiliales via l'appel à projet PREVA'NA. Il s'agit d'une part de sensibiliser les professionnels médicaux, sociaux et médico-sociaux intervenant auprès du public cible des jeunes 16-25 ans et des demandeurs d'emploi. Les sensibilisations prennent plusieurs formes : collectives (sur site, soirées, regroupements professionnels...) et/ou individuelles en fonction des besoins, des disponibilités et des attentes de chacune et de chacun. D'autre part l'action vise à développer les compétences psychosociales des jeunes filles et des jeunes hommes sur le territoire. Enfin, il s'agit de soutenir la parentalité en créant des groupes de paroles de femmes, dans un objectif de prévention et non pas uniquement pour les femmes ayant des problématiques de violences.

Axe 3 : Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations dans les politiques régionales

Le troisième axe porte logiquement sur le cœur de métier de la collectivité : la mobilisation des politiques sectorielles. L'enjeu consiste à intégrer les actions en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations dans le cadre des priorités régionales et à 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, du numérique, de la politique de la ville, du tourisme, de la culture ou du sport y figure aussi en bonne position.

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

Selon l'enquête sur l'entrepreneuriat des Femmes en Nouvelle-Aquitaine, réalisée par la Région, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Nouvelle-Aquitaine et la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, en 2022, les freins à la création d'entreprises par les femmes, en région, demeurent de trois ordres : faire face aux formalités administratives, surmonter la peur de l'échec et concilier vie privée et professionnelle. 90% des dirigeantes d'entreprises ou porteuses de projets indiquent avoir des besoins d'accompagnement dans les domaines de la communication, du financement, de la formation professionnelle ou de la transition numérique. Ces freins impactent donc le potentiel de développement, de croissance et d'innovation que représente l'entrepreneuriat des femmes. C'est pourquoi depuis 2018, l'Etat, la Région et Bpifrance ont signé un Plan Régional pour l'Entrepreneuriat des Femmes (PAREF).

Le Plan Régional pour l'Entrepreneuriat des Femmes – Direction de l'Economie Territoriale

En 2022, la 2^{ème} génération de ce plan (2021-2023) a permis de soutenir 24 projets de femmes entrepreneures, dont 13 intégralement financés par la Région, pour un montant total de 157 700 euros. Depuis le premier PAREF, plus de 635 000 € en faveur de l'entrepreneuriat des femmes ont été investis par la Région, ce qui a permis de mobiliser des co-financements à hauteur de près de 520 000 € de l'Etat et BPIFrance.

Un évènement comme les « We Days », organisé chaque année par les structures « la Ruche » et « les Premières Nouvelle-Aquitaine » pour encourager plus de mixité dans l'entrepreneuriat, permet de valoriser les femmes entrepreneures et de les mettre en réseaux. Lors de la 4^{ème} édition de cet évènement en 2022, une cinquantaine de manifestations ont eu lieu durant trois semaines, mobilisant 59 structures associatives et privées réparties sur 10 départements de la Région. Plus de 800 personnes ont participé aux ateliers et débats. Lien : [We Days 2022](#)

Le combat contre les inégalités s'illustre également à travers les actions du pôle Formation Professionnelle et apprentissage. Ces actions participent à lutter contre les stéréotypes et accompagner l'insertion des publics exposés à différents types d'inégalités comme la question de l'accès en formation des publics migrants et réfugiés ou celui des femmes dans les métiers à dominante masculine

Concernant les enjeux d'égalité femmes/hommes, cette volonté du pôle formation s'est fortement manifestée en 2022 par la mise en œuvre de la délibération du 13 décembre 2021 dans laquelle la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage s'est engagée à procéder à des achats publics d'offre de formation dans le respect de l'écriture égalitaire des titres et des grades. Il s'agit d'une mise en conformité avec la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française. Ainsi Les campagnes d'achats publics des formations de la collectivité sont réalisées dans le

respect d'une modalité d'écriture qui est un signal fort en direction de la féminisation des métiers puisque l'application de ces circulaires permet désormais de signaler efficacement aux publics demandeurs et demandeuses d'emplois, ainsi qu'aux prescripteurs de formation que les métiers visés sont accessibles à toutes et tous.

En 2022, cette direction a également porté l'inscription systématique d'un module transverse sur « la laïcité, les valeurs de la république, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail » dans toutes les actions de formations et toutes les familles professionnelles pour un budget de plus de 358 000€. En conséquence directe, 4 campagnes de marchés publics ont intégré ce module et 6400 personnes en ont bénéficié, principalement dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment, de l'industrie et du tertiaire.

Promotion de l'inclusion des femmes sur le marché de l'emploi – Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage (DFPA)

En dehors de ces leviers d'actions systémiques, la DFPA accompagne et finance chaque année des actions de formations en direction de publics ayant besoin d'une offre corrective et adaptée. C'est le cas par exemple d'actions pour promouvoir l'inclusion des femmes sur le marché de l'emploi.

L'action « 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 de la politique de la ville ou en zone rurale. Le budget alloué s'élève à 98 000 euros. La particularité de l'action repose sur le parrainage des stagiaires par de grands chefs étoilés de la gastronomie qui ouvrent leurs cuisines pour la réalisation du stage de la formation. En 2022 sur 12 stagiaires, 7 femmes ont obtenu le CAP et 8 d'entre-elles peuvent se projeter sur une réinsertion professionnelle.

L'action Diapason dotée d'un budget de 60 000 euros, propose une formation à destination des mères isolées et vise à réduire les inégalités à l'emploi dans des métiers dits « masculins ». Il s'agit d'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. En 2022 l'action a été reconduite en Gironde et a concerné 56 femmes. Une démarche d'évaluation de l'impact Social de l'action a été menée et a confirmé tout l'intérêt de cette offre de formation originale qui s'inscrit pleinement dans la politique de lutte contre les violences faites aux femmes. En 2023 l'action sera déployée sur un nouveau site à Pau.

En matière d'enjeux pour l'égalité des publics migrants ou réfugiés, un parcours de formation en Français Langue Etrangère (FLE) à destination des personnes migrantes est mis en oeuvre dans le cadre de l'habilitation de service public. Les formations dispensées ont pour objectif de permettre à un public éloigné de l'emploi de développer des compétences de base. Cette action permet de lutter entre autre contre l'illettrisme et l'illectronisme, de proposer des formations de FLE et de permettre l'acquisition de l'anglais, du numérique/bureautique et de la remise à niveau du public visé. En 2022,

3950 stagiaires ont bénéficié de ces parcours de formation, parmi lesquels on compte 65% de femmes et 900 bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA).

L'accès des femmes aux métiers du numérique – action transversale

Un autre secteur à fort potentiel de recrutement est celui du numérique. Comme le montre l'enquête « femmes et numérique » citée dans l'axe 2, les métiers du numérique font partie des secteurs porteurs, peu féminisés, présentant une pénurie en compétences. Certains de ces métiers sont rémunérateurs, bénéficient de contrats pérennes, et sont accessibles après une formation continue courte de quelques mois : ce secteur représente ainsi une formidable opportunité de reconversion pour les femmes. A ce titre, plusieurs directions de la Région (Formation professionnelle ; Orientation ; Politique de la ville ; Égalité, Vie Associative ; Délégation au numérique) mènent des actions dans le cadre de la poursuite du déploiement, sur le territoire régional, du Plan de mixité dans le numérique engagé par l'Etat depuis 2017. A titre d'exemple l'unité Politique de la ville de la Direction de la cohésion et des initiatives territoriales soutient l'action « Oser coder le jeudi pour changer ma vie ». Portée par l'agence Hauts de Garonne Développement, cette action vise spécifiquement à sensibiliser aux métiers du numérique un public féminin (environ 90 femmes dont 1/3, issu des quartiers de la politique de la ville), sans emploi et bénéficiaires du RSA. Plusieurs ateliers axés sur un métier sont proposés, trois fois par trimestre, pour initier gratuitement ces femmes dans un objectif d'insertion professionnelle. Les ateliers s'appuient notamment sur la valorisation de la projection du public en formation via l'intervention de femmes reconverties avec succès dans le numérique qui viennent témoigner de leurs expériences. Cette action permet de faire tomber les à priori de femmes des quartiers prioritaires sur les métiers du numérique et les amène à connaître et à s'intéresser à des métiers vers lesquels elles ne se dirigent pas naturellement, contrairement aux hommes. Lien [Découverte des Métiers du Numérique – Hauts de Garonne développement](#)

Autre enjeux fort pour l'emploi et la valorisation du travail des femmes : le secteur agricole. Les femmes ont toujours été présentes sur l'exploitation agricole. Cette activité est menée soit en tant que dirigeante (les femmes représentent ¼ des chefs d'exploitations aujourd'hui), soit en participant aux travaux sur l'exploitation. Cette dernière activité est longtemps restée invisible. Non reconnues officiellement sur l'exploitation ni par les pouvoirs publics parce que non déclarées en tant que professionnelles, le travail des femmes non valorisé, les prive de l'accès à la totalité des droits professionnels : rythme de travail, accès à la formation pour une montée en compétences, une réorientation, ou encore la valorisation de leurs compétences par l'acquisition d'un diplôme et aussi de leurs droits sociaux : droit à la retraite ; accidents du travail avec prise en charge financière le cas échéant ; congés maternité. La non-reconnaissance par le biais d'un statut juridique adapté est aussi problématique en cas de décès ou de séparation. Aujourd'hui encore la Mutualité Sociale Agricole estime à 8 500 le nombre de femmes sans statut qui travaillent dans des exploitations agricoles en France.

C'est pourquoi, le moment de l'installation, est le moment de réfléchir aux meilleures modalités de couverture de chaque travailleur et travailleuse pour mener à bien leurs activités. Dans le cadre d'un partenariat avec les chambres d'agriculture, la

Région a identifié un moment utile pour la diffusion de ces informations auprès du public concerné : le Point d'Accueil Installation-Transmission (PAIT) où les candidates à l'installation en agriculture viennent s'informer sur les démarches. Les informations sur les différentes couvertures contre les risques sociaux en fonction des statuts juridiques ont été intégrées aux informations reçues lors de ses séances. Ce sont donc la totalité des personnes passant en PAIT qui bénéficient de l'information. Cette action d'accès aux droits est déterminante dans le renouvellement générationnel. L'information aux candidates et candidats à l'installation a pour objectif de bien les préparer et de les sensibiliser aux risques éventuels. Cette mission est soutenue par les services de l'Etat (Direction Régionale de l'Alimentation, de l'agriculture et des Forêts).

Femmes agricultrices au Pays Basque - DATAR

Une autre action remarquable au titre de l'égalité femmes-hommes en milieu agricole est celle de l'association Andere Nahia menée au Pays Basque. Celle-ci a débuté par un état des lieux réalisé par l'association en 2020-2021 et financé par le service EVAS au sujet de la situation des femmes agricultrices au Pays Basque. Sur la base de ce travail, l'association a présenté au comité de programmation du programme LEADER Montagne Basque (financement européen) un projet « Ensemble pour une égalité Paysanne » visant à déclencher une prise de conscience des conditions de travail des femmes agricultrices et de leurs difficultés spécifiques. De ce constat est né un collectif composé d'agricultrices et de structures agricoles qui a organisé des rencontres de femmes agricultrices en 2022 sur ce territoire, mutualisé les moyens, accompagné la structuration et la consolidation de ce collectif pour créer les conditions de leur participation dans les instances décisionnelles du secteur. L'objectif est de faire remonter les besoins des agricultrices en formation notamment. Un guide sur le travail pratique au quotidien est aussi en préparation pour aider concrètement ces femmes dans leur activité. Cette action qui se déploie sur 2022-2023 est soutenue par la Datar, ce qui traduit également une bonne coordination des moyens et de l'accompagnement entre les différentes directions opérationnelles de la Région sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Fort de cette expérience, le territoire a souhaité lancer un appel à projet dans le cadre des fonds européens territorialisés 2021-2027 à hauteur de 100 K€ pour « faire émerger, soutenir et valoriser des projets d'égalité femmes-hommes et valoriser les femmes dans les pays de montagne ».

Enfin, on ne peut parler d'insertion sur le marché de l'emploi sans considérer un public particulièrement fragilisé qui est celui des personnes en situation de handicap. 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, a produit en 2022 le premier tableau de bord de la situation régionale. 8,5% des néo-aquitains bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et plus de 120 000 sont bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé. Le taux d'emploi direct dans le secteur privé se situe à 4,2% (3,5 au niveau national) et dans le secteur public, il est de 6,2% (5,6 au niveau national). Cap emploi a permis en 2020 le recrutement de plus de 7700 personnes et a contribué au maintien dans l'emploi de plus de 2000 personnes, soit un taux de maintien dans l'emploi de 96%. L'accompagnement porte aussi sur la

formation : 12% des personnes porteuses d'un handicap sans emplois entrent en formation professionnelle en 2021.

L'offre de formations professionnelles doit être rendue accessible à ce public spécifique, ce qui implique également de former les acteurs du secteur. En Nouvelle Aquitaine, le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes en situation de Handicap (PRAFQPH) 2018-2022, déployé sous l'égide du Pôle Formation, se traduit notamment à travers les actions du Centre de Ressource Formation Handicap (CRFH), par le développement d'un appui en proximité et de ressources territoriales pour professionnaliser les acteurs autour du handicap afin de faciliter et de sécuriser l'accès à la formation et à la qualification, dans le droit commun, des personnes en situation de handicap sans emploi. Il vise également à accompagner les centres de formation dans le développement de leur accessibilité (charte régionale d'engagement, autopositionnement), en proposant par exemple des ressources au service de la compensation du handicap en formation.

A ce titre, 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 pour la formation professionnelle continue que pour l'apprentissage. En 2022, l'Agefiph a ainsi alloué à la Région une enveloppe totale de 1 330 000 €.

