

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2020



QUELQUES NOTIONS

Egalité femme-homme

Observer la même autonomie, responsabilité, participation, visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée

Genre

Outil critique permettant d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés

Stéréotypes

Attribution de caractéristiques réelles ou supposées à un groupe déterminé de personnes

Mixité

Présence de représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace

Parité

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle et politique

Plafond de verre

Notion décrivant la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle à partir d'un certain niveau de responsabilité

Plafond collant

Notion décrivant les femmes cantonnées à des métiers sous-payés et qui n'ont pas de réelles perspectives d'évolution professionnelle

Préambule

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport annuel doit non seulement s'intéresser au fonctionnement de la collectivité, mais également aux politiques qu'elle mène sur son territoire et aux orientations et programmes de nature à favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 investit ainsi les collectivités territoriales d'une responsabilité et les soumet à un rendu-compte de leur engagement et actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention.

Le décret du 24 juin 2015 est par ailleurs venu préciser le contenu ainsi que le calendrier d'adoption de ces rapports annuels. Depuis le 1^{er} janvier 2017, obligation est faite aux régions, issues des regroupements, de les présenter préalablement aux débats sur le projet de budget.

Bien loin d'être une simple obligation légale, ce rapport constitue donc une photographie à un instant donné de la situation sur l'égalité femmes-hommes de la Région Grand Est. Il a pour objectif de montrer les avancées réalisées chaque année et de projeter les nouvelles actions à mener.

1. Quelques éléments contextuels sur la situation des femmes dans le Grand Est

Au premier janvier 2020, la population en Grand Est est estimée à 5 511 747 habitants, dont 51,3 % de femmes. En dix ans, la région a gagné moins de 50 000 habitants, soit le taux de croissance démographique moyen le plus faible de toutes les régions françaises (0,09 % pour 0,48 % en métropole). Depuis 2006, la région accuse un déficit migratoire, quasiment stable depuis 2012 de 0,17 % en moyenne. Le repli des naissances et la hausse des décès depuis 2015 font que l'excédent naturel ne compense plus ce déficit entre arrivées et départs de la région.

Sur le plan des inégalités entre les femmes et les hommes, si celles-ci restent très majoritairement dans la moyenne de celles constatées à l'échelle nationale, certains indicateurs placent encore notre Région parmi les plus mauvais élèves de France.

La place des femmes en emploi

En 2017, la part des femmes de 15-64 ans en emploi atteint 60,0% en Grand Est, 6,4 points de moins que les hommes. Les femmes sont plus souvent en emploi dans les départements Alsaciens et moins souvent dans les Ardennes (55,1%).

Les femmes sont plus souvent en emploi pérenne que les hommes (79,1%, 4,3 points de plus) mais 27,7% d'entre elles travaillent à temps partiel, soit largement plus que leurs collègues masculins (seulement 4,0% de temps partiel pour ces derniers). Tous contrats confondus, 29,1% des femmes travaillent à temps partiel, une proportion structurelle qui oscille entre 21,3% et 42,8% selon l'âge.

Outre l'emploi à proprement parlé, les femmes sont plus souvent que les hommes amenées à travailler dans un contexte familial. Elles se retrouvent largement en tant que femmes au foyer (97,2% des 136 075 personnes en au foyer dans le Grand Est) tandis que les aidants familiaux sont pour trois-quarts des aidantes (76,3% sur 2 128 aidants en Grand Est).

Les femmes, plus impactées par le chômage que les hommes

Le taux de chômage en région est très légèrement supérieur à celui de France métropolitaine (+0,4 points). Les femmes sont, comme au niveau national plus impactées par le chômage que les hommes. Seul le département de Meurthe et Moselle présente un taux de chômage des femmes inférieur à celui des hommes. Les départements les plus touchés par le chômage en région (Vosges, Ardennes et Aude) rendent les femmes plus vulnérables à cette situation précaire (jusqu'à 17,9% pour les Ardennes).

Les salaires des femmes bien inférieurs à ceux des hommes

Le Grand Est reste parmi les régions de métropole où les écarts de salaires¹ (net horaire moyen) entre les femmes et les hommes sont les plus importants: -18,7% ce qui la place au 3ème rang après l'Auvergne-Rhône Alpes et La Provence-Alpes-Côte d'Azur tandis qu'au niveau national l'écart est de -17,5%.

¹ Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

En région, c'est en Moselle et dans le Haut-Rhin que la différence salariale entre les femmes et les hommes est la plus importante (-21,6%). La Haute-Marne enregistre quant à elle un écart plus réduit, (-14,7%) cependant le salaire moyen au sein du département est inférieur à la moyenne régionale.

Une entrée par type de poste permet de constater que l'écart de salaire chez les cadres et assimilés est le plus important : -20,5% tandis qu'il est plus restreint chez les employé.es (-8,0%) dont les femmes représentent trois quarts des effectifs. Ces différences salariales résonnent donc avec la répartition genrée des postes occupés.

Des postes et métiers orientés par le genre

Les femmes ont moins souvent que les hommes un poste de cadre ou assimilé (40,3%) mais sont largement surreprésentées à des postes d'employés (75,2% sont des femmes). Comme au niveau national, les femmes sont surreprésentées dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale. A contrario elles sont sous-représentées dans la construction, la métallurgie ou le transport-logistique. Ainsi, les métiers les plus exercés par les femmes sont assistances maternelles, adjointes administratives de la fonction publique, professeures des écoles ou encore infirmières.

En 2020, les femmes accèdent encore difficilement à des fonctions à responsabilités. Seules 19,7% des chefs d'entreprises et 40,3% des cadres et assimilés du Grand-Est sont des femmes alors qu'elles sont, plus souvent que les hommes, diplômées de l'enseignement supérieur.

Des femmes plus diplômées que les hommes et pourtant...

Les femmes dans le Grand Est poursuivent plus souvent des études que les hommes, le taux de scolarisation à 18 ans s'élève à 81,4%, un taux cependant inférieur de 2,1 points par rapport à la France métropolitaine. Chez les 15-24 ans le taux de scolarisation s'élève à 66,2% en Grand Est, soit 4,5 points plus que les hommes. La proportion de femme en étude pour cette tranche d'âge reste cependant moindre qu'en France métropolitaine (2,3 points d'écart).