3.2 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 lycéennes et lycéens, les élèves en apprentissage et les familles en s'appuyant sur le principe d'équité géographique et sociale, la Région a mis en œuvre des dispositifs de différentes natures.

Ton Plan à Toi – action partenariale auprès de la jeunesse

En matière de santé et de droits sexuels des jeunes, la Région intervient, en partenariat avec le planning familial, 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. En 2022 le site dédié « [Ton plan A Toi](#) », lancé en 2018 en partenariat avec l'Etat, compte 40 000 connexions (soit près du double de 2021), 4,5 millions de vues sur les vidéos diffusées sur les réseaux sociaux, plus de 500 praticiens recensés. Cette interface a contribué à la rencontre de 6 500 jeunes lors de 79 stands dans le tout le territoire néo-aquitain, la formation de 51 professionnel.l.e.s de l'éducation, de la jeunesse, du social, et la sensibilisation de 53 professionnel.l.e.s intervenant en milieu festif. Ce dispositif représente un budget global

annuel de 80 000 € et son succès réside dans le recours aux moyens de communication privilégiés par les jeunes.

La Direction de l'Éducation mène des actions incitatives à la réussite scolaire et à la projection dans les études supérieures. On peut retenir notamment :

- un service gratuit d'aide aux devoirs, assuré à distance par des étudiants et des étudiantes de niveau master et accessible via l'Espace Numérique de Travail ou un téléphone portable : en 2022 la note de satisfaction des usagers de ce dispositif est de 4,84/5;
- un accompagnement des lycéennes et lycéens, des boursières et boursiers à préparer des concours d'entrée à Sciences Po, contribuant à la démocratisation de l'accès aux filières sélectives de l'enseignement supérieur. Ce service de tutorat à distance, assuré par des étudiantes et étudiants bénévoles de Sciences Po, représente un investissement de 60 000 € ;
- des actions ciblées auprès de 16 élèves sourds ou malentendants accompagnés par des assistantes, assistants et interprètes en langue des signes leur ont permis de suivre les formations de leur choix dans des classes ordinaires. La quasi-totalité des élèves passe en classe supérieure ou obtient son diplôme.
- un soutien aux structures développant des projets de lutte contre le décrochage scolaire : Il s'agit de permettre le maintien ou le retour dans un parcours de formation dans les meilleures conditions possibles en développant des projets propres à répondre aux besoins spécifiques du public accueilli (micro-lycées, pôles d'accompagnement à la persévérance scolaire, établissement relevant du ministère de l'agriculture). 58 projets ont été financés en 2022 pour un montant de plus de 105 000 €.

Des actions de soutien aux frais de scolarité, d'hébergement et de restauration pour les familles sont également proposées. Cet accompagnement volontariste représente un budget global de près de 6 830 000 € en 2022 et se décline à travers plusieurs dotations, parmi lesquelles :

- la gratuité des manuels scolaires pour les lycéennes et les lycéens
- une aide à l'achat de l'équipement professionnel pour les élèves de filière professionnelle dont bénéficient 23 680 d'entre-eux ;
- 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 33 681 chèques utilisés en 2022 ;
- la mise en place d'aides à la restauration et à l'hébergement pour répondre aux besoins des familles bénéficiaires de l'allocation de rentrée scolaire.

En matière d'orientation et de projection professionnelle, le service Égalité, Vie Associative, Solidarité a pris part en novembre 2022 à une journée « mini S » sur l'égalité dans un lycée d'Agen. Organisée par l'association Entreprendre pour apprendre, cette journée était dédiée à sensibiliser 70 élèves en classe de 1^{ère} à l'égalité Femmes-Hommes. La mini-entreprise S est un programme destiné à faire découvrir, au travers d'un défi, les grandes étapes qui jalonnent la création d'un projet d'activité économique ou sociétale. Répartis en équipes, les jeunes ont imaginé des solutions aux problématiques d'égalité dans 4 domaines : le sport, la vie professionnelle, l'orientation et la création d'entreprise. Chaque équipe était accompagnée d'un ou d'une professionnelle issu du monde économique pour les aider à explorer, trouver des solutions, atteindre un consensus et se confronter à la réalité du monde du travail. Les objectifs pour les jeunes étaient d'agir sur les mentalités et les représentations, susciter la prise de conscience des stéréotypes de genre et développer l'esprit d'initiative.

Printemps de l'orientation 2022 – Direction de l'Orientation

Pendant les printemps de l'orientation 2022 organisés par la Région et les Académies de Bordeaux, Limoges et Poitiers, la direction de l'orientation a proposé un temps d'échange consacré à la déconstruction des stéréotypes des métiers liés au genre et au handicap, sur la WebTV dédiée de l'évènement. Trois candidates aux olympiades des métiers, respectivement dans les métiers de la boucherie, de la maçonnerie et de la maintenance aéronautique témoignent de leur parcours de formations et de leurs choix pour ces métiers. Leurs discours montrent, par exemple, qu'une première sensibilisation par des stages d'observations dans des secteurs professionnels au recrutement fortement masculin est un déclencheur de vocation pour les jeunes femmes. [Cette vidéo a été diffusée sur le site de la Région et peut être mobilisée par les partenaires.](#)

La Région se mobilise pour promouvoir une culture commune de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. La Direction de la jeunesse et de la citoyenneté finance des projets dans lesquels les jeunes néo-aquitaines et néo-aquitains sont pleinement investis grâce à divers acteurs ou structures d'intervention auprès de la jeunesse :

- des Maisons De Lycéens (MDL) ou des Association des Lycéens, Etudiants, Stagiaires et Apprentis en lycée agricoles (ALESA). 5 projets ont été financés en 2022 pour un budget de 8 000 € dans cinq lycées du territoire régional : mise à disposition d'un distributeur de protections périodiques ; court métrage sur les violences à l'adolescence ; création d'un graff autour de la lutte contre les discriminations...;
- des associations œuvrant en direction des jeunes : en 2022, 17 structures portant des projets sur l'égalité et la lutte contre les discriminations ont permis de sensibiliser près de 28 000 jeunes néo-aquitaines et néo-aquitains ;

- des associations intervenant dans les lycées au titre des projets éducatifs jeunesse (PEJ).
- par les jeunes eux-mêmes dans le cadre du Nouveau Festival : en 2022, 10 projets liés à l'égalité et à la lutte contre les discriminations ont été mis en place (soit près de 5% des projets présentés). A travers leurs prestations, les jeunes expriment leur point de vue sur des problématiques qui les concernent et sensibilisent leurs pairs à l'égalité ou aux discriminations. La préparation de ces projets et leur accompagnement durant toute l'année scolaire favorise la diffusion d'une culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations auprès de ces lycéennes et lycéens qui collaborent ensemble. La restitution des projets auprès des 2 200 jeunes issus de 105 établissements qui ont pris part au Nouveau Festival 2022 contribue tout autant à la transmission et au partage de valeurs communes.

Sensibiliser la jeunesse à l'égalité et à la lutte contre les discriminations - Direction de la jeunesse et de la citoyenneté

A travers les projets éducatifs jeunesse (PEJ) : 20 PEJ axés sur la lutte contre des discriminations ont permis l'information et la sensibilisation de plus de 5200 élèves pour un montant de plus de 28 700 € en 2022. On peut citer :

> Maison Familiale et Rurale de Bressuire (79) Comment déconstruire les préjugés chez les jeunes en incitant l'esprit d'ouverture au monde et aux autres et à la différence : Amener les jeunes à adopter un comportement citoyen de tolérance et d'attention aux autres. Faire changer les préjugés liés aux différences ethniques, raciales, sociales.

> Lycée Professionnel TREGUY RIVE DE GARONNE (33) projet lutte contre les violences : Apporter aux élèves des informations objectives sur les violences ordinaires y compris les discriminations.

> Lycée Général et Technologique JEAN-BAPTISTE DE BAUDRE (47) projet égalité filles/garçons : Sensibiliser les élèves aux inégalités entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes par le biais de l'art sous diverses formes.

Dans le cadre du Nouveau festival 2022, quelques exemples de la diversité des thématiques retenues :

> « Genre !? » : un projet audiovisuel réalisé par des élèves du Lycée d'Enseignement Général, Technologique et Professionnel Agricole d'Ahun (23) qui s'inscrit dans l'éducation à la citoyenneté grâce à l'approche et à la réflexion autour des questions de genre et d'identité sexuelle. Le pitch du film : « Au bar, les client.e.s défilent et ne se ressemblent pas. Chacun.e sa personnalité, chacun.e son genre... Vont-ils réussir à se comprendre ? ».

> « Se rencontrer en slamant » : un projet de Slam inclusif mené par une classe Ulis TSA (Trouble du Spectre Autistique) du Lycée Gaston Barré de Niort (79).

> « Un pas de plus » : un film réalisé par des élèves de l'Atelier audiovisuel du Lycée de Borda à Dax (40), qui raconte la difficulté d'une élève souffrant de troubles alimentaires.

> Education à la santé en faveur des adolescents : Les élèves de premières Bac Pro Accompagnement Soins et Services à la Personne (ASSP) du Lycée professionnel des métiers Bel Orme à Bordeaux (33) ont proposé dans le cadre de leur projet « Bénévolat » des actions s'articulant sous forme de jeu afin de sensibiliser les participants (alcool, cannabis, harcèlement, contraception, tabac, écran).

Le soutien de la Région se traduit également par l'organisation conjointe avec les rectorats d'une journée dédiée aux élus des conseils de vie lycéens (CVL) : CVL, parlons-en ! Ils se sont retrouvés à Poitiers, Limoges et Bordeaux le 6 avril 2022 pour travailler en ateliers et tables-rondes autour des thématiques comme le rôle de l'élu, l'égalité, le développement durable ou encore la culture. Ces journées permettent de promouvoir l'engagement des lycéennes et lycéens et de légitimer le rôle des CVL. Cela contribue à améliorer la vie démocratique dans les établissements en valorisant la participation et en diffusant des valeurs communes.

L'action de la Région auprès de la jeunesse passe également par la valorisation de l'inclusion. Par exemple, en 2022, un projet de 20 missions de service civique a été financé à hauteur de 15 000 €. Les 20 volontaires sont des jeunes présentant des troubles du spectre autistique (TSA). Plusieurs axes ont été travaillés tout au long de la mission avec l'association Terre d'Osmose, porteuse du projet pour sensibilisation sur cette situation de handicap. Par exemple, un axe solidarité a mobilisé 10 de ces volontaires pour mettre en place un pool d'ambassadeurs de la neurodiversité. Leur rôle consistait à animer des ateliers de sensibilisation sur les différentes formes de handicap et des différences auprès de publics variés : scolaires, collégiens, lycéens, étudiants mais aussi auprès d'autres jeunes en service civique lors des journées de formation citoyenne. Un autre axe à l'issue de la mission avait pour objectif la valorisation de l'après service civique (20 jeunes impactés) Renforcer l'accompagnement socio-professionnel des jeunes volontaires en proposant un appui à la construction d'un projet professionnel avec un plan d'action mené en étroite collaboration avec les partenaires de l'insertion et du médico-social.

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 supplémentaire 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. En 2022 la crise sanitaire impacte encore la mobilité internationale de ce public de jeunes en situation de handicap ce qui ne leur a pas permis de s'emparer de ce dispositif.

Un autre fléau qui affecte particulièrement la jeunesse réside dans le phénomène de harcèlement scolaire qui est source d'exclusion. Ici encore la Région poursuit le travail préparatoire initié en 2021 et reconduit l'appel à projet, en partenariat avec les rectorats, la Direction Régionale de l'Agriculture et de l'Alimentation et l'Agence Régionale de Santé. Celui-ci vise à 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.

3.3 Aménager le territoire, pour renforcer la proximité et le sentiment d'appartenance

L'ampleur du territoire régional (la plus grande région de France) peut être source de disparités et d'inégalités dans l'accès des usagers aux services de la collectivité. Pour cette raison l'aménagement du territoire régional est un enjeu majeur en termes de lutte contre les discriminations. La politique d'accessibilité constitue le levier principal de l'action de la Région en la matière et se déploie dans plusieurs directions.

Tout d'abord, et en lien avec le point précédent du soutien à la jeunesse, la Région poursuit sa politique de mise en accessibilité des lycées, entamée en 2015. Sur les 272 sites référencés, 203 sont accessibles, soit un peu plus de 74% des lycées (17 nouveaux lycées par rapport à 2021). La Région dote également les établissements de mobiliers adaptés (lits médicalisés, tables de travail adaptées aux fauteuils...) en fonction des besoins.

Concernant le transport interurbain la mise en accessibilité est en cours : sur la totalité des points d'arrêts prioritaires physiques (relevant de maitrises d'ouvrage diverses : communes, Départements voire Etat), environ 48% sont aménagés. 90% des véhicules sont équipés de hayon élévateur ou de palette rétractable. 80% sont équipés en annonces sonores et visuelles. Ils disposent de sièges réservés aux personnes handicapées. La prescription d'accessibilité des véhicules et de leurs équipements est intégrée systématiquement dans les nouveaux contrats de service public avec pénalités à la clé en cas de non-respect.

L'accessibilité des transports régionaux – Pôle Transports Infrastructures, mobilité et cadre de vie

L'action de la Région en la matière se concrétise sur le volet de la formation des personnels (clause systématiquement incluse dans les contrats avec les transporteurs sur la sensibilisation des chauffeurs aux différents handicaps, l'adaptation des gestes et postures d'accueil, l'utilisation des équipements spécifiques) et la mise en accessibilité de l'information aux voyageurs. Sur ce dernier point, on peut souligner des actions phares telles que :

- > la mise en place d'un centre de relation client, plateforme téléphonique d'information et de réservation accessibles aux personnes non et mal voyantes, de modules digitaux web et d'application mobile de réservation de transport à la demande accessibles aux personnes sourdes et malentendantes,
- > le Système d'Information Multimodal Modalis et le site internet www.transports.nouvelle-aquitaine.fr aux normes du Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité ;
- > l'amélioration de la signalétique des points d'arrêts par l'augmentation de la taille des noms de l'arrêt et de la commune ;
- > des véhicules mis aux couleurs de la livrée régionale afin de les rendre plus visibles et la montée à bord plus rassurante (pour les personnes avec des handicaps mentaux ou psychiques).