Ainsi, les femmes en région sont proportionnellement plus nombreuses à être diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes (33,0% soit +5point) et suivent largement des parcours de bac +2 à bac +4 (proportion de bac +5 ou plus assez similaire entre femmes et hommes). *Parmi les jeunes femmes (15-29 ans) non scolarisées 37,8% ont un diplôme de l'enseignement supérieur (10,2 points de plus que les hommes). Parmi les femmes de 25-34 ans non scolarisées, 45,9% sont diplômées de l'enseignement supérieures (10,6 points de plus que les hommes)*

Les femmes plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur mais, accédant moins souvent que les hommes à des postes à responsabilités se retrouvent donc plus souvent surdiplômées par rapport au poste qu'elles occupent. Elles sont un tiers au total à avoir un diplôme supérieur aux exigences du poste qu'elles occupent, c'est 10 points de plus que les hommes.

Impacts de la crise du COVID-19 sur les situations de violences subies par les femmes

Le contexte de crise sanitaire, engendré par la COVID 19, a eu un impact direct sur les violences subies par de nombreuses femmes, notamment durant la période de confinement. Cela a été confirmé par une enquête menée par la Fédération nationale des CIDFF qui a révélé :

- 71 % des violences signalées aux CIDFF sont des violences au sein du couple avec en premier plan les violences psychologiques (27,5 %) et les violences physiques (24 %).
- Difficultés rencontrées par les femmes dans leurs démarches (hébergement, dépôt de plainte...) ;
- Rapprochement et aggravation du cycle des violences ;
- Peur de parler et risques accrus de situations de danger ;
- Renforcement des sentiments d'isolement et d'insécurité ;
- Méconnaissance des dispositifs mis en place pour les femmes victimes de violences pendant la période du confinement (permanences maintenues et nouvelles ; numéros de contact) ;
- Tensions dans l'exercice de la parentalité.

Les femmes sont confrontées à de multiples violences et difficultés, ce qui nécessite la continuité de la prise en charge globale et transversale conduite par les CIDFF.

L'impact de la crise a aussi été relevée à l'échelle du Grand Est à travers des données récoltées par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et la Fédération Régionale des CIDFF du Grand Est.

L'analyse communiquée par la DRDFE s'appuie sur des chiffres du Ministère de l'Intérieur qui prennent en compte uniquement les victimes ayant subi des faits qui ont été portés à la connaissance des forces de l'ordre, et qui ont fait l'objet d'une procédure. Les grandes tendances que nous enseigne cette étude sont les suivantes :

Les infractions constatées ont eu tendance à diminuer par rapport à l'année précédente (2019) pour les mois de mars et d'avril [- 26, 28 % en mars (à raison de 289 infractions constatées contre 392) et - 46,18 % en avril (183 contre 340)] L'écart constaté pour le mois de mai 2020 est moins significatif (-9,68%, soit 280 infractions constatées contre 310). Dès le déconfinement, en juin 2020, les violences sexuelles dont les infractions ont été constatées sont reparties à la hausse (+ 21,90%, soit 423 infractions constatées contre 347) par rapport à l'année précédente. Ce phénomène n'est pas spécifique au Grand Est et est constaté dans de nombreuses régions.

Nous relevons également que les interventions des forces de police au domicile des victimes ont également augmenté pendant la période de confinement, ce qui témoigne que davantage de personnes aujourd'hui (voisins, proches,...) signalent les faits de violences intrafamiliales ou conjugales aux forces de l'ordre.

De son côté, ce que la Fédération régionale des CIDFF a pu relever :

- Au début du confinement, les CIDFF ont reçu peu d'appels de victimes,
- Le confinement a révélé des freins psychologiques plus forts,
- La surconsommation d'alcool a eu un impact conséquent sur les violences et leur gravité,
- La reconduction du confinement à la mi-avril a entraîné une augmentation des signalements,
- Une difficulté particulière s'est posée pour les femmes en couple,
- Dans les Vosges la mise en place de téléphones graves dangers a augmenté.

Durant le confinement, la Région Grand Est a publié sur l'ensemble de ses réseaux numériques plusieurs informations relatives aux numéros d'urgence et les permanences assurées à distance par les 13 CIDFF du Grand Est.



2. La situation de l'égalité femmes-hommes au sein de l'institution régionale

2.1. Etat des lieux (bilan social 2019)

Les effectifs : le taux de féminisation reste toujours important

Au 31/12/2019, la Région Grand Est comptait **6057 agents titulaires/ stagiaires** et **1376 agents non titulaires occupant un emploi permanent**, soit un total de **7433 agents dont 4623 femmes et 2810 hommes**.

2019	Femmes	Hommes	Total
Titulaires/stagiaires	3771	2286	6057
Non titulaires	852	524	1376
- dont CDI	132	75	207
TOTAL	4623	2810	7433

	2016		2019		Variation 2016/2019 en %	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
Nombre agents	4404	2712	4623	2810	+4.97	+3.61
Total agents	7116		7433		+4.91	

Toutes catégories confondues, le taux de féminisation reste quasi identique depuis 2016 quel que soit le statut. On constate néanmoins que ce taux augmente régulièrement chez les agents en CDI : on est passé de 56% en 2016 à 63,7% en 2019.

	Taux de féminisation en 2016	Taux de féminisation en 2017	Taux de féminisation en 2018	Taux de féminisation en 2019
titulaires/stagiaires	61,9 %	62,5%	62,3 %	62,2 %
non titulaires CDD et CDI	61,9 %	62,1 %	60,4 %	61,9 %
- agents en CDI	56 %	50,6 %	63,8 %	63,7 %

L'âge des agents : une répartition inégale selon l'âge

Répartition en nombre des agents par tranche d'âge et selon le statut (2019)

2019	femmes	hommes	total titulaires	femmes	hommes	total non titulaires
≤ 24 ans	12	6	18	45	45	90
25/29	57	60	117	82	57	139
30/34	166	129	295	99	60	159
35/39	263	201	464	<u>109</u>	54	163
40/44	331	228	559	109	83	192
45/49	666	411	1077	<u>144</u>	75	219
50/54	<u>956</u>	492	1448	<u>115</u>	66	181
55/59	912	558	1470	<u>106</u>	60	166
60/64	<u>390</u>	191	581	35	23	58
65 et plus	<u>18</u>	10	28	<u>8</u>	1	9
Total	3771	2286	6057	852	524	1376

En 2018, 25,8% des femmes titulaires/stagiaires étaient âgées de 50 à 54 ans. Ce taux n'a guère évolué puisque en 2019, 25,35 % des femmes exerçant un emploi au sein de la collectivité avaient entre 50 et 54 ans.

La classe d'âge des **50 ans et plus** représente **58,2% des effectifs chez les titulaires/stagiaires**. La répartition femmes/hommes au sein de cette classe d'âge reste inégale : les femmes restent sur représentées avec 64,5% des effectifs.

Le nombre d'agents de 60 ans et plus a légèrement augmenté : 552 agents en 2018 (9% des effectifs) et 609 agents en 2019 (10% des effectifs). La répartition du nombre de femmes et d'hommes dans cette classe d'âge suit cette progression et reste inchangée entre 2018 et 2019 (67% des femmes).

Si on considère le taux moyen de féminisation chez les titulaires/stagiaires à 62,3% en 2019, on notera une sur représentation des femmes pour les tranches d'âges suivantes :

- 24 ans et moins,
- 50/54 ans,
- 60 ans et plus.

Cette sur représentation existait déjà en 2018 pour les 24 ans et moins, ainsi que pour les 50/54 ans et les 60 ans et plus.

Parmi les contractuelles, les femmes sont surreprésentées pour les tranches d'âge suivantes : 35/39 ans, entre 45 et 59 ans et au-delà de 64 ans.

Répartition des femmes et des hommes selon les filières : un taux inchangé depuis 2016 qui révèle une non mixité des filières

C'est dans la filière technique que le taux de féminisation est le moins important avec 58% des effectifs.

Dans toutes les autres filières les femmes restent largement majoritaires : les filières administratives et médico-sociales accueillent 4/5 agents femmes pour la première et près de 3 agents /4 pour la seconde.

	2016			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Filière administrative	945	240	1 185	1146	292	1 438
Filière technique	3436	2461	5 897	3450	2505	5 955
Filière culturelle	20	8	28	18	9	27
Filière médico-sociale	2	1	3	8	3	11
Hors filières	1	2	3			0
Filière animation	0	-	0		1	1
Filière sportive	0			1		1
Total	4404	2712	7 116	4623	2810	7 433

Répartition selon la catégorie et la filière

2016	catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filière	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
administrative	378	191	163	13	404	36
technique	71	122	14	84	3 351	2 255
culturelle	9	5	3	2	8	1
médico-sociale	2	1				
hors filière	1	2				
animation						1
TOTAL	461	321	180	99	3 763	2 292
en %	59%	41%	65%	35%	62%	38%

2018	catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filière	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
administrative	447	222	197	19	461	43
technique	73	129	18	104	3 331	2 259
culturelle	12	7	2		3	1
médico-sociale	5	2	2	1		
sportive	1					
animation						1
TOTAL	538	360	219	124	3 795	2 304
en %	60%	40%	64%	36%	62%	38%

2019	catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filière	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
administrative	460	230	205	18	481	44
technique	82	125	20	109	3 348	2 271
culturelle	13	8	2		3	1
médico-sociale	7	3	1			
sportive	1	0				
animation	0	0				1
TOTAL	563	366	228	127	3 832	2 317
en %	61%	39%	64%	36%	62%	38%

En considérant 2016 comme année de référence, on remarque que :

- **Le nombre de femmes en catégorie A a progressé : 61% en 2019 contre 59% en 2016.**
C'est dans la filière technique que la progression a été la plus importante : 36,8% de femmes de cat A en 2016 et 39,6% en 2019 ;
- Le nombre de femmes en catégorie B a légèrement diminué : 64% en 2019 contre 65% en 2016 ;
- Le nombre de femme en catégorie C est resté identique avec 62% des effectifs.

Répartition par cadre d'emploi et grade au sein de la catégorie A

Au sein de la filière administrative, le plafond de verre se situe au passage du cadre d'emploi d'attaché territorial à celui d'administrateur, même si on constate une progression du taux de féminisation parmi les administrateurs. En effet, entre 2018 et 2019, il y a eu une progression dans ce cadre d'emploi : les femmes représentent **35,7% des effectifs en 2019, contre 32% en 2018**.

Dans le cadre d'emploi des attachés, les femmes représentent 68% des effectifs en 2019 contre 68,3% en 2018.

	Année 2018			Année 2019		
<u>Filière administrative</u>	femme	homme	total	femme	homme	total
attaché	295	121	416	298	125	423
attaché principal	101	54	155	110	60	170
directeur territorial	20	17	37	17	16	33
attaché hors classe	22	11	33	25	11	36
Total cadre d'emploi attaché	438	203	641	450	212	662
administrateur	3	6	9	4	8	12
administrateur général	2	1	3	2	2	4
administrateur hors classe	4	12	16	4	8	16
Total cadre d'emploi administrateur	9	19	28	10	18	28
TOTAL	447	222	669	460	230	690
Répartition en %	66,80%	33,20%		66,70%	33,30%	

Dans la filière technique, les femmes représentaient 39,2% des ingénieurs territoriaux en 2018 et elles sont plus de 42% en 2019, ce qui constitue une légère progression. Progression également dans le cadre d'emploi d'ingénieur en chef territorial : 22,2% de femmes en 2018 et 27% en 2019.

Néanmoins, c'est dans la catégorie A de la filière technique que la répartition femmes/hommes est la plus inégale avec un plafond de verre marqué au grade d'ingénieur hors classe, puisque les femmes ne représentent que 15% des effectifs.

	Année 2018			Année 2019		
<u>Filière technique</u>	femme	homme	total	femme	homme	total
Ingénieur	31	50	81	36	45	81
ingénieur principal	34	48	82	36	50	86
ingénieur hors classe	0	3	3	0	3	3
Total cadre d'emploi ingénieur territorial	65	101	166	72	98	170
ingénieur en chef	7	17	24	8	15	23
ingénieur en chef hors classe	1	10	11	2	11	13
ingénieur général	0	1	1	0	1	36
Total cadre d'emploi ingénieur en chef territorial	8	28	36	10	27	37
TOTAL	73	129	202	82	125	207
Répartition en %	36,10%	63,90%		39,60%	60,40%	

Si on considère le taux de féminisation de 62,2 % au sein de la collectivité, on peut noter que la répartition femmes/hommes dans la **filière culturelle** colle au plus près du taux de féminisation global.

La faiblesse des effectifs des agents de catégorie A de cette filière ne permet pas une analyse plus approfondie des résultats.