La politique d'accessibilité se déploie enfin dans les gares. Sur les 331 gares que compte la Nouvelle-Aquitaine, 48 points d'arrêts ont été identifiés et sont équipés en priorité. La Région investit actuellement plus de 46 millions d'euros dans cette politique en coordination avec l'Etat. Cet accès aux bâtiments, est complété, en Nouvelle-Aquitaine, par le service « accès TER » qui consiste en un accompagnement spécifique en gare pour monter ou descendre du train (présence physique d'une personne, ou substitution taxi). Il s'agit d'un service gratuit de prise en charge des personnes en situation de handicap, sur réservation, présent actuellement dans 49 gares. Ce dispositif représente un investissement de 143 000 euros par an, sachant que l'ensemble des nouveaux matériels roulants sont conformes aux spécifications techniques pour le transport des personnes en situation de handicap.

La Région, dans son ambition de préserver la cohésion sociale sur son territoire déploie une politique publique de soutien au tourisme social et solidaire, en intervenant sur deux leviers.

D'une part, le soutien au départ en vacances de la population de Nouvelle-Aquitaine la plus fragile, 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 institutionnels et les Associations du Tourisme Social qui sont au plus près des publics économiquement et socialement fragiles. En 2022, 397 249 € ont été mobilisés en faveur de ces structures pour permettre à près de 6 478 néo-aquitains de partir en vacances ou de participer à des activités culturelles ou sportives.

D'autre part l'accompagnement des acteurs touristiques dans le maintien et l'adaptation de l'offre de tourisme social. L'enjeu consiste à conserver un parc d'hébergement social diversifié, qualifié et accessible au plus grand nombre dans une logique de mixité sociale. En 2022, 1 222 370 € ont été investis dans la rénovation de neuf villages de vacances.

L'impact de ces actions réside dans l'accès aux vacances pour tous grâce à des tarifs adaptés pour les publics les plus fragiles. Ces dispositifs peuvent également susciter un engouement pour le voyage et l'ouverture aux autres par l'entretien d'une culture de mixité sociale. La Région confirme ainsi sa volonté d'inscrire le tourisme social et solidaire dans ses actions prioritaires.

La cohésion sociale et territoriale s'inscrit aussi dans une meilleure représentation des singularités et des réalités de la population néo-aquitaine dans la production audiovisuelle par exemple. La Délégation au Numérique soutient la production de programmes 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. Ces médias contribuent ici à la lutte contre les discriminations, en questionnant les stéréotypes à travers des émissions qui participent de l'expression de la diversité : 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). L'émission "Handisport Go" (3^{ème} saison), qui valorise l'ouverture de clubs sportifs au handicap, ou la découverte de pratiques sportives handi, en est un exemple.

La solidarité territoriale de la Région se traduit par ailleurs sur le pan international à travers les politiques menées par le Pôle Europe et International qui sont naturellement rattachées :

- au cadre européen : les porteurs de projets s'engagent au respect de la charte européenne des droits fondamentaux et de ces principes transversaux horizontaux égalité de genre et non-discrimination ;
- au cadre international : objectifs de Développement Durable (ODD) notamment l'ODD N°5 « Égalité entre les sexes »

En 2022, l'un des appels à projets permet de financer des actions de structures (associations, collectivités...) issues de Nouvelle-Aquitaine en faveur des pays bénéficiaires de l'aide au développement. Dans ce cadre, 13 projets ont été retenus pour un montant de 525 000 €, parmi lesquels :

- la mise en place d'un dispositif de formation professionnelle duale, pour agir sur le développement des compétences professionnelles des jeunes sénégalais de moins de 40 ans, avec un ciblage particulier sur les femmes et les migrants de retour – Sénégal, 30 000 €
- une contribution à l'inclusion sociale des femmes en situation de risque dans la société péruvienne – Pérou, 35 000 €
- L'accès aux toilettes, un enjeu déterminant pour la scolarisation des jeunes filles – Togo, 30 000 €.

Accompagner les processus démocratiques en Region Itasy – Direction de la coopération

Un peu plus de 210 000 € ont été dédiés à l'accompagnement des processus démocratiques à la gouvernance locale en Itasy à Madagascar. La prise en 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.

Dans la perspective d'améliorer la prise en compte de la problématique du genre dans les actions et programmes de coopération, un atelier sur la thématique genre a réuni l'ensemble des partenaires de la coopération décentralisée au sein de la Région Itasy à Madagascar. Cela a permis de fédérer la Région autour de cette thématique et une référente genre a été nommée. Une stagiaire malgache a été recrutée pour approfondir le diagnostic. Elle a réalisé une étude sur l'impact des actions de la coopération axées sur le renforcement de capacités (toutes thématiques confondues) sur le public cible des femmes. Un groupe d'analyse des pratiques a été mis en place entre les partenaires de la coopération et s'est réuni une fois fin 2022.

Un autre projet vise à structurer et développer la filière caprine dans les anciennes Régions de Fatick et Diourbel au Sénégal afin de lutter contre la pauvreté et de renforcer la souveraineté alimentaire. 140 000 € ont été consacrés à cette action qui a permis en 2022 la consolidation de l'association régionale des éleveurs caprins de Fatick-Diourbel. 88% des 2500 éleveurs accompagnés sont des femmes. La production de lait et de savon a contribué à accroître l'autoconsommation des produits caprins et les revenus des éleveuses par leur commercialisation des produits.

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

La lutte contre les inégalité territoriales se concrétise à travers l'environnement et le cadre de vie au sens large, c'est-à-dire les conditions du vivre ensemble, grâce aux actions culturelles, aux activités sportives, à la préservation des catégories les plus fragilisées de la population. La diffusion d'une culture de l'égalité auprès des partenaires qui animent la vie locale est un vecteur fort d'inclusion sociale.

En matière de soutien aux projets culturels et notamment au spectacle vivant, la Région dispose d'un règlement d'intervention dans lequel ont été introduites, à compter de 2019, des mesures d'équité et d'incitation au sujet de l'égalité Femmes-Hommes et en faveur du rééquilibrage des territoires. Ce cadrage permet d'orienter les financements publics de manière très concrète, vers des structures dont le projet artistique ou culturel est dirigé par une femme. La mesure de rattrapage est de 3000 euros. En 2022 parmi l'ensemble des lieux financés, ceux portés par des femmes artistes représentent 40% des projets accompagnés par la Région, chiffres en nette augmentation par rapport aux 3 années précédentes (25% des projets). 91% d'entre-elles ont sollicité une mesure de rattrapage et l'ont obtenu (68% en 2021). Enfin, le nombre de directrices de compagnies accompagnées se stabilise autour de 38% des projets depuis 2 ans, ce qui prouve l'intérêt des mesures de rattrapage, qui sont un des outils qui permettent aux femmes de qualifier leurs projets. Le Bilan des 4 années de déploiement du Règlement d'Intervention Spectacle Vivant montre de façon significative que les mesures de rattrapage « comprendre - sensibiliser - agir » sont efficaces et qu'elles doivent être poursuivies.

Par ailleurs, l'agence culturelle de Nouvelle-Aquitaine, s'engage à la mise à jour des données et des ressources et participe pour le secteur du Spectacle Vivant à la sensibilisation des risques psycho-sociaux en animant un groupe de travail avec des femmes exerçant des métiers d'accompagnement des projets artistiques et culturels. Cette année encore les processus de recrutement paritaires ont permis à des femmes d'être mieux représentées dans les processus de recrutement des grands labels de l'Etat. Notons les exemples de Claire Duchez au Pole National de la Marionnette d'Oloron, de Laure Pauthe au Théâtre de Gradignan, ou encore de Fanny de Chaillé au Théâtre National de Bordeaux en Aquitaine.

Les dimensions de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations ont été inscrites dans la feuille de route santé de la Région. En conséquence, le service Santé, Silver Economie de la Direction de l'Innovation des Filières et de l'Attractivité propose en 2022 des actions de sensibilisation et de prévention en matière de santé sexuelle. Tout d'abord, un soutien est apporté à une action d'Entr'AIDSida visant à favoriser la santé psycho-affective et sexuelle des jeunes. Des séances collectives d'éducation à la vie affective et sexuelle ont été menées auprès d'élèves de lycées et en apprentissage. Le recours aux outils numériques innovants constitue l'originalité de ce dispositif qui vise un public jeune (réseaux sociaux, podcats, quizz, escape game).

Par ailleurs, le service poursuit le soutien de l'association la CASE via l'appel à projets PREVA'NA pour des actions de préventions expérimentales et innovantes, dans le cadre du dispositif Poppy, à destination de personnes se prostituant. En 2018,

l'association La CASE a ouvert le dispositif Poppy, dont l'objet est la réduction des risques et des dommages liés à la prostitution. En effet, les personnes qui se prostituent sont particulièrement vulnérables et discriminées : beaucoup échappent aux dispositifs de première ligne, de prévention, d'accès aux soins et aux droits. En 2022, la CASE déploie deux actions :

> Formalisation d'une méthode d'intervention « 2.0 » pour la prévention et l'accès aux soins des personnes prostituées : croisement des données recueillies lors des précédentes étapes ; création d'outils et messages de communication ; formalisation et diffusion d'un document de référence. En parallèle la Case poursuivra le travail « d'aller vers » avec des tournées virtuelles ayant un focus spécifique sur le public étudiant qui est de plus en plus nombreux à se prostituer sur internet depuis la crise sanitaire. Au niveau territorial, la CASE souhaite identifier dans la Région Nouvelle-Aquitaine, des territoires (départements, villes, etc.) non-couverts en matière de réduction des risques et des dommages liés à la pratique prostitutionnelle.

> Modélisation et adaptation d'actions visant à l'empowerment des personnes qui se prostituent. Il s'agit de permettre aux personnes qui se prostituent de s'approprier des éléments essentiels concernant leur propre santé, comme des outils de prévention à travers deux modalités :

- Mise en place d'ateliers et temps d'échanges sur des thématiques spécifiques de promotion de la santé, autour des risques associés à l'exercice de la prostitution ou relatives à leurs conditions de vie.

- Participation des bénéficiaires aux activités de médiation auprès des riverains, en lien avec les Mairies de Bordeaux et de Bègles (ex : actions de sensibilisation à la propreté de l'espace public : ramassage des déchets (préservatifs, etc.), éventuellement contre remise de chèques-service).

Dans la perspective de partager des valeurs communes, 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. En 2022 l'enjeu consiste par conséquent à l'utilisation concrète de ce guide à l'occasion d'évènements organisés par la direction. Les utilisateurs constatent un impact positif notamment dans l'utilisation d'une communication non discriminante en amont des évènements.

Faire société dans le territoire se traduit aussi dans le cadre de la politique volontariste de la Région en faveur du sport au féminin. Le service des sports valorise et soutient les structures qui s'investissent dans le développement des pratiques sportives par et pour les femmes. En 2022, 23 dossiers ont fait l'objet d'un soutien au titre du sport au féminin dans le cadre du plan régional Sport féminin pour un montant total de 69 000 €. 34 ligues, comités régionaux ou associations à dimension régionale ont

présenté dans leur programme d'actions de développement des actions relatives à la pratique du sport par les femmes pour un montant total octroyé de 151 500 €. Une quinzaine de manifestations sportives de femmes ont été soutenues pour un montant total de 89 500 €.

Jeux paralympiques 2024 – Service des sports

Dans la perspective de la préparation des Jeux Paralympiques 2024, une action spécifique pour encourager les sportifs et sportives de haut niveau en situation de handicap a été déployée en 2022 à hauteur de 73 850 € d'aides individuelles pour 72 athlètes ; ainsi qu'un soutien aux structures telles que le Pacte de Performance (dispositif de la Fondation du Sport Français qui permet d'accompagner le projet de vie des sportifs et sportives inscrits sur listes ministérielles) au CREPS de Poitiers, Structure 64 ou bien le Centre Fédéral Handisport au CREPS de Talence.

En matière d'inclusion, la Région, soutient les 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, pour un montant de 80 500 €. La Ligue Régionale de Sport Adapté Nouvelle-Aquitaine et le Comité Régional Handisport Nouvelle-Aquitaine concernés par la thématique « sport handicap » ont bénéficié d'un soutien pour la mise en œuvre de leur plan d'actions et l'acquisition de matériel adapté pour un montant total de 81 500 €. En outre, le service sport a soutenu les 34 ligues et comités régionaux ou associations à dimension régionale dont le programme prévoyait des actions relatives au sport handicap pour un montant total octroyé de 70 000 €. Enfin, en 2022, 7 manifestations « handisport » ont été soutenues en région, pour un montant total de 21 500 €.



POUR UNE COMMUNICATION PUBLIQUE SANS STÉRÉOTYPES DE SEXE

GUIDE PRATIQUE

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

VERSION ACTUALISÉE 2022



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Une démarche inscrite dans les textes

Au niveau européen

Le 21 février 1990, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe adopte la recommandation (R-90-4), sur l'élimination du sexisme dans le langage. Elle dispose que « le sexisme dont est empreint le langage en usage dans la plupart des États membres - qui fait prévaloir le masculin sur le féminin – constitue une **entrave au processus d'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes** du fait qu'il **occulte l'existence des femmes qui sont la moitié de l'humanité, et qu'il nie l'égalité de la femme et de l'homme** ».

En 2008, le Conseil de l'Europe appelle à « l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes » (Recommandation CM/Rec(2007)17).

Au niveau de l'État français

La circulaire du 11 mars 1986 relative à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres vient **entériner le travail de la commission de terminologie afférente**, créée par la Ministre Yvette ROUDY et présidée par la journaliste Benoite GROULT.