	Année 2018			Année 2019		
<u>filière culturelle</u>	femme	homme	total	Femme	homme	total
bibliothécaire	1	1	2	0	1	1
bibliothécaire principale	2	1	3	3	1	4
attaché principal	5	3	8	6	3	9
Total cadre d'emploi bibliothécaire	8	5	13	9	5	14
conservateur	0	1	1	1	1	2
conservateur en chef	4	1	5	3	2	5
Total cadre d'emploi conservateur	4	2	6	4	3	7
TOTAL	12	7	19	13	8	21
Répartition en %	63,10%	36,90%		61,90%	38,10%	

S'agissant de la **filière médico-sociale**, celle-ci est très fortement féminisée : 71,4% de femmes en 2018 et 70 % en 2019.

Comme pour la filière culturelle, le faible effectif de personnels dans cette filière ne permet pas une analyse plus approfondie des données.

	Année 2018			Année 2019		
<u>Filière médico-sociale</u>	femme	homme	total	femme	homme	total
assistants socio-éducatif	1	0	1	1	1	2
infirmières soins généraux	4	1	5	6	1	7
médecin HC	0	1	1		1	1
TOTAL	5	2	7	7	3	10
Répartition en %	71,40%	28,60%	1	70%	30%	

Agents de catégorie A exerçant des fonctions d'encadrement

2017	hommes	femmes	total
Directeur général des services	1		1
Directeur général adjoint	1	1	2
Secrétaire général	1	1	2
<i>Répartition en %</i>	<i>60%</i>	<i>40%</i>	
Directeurs	22	7	29
<i>Répartition en %</i>	<i>76%</i>	<i>24%</i>	
Adjoints au directeur	7	19	26
<i>Répartition en %</i>	<i>27%</i>	<i>73%</i>	
Chefs de service	67	59	126
<i>Répartition en %</i>	<i>53%</i>	<i>47%</i>	
TOTAL	99	87	186
<i>Répartition en %</i>	<i>53%</i>	<i>47%</i>	<i>100</i>

AU 31/12/2019	hommes	femmes	total
Directeur général des services	1		1
Adjoint au Directeur général des services	1		1
Directeur général adjoint	2	2	4
<i>Répartition en %</i>	<i>67%</i>	<i>33%</i>	
Directeurs	19	16	35
<i>Répartition en %</i>	<i>54%</i>	<i>46%</i>	
Adjoints au directeur	4	15	19
<i>Répartition en %</i>	<i>21%</i>	<i>79%</i>	
Chefs de mission	7	5	12
<i>Répartition en %</i>	<i>58%</i>	<i>42%</i>	
Chefs de service	63	56	119
<i>Répartition en %</i>	<i>53%</i>	<i>47%</i>	
TOTAL	97	94	191
<i>Répartition en %</i>	<i>51%</i>	<i>49%</i>	<i>100%</i>

Parmi les agents de catégorie A exerçant des fonctions d'encadrement, on constate :

- une augmentation du nombre de femmes (47% en 2017 et 49% au 31/12/2019),
- une très nette évolution en faveur des femmes dans les fonctions de directeurs : 24% en 2017 et 46% au 31/12/2019.

La proportion femmes/hommes est restée identique chez les chefs de service.

Le rééquilibrage dans les fonctions d'encadrement entre les hommes et les femmes se poursuit au profit de ces dernières.

2.2. Durée et organisation du temps de travail

Le temps partiel pour les titulaires / stagiaires et non titulaires occupant un emploi permanent

Nombre de demandes accordées de 2016 à 2019

	temps partiel	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		total		total général
		F	H	F	H	F	H	F	H	
2016	de droit ²	29	4	7		55	12	91	16	107
	sur autorisation	103	13	52	1	366	28	521	42	563
	total	132	17	59	1	421	40	612	58	670
2017	de droit	22	3	9		61	11	92	14	106
	sur autorisation	99	12	60	1	372	35	531	48	579
	total	121	15	69	1	433	46	623	62	685
2018	de droit	19	2	7	0	38	9	64	11	75
	sur autorisation	108	16	58	2	386	37	552	55	607
	total	127	18	65	2	424	46	616	66	682
2019	de droit	18	2	10	0	55	14	83	16	99
	sur autorisation	105	18	60	1	366	35	531	54	585
	total	123	20	70	1	421	49	614	70	684

Depuis 2016, les demandes de temps partiels ont peu évolué : un peu plus de 9% des agents en bénéficient depuis cette date (9,4% en 2016 contre 9,2% en 2019). **Ce sont majoritairement les femmes qui en font la demande (89,8%).**

Les temps partiels sur autorisation représentent globalement 85,5% des temps partiels mais cette proportion est nettement plus importante chez les femmes. Ainsi 86,5% des temps partiels accordés aux femmes sont des temps partiels sur autorisation pour 77,1% chez les hommes.

Le temps partiel de droit représente 13,5 % des temps partiels chez les femmes et 22,9% chez les hommes.

² Pour mémoire, le temps partiel de droit est automatiquement accordé :

- pour élever un enfant de moins de 3ans,
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'une maladie ou d'un accident grave,
- lorsque l'agent relève en tant que personne handicapée de l'article L. 5212-13 du code du travail ; après avis de la médecine de prévention

Le temps partiel chez les hommes selon la catégorie et la filière

Ce sont surtout les agents de catégorie C qui sollicitent le temps partiel (de droit ou sur autorisation) : 70% des demandes chez les hommes.

2019	50%		70%	80%		90%		TOTAL
	autorisation	de droit	autorisation	autorisation	de droit	autorisation	de droit	
Administratif	-							
cat A			1	2	1	5		9
cat B				0		1		1
cat C				2				2
TOTAL			1	4	1	6		12
Technique								
cat A	1			5		4		10
cat C								
cat C ATTEE	8	2	1	22	11	2	1	47
TOTAL	9	2	1	27	11	6	1	57
Culturelle								
cat A					1			1
TOTAL					1			1
TOTAL 2019	9	2	2	31	13	12	1	70

Le temps partiel chez les femmes selon la catégorie et la filière

Dans la filière administrative, 25,1% des femmes bénéficient d'un temps partiel : 22,6% des femmes de catégorie A, 29,7% des femmes de catégorie B et 25,6% des femmes de catégorie C.

Dans la filière technique, 9,4% des femmes sont à temps partiel : 21,9% dans la catégorie A, 40 % dans la catégorie B, et 8,9% dans la catégorie C des agents des lycées et CREPS.

Le décalage entre la filière administrative et la filière technique s'explique par un effectif très important d'agents de lycées, 3348 ATTEE femmes, lesquelles ont moins recours au temps partiel.

Ce sont les temps partiels sur autorisation à 80% et 90 % qui sont le plus demandés : 63,5% dans le premier cas et 15 % dans le second.

2019	50%		60%		70%	80%		90%		TOTAL
	Autorisation	de droit	Autorisation	de droit	Autorisation	Autorisation	de droit	Autorisation	de droit	
Administratif	-									
cat A	2				2	59	12	29		104
cat B			1		1	38	9	12		61
cat C					3	72	18	29	1	123
TOTAL	2	0	1		6	169	39	70	1	288
Technique	-									
cat A			1			8	6	3		18
cat B						5	1	2		8
cat C						1				1
cat C ATTEE	26	7	7	1	6	206	27	16	1	297
TOTAL	26	7	8	1	6	220	34	21	1	324
Culturelle	-									
cat A								1		1
cat B						1				1
TOTAL						1		1		2
TOTAL 2019	28	7	9	1	12	390	73	92	2	614

Les congés maternité / adoption³

Année / statut	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne par agent
2016			
Titulaire	67	7 455	112,6 jours
Non titulaire	18	1 087	60,4 jours
Total	85	8 542	100,5 jours
2017			
Titulaire	85	6 733	79,2 jours
Non titulaire	17	1 369	80,5 jours
Total	102	8 102	79,4 jours
2018			
Titulaire	53	5 241	98,9 jours
Non titulaire	12	1 059	88,3 jours
Total	65	6 300	96,9 jours
2019			
Titulaire	62	5964	96,2 jours
Non titulaire	29	2550	87,9 jours
Total	91	8514	93,6 jours
VARIATION 2016/2019	7,00%	-0,33%	-6,90%

³ Pour le 1^{er} et 2^{ème} enfant, le congé de maternité est de 16 semaines (soit 112 jours) - à partir du 3^{ème} enfant, le congé de maternité est de 24 à 28 semaines (168 à 196 jours).

Comme pour les années précédentes la différence du nombre moyen de jours pris par l'agent peut s'expliquer par la date de début et de fin du congé de maternité : il peut être sur 2 années civiles.

Les congés paternités⁴ / adoption

42 agents en ont bénéficié en 2019 :

- 4 agents de catégorie A
- 4 agents de catégorie B
- 34 agents de catégorie C

Tous ont utilisé l'intégralité du congé auquel ils pouvaient prétendre.

Le compte épargne-temps (CET)

Nombre de CET ouverts en 2018	Femmes	Hommes	TOTAL
CAT A	37	22	59
CAT B	15	7	22
CAT C	48	26	74
TOTAL	100	55	155

Nombre de CET ouverts en 2019	Femmes	Hommes	TOTAL
CAT A	83	44	127
CAT B	21	7	28
CAT C	49	15	64
TOTAL	153	66	219

Entre 2018 et 2019, le nombre de CET ouvert a progressé de 41,3%.

En 2018, la répartition du nombre de CET ouverts était de 64,5% chez les femmes et 35,6% chez les hommes. En 2019, cette répartition évolue avec respectivement 69,9% et 30,4%.

⁴ La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissance de 2 enfants ou plus). Le bénéficiaire peut prendre moins de 11 jours de congé s'il le souhaite. À savoir : le congé peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément. En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, un congé spécifique peut être accordé.

Ce sont plus particulièrement les femmes de la catégorie A qui ont ouvert un CET en 2019 (+ 124,3% par rapport à 2018).

Pour les hommes de la catégorie A on constate un doublement du nombre de demandes.

Parmi les agents de catégorie C, il y a 38 agents de lycées (25 femmes et 13 hommes) qui ont ouverts un CET au retour d'une période longue d'absence pour maladie (CLM ou CLD).

2.3. La mobilité

2.3.1. Les recrutements

Recrutement des titulaires et stagiaires femmes/hommes selon la catégorie et toutes filières confondues (2018 et 2019)

	recrutement direct	transfert	concours examen pro	mutation	Détachement	Réintégration	total	H	F
2018									
CAT A		0	7	10	9	16	42	18	24
CAT B		2	1	8	4		15	8	7
CAT C	15	2	2	6	2	13	40	4	36
CAT C - ATTEE	137	15	2	2	3	18	177	58	119
TOTAL	152	19	12	26	18	47	274	88	186
2019									
CAT A	2		3	11	6	5	27	15	12
CAT B	1			15		2	18	8	10
CAT C	67			10	1	14	92	45	47
CAT C - ATTEE	117	11				57	185	69	116
TOTAL	187	11	3	36	7	78	322	137	185

Chez les titulaires/stagiaires, on remarque une baisse du nombre de recrutement féminin en 2019 par rapport à 2018 : 67,9% de femmes recrutées en 2018 et 57,5% en 2019. Cette baisse se confirme pour les catégories A, C et C ATTEE. En effet :

- En 2018 dans la catégorie A 57,1% des recrutements étaient féminins et en 2019 la proportion des femmes recrutées dans cette catégorie est de 44,4% ;
- Pour les agents « siège » de catégorie C la proportion de recrutement de femmes passe de 90% à 51,1% entre 2018 et 2019 ;
- Chez les agents C des lycées, le taux de recrutement des femmes était de 67,2% en 2018, il est de 62,7% en 2019.

C'est dans la catégorie B que le recrutement des femmes a augmenté : on est passé de 46,7% à 55,5%.

Si on considère le tableau ci-dessous reprenant l'ensemble des recrutements, y compris les agents en CDD et CDI (hors remplaçants), on constate que **les femmes représentent en 2019 59,2% des recrutements**. Mais cette proportion varie selon les catégories :

- 60 % en catégorie A (66% en 2018 et 76,2% en 2016) ;
- 56 % en catégorie B (58,1% en 2018 et 100% en 2016) ;
- 53,5% en catégorie C « siège » (66,3% en 2018 ET 80% en 2016) ;
- 60,5% en catégorie C ATTEE (61,4% en 2018 et 49,4% en 2016).