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 Août 2014, consacre en son article 1, « *une approche intégrée de l'égalité* » dans tous les domaines. La communication institutionnelle relève donc de cette approche.

Concernant sa communication interne, l'État s'est doté de **feuilles de route ministérielles**, depuis le Comité Interministériel aux Droits des femmes (CIDF) en 2015, comportant des actions relatives à la communication institutionnelle.

La circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiée au Journal officiel de la République française apporte des précisions sur la manière d'accorder les titres et les fonctions des personnes concernées à leur sexe : « **Les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne** ».

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023 [Guide pratique](#)
Retour préfecture le 21/12/2023 [Prétypes de sexe](#) 3
Mis en ligne le 21/12/2023

Au niveau des collectivités territoriales

La Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale du Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), de mai 2006, dans son article 6 « Contre les stéréotypes », engage les signataires à **s'assurer que leur propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement.**

Le protocole d'accord du 2 juillet 2013, signé entre le Ministère des Droits des femmes et les grandes associations de collectivités, prévoit que **l'égalité entre les femmes et les hommes soit prise en compte dans les politiques publiques**, y compris dans les **documents de communication tant internes qu'externes.**

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 (art. 61) oblige les collectivités à présenter un rapport sur la situation locale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que sur les orientations et programmes visant à améliorer cette situation avant tout débat relatif au budget.

Le 8 mars 2018, le gouvernement a adopté un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et évoque, dans sa mesure 5, le **recours à des offres de formation neutralisées du point de vue du genre.**

Pour l'Académie française

L'Académie française a approuvé, à une très large majorité, le rapport **en faveur de la féminisation des noms de métiers, de fonctions, de titres et de grades**, le 28 février 2019.

Le rapport précise « **S'agissant des noms de métiers, l'Académie considère que toutes les évolutions visant à faire reconnaître dans la langue la place aujourd'hui reconnue aux femmes dans la société peuvent être envisagées** ».

Quelques définitions

Ce guide vise à donner des consignes pour adopter ce que l'on appelle une **communication institutionnelle non sexiste**, qui concerne plusieurs domaines d'expression (langage, images, composition de groupes...), suivant en cela sa démarche d'intégration de l'égalité dans l'ensemble des outils et politiques publiques.

1

Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes qui attribuent des caractéristiques supposées « naturelles » aux femmes, et aux hommes, sur ce qu'ils sont et ne sont pas. Les stéréotypes de sexe font passer pour innés et socialement acceptables des rôles de sexe différents et hiérarchisés, assignés aux femmes et aux hommes.

Exemple de **stéréotype social** : les femmes s'occupent des enfants et les hommes des affaires publiques.

Exemple de **stéréotype psychologique** : les femmes sont douces et les hommes sont doués d'autorité.

2

Les rôles de sexe se réfèrent aux traits psychologiques, comportements, rôles sociaux ou activités assignées aux femmes ou aux hommes, dans une culture donnée, à une époque donnée. Les rôles de sexe sont une mise en pratique du genre.

3

Le genre est le système de normes hiérarchisées et hiérarchisantes de féminité et de masculinité. Ces normes sont différentes, construites en opposition, et valables dans une culture donnée, une époque donnée. Les normes de genre ne produisent pas les inégalités mais les légitiment en les faisant passer pour naturelles .

4

Le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes. C'est aussi un ensemble de manifestations, gestes, propos et comportements, allant des plus anodins en apparence (sexisme ordinaire ou quotidien, bienveillant ou hostile) aux plus graves (viols, meurtres). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, disqualifier, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (perte d'estime de soi, altération de la santé psychique et physique et modification des comportements).

Voir le rapport du HCE : « 1^{er} état des lieux du sexisme en France », 2018.

5

Le langage égalitaire (ou non sexiste, ou inclusif), désigne l'ensemble des attentions discursives, c'est-à-dire lexicales, syntaxiques et graphiques qui permettent d'assurer une égalité de représentations des individus. Cet ensemble est trop souvent réduit à l'expression « écriture inclusive », qui s'est imposée dans le débat public mais qui ne devrait concerner que les éléments relevant de l'écriture (notamment les abréviations).

6

Le langage épïcène met l'accent sur le recours aux mots « épïcènes », c'est-à-dire qui ne varient pas en fonction du genre (*architecte, pédagogue, responsables...*).

Sommaire

POUR UN LANGAGE ÉGALITAIRE 9

1. Employer les noms féminins ou masculins de métiers, titres, grades et fonctions en accord avec le genre de la personne concernée 11
2. User d'une communication sans stéréotypes de sexe à l'oral comme à l'écrit 15
3. Recourir aux termes épïcènes 19
4. Utiliser l'ordre alphabétique 23

POUR UNE PRÉSENTATION NON SEXISTE DES FEMMES ET DES HOMMES 27

5. Éliminer toutes les expressions sexistes 29
6. Présenter intégralement l'identité des personnes 31
7. Montrer la diversité des profils et des statuts 33

POUR UNE REPRÉSENTATION PLURIELLE ET ÉQUILBRÉE DES DEUX SEXES. 37

8. Diversifier les représentations des femmes et des hommes. . . . 39
9. Veiller à équilibrer le nombre et les représentations de femmes et d'hommes dans tous les supports de communication 47

POUR LA CONSTRUCTION D'UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE 55

10. Former les professionnel·les et diffuser ce guide 57
- Foire aux arguments 61*
- Exemples d'écriture égalitaire 65*
- Recommandations de lectures et podcasts 69*
- Remerciements 71*
- Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes 73*



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

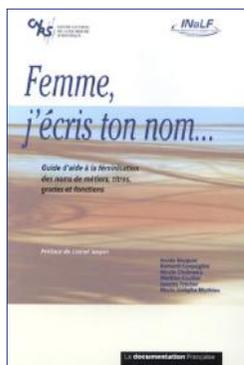
POUR UN LANGAGE ÉGALITAIRE

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Employer les noms féminins ou masculins de métiers, titres, grades et fonctions en accord avec le genre de la personne concernée

Les noms de métiers, titres, grades et fonctions existent au féminin, et ce depuis le Moyen Âge (excepté pour les activités nouvelles). Ces mots sont morphologiquement corrects et ils permettent de désigner les femmes. Il faut donc les utiliser.



Notre langue est riche et certains noms féminins ont pu être oubliés à travers le temps, tels que poétesse ou professeuse. **Le HCE recommande d'employer ces noms utilisés très longtemps**, à retrouver dans le guide linguistique dirigé par Bernard CERQUIGLINI et téléchargeable en ligne :

Femme, j'écris ton nom.... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions.

Sur ce point, les linguistes sont aujourd'hui unanimes pour condamner l'usage des noms masculins désignant les femmes. Et, de plus en plus, recommandent le recours aux formes historiquement attestées, plus conformes au génie de la langue que les néologismes dont la finale féminine n'est pas audible.

Exemples :

plutôt qu'auteur, professeure, rapporteure,
recourir aux formes traditionnelles autrice,
professeuse, rapporteuse.

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

ÉVITER

Madame **le chef de bureau**

Madame **le préfet**

Madame **le directeur**

Madame **le sénateur**

Madame **le maire**

PRÉFÉRER

Madame **la cheffe de bureau**

Madame **la préfète**

Madame **la directrice**

Madame **la sénatrice**

Madame **la maire**

Le masculin ne l'a pas toujours emporté sur le féminin !

La langue française **n'est pas immuable** : l'usage du féminin a longtemps été de rigueur dans le vocabulaire et son équilibre avec le masculin a, pendant longtemps, été davantage respecté dans la grammaire. La langue évolue de deux façons :

1. d'une part, de façon spontanée, sous l'effet de l'usage, en fonction des évolutions sociales, des contacts avec d'autres langues ou des immigrations ;
2. et d'autre part, de manière délibérée, sous l'effet de politiques étatiques ou de groupes de pression.

les locuteurs et locutrices peuvent donc en toute liberté recourir aux ressources linguistiques dont notre langue est riche. La domination du masculin sur le féminin, en français, est à la fois le résultat de la pression des lettrés et de l'État, qui a bien voulu les suivre.

Jusqu'au
XVII^e siècle

Toutes les femmes étaient nommées au féminin, quel que soit leur métier, fonction ou dignité, de même que tous les hommes étaient nommés au masculin.

Exemples :

avocate, cuisinière, marchande, abbesse, administreresse, enchanteresse, doctoresse, charpentière, autrice, proviseuse, procureuse.

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Au XVII^e siècle

Ce sont les grammairiens et lexicographes masculinistes qui ont commencé à condamner l'usage des noms féminins désignant des activités prestigieuses, et théorisé la règle du masculin qui l'emporte, en répercutant dans la langue une réflexion plus ancienne sur la place des femmes et des hommes dans la société, et en particulier sur le terrain du pouvoir. Il s'agissait de savoir si les femmes pouvaient gouverner, faire la guerre, partager l'autorité dans la famille.

1647

Douze ans après la création de l'Académie française, l'un des membres, Claude FAVRE DE VAUGELAS rappelle que « le genre masculin, étant le plus noble, doit prédominer toutes les fois que le masculin et le féminin se trouvent ensemble ». Un siècle plus tard, le professeur (et futur académicien) Nicolas BEAUZÉE justifie la supériorité du masculin en expliquant que « le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle ». **Ces théories sont sexistes.**

Au XVIII^e siècle

Au cours de la Révolution française, des femmes **demandent que cesse la suprématie du genre masculin** en même temps qu'elles réclament l'abolition de tous les autres privilèges masculins.

Au XIX^e siècle

En plusieurs étapes, **l'État rend l'instruction publique obligatoire et officialise par la même occasion la domination du masculin préconisée par certains grammairiens.**

III^e République

L'État abandonne l'ancienne notion de « noblesse » du masculin, mais en garde l'idée et **accentue les travers sexistes pensés jusqu'alors, en enregistrant au masculin les nouvelles fonctions peu à peu ouvertes aux femmes.** Cette hiérarchisation des sexes par le langage est devenue ensuite si courante et intériorisée qu'on ne la remarque (presque) plus aujourd'hui.

À propos du Sexisme dans la langue française

Contrairement aux assemblées, aux conseils d'administration, aux cabinets ministériels, et plus généralement à tous les lieux de pouvoir, la langue française n'a pas besoin d'être « féminisée ». Elle est équipée pour l'égalité. Si nous nous satisfaisons d'énoncés comme « Les agriculteurs sont en colère » ou « Les Français ont accueilli cette mesure avec satisfaction », ce n'est pas que les mots agricultrices et Françaises soient manquants ou ignorés. C'est que le sort ou l'avis des femmes de ces groupes ne nous intéresse pas vraiment : sans doute sont-ils semblables à ceux des hommes – qui d'ailleurs sont souvent les seuls à être interrogés ou cités. Autrement dit, c'est que nous sommes sexistes.

Cependant, nous avons des « circonstances atténuantes » ! Car le sexisme langagier a ceci de particulier qu'il a toujours pignon sur rue, là où les autres sont désormais montrés du doigt et combattus. Des responsables politiques continuent d'évoquer au masculin les ambassadrices, les préfètes, les rectrices... Des linguistes continuent d'expliquer que le masculin a naturellement la propriété d'être « générique ». L'éducation nationale continue d'enseigner que « le masculin l'emporte sur le féminin », même s'il est à présent conseillé d'éviter cette formule. Autrement dit, nous sommes sexistes parce qu'on nous a appris à l'être, et qu'on ne se décide toujours pas, en haut lieu, à laisser tomber ce moyen d'infuser dans les esprits la légitimité de la domination masculine.

C'est que la masculinisation du français est une vieille entreprise, qui a ses lettres de noblesse et qui a été soutenue par tous les pouvoirs en place. Initiée sur le tas par les premiers universitaires, elle a été théorisée au XVII^e siècle par l'Académie française, l'institution fondée en 1635 par Richelieu. Officiellement chargée de « rendre la langue française capable de tout exprimer clairement » (comme si les générations précédentes avaient vécu dans la confusion), elle s'est surtout occupée d'en chasser les régionalismes, les termes qu'elle jugeait vieillots, les noms féminins désignant des activités qu'elle estimait propres aux hommes, mais aussi les accords traditionnels comme l'accord de proximité ou l'accord de choix. Elle a également promu le mot homme au sens de représentant de l'humanité, sans parler d'une poussière d'autres inflexions visant tous à donner toujours plus de pouvoir au genre masculin, dit « le plus noble ».

Il nous appartient de ne plus admettre ces usages et l'idéologie qui les sous-tend. Et la chose est d'autant plus facile que le français possède toutes les ressources dont nous avons besoin pour nous exprimer sans sexisme.



Éliane VIENNOT

Professeuse émérite de littérature française
de la Renaissance à l'Université Jean MONNET
(Saint-Etienne),
Membre de l'Institut universitaire de France,



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

User d'une communication sans stéréotypes de sexe à l'oral comme à l'écrit

Pour que les femmes comme les hommes soient inclus-es dans l'ensemble des signaux de communication, se sentent pris-es en compte et puissent s'identifier aux fonctions qu'elles et ils exercent, **le HCE préconise l'utilisation d'une communication inclusive à l'écrit comme à l'oral.**

Hormis le point médian, relativement récent, **toutes les ressources préconisées par ce guide existent depuis des décennies, voire des siècles.** En témoignent les discours politiques du Général DE GAULLE : « Françaises, Français » ou encore la présence du e entre parenthèses dans d'innombrables formulaires : « marié(e) ».

Comment faire ?

À l'oral

Il est préférable de décliner les noms et les adjectifs qui varient en genre.

Lors d'une allocution, d'un discours, d'une prise de parole devant un public mixte, la marche à suivre est de s'adresser à tous les interlocuteurs et toutes les interlocutrices en déclinant les noms et les adjectifs au féminin et au masculin.