Récapitulatif des recrutements des titulaires et contractuels sur emploi permanent

	2016			2017			2018			2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
CAT A	5	16	21	42	54	96	49	95	144	30	45	75
CAT B		5	5	19	30	49	13	18	31	11	14	25
CAT C	2	8	10	19	50	69	29	57	86	53	61	114
CAT C ATTEE	217	212	429	139	196	335	160	255	415	210	321	531
TOTAL	224	241	465	219	330	549	251	425	676	304	441	745
<i>remplaçants</i>	192	415	607	221	488	709	178	406	584	162	377	539
<i>Réintégration</i>			0			0	1		1	1		1

2.3.2. Les départs

Les tableaux ci-dessous recensent les principaux motifs de départ en 2018 et 2019, hors départs pour retraites qui font l'objet d'une analyse plus détaillée par ailleurs.

Les personnels titulaires sur emplois permanents et à temps complet (2018 et 2019)

2018			HOMMES				FEMMES			
Motifs principaux de départ	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL		
Dispo - congé parental	3	0	18	21	5	3	70	78		
Mutation	6	3	7	16	7	2	8	17		
Fin de détachement	2	0	6	8	2	0	10	12		
Total des motifs principaux	11	3	31	45	14	5	88	107		
TOTAL de l'ensemble des départ en 2018	16	4	105	125	21	12	230	263		

2019	HOMMES				FEMMES			
Motifs principaux de départ	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Dispo - congé parental	2		17	19	2	1	67	70
Mutation	1	2	5	8	4	0	9	13
Fin de détachement	1	0	6	7			11	11
Total des motifs principaux	4	2	28	34	6	1	87	94
TOTAL de l'ensemble des départs en 2019	8	4	96	108	12	5	240	257

Hormis les demandes de retraite qui représentent près de 50 % des départs (202 retraites accordées en 2019), le congé parental et la disponibilité pour convenance personnelle ou de droit sont les motifs principaux de départ. En 2018, ils représentaient 25,5% des motifs et 24,4% en 2019.

Ce sont les femmes qui en sont les principales bénéficiaires : 78,8% en 2018 et 78,6% en 2019.

Les personnels non titulaires sur emplois permanents et à temps complet (2018 et 2019)

2018	HOMMES				FEMMES			
Motifs principaux de départ	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Fin de contrat	1	0	173	174	4	1	370	375
Démission	4	1	7	12	14	0	17	31
Agent contractuel nommé stagiaire	3	1	41	45	2	0	111	113
Total des motifs principaux de départ	8	2	221	231	20	1	498	519
TOTAL de l'ensemble des départs en 2018	10	2	228	240	25	1	504	530

2019	HOMMES				FEMMES			
Motifs principaux de départ	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Fin de contrat	2	1	198	201	4	3	420	427
Démission	6	1	4	11	1	0	10	11
Agent contractuel nommé stagiaire	1		72	73	3	0	83	86
Total des motifs principaux de départ	9	2	274	285	8	2	513	524
TOTAL de l'ensemble des départs en 2019	16	2	274	292	8	3	513	524

Chez les non-titulaires les fins de contrat représentent 71.3 % des motifs de départ en 2018 et 77 % en 2019. La proportion des femmes et des hommes est la suivante :

- 68,3% des femmes et 31,7% des hommes en 2018
- 68 % des femmes et 32 % des hommes en 2019

Le nombre de contractuels ayant pu accéder au statut de stagiaires est de 158 en 2018 et 159 en 2019. Cela représente 20,5% des départs en 2018 et 19,5% en 2019. La répartition femmes / hommes est la suivante :

- 71,5% de femmes et 28,5% d'hommes en 2018
- 54.1% de femmes et 45.9 % d'hommes en 2019

2.3.3. La retraite

Le départ à la retraite des agents d'administration titulaires et non titulaires

2019	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
Age de départ	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
≤ 62 ans	0	4	4	3	0	3	2	1	3	5	5	10
année 62 ans	1	2	3	0	1	1	4	0	4	5	3	8
≥ 63 ans et ≤ 67 ans	3	4	7	1	0	1	1	1	2	5	5	10
≥ 67 ans 1 mois	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL RETRAITES	4	10	14	4	1	5	7	2	9	15	13	28
<i>retraite carrière longue</i>	0	4	4	3	0	3	2	1	3	5	5	10
<i>retraite "normale"</i>	4	6	10	1	1	2	5	1	6	10	8	18
<i>retraite invalidité</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>retraite limite d'âge</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

On note que 35,7% des agents ont pu partir avant l'âge légal d'ouverture des droits – il s'agit donc de retraites pour carrière longue. Et il y a eu autant d'hommes que de femmes ayant pu bénéficier de ce dispositif.

Les autres agents sont partis au titre d'une retraite pour ancienneté, c'est-à-dire à partir de 62 ans.

Le départ à la retraite des agents des lycées et des CREPS titulaires et non titulaires

2019	Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
Age de départ	F	H	T	F	H	T	F	H	T
≤ 62 ans	0	3	3	32	49	81	32	52	84
année 62 ans	0	0	0	43	14	57	43	14	57
≥ 63 ans et ≤ 67 ans	0	0	0	20	10	30	20	10	30
≥ 67 ans 1 mois	0	0	0	3	0	3	3	0	3
TOTAL RETRAITES	0	3	3	98	73	171	98	76	174
<i>retraite carrière longue</i>	0	3	3	20	39	59	20	42	62
<i>retraite "normale"</i>	0	0	0	61	23	84	61	23	84
<i>retraite invalidité</i>	0	0	0	16	11	27	16	11	27
<i>retraite limite d'âge</i>	0	0	0	1	0	1	1	0	1

En observant l'âge de départ à la retraite, on remarque que :

- 48.3% des agents ont pu faire valoir leur droit à la retraite avant 60 ans. Parmi eux, 22 agents ont bénéficié d'une retraite pour invalidité (26,2% de cette classe d'âge) ;
- 32,7% des agents ont sollicité leur retraite l'année d'ouverture des droits c'est-à-dire l'année des 62 ans ;
- 17,3 % des agents qui sont partis en retraite avaient entre 63 et 67 ans ;
- 1,7 % étaient âgés de plus de 67 ans.

L'analyse du motif de départ à la retraite montre que :

- 35,6% des agents ont pu bénéficier d'une retraite pour carrière longue ;
- 48,3% des agents ont bénéficié d'une retraite pour ancienneté ;
- 15,5% des agents ont bénéficié d'une retraite pour invalidité ;
- 1 agent a été placé en retraite pour limite d'âge.

La proportion des femmes et des hommes au sein des différentes catégories est inégale. En effet, pour les moins de 62 ans, il y a majoritairement des hommes (67,7%). Concernant les départs l'année d'ouverture des droits, les femmes représentent 75,4% des bénéficiaires. Elles sont également 66,7% à travailler entre 63 et 67 ans et 100% au-delà de 67 ans.