Exemples :

Plutôt que « chers collaborateurs », **dire** « chère collaboratrices, chers collaborateurs » ;

Plutôt que « les agriculteurs », **dire** « les agriculteurs et les agricultrices » ;

Plutôt que « les citoyens », **dire** « les citoyennes et les citoyens ».

À l'écrit

Le HCE recommande d'avoir d'avoir recours aux mêmes procédures.

Cependant, si le statut du texte le permet, il est possible de recourir à l'abréviation que permet le point médian, aux conditions suivantes :

1. Quand les termes ne présentent qu'un **surplus de lettres** (en général un e ou une consonne redoublée et un e) pour passer de la forme masculine à la forme féminine, **le point médian est le signe le plus adapté** puisqu'il n'entraîne aucune des connotations attachées aux autres signes employés en français.

Quand ces mots sont au pluriel, ne mettre qu'un seul point médian au lieu des deux préconisés dans le précédent guide (édition de 2016). Le signe suffit à indiquer qu'il y a là les deux mots – ce qui est le but recherché.

Exemples :

Plutôt que « l'étudiant », **écrire** « l'étudiant.e » ;

Plutôt que « les citoyen·ne·s », **écrire** « les citoyen·nes ».

2. Quand la différence entre la forme masculine et féminine se fait par la substitution d'une syllabe à une autre, il est alors recommandé **d'écrire les deux termes en toutes lettres, autrement dit de recourir à des « doublets »** pour désigner les femmes et les hommes.

Exemples :

Plutôt que « les acteur·rices », **écrire** « les acteurs et actrices »

3. Il convient **d'éviter l'abréviation dans les textes courts et solennels et dans les titres.**

Il en va de même dans les offres d'emploi. Même si l'article 1132-1 du Code du travail vient rappeler qu'aucune offre d'emploi ne peut mentionner un caractère sexué, il est recommandé de ne pas seulement utiliser la formule H/F ou F/H, mais plutôt les doublets rendant visible la profession au féminin et au masculin.

Exemples :

Plutôt que

Administrateur Systèmes et Réseaux H/F

📍 Seine-Maritime (76)

écrire

Serveur-Serveuse salon de Thé H/F

📍 Auvergne-Rhône-Alpes

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

En attendant les claviers de nouvelle génération qui permettront l'accès rapide au point médian, le plus simple est de créer un « raccourci clavier » par une correction automatique.

Si le recours au point médian semble trop complexe, **utiliser le trait d'union.**

Le point médian sur PC : **Alt + 0 + 1 + 8 + 3**

Le point médian sur Mac : **Alt + Maj + F**

Sur un smartphone, l'accès au point médian se trouve dans **les caractères spéciaux** (souvent sur la deuxième partie du clavier).

Sur un Iphone, c'est plus simple. Apple a **facilité l'accès au point médian. Il suffit d'appuyer longuement sur la touche « . »,** le point médian se trouve sur votre droite.

TOUS
égales
égaux
TOUTES

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023 [Guide pratique](#)
Retour préfecture le 21/12/2023 [Prétypes de sexe](#)
Mis en ligne le 21/12/2023



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

3

Recourir aux termes épïcènes

Il est aussi possible d'utiliser des **mots épïcènes**, c'est-à-dire **des mots dont la forme ne varie pas entre le masculin et le féminin**.

Le recours aux termes épïcènes est un **outil important** de la communication institutionnelle sans stéréotypes de sexe, puisque n'étant ni féminins, ni masculins, ils ne renvoient à aucune **caractéristique sexuée particulière**.

On trouve des épïcènes dans plusieurs catégories de mots : **noms, adjectifs, pronoms**. Plutôt que les « détenteurs et détentrices », évoquer les « propriétaires ». On peut les trouver « bien aimables » plutôt que « bien gentil·les ».

Il est également possible d'éviter les termes qui varient en genre en usant d'un nom collectif féminin ou masculin. Il est notamment très pratique d'utiliser les termes « gens » (masculin) et « personnes » (féminin). Au lieu de parler des hommes et des femmes, on parle des **êtres humains** ; au lieu d'évoquer le père et la mère, on évoque les **parents**.

Exemples :

plutôt que les étudiants, **écrire** le monde étudiant ou la communauté étudiante.

ÉVITER

- Les **professeurs** | • Les **membres du corps professoral**
- Les **boursiers** | • Les **bénéficiaires** d'une bourse
- Les **chefs** de la sécurité | • Les **responsables** de la sécurité
- Celui** qui | • **Quiconque**
- À la satisfaction de **tous** | • À la satisfaction **générale**
- Tout** jeune | • **Chaque** jeune
- Tous** les employés | • **L'ensemble** du personnel

PRÉFÉRER



FOCUS : aucun nom de la langue française n'est de genre neutre

Les mots que nous employons pour décrire notre environnement **sont révélateurs de notre rapport au monde**. Ainsi, l'utilisation de la forme grammaticale masculine dite générique ou neutre traduit **une perception du monde androcentrée**. Décrire le monde à travers le prisme masculin conduit à des **représentations mentales biaisées, favorables aux hommes**.

En effet, la recherche a montré qu'en lisant la phrase : « Les musiciens sortent de la salle », nous nous formons automatiquement une représentation mentale constituée d'hommes ou d'une majorité d'hommes. Ce réflexe relève de l'automatisme. Nous ne pouvons contrôler nos connexions neuronales : **une forme grammaticale masculine renvoie automatiquement à une représentation masculine**. Ainsi, s'il y a des femmes dans le groupe, il convient de dire et d'écrire « les musiciennes et les musiciens », ou « l'orchestre ».

Les impacts psychosociaux de la langue française par Raphaël HADDAD

Quels effets observables pour l'écriture inclusive ?

Alors que plusieurs centaines d'institutions et d'entreprises mobilisent désormais l'écriture inclusive, quels en sont les effets observables ?

Sur le plan individuel, l'adoption de l'écriture inclusive génère une prise de conscience puissante et intime. Elle permet de comprendre la fonction du langage genré dans les mécanismes de relégation. Ce rôle a été examiné à maintes reprises par la psychologie sociale, depuis la fin des années 70 et dans plusieurs contextes.

Markus BRAUER en France et Pascal GYGAX en Suisse francophone, ont montré que le masculin générique grammatical activait des représentations mentales masculines. À l'inverse, les formulations fléchies « les étudiantes et les étudiants », épiciènes « les élèves » ou englobantes « la population étudiante » suscitent jusqu'à deux fois plus de représentations mentales féminines que les formulations au masculin « les étudiants » .

*Au-delà de cet effet individuel, l'écriture inclusive change aussi les institutions. D'abord, c'est **un outil pour la féminisation des publics**.*

On sait, depuis 1973 au moins, que les femmes se révèlent moins enclines à répondre à une annonce de recrutement lorsque celle-ci n'utilise que le masculin dit générique. Et depuis 2005, que l'usage des noms féminins de métiers en langue française augmente le sentiment de confiance en soi des femmes élèves. Nombre d'établissements d'enseignement supérieur et notamment certains signataires de la

Accuse de réception - Ministère de l'Intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Convention d'engagement du HCE font état de l'accroissement des candidatures féminines depuis leur recours à l'écriture inclusive. La raison en est simple : recourir à cette forme d'écriture, c'est dire aux femmes que leur place dans la structure est pensée, travaillée, voulue.

Le second effet collectif constatable de l'adoption de l'écriture inclusive est **d'approfondir l'ancrage des politiques d'égalité mises en œuvre.**

« On ne peut pas d'un côté mobiliser l'écriture inclusive et de l'autre tolérer le sexisme de tel manager » ; « je n'ai jamais été aussi écoutée sur les inégalités salariales que depuis que nous utilisons l'écriture inclusive ». Plusieurs témoignages montrent que, parce qu'elle est engageante, l'écriture inclusive renforce l'impact de celles et ceux qui font progresser l'égalité professionnelle. Alors que notre pays connaît encore 22 % d'inégalités salariales, que 10 ans après la loi COPÉ-ZIMMERMANN une poignée de femmes seulement dirigent les entreprises du CAC 40, que plus d'une Française sur deux déclare avoir déjà été victime d'agissements sexistes sur son lieu de travail, voici un puissant levier pour engager les organisations dans un changement véritable.

Raphaël HADDAD

Docteur en Sciences de l'information et de la communication
Fondateur et directeur associé de l'agence Mots-Clés,
Auteur du Manuel d'écriture inclusive.



L'agence Mots-Clés contribue à la diffusion de l'écriture inclusive, notamment par la publication, au libre téléchargement, du Manuel d'écriture inclusive en 2016.

Vous pouvez retrouver une version de ce texte étayée des références scientifiques qui y figurent sur www.motscles.net/blog/impacts-ecriture-inclusive.

Aller au-delà du genre ?

Notre langue est d'une richesse insoupçonnée et notre société regorge d'acteurs et d'actrices qui la font vivre et évoluer. Ainsi, au même titre que la Suède qui s'est dotée d'un pronom commun « hen », la langue française a vu apparaître **l'utilisation de « iel », « iels » au pluriel pour désigner un ensemble mixte de personnes**, ou de personnes qui ne désirent pas que leur genre soit spécifié.

Le besoin de créer une grammaire qui puisse représenter toutes les catégories de personnes et notamment les personnes non binaires, a également poussé certain-es à adopter une **écriture où le genre est neutralisé**.

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Par exemple,

Dans les milieux queers, le « x » représente souvent les personnes qui ne veulent pas afficher une appartenance de genre. On utilisera, par exemple, le terme les étudiant·es pour désigner et inclure toutes les personnes (cisgenres, transgenres et non binaires).

Ces expérimentations ne doivent pas faire peur. Elles sont légitimes puisqu'elles correspondent à des besoins exprimés. Et elles ne mettent pas la langue française en péril. Aucune langue romane ne peut se passer de la variation de genre à l'heure actuelle, et ces innovations se limitent le plus souvent à quelques néologismes. Celles qui sembleront utiles à de larges communautés viendront enrichir notre langue, comme les innovations lexicales et typographiques de la Renaissance (les accents, les cédilles...) dont on ne saurait plus se passer aujourd'hui et les autres ne seront pas adoptées.

La langue française, si on ne l'enferme pas dans des normes correspondant aux besoins d'un temps passé, peut accompagner les changements et même être créatrice de représentations émancipatrices pour celles et ceux qui l'utilisent.



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

4

Utiliser l'ordre alphabétique

De nombreux exemples démontrent **qu'inconsciemment**, en parlant, nous plaçons le masculin en premier comme dans « mari et femme », « Adam et Ève », « Monsieur et Madame ». Or, placer un élément en premier, c'est lui donner plus d'importance qu'à ce qui suit. En nommant les hommes en premier, nous contribuons à **appuyer la position dominante des hommes et à renforcer un modèle sociétal androcentré et patriarcal**. Quant à adopter le principe inverse – dire le mot féminin avant le mot masculin –, cela peut sembler relever de la galanterie, mais cette dernière n'est qu'un cache-sexe du sexisme. Aucun des deux genres ne doit se voir conférer *a priori* une position dominante. L'ordre alphabétique, lui, est arbitraire, et il privilégie tantôt l'un, tantôt l'autre.



Adopter l'ordre alphabétique, en cas de désignation double.

Exemples :

Les sénateurs et les sénatrices, les collégiennes et les collégiens.

l'égalité entre
les femmes,
et les hommes

Pour aller plus loin : utiliser les accords égalitaires

L'écriture égalitaire permet de **donner aux femmes et aux hommes le même poids et la même importance dans les messages**. Au-delà même de ce qui est préconisé ici, l'histoire de la langue montre que de nombreuses pratiques langagières ont longtemps permis de **répondre à cette attente de représentation égale entre les femmes et les hommes** et de gérer égalitairement les « conflits » entre les termes, lorsqu'étaient en concurrence des singuliers et des pluriels ou des féminins et des masculins.

Des accords égalitaires inscrits dans l'Histoire

L'accord de proximité

S'opère avec le terme le plus rapproché. Ainsi, en 1691, le dramaturge Jean RACINE écrivait : « *Surtout j'ai cru devoir aux larmes, aux prières / Consacrer ces trois jours et ces trois nuits entières* ».

Cet accord, condamné dès le milieu du XVII^e siècle par les grammairiens sexistes, est resté très pratiqué par les francophones. Il a pu être enseigné dans l'Éducation nationale jusque dans les années 1930 et il est demeuré officiellement toléré jusqu'à la réforme HABBY de 1976. Il l'est encore, mais officieusement. **Il est donc remobilisable.**

Exemples :

Les collégiennes et les collégiens ont été avertis de la consigne.

Acteurs et actrices se sont montrées satisfaites.

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

L'accord au choix

Il est décrit aujourd'hui comme une figure de style (une « syllepse »), ce qui invite les élèves à **le croire réservé aux grands auteurs et aux grandes autrices**. Nous en faisons cependant tous les jours, par exemple lorsque nous disons : « La majorité des gens interrogés ont répondu que... » (nous accordons le verbe avec *gens* et non avec *majorité* qui est pourtant le sujet grammatical véritable). Aussi, contrairement à l'autre, cet accord n'a jamais été condamné.

Cet accord au choix est **particulièrement utile en cas de majorité flagrante**. On peut parler alors d'accord de majorité, qui conduit à accorder les mots avec le nom qui représente le plus grand nombre de personnes. « Mon frère et mes sœurs sont joyeuses ». L'usage en est parfois difficile car la répartition femmes-hommes est souvent difficile à évaluer dans un auditoire. **Mais, dans tous les cas, il ne faut pas s'adresser au masculin à une assemblée ou il y a des femmes, sous prétexte qu'il y a au moins un homme.**

Les accords traditionnels : une économie de moyen

Dans la mesure où le système des accords contraint à de nombreuses flexions si l'on veut prendre en compte le féminin et le masculin, le recours aux accords de proximité ou aux accords de majorité représente une **économie appréciable en réduisant les occurrences**, tant à l'oral qu'à l'écrit.