Les retraites pour invalidité concernent 27 agents de catégories C :

- 22 ont moins de 62 ans (12 femmes et 10 hommes)
- 5 ont entre 62 et 67 ans (4 femmes et 1 homme)

2.3.4. Titularisation, promotion et avancement

Titularisations et stages 2018 et 2019

2018	Femmes	Hommes	Total
Agents titularisés à l'issue de leur stage	45	67	112
Prolongations de stage	3	3	6
Agents contractuels nommés stagiaires	44	120	164
TOTAL	92	190	282

2019	Femmes	Hommes	Total
Agents titularisés à l'issue de leur stage	127	52	179
Prolongations de stage	9	2	11
Agents contractuels nommés stagiaires	98	78	176
TOTAL	234	132	366

Le nombre d'agents titularisés est en forte augmentation entre 2018 et 2019 (+60%). Cette augmentation profite essentiellement aux femmes puisque parmi les néo titulaires elles représentent 71% des agents alors qu'elles n'étaient que 40,2% en 2018.

Cette tendance se confirme également chez les agents contractuels nommés stagiaires : elles sont 55,7% à accéder à ce statut en 2019 contre seulement 26,8% en 2018.

Avancements, promotions et concours en 2018 et 2019

2018	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	2 069	1131	3 200
Avancement de grade	575	229	804
Promotion interne au choix	8	6	14
Promotion interne (examen professionnel) ayant entraîné une nomination « stagiaire »	1	0	1
Réussite à un concours ayant entraîné une « nomination stagiaire »	11	7	18
TOTAL	2 664	1 373	4 037

2019	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	1 542	959	2 501
Avancement de grade	502	188	690
Promotion interne au choix	485	161	646
Promotion interne (examen professionnel) ayant entraîné une nomination « stagiaire »	3	2	5
Réussite à un concours ayant entraîné une « nomination stagiaire »	5	5	10
TOTAL	2 537	1 315	3 852

Comme en 2018, près de 66 % des femmes ont vu leur carrière progresser en 2019.

Si on se réfère au taux moyen de féminisation (62,3%), on peut affirmer qu'elles ont été sur représentées lors de la campagne d'avancement de grade (72,7%) et pour les promotions internes au choix (75,1%).

Avancements de grade par filière et catégorie hiérarchique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL		TOTAL F/H
	F	H	F	H	F	H	F	H	
2018									
Administrative	15	5	8	2	59	4	82	11	93
Technique	3	6	2	3	486	209	491	218	709
Culturelle	1				1		2		2
TOTAL	19	11	10	5	546	213	575	229	804
2019									
Administrative	17	5	14	4	50	1	81	10	91
Technique	4	5	2	14	413	159	419	178	597
Culturelle	1						1		1
médico-sociale	1						1		1
TOTAL	23	10	16	18	463	160	502	188	690

Les tableaux des avancements de grade par filière et par catégorie hiérarchique, montrent qu'à l'exception des agents de catégorie B de la filière technique, **la promotion des femmes a augmenté entre 2018 et 2019** :

- Dans la catégorie A on est passé de 63,3% à 69,7% ;
- Dans la catégorie C on est passé de 71,9% à 74,3% ;
- Dans la catégorie B on est passé de 66,7% à 47 % du fait de la promotion plus importante des hommes (87,5%) dans la filière technique.

2.4. La formation

Nombre d'agents titulaires, stagiaires et contractuels ayant participé à au moins une formation en 2019

Parmi les agents des lycées 2546 femmes (49,9%) et 2657 hommes ont bénéficié d'une formation en 2019⁵

Parmi les personnels d'administration 2215 femmes (74,7%) et 751 hommes (25,3%) ont bénéficié d'une formation⁶.

2.5. La santé au travail

Les accidents de service

	2016			2019		
	femmes	hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nb d'agents						
Catégorie A	5	2	7	4	2	6
Catégorie B	1	0	1	2	4	6
Catégorie C	5	1	6	10	5	15
Catégorie C ATTEE	335	190	525	289	174	463
TOTAL	346	193	539	305	185	490
Nb de jours						
Catégorie A	190	51	241	0	21	21
Catégorie B	5		5	2	14	16
Catégorie C	29		29	85.5	57	142.5
Catégorie C ATTEE	6 194	3 401	9 595	7020	3785	10805
TOTAL	6 418	3 452	9 870	7107.5	3877	10984.5

En 2016, les femmes représentaient 64,2% des accidentés du travail, elles sont encore 62,2% à avoir été victime d'un accident du travail en 2019.

On les retrouve surtout dans la catégorie C (agents des lycées) de la filière technique : 62% du total des accidentés du travail.

⁵ Un agent ayant pu participer à plusieurs formations, il est comptabilisé plusieurs fois

⁶ Un agent ayant pu participer à plusieurs formations, il est comptabilisé plusieurs fois

Les accidents de trajets

	2016			2019		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
Nb d'agents						
Catégorie A	9	2	11	11	3	14
Catégorie B	1		1	7	2	9
Catégorie C	6	2	8	7	2	9
Catégorie C ATTEE	40	11	51	41	12	53
TOTAL	56	15	71	66	19	85
Nb de jours						
Catégorie A	161	4	165	46	36	82
Catégorie B	26		26	80	7	87
Catégorie C	11	39	50	54	4	58
Catégorie C ATTEE	1 118	191	1 309	1449	239	1688
TOTAL	1 316	234	1 550	1629	1 016	3 293

Les femmes sont les principales victimes des accidents de trajet : 78,9% en 2016 et 77,6% en 2019. Comme pour les accidents de service ce sont les femmes de catégorie C de la filière technique qui ont présenté le plus d'accidents de trajet. Ces données sont néanmoins à relativiser dans la mesure elles représentent 1,2% des femmes dans cette catégorie.

Les maladies professionnelles

	2018			2019		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
Nb d'agents						
Catégorie B	0	0	0	0	1	1
Catégorie C	1	0	1	1	0	1
Catégorie C ATTEE	31	6	37	66	14	80
TOTAL	32	6	38	67	15	82
Nb de jours						
Catégorie B	0	0	0	0	8	8
Catégorie C	39	0	39	25	0	25
Catégorie C ATTEE	3868	339	4207	3332	628	3960
TOTAL	3907	339	4246	3357	636	3993

Comme pour les années précédentes, on peut constater que les maladies professionnelles ne touchent pas les femmes et les hommes dans les mêmes proportions : 84,2% des maladies professionnelles ont été déclarées en 2018 par des femmes et 81,7% en 2019.