Exemples :

Plutôt que les acteurs et les actrices sont satisfait.es. Ils et elles ont trouvé la critique du spectacle très favorable.

L'accord de proximité permet d'écrire Les acteurs et actrices sont satisfaites. Elles ont dit que le spectacle était réussi.

Le saviez-vous ?

Toutes ces pratiques **existent depuis des siècles dans notre langue**. Elles n'ont jamais été interdites par le Ministère de l'Éducation nationale et ne sont pas pénalisées lors des examens. De nombreux professeurs et professeuses encouragent désormais l'utilisation de ces accords à la place de la règle du masculin « qui l'emporte », comme en témoigne le **manifeste de 314 membres du corps professoral** publié sur [Slate.fr](https://www.slate.fr) en novembre 2017 : « Nous n'enseignerons plus que le masculin ».

Accusé de réception Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



POUR UNE PRÉSENTATION NON SEXISTE DES FEMMES ET DES HOMMES

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

5

Éliminer toutes les expressions sexistes

Recourir à une communication institutionnelle sans stéréotypes de sexe doit commencer par **nommer correctement les personnes avec qui nous collaborons**. Ainsi, au-delà des usages langagiers égalitaires à l'écrit et à l'oral auxquels il convient de recourir, il est important **d'adopter des comportements non sexistes au sein des institutions publiques**.

Comment faire ?

1. Dans les appellations officielles

Depuis 2012, le gouvernement¹ a adopté la **suppression du terme « mademoiselle »** dans tout document administratif officiel, interne ou externe. Cette disposition a été renforcée par la loi de 2014² dans laquelle il est **déconseillé de recourir à des expressions qui renvoient à la situation conjugale d'une personne** et qui participent à **l'exacerbation des rôles sociaux traditionnels**.

Leur utilisation dans la vie courante n'est pas interdite mais leurs connotations sexistes rendent leur usage désormais moins courant.

Dès lors, toute administration publique doit **éliminer** les expressions, telles que « chef de famille », « mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom patronymique », « nom d'épouse », etc. dans **tous les canaux de communication institutionnelle**, aussi bien les formulaires, et les correspondances que les invitations officielles.

1 - Circulaire n° 5575/SG du 21 février 2012.

2 - Article 59 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n° 105 du 23 août 2015.

ÉVITER	PRÉFÉRER
Mademoiselle	• Madame
Nom de jeune fille	• Nom de famille • Nom d'usage
Nom patronymique	• Nom de famille (loi 4 mars 2002)
Nom d'épouse ou d'époux : parce que cette terminologie omet la situation des personnes divorcées ou veuves.	• Nom d'usage

2. Dans les sujets de communication interne

Dans tous les sujets se prêtant à une communication interne, que ce soit en termes de ressources humaines ou d'articulation des temps de vie et de qualité de vie au travail, il convient de **s'adresser à l'ensemble des membres du personnel, femmes et hommes.**

Inclure les hommes dans les préoccupations parentales et domestiques, et plus largement dans les activités relevant du *care*, participe aussi de la déconstruction des **stéréotypes genrés qui continuent de peser sur la carrière des femmes** et de tenir les hommes éloignés de ces activités.

De même, dans les articles valorisant tel ou tel parcours au sein de la structure, notamment celui des femmes managers, **il convient de ne pas réserver uniquement aux femmes les questions sur la vie personnelle et familiale.** Si ces sujets sont pertinents, il est lors opportun de les évoquer aussi pour les hommes.

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

6

Présenter intégralement l'identité des personnes

Dans les outils de communication interne, dans les discours institutionnels et les prises de parole liées aux événements de la vie au travail (départ, promotion, etc.), les femmes sont **fréquemment présentées par leur seul prénom**, avant que soit précisée leur qualité d'« épouse de » ou de « mère de x enfants », alors que les hommes sont présentés le plus souvent par leur prénom et nom, leur qualité, grade ou profession.

Outre le caractère discriminatoire de cette différence de traitement, s'adresser aux femmes en ne recourant qu'au prénom peut **renvoyer à la sphère du privé, de l'intime, du familial et contribuer à les délégitimer**.

Il convient également d'éviter, lorsqu'elles exercent un métier traditionnellement occupé par des hommes, **de souligner qu'elles conserveraient malgré tout leur « féminité »**, en décrivant leur style vestimentaire, leur douceur, leur maîtrise des tâches du quotidien ou encore leurs qualités de « cordon bleu » ou de « mère attentive ».

Ce 18 octobre est historique : pour la première fois, des femmes sortent dans l'espace sans hommes



Pour la deuxième fois, une femme devient « cuisinier de l'année »

Istres : La colonel Anne-Laure Michel nommée à la tête de la base aérienne BA125



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

7

Montrer la diversité des profils et des statuts

Il est important de dissocier « *la Femme* » (le fantôme, le mythe, qui correspond à des images stéréotypées et réductrices) et « *les femmes* », qui sont des personnes réelles, aux identités plurielles, et représentatives d'un groupe hétérogène. « *La Femme* » est une représentation mentale idéalisée. L'expression suggère que toutes les femmes partagent nécessairement des qualités qui seraient propres à leur sexe (douceur, dévouement, charme, maternité...).

Or, dans la réalité, **les femmes ne sont pas un groupe homogène, et constituent des individus aux identités plurielles, dépassant largement les représentations que la société leur impose.**

Dans cette perspective, le 8 mars n'est pas « *La Journée de la Femme* » mais « **La Journée internationale de lutte pour les droits des femmes** ». Cette journée a été créée au début du XX^e siècle dans le but de **réaffirmer l'importance de la lutte pour les droits des femmes et de rendre hommage aux combats en faveur de leur reconnaissance sociale et politique.**



Comment faire ?

- / Éviter **d'organiser des concours de beauté, d'offrir des roses** ou une **plante verte** au personnel féminin pour fêter le 8 mars.
- / Éviter **d'accoler l'adjectif féminin à toute pratique ou activité où les femmes progressent en nombre**, induisant en cela qu'il y aurait une façon « féminine » de faire et renvoyant à une essentialisation des sexes (*par exemple : parler de leadership au féminin*).

De même, éviter de parler des « droits de l'homme » (ou « de l'Homme »), sauf mentions historiques, puisque ces droits désignent désormais les femmes. Continuer à utiliser le mot « homme » contribue à perpétuer l'idée que les hommes sont plus importants que les femmes et les enfants. **Il convient de parler des « droits humains ».**

ÉVITER	PRÉFÉRER
Les Hommes	Les êtres humains
Le football féminin	L'équipe féminine de football
Entrepreneuriat féminin	Entrepreneuriat des femmes
Le leadership au féminin	Le leadership exercé par des femmes
Le réseau féminin	Le réseau de femmes en entreprise

↑ women's
rights
are
human →
rights

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Le saviez-vous ?

Les rédacteurs de la Déclaration universelle des droits adoptée par les Nations unies en 1948 voulaient la rapporter aux « *Man Rights* » (droits de l'homme) et ce furent des **femmes de plusieurs délégations** emmenées par Eleanor Roosevelt, qui imposèrent la formulation « Human Rights », de même que **la prise en compte des droits des femmes dans différents articles**.

Depuis cette date, la plupart des nations qui utilisaient le mot « homme » l'ont remplacé par le terme « humain » ou un équivalent (comme le Québec, qui parle des « Droits de la personne humaine »). La France sera bientôt la seule à camper sur l'expression excluante, et à préférer des traductions inexactes, voire fantaisistes, des textes internationaux (par exemple : « les droits des femmes sont des droits de l'homme »). En attendant le changement officiel, il est conseillé d'adopter des formules plus proches de l'engagement réel du pays, et plus soucieuses de l'égalité de tous les êtres humains.



Zoom sur « Droits Humains »

Le collectif Droits humains pour toutes et tous a rassemblé, en 2015, plus de 40 associations et fédérations de la société civile pour **demander le changement de la terminologie officielle de la France**. En 2020, il a **renouvelé son appel auprès du Secrétaire général de l'ONU**, soutenu par de nombreuses structures représentatives du monde associatif, culturel et entrepreneurial. Retrouver toutes les informations sur <http://droitshumains.unblog.fr>.

L'association Zéro Macho, en collaboration avec le HCE, a adapté la « Déclaration des droits de l'homme et du citoyen » (1789) **pour qu'elle s'applique à toute l'humanité**. Elle devient symboliquement la « Déclaration des droits humains des citoyennes et des citoyens ». Voir : <https://zeromacho.wordpress.com/2015/02/07/declaration-des-droits-humains-de-la-citoyenne-et-du-citoyen/>

Accusé de réception 20231211-Imc100003266518-DE
033-200053759-20231211-Imc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



POUR UNE REPRÉSENTATION PLURIELLE ET ÉQUILBRÉE DES DEUX SEXES

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

8 Diversifier les représentations des femmes et des hommes

Il s'agit de **diversifier les représentations** afin de ne pas enfermer les personnes dans des stéréotypes, et de prolonger la durée de vie de ces derniers. La communication publique doit en effet veiller à **s'adresser aux femmes et aux hommes de tous âges, toutes origines, tous milieux professionnels, toutes religions, toutes capacités physiques ou mentales et de tous lieux**.

Certes, certaines représentations stéréotypées correspondent à des réalités. Ainsi, il n'est pas question de ne plus représenter de femmes réalisant des tâches domestiques **puisqu'elles assument encore 80 %** de ces tâches ; mais il convient également de **reconnaître et de ne pas masquer les représentations qui correspondent aussi à une réalité sociale** : il existe des femmes cheffes d'entreprise, ingénieures, astronautes, et des hommes infirmiers ou caissiers.

De plus, en communication institutionnelle, le langage et l'image contribuent à véhiculer les **valeurs de la communauté de travail**. Les représentations doivent également fournir des modèles aspirationnels auxquels femmes et hommes puissent s'identifier : **si des visuels représentent des métiers ordinairement très genrés, il faut penser à montrer des femmes et vice versa**.



Comment faire pour adopter une communication visuelle plus égalitaire ?

Les couleurs : éviter les couleurs douces et roses pour les femmes, sombres et bleues pour les hommes.

L'activité exercée : ne pas systématiquement représenter les femmes dans des activités relevant du *care* et des services à la personne et les hommes dans des activités de direction, dans les secteurs de la technique, de la high-tech ou encore exigeant des capacités physiques et manuelles.

Les types de vêtements : ne pas systématiquement représenter les hommes dans des vêtements pratiques et les femmes dénudées ou avec des vêtements inappropriés pour l'activité réalisée.

L'attitude des personnes (position, regard, etc.) : éviter de représenter les femmes comme étant à la disposition des hommes, dans des positions lascives, passives ou soumises, et les hommes dans des positions assurées et dominantes.

Leur place sur l'image : éviter de représenter les hommes au premier plan, et les femmes en arrière-plan ou dans les marges.

L'environnement : ne pas systématiquement représenter les hommes en extérieur et en milieu professionnel, et les femmes à l'intérieur et dans la sphère domestique.

Les interactions entre les personnes : privilégier la coopération au rapport de force.

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

a. En finir avec les publicités sexistes : l'exemple de FIAT

En 2013, la marque d'automobile FIAT a proposé des modèles différenciés de voiture en fonction du sexe et a utilisé **des stéréotypes de sexe comme arguments de vente** : *longues jambes gainées de soie avec talons hauts, de couleur jaune, s'extirpant d'une voiture de même couleur pour les femmes ; allure sportive, dans une harmonie de gris pour les hommes, prêts à démarrer aux cotés de leur voiture grise.* La bipolarisation des objets en fonction de leur genre signale que la marque est attachée à des images stéréotypées et qu'elle se trompe sur la réalité du marché de l'automobile.



En 2020, la publicité pour la FIAT 500 a adopté **des représentations plus originales, plus modernes et plus justes**. Les postures et les couleurs sont neutres. Les personnes ont des vêtements et une attitude qui correspondent à l'argument de vente **sans que cela renvoie à des stéréotypes de sexe**.



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

b. La promotion de la mixité dans les sports

Cette publicité pour une salle de sport de 2016, affichée dans les lieux publics tels que les arrêts de bus, renvoie à de **nombreux clichés liés à la grossophobie et au sexisme** : les femmes n'aiment pas faire du sport ; le sport est fait pour perdre du poids ; la valeur des femmes est conditionnée à leur virginité et à leur apparence. Enfin, la mention « arrêtez de vous mentir » est hautement **infantilisante et culpabilisante**.



En 2015, le Crédit Agricole a réalisé une campagne de publicité pour célébrer le partenariat avec l'Équipe de France féminine de football. Cette campagne mettait à l'honneur **des sportives de haut niveau, à égalité avec les hommes, sans tomber dans l'essentialisme** ou une représentation stéréotypée des femmes, ce qui est une manière de s'engager en faveur de l'égalité professionnelle, puisque les joueuses de football sont moins considérées, moins visibles dans les médias, moins célébrées et, par conséquent, moins rémunérées.



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-mmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Par ailleurs, le CSA a signé en 2018 une *Charte d'engagements volontaires pour la lutte contre les stéréotypes sexuels, sexistes et sexués dans la publicité* avec l'Union des Annonceurs dans le but de **mobiliser les acteurs et actrices de la publicité contre les stéréotypes de sexe.**

La **loi lutte également contre ces stéréotypes**, notamment depuis **l'adoption le 27 janvier 2017 de la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté** où le CSA s'est vu confier une nouvelle mission. En effet, par l'insertion à l'article 14 de la loi de 1986 sur l'audiovisuel de la disposition suivante, le CSA doit désormais veiller « *au respect de la dignité de toutes les personnes et à l'image des femmes qui apparaissent dans ces émissions publicitaires.* »



c. La promotion de la mixité dans les sciences

Cette publicité pour une levée de fonds destinée à soutenir la recherche scientifique féminine joue sur les stéréotypes féminins. **En sexualisant les femmes, elle décrédibilise celles qui exercent cette activité et renforce l'idée reçue selon laquelle une femme se préoccupe avant tout de son apparence, quels que soient ses diplômes.**



À l'inverse, pour attirer et encourager les filles à s'orienter dans les filières scientifiques dites STEM, l'Union européenne donne suite à sa campagne **Sciences It's a Girl thing** avec le projet Hypatia (Les sciences, un truc de filles). Ce projet a pour but de **changer la manière dont les sciences sont présentées aux jeunes et propose une représentation des filles encourageante pour elles.**



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Pour aller plus loin

La légende des illustrations, par son ton ironique, décalé ou au contraire très factuel, peut permettre d'exprimer une distance critique à l'égard de l'image. Pour plus d'exemples, l'association de sensibilisation au sexisme et aux stéréotypes diffusés par le marketing **Pépité Sexiste** répertorie toutes les manifestations de sexisme véhiculées par les marques : <https://pepitesexiste>.





Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Veiller à équilibrer le nombre et les représentations de femmes et d'hommes dans tous les supports de communication

a. Équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les images et vidéos

Pour que toute personne se sente représentée et puisse s'identifier, il faut rendre visible chaque sexe. Choisir un bon visuel exige de **compter le nombre de femmes et d'hommes représentés** sur chaque photo, infographie, illustration et rééquilibrer si nécessaire.

De même, dans toutes les productions visuelles, veiller à **diversifier les représentations de femmes et d'hommes** afin que cela reflète la réalité sociale de l'institution et sa diversité.

La photo expose une majorité d'hommes aux postes de décision, perpétuant ainsi les stéréotypes sexués.

Emmanuel Macron, et le ministre de la santé Olivier Véran reçoivent chercheurs et scientifiques au palais de l'Élysée, le 5 mars, avant la mise en place du conseil scientifique Covid-19. YOAN VALAT / AP



Ici, la parité est respectée et permet aux femmes comme aux hommes de se sentir représentés-es.

*Assemblée plénière du
Haut Conseil à l'Égalité,
mars 2022.*



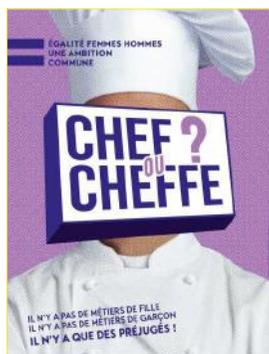
b. Équilibrer les sujets de la communication

Une représentation non stéréotypée des personnes passe par des efforts pour **diversifier les sujets sur lesquels on communique**, en évoquant **l'expérience des femmes autant que celle des hommes**.

Il est possible de **jouer avec les textes et les images afin d'équilibrer les représentations des femmes et des hommes**. Si l'illustration va dans le sens des stéréotypes, le texte ou une légende peut compenser.

Un bon exemple :

La ville de Villeurbanne a lancé une campagne pour lutter contre les préjugés, qui comprend notamment des **interventions sur la prise de conscience des stéréotypes** devant conduire à un **changement des pratiques sociales**.



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

c. Équilibrer le nombre de femmes et d'hommes à la tribune et dans la répartition des temps de parole

Pour chaque événement, compter le nombre de femmes et d'hommes invité·es à s'exprimer en tout et par profil : dirigeant·es ; expert·es ; témoins ; chercheurs, chercheuses. Lors d'une énumération de personnes, **adopter l'ordre alphabétique afin de veiller à une juste représentation des deux sexes.**

En 2020, le CSA et l'INA ont décompté le temps de parole des femmes et des hommes sur les radios et les télévisions : le constat est sans appel. **Le temps de parole des femmes est en baisse de deux points par rapport à l'année précédente pour atteindre seulement 35%³.**

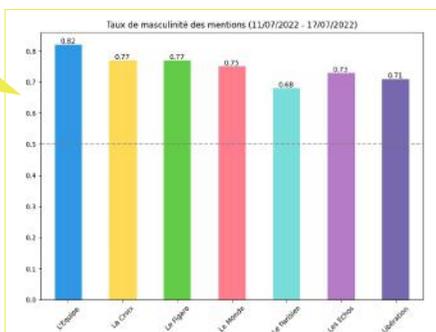
Pour aller plus loin :

PRENONS LA UNE 

Prenons la Une, une association de journalistes, milite pour une juste représentation des femmes dans les médias et l'égalité dans les rédactions. Plus d'infos : prenonslaune.fr

Gendered News, initiative de l'Université Grenoble Alpes, mesure quotidienne les inégalités de genre dans la presse française.

Plus d'infos : gendered-news.imag.fr



3 - <https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Observatoire-de-la-diversite/la-representation-des-femmes-a-la-television-et-a-la-radio-Rapport-sur-les-mentions-2022>
Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



Zoom sur :

Vous recherchez des femmes expertes ?

Quel que soit le domaine, visitez le site ressource expertes.fr !

Les expertes.fr est un annuaire gratuit, 100 % numérique, des femmes expertes françaises et francophones. Il recense plus de 6 000 expertes sur dans 300 thématiques accessibles par 2700 mots-clés.

expertes
FRANCE

d. Équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les communications numériques et sur les réseaux sociaux

Outils de communication interne ou externe, de plus en plus d'images et de textes sont communiqués via les réseaux sociaux. Touchant une très grande partie de la population et circulant très vite, la communication sur les réseaux se doit d'être irréprochable pour ne pas nuire à l'image de l'organisation. De nombreuses administrations, institutions ou collectivités communiquent auprès de leurs agent-es ou de leurs usager-es via ce mode de communication. Ainsi, comme sur tout autre support traditionnel, il convient de **veiller à la juste inclusion des femmes** dans les annonces, citations, visuels etc.

Pour cela, il faut :

1. Garder à l'esprit que les publications seront vues et lues par de très nombreuses personnes.
2. Dans les réseaux internes et externes, **veiller à la mixité dans les représentations visuelles.**
3. S'adresser **aux femmes et aux hommes** dans chaque annonce **par ordre alphabétique.**

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Quelques exemples :

Tweet du **Haut Conseil à l'Égalité** utilisant l'écriture inclusive.



Communication instagram de l'**Université UPEC** représentant la diversité.

Communication instagram de la **Fondation des Femmes**.



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

e. Équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les noms des rues, des bâtiments, d'équipements, des salles



En France, **seulement 6% de rues arborant des noms de personnalités portent le nom d'une femme**. Attribuer des noms de femmes aux lieux (rues, bâtiments, équipements ou salles) est une manière de **rendre hommage à celles qui ont marqué l'histoire** politique, culturelle, scientifique et éventuellement l'histoire locale.

Il faut cependant veiller à **ne pas retomber dans les stéréotypes de sexe**, par exemple, en attribuant des noms de femmes aux salles de danse et continuer à donner des noms d'hommes aux stades de foot. Au contraire, il faut **valoriser les femmes ou les hommes œuvrant sur des sujets ou exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe**.

Quelques exemples :

La ville de Paris a **doublé le nom des rues portant des noms de femmes par l'opération « Féminisons les noms des rues !⁴ »**. Depuis 2014, la proportion de de rues nouvellement nommées portant le nom de femmes a doublé, atteignant 12% en 2021 : Jacqueline DE ROMILLY (5^e), Yvette CHAUVIRÉ (15^e), Rose VALLAND (17^e), Jeanne MOREAU (19^e) et la sergente Aurélie SALEL (20^e).

À La-Ville-aux-Dames, dans le Val de Loire, **les femmes représentent 75 % des noms de rues**.

À Strasbourg, la municipalité a choisi d'attribuer des noms de femmes à des rues, places et jardins de **4 nouveaux quartiers dont Port du Rhin**.

4 - <https://www.paris.fr/pages/feminisons-les-noms-des-rues-2021>

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



Zoom sur :

La FémiCité organisé par Osez le Féminisme ! interpelle les pouvoirs publics sur la **non-reconnaissance actuelle des femmes dans la toponymie des villes, afin de redonner aux femmes illustres la place qu'elles méritent dans l'espace public.**

Plus d'informations :
<http://femicite.fr/>



Les journées du Matrimoine et plus largement le projet Matrimoine lancé par l'association « Le Mouvement H/F » en 2014, ont pour objectif de **faire connaître l'héritage artistique et historique des artistes et créatrices du passé**, qui demeure trop largement méconnu, voire ignoré. Ainsi, chaque année sont mises à l'honneur sur tout le territoire des femmes artistes du passé et contemporaines.



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



POUR LA CONSTRUCTION D'UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

10

Former les professionnel·les et diffuser ce guide

Ce guide est un outil à destination de tous et toutes pour **mettre en place des actions de communication égalitaire**. Pour inscrire durablement la lutte contre les stéréotypes chez les acteurs et actrices de la communication publique, il est nécessaire que les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics se **forment aux questions d'égalité et de lutte contre le sexisme**.

Comment faire ?

Pour que ce guide devienne un **outil de référence** au sein de votre institution, il est nécessaire de le **diffuser à un large public** et de le **rendre accessible à tous et toutes** :

- / en **interne**, en particulier aux personnes en charge de la communication ;
- / sur la **plateforme intranet** ;
- / aux **prestataires** de l'institution ;
- / à **l'ensemble de vos partenaires**, en particulier celles et ceux faisant l'objet d'un financement de votre part (subvention à destination des associations sportives, financement d'un festival de musique ou de films, etc.).

**SI VOUS CHANGIEZ VOS
HABITUDES ?**

**SI VOUS COMMUNIQUEZ
AUTREMENT ?**

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Le HCE encourage toutes les organisations publiques, ministères, préfectures, collectivités territoriales, établissements d'enseignements supérieurs, associations, et, plus largement, toutes les organisations désireuses de formaliser leur démarche pour une communication non sexiste, à **signer la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe.**

Nos partenaires :

Depuis 2016, **79 partenaires ont signé** notre convention d'engagement et soutiennent le travail mené par le Haut Conseil à l'Égalité, dont des ministères, des établissements publics, des collectivités territoriales, des universités, des associations.

Les organisations s'engagent ainsi à :

- 1 Prévenir et faire reculer les stéréotypes de sexe** dans la communication publique, en interne et en externe.
- 2 Adopter et diffuser le guide à ses agent-es**, en particulier à celles et ceux en charge de la communication, et à le mettre à disposition sur la plateforme intranet.
- 3 Transmettre le guide pratique** aux prestataires extérieur-es chargé-es d'élaborer des actions de communications pour le compte de l'institution signataire.

➤ **Télécharger la convention** et consulter la liste des organisations signataires sur notre site : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

➤ **Le Secrétariat général du Haut Conseil peut vous accompagner** dans la mise en œuvre de notre guide.

Contact : haut-conseil-egalite@pmc.fr

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental inscrit dans la Constitution et dans les textes nationaux, européens et internationaux. Cette valeur d'émancipation pour les femmes et de progrès social collectif pour tous et toutes doit aujourd'hui se traduire en actes dans tous les aspects de la vie. C'est le sens de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes posée par l'article 1er de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En matière de communication, peut-être encore davantage qu'ailleurs, les pouvoirs publics ont un devoir d'exemplarité : discours, colloques, affiches, vidéos, sites web, textes officiels, nomination des équipements et des rues... les supports sont variés et nombreux, comme le sont les leviers pour éviter de diffuser voire renforcer des stéréotypes de sexe.

L'invisibilisation des femmes dans l'usage de la langue, l'enfermement des femmes et des hommes dans des rôles limitants et la faible part des femmes parmi les expert-es invité-es renforcent les stéréotypes et les inégalités. Promouvoir une communication libérée des stéréotypes de sexe permet une ouverture du champ des possibles pour tous et toutes et contribue à promouvoir une société d'égalité. C'est le sens des dix recommandations contenues dans le Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

A terme, le respect des recommandations du Guide du Haut Conseil à l'Égalité pourrait constituer un critère d'égaconditionnalité des financements publics.

Engagements

1. En tant que responsable public-que, je reconnais l'importance de prévenir et faire reculer les stéréotypes de sexe dans la communication publique, en interne comme en externe.
2. Je m'engage à ce que l'institution publique que je représente adopte du Guide pratique du Haut Conseil à l'Égalité, le diffuse à ses agent-es, en particulier à celles et ceux en charge de la communication, et le mette à disposition, le cas échéant, sur la plateforme intranet.
3. Je m'engage également à ce que ce Guide pratique soit transmis aux prestataires extérieur-es conduit-es à communiquer ou élaborer des communications pour le compte de l'institution que je représente.

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Foire aux arguments

Huit arguments souvent entendus contre la communication égalitaire et les réponses qu'il est possible d'y apporter !

L'argument de l'utilité : « C'est accessoire... ».

La langue reflète la société et sa façon de penser le monde. C'est bien parce que **le langage est politique** que la langue française a été infléchie délibérément vers le masculin durant plusieurs siècles par les groupes qui s'opposaient à l'égalité des sexes. Ainsi, une langue qui rend les femmes invisibles est **la marque d'une société où elles jouent un rôle considéré comme secondaire.**

L'argument du masculin générique : « Le masculin est aussi le marqueur du neutre. Il représente les femmes et les hommes dans la globalité ».

En français, **le genre neutre n'existe pas**, et seuls des pronoms neutres ont survécu (ce, ça, quoi...). Un nom, un adjectif, un déterminant... est soit masculin, soit féminin. D'ailleurs, le masculin n'est pas perçu de manière bi-générée : il active peu ou pas de représentations de femmes dans l'esprit des personnes qui produisent ou qui reçoivent le discours, contrairement aux doublets – en toutes lettres ou abrégés –. **Mais c'est un usage si courant que nous l'avons largement intériorisé.** Le masculin n'est pas plus neutre que le suffrage n'a été universel en France jusqu'en 1944.

L'argument esthétique : « "Écrivaine", "pompière", ce n'est pas beau, cela ne sonne pas bien ! ».

La normalité des termes féminins est d'abord une **question d'habitude**. Par ailleurs, aucun mot n'est beau ou laid en soi. Les noms de métiers prestigieux au féminin « dérangeant » car ils traduisent le fait que des terrains initialement conçus comme propres aux hommes sont **progressivement investis par des femmes**. En outre, pour les noms qui ont reçu au féminin un sens connoté négativement, comme professionnelle ou entraîneuse, il est encore plus nécessaire de les adopter, pour les rendre *familiers* et *habitables* au sens propre.

L'argument de la lisibilité : « *Cela encombre le texte* ».

Ces « lourdeurs » évoquées sont plutôt intrinsèques à l'écriture institutionnelle, qui recourt à un foisonnement d'énumérations. Dans ce cas, l'écriture égalitaire agit plutôt comme un **détecteur** que comme la cause de l'alourdissement. Pour les textes courants, la combinaison des ressources présentes dans la langue et des nouvelles abréviations permet une **fluidité remarquable**, à condition que les rédacteurs et rédactrices aient été formé-es à leur utilisation. De plus, l'œil s'habitue rapidement aux abréviations, et les automatismes viennent vite. Il faut aussi faire remarquer que les périphrases « femme docteur » ou « femme auteur » prennent plus de place que « doctoresse » ou « autrice ». Enfin, non, **les femmes « n'encombrent » pas les textes**, jamais.

L'argument du prestige : « Certaines femmes elles-mêmes nomment leur métier au masculin ».

Ces femmes ont parfaitement compris que, dans une société patriarcale, les formes féminines sont considérées comme moins prestigieuses. Celles qui transgressent les normes en intégrant des secteurs majoritairement occupés par des hommes cherchent sans doute, par là, à se fondre dans les usages privilégiant le masculin. Mais cette pratique est regrettable car l'usage du féminin, pour leur nom de métier par exemple, **ne diminue en rien leurs compétences**. De plus, ces femmes ont un rôle important de modèle à jouer pour les générations à venir.

L'argument de l'indivisibilité de la communauté nationale : « *Le Citoyen n'a pas de sexe* ».

Si le citoyen n'a pas de sexe, comment se fait-il que les femmes aient dû attendre 1945 pour voter, et 1946 pour entrer dans la haute fonction publique ? **Le langage porte les valeurs de son temps**. L'objectif de neutralité envers les êtres humains, quel que soit leur sexe, origine, couleur ou religion, est hautement respectable pour les **rassembler sous une bannière commune**. Mais il ne peut pas être atteint par des faux-semblants. Nos pratiques langagières ne peuvent pas **continuer d'effacer la moitié de l'humanité**. Au contraire, la mise en visibilité des femmes dans le langage permet **une plus grande inclusion et réalise l'égalité**, principe de la République.

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

L'argument de l'homonymie : « *On ne comprend plus le sens des mots* ».

Traditionnellement « la préfète » désigne la femme du préfet. Cet usage s'est globalement perdu, car le temps où les fonctions prestigieuses étaient interdites aux femmes s'éloigne de plus en plus. À présent, une femme qui se ferait appeler préfète ou générale alors qu'elle n'est que l'épouse d'un préfet ou d'un général se rendrait coupable d'une usurpation de titre. Ainsi, **les pratiques langagières doivent s'adapter aux usages sociaux.**

L'argument de la difficulté : « *Les élèves vont faire plus de fautes encore !* ».

L'écriture égalitaire, dans son ensemble, est souvent réduite à tort à l'usage du point médian. Cette abréviation est d'une appropriation facile et l'essentiel est de **restituer l'équilibre entre les deux genres**. Par ailleurs, l'écriture égalitaire n'a rien à voir avec les difficultés orthographiques ou grammaticales, qui pourraient être réduites par des réformes appropriées. Mais ces simplifications-là n'entraîneraient aucunement la disparition du genre en français et donc la nécessité d'exprimer le féminin et le masculin à égalité. Enfin, il faut souligner que la réintroduction des accords traditionnels **faciliterait la vie des élèves** (et de tous les usagers et usagères du français), de même qu'elle réduirait les recours aux abréviations.



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Exemples d'écriture égalitaire

Les mots épïcènes : Mots dont la forme ne varie pas selon le genre :
« la maire de la ville vient d'être réélue » ; « le maire de la ville vient d'être réélu ».

Terminaison	Mots épïcènes	Remarques
Noms terminés par un -e	artiste, bénévole, cadre, capitaine, diplomate, fonctionnaire, gendarme, guide, interprète, juriste, maire, membre, ostéopathe, pédagogue, propriétaire, scientifique, secrétaire...	Certains mots épïcènes sont en fait d'anciens mots masculins dont le féminin a été condamné : juge (jugesse), maire (maresse), philosophe (philosophesse), peintre (peintresse) ; ces féminins tendent à se réactiver.
Autre terminaison	enfant, individu, clown...	
Adjectifs	aimable, extraordinaire, facile, quelconque, risible...	
Pronoms	chaque, qui, quiconque, vous...	

Les noms et adjectifs qui peuvent être abrégés à l'écrit :

Exemple : « Cette mesure est destinée à chaque commerçant-e de la ville ».

Terminaison	Masculin	Féminin et Pluriel	Remarques
Radical identique + e	administré, artisan, cheminot, commerçant, civil, défendu, écrivain, président, pris...	administré-es, artisan-es, civil-es, cheminot-es, commerçant-es, défendu-es, écrivain-es, président-es, pris-es...	
Radical identique + consonne redoublée + e	collégien, cruel, intellectuel, gros, muet, nul...	collégien-nes, cruel-les, intellectuel-les, gros-ses, muet-tes, nul-les...	
Radical identique + quelques lettres	blanc, maître, Suisse...	blanc-hes, maître-ses, Suisse-ses...	
Radical identique sauf accent +e	désuet, discret, du, écolier, officier, policier...	désuet-es, discret-es, du-es, écolier-es, officier-es, policier-es...	À noter que l'esprit restitué automatiquement l'accent grave en voyant la finale féminine.
Radical potentiellement identique + marque du féminin	bel, départemental, médical, nouvel...	bel-les, départemental-es, médical-es, nouvel-les...	Est ici prise en compte la seule finale masculin-singulier, oralement identique à la féminine. Au pluriel, développer le doublet et/ou recourir à l'accord de proximité : "les étudiant-es"

Accusé de réception en préfecture le 21/12/2023
 033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
 Acte certifié exécutoire
 Envoi préfecture le 21/12/2023
 Retour préfecture le 21/12/2023
 Mis en ligne le 21/12/2023

Les noms et adjectifs qui ne doivent pas être abrégés :

Recours aux doublets : « Cette mesure est destinée aux chercheurs et chercheuses du laboratoire ».

Terminaison	Masculin	Féminin	Remarques
Alternance-eur /-euse	chercheur commandeur défenseur entrepreneur gouverneur professeur proviseur rapporteur traiteur transporteur...	chercheuse commandeuse défenseuse entrepreneuse gouverneuse professeuse provisseuse rapporteuse traiteuse transporteuse...	Tous ces féminins sont attestés et conformes aux modes de formation des mots en français.
Alternance-eur /-rice	ambassadeur auteur inspecteur médiateur rédacteur sénateur...	ambassadrice autrice inspectrice médiatrice rédactrice sénatrice...	<i>Idem</i>
Alternance-eur /-eure	ingénieur majeur mineur prieur supérieur...	ingénieure majeure mineure prieure supérieure...	Ingénieure se justifie car ingénieuse est le féminin d'ingénieur
Alternance-if /-ive	administratif, créatif, sportif...	administrative, créative, sportive...	

Alternance-eux /-euse

courageux,
heureux...

courageuse,
heureuse...

Le x n'est qu'une trace d'une graphie médiévale. Il devrait être remplacé par un s.
Ces mots rejoindraient donc le lot de ceux qui peuvent

être abrégés :

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-mc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Recommandations de lectures et podcasts

À lire :

Droits Humains pour tou-t-es, Géraldine FRANCK (dir.), Libertalia, 2020.

Le langage inclusif, pourquoi, comment ?, Éliane VIENNOT, Éditions iXe, Postface Raphael HADDAD & Chloé SEBAGH, 2018.

Le Dictionnaire universel des créatrices, de Béatrice DIDIER, Antoinette FOUQUE, Mireille CALLE-GRUBER, Éditions des Femmes, 2013.

L'Histoire des femmes en Occident, de Michelle PERROT, Georges DUBY, Collection Tempus, Éditions Perrin, février 2002.

Les Femmes dans la société française au 20^e siècle, Christine BARD, Éditions Armand Colin, 2004.

Manuel d'écriture inclusive, Raphaël HADDAD, Mots-Clés, 4^e édition, 2019.

Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française, Éliane VIENNOT, édition augmentée, Editions iXe, Préface Diane LAMOUREUX, 2022 [2014], 2017.

Femme, j'écris ton nom.... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions, Bernard CERQUIGLINI et *alli.*, Centre national de la recherche scientifique, Institut national de la langue française, 1999.

La femme invisible : sur l'occultation des femmes dans la langue, Anne-Marie HOUEBINE, 1997.

Le cerveau pense-t-il au masculin ?, Gygax, Zufferey et Gabriel, Le Robert, 2021.

À écouter :

Parler comme un homme, Les Couilles sur la Table, Victoire TUAILLON, avec Luca GRECO, professeur de sociolinguistique, épisode 28 mars 2019.

La Poudre Podcast, Myriam LEROY, journaliste, Épisode 78, 16 juillet 2020.

Le langage, Les Chemins de la Philosophie, Adèle VAN REETH, France Culture, 17 mars 2016 (4 épisodes).

La publicité est-elle toujours sexiste ?, Pas son genre, Guilia FOIS, France Inter, 18 octobre 2019.

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Remerciements :

Ont contribué à la rédaction de ce guide :

Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE, présidente du Haut Conseil à l'Égalité.

Pour le Secrétariat général :

Paola BERGS, secrétaire générale du Haut Conseil à l'Égalité.

Marylie BREUIL, responsable de la communication et des relations presse au sein du secrétariat général du Haut Conseil à l'Égalité.

Manon FORGET, apprentie chargée de la communication au sein du secrétariat général du Haut Conseil à l'Égalité.

Anciennes membres du Secrétariat général :

Caroline RESSOT, chargée de mission au sein du secrétariat général du Haut Conseil à l'Égalité.

Mélanie NOLLEAU, stagiaire au sein du secrétariat général du Haut Conseil à l'Égalité.

Avec l'expertise de :

Raphaël HADDAD, docteur en sciences de l'information et de la communication, fondateur et directeur associé de l'agence Mots-Clés.

Éliane VIENNOT, professeuse émérite de littérature française de la Renaissance à l'Université Jean MONNET (Saint-Étienne), membre honoraire de l'Institut universitaire de France.

Remerciements aux instigatrices de la première version de ce guide :

Danielle BOUSQUET, présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre 2013 et 2019.

Gaëlle ABILY, ancienne présidente de la commission « Stéréotypes ».

Margaux COLLET, ancienne responsable des études.

Claire GUIRAUD, ancienne Secrétaire générale.

Cette actualisation a été initiée par Brigitte GRESY, présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre 2019 et 2021.



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) est l'institution nationale consultative indépendante chargée de la protection des droits des femmes et de la promotion de l'égalité des sexes. Créé en 2013, le HCE est composé de membres représentant la diversité des acteurs et actrices des politiques d'égalité femmes-hommes. Le HCE apporte son expertise aux pouvoirs publics et mobilise la société à partir de son travail de concertation, d'évaluation des politiques publiques, de formulation de recommandations, et d'animation du débat public.



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023 [Guide pratique](#)
Retour préfecture le 21/12/2023 [Préjugés et stéréotypes de sexe](#) 73
Mis en ligne le 21/12/2023

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



Vous êtes intéressé-es par ce guide et souhaitez faciliter sa diffusion dans votre service ou auprès de vos prestataires ?

Le HCE peut vous accompagner dans cette démarche.

Contactez-nous : haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr

01 42 75 86 99

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266518-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental inscrit dans la Constitution et dans les textes nationaux, européens et internationaux. Cette valeur d'émancipation pour les femmes et de progrès social collectif pour tous et toutes doit aujourd'hui se traduire en actes dans tous les aspects de la vie. C'est le sens de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes posée par l'article 1er de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En matière de communication, peut-être encore davantage qu'ailleurs, les pouvoirs publics ont un devoir d'exemplarité : discours, colloques, affiches, vidéos, sites web, textes officiels, nomination des équipements et des rues... les supports sont variés et nombreux, comme le sont les leviers pour éviter de diffuser voire renforcer des stéréotypes de sexe.

L'invisibilisation des femmes dans l'usage de la langue, l'enfermement des femmes et des hommes dans des rôles limitants et la faible part des femmes parmi les personnes expertes invitées renforcent les stéréotypes et les inégalités. Promouvoir une communication libérée des stéréotypes de sexe permet une ouverture du champ des possibles pour tous et toutes et contribue à promouvoir une société d'égalité. C'est le sens des dix recommandations contenues dans le Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

A terme, le respect des recommandations du Guide du Haut Conseil à l'Égalité pourrait constituer un critère d'égaconditionnalité des financements publics.

Engagements

1. La Région reconnaît l'importance de prévenir et faire reculer les stéréotypes de sexe dans la communication publique, en interne comme en externe.
2. La Région s'engage à adopter le Guide pratique du Haut Conseil à l'Égalité, le diffuser à l'ensemble de ses personnels, en particulier à celles et ceux en charge de la communication, et le mette à disposition, le cas échéant, sur la plateforme intranet.
3. La Région s'engage également à ce que ce Guide pratique soit transmis aux prestataires externes qui seraient amenés à communiquer ou élaborer des communications pour le compte de l'institution.

Bordeaux, le

La Présidente du Haut Conseil à
L'Égalité entre les femmes et les
hommes,

Sylvie Pierre-Brossolette

Le Président du Conseil Régional
De Nouvelle-Aquitaine

Alain Rousset