A deux exceptions près, ces maladies concernent exclusivement les agents exerçant dans les établissements scolaires (97,6%).

3. L'action de la Région en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

3.1. Développer l'entrepreneuriat au féminin et accompagner le leadership féminin

- **Développer l'entrepreneuriat au féminin**

En France, 40 % des créateurs d'entreprises sont des femmes. Un pourcentage en hausse de 10 points en 20 ans. Cependant, si le nombre de femmes créatrices d'entreprise augmente, elles restent moins nombreuses que les hommes. Les freins au développement de l'entrepreneuriat féminin demeurent réels :

- Les femmes sont confrontées de façon massive aux discriminations et inégalités de sexe : 80% des femmes font régulièrement face à des attitudes ou des décisions sexistes selon une étude réalisée par le CSEP en 2013 ;
- La part des tâches domestiques réalisées par les femmes reste très élevée ;
- Des différences notables existent entre les différents secteurs d'activité : les femmes créatrices d'entreprise sont sous-représentées dans le secteur de l'industrie et le domaine de l'innovation et surreprésentées dans le secteur de l'enseignement, de la santé, et de l'action sociale ;
- Bien qu'ayant un niveau de diplôme plus élevé que celui des hommes, elles ont une moindre expérience professionnelle ;
- Les projets des créatrices d'entreprise sont insuffisamment financés alors même que l'investissement de départ influence grandement la pérennité de l'entreprise.

Face à ces constats, l'État, la Région Grand Est, la Caisse des Dépôts (Bpifrance depuis le 1er janvier 2019), la Caisse d'Épargne Grand Est Europe et BNP Paribas ont signé le 12/11/2018 une convention de partenariat relative à la mise en œuvre d'un plan d'actions régional en faveur de l'entrepreneuriat féminin dans le Grand Est pour la période 2018-2020.

Ce Plan d'Actions Régional doit permettre d'améliorer l'accès des femmes, résidant dans le Grand Est, à la création et à la reprise d'entreprise. Quatre axes de travail identifiés :

- La création et la reprise d'entreprises par les femmes, de la sensibilisation à l'accompagnement post-crédation, en favorisant la visibilité des actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat en faveur des femmes du Grand Est,
- Le développement d'outils financiers, en promouvant l'ensemble des outils financiers mobilisables pour la création ou la reprise d'entreprise par les femmes,
- Le développement des actions dans les territoires fragiles et auprès des publics jeunes, par la mise en place d'actions à destination des femmes dans les territoires fragiles et auprès du jeune public,
- La valorisation de l'entrepreneuriat féminin par la formation, la sensibilisation et la communication en mettant en avant des portraits de femmes entrepreneurs du Grand Est.

Afin d'engager des actions concrètes en lien avec cette convention, les partenaires ont également lancé un appel à projets commun à trois volets, sur la période 2018-2020,

permettant de soutenir des initiatives innovantes et audacieuses en faveur de l'entrepreneuriat féminin du Grand Est :

- En 2018 : Volet 1 « Sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin et développement de la posture entrepreneuriale »,
- En 2019 : Volet 2 « Mise en réseau des femmes créatrices ou repreneuses d'entreprise pour pallier leur isolement »,
- En 2020 : Volet 3 « Développement de l'entrepreneuriat social des femmes ».

Le 3ème volet de l'appel à projets a été lancé le 14 février 2020 et a pour but de faire émerger des initiatives innovantes et expérimentales en lien avec le développement de l'entrepreneuriat social des femmes dans le Grand Est. L'objectif de ce volet vise à repérer des actions concrètes qui favorisent le développement de l'entrepreneuriat social auprès d'un public féminin.

Douze candidatures ont été déposées pour le volet 3 de l'appel à projets « Développement de l'entrepreneuriat social des femmes ». Huit initiatives ont été retenues par un comité de sélection composé de représentants des 5 partenaires signataires de la convention régionale en faveur de l'entrepreneuriat féminin dans le Grand Est.

La liste des lauréats du volet 3 est la suivante :

Candidats retenus	Nom de l'initiative
France Alsace Active	5 femmes, 5 jours pour faire décoller 5 projets
France Active Champagne-Ardenne	L'entrepreneuriat féminin social : oser créer votre entreprise à impact
France Active Lorraine	Toutes engagées pour entreprendre
Tous Repreneurs	Tou(te)s Entrepreneur(e)s de l'ESS
Collectif Or du Commun	LICORN'ESS
Capentreprendre	Deux coopératives éphémères territoriales
ALACA	Séminaire pour elles / séminaire pour entreprendre
CIDFF Moselle	Et si finalement je me lançais ...

La Région Grand Est a apporté un soutien financier à deux initiatives parmi les huit initiatives sélectionnées :

- **France Active Alsace pour l'initiative « 5 femmes, 5 jours pour faire décoller 5 projets »,**
- **France Active Lorraine pour l'initiative « Toutes engagées pour entreprendre ».**

L'Etat apporte un complément de financement à trois initiatives retenues dans le cadre du volet 3 de l'appel à projets :

- Tous repreneurs pour l'initiative « Tou(te)s Entrepreneur(e)s de l'ESS »,
- Capentreprendre pour l'initiative « Deux coopératives éphémères territoriales »,
- CIDFF Moselle pour l'initiative « Et si finalement je me lançais... ».

Bpifrance apporte un complément de financement à quatre initiatives retenues dans le cadre du volet 3 de l'appel à projets :

- France Active Champagne-Ardenne pour l'initiative « L'entrepreneuriat féminin social : oser créer votre entreprise à impact »,
- Collectif Or du commun pour l'initiative « LICORN'ESS »,
- ALACA pour l'initiative « Séminaire pour elles / Séminaire pour entreprendre ».

- **Programme « Elles osent en Grand Est »**

Pour la première fois, la Région Grand Est a initié en 2020 un programme inédit de leadership à destination des femmes du Grand Est. S'adressant à 12 femmes âgées de 25 à 35 ans, ce programme s'intitule « Elles osent en Grand Est ».



Le programme se propose d'apporter les clés pour oser innover, oser décider, oser initier, oser entreprendre ... Ce programme s'articule autour :

- D'un renforcement des qualités personnelles et interpersonnelles de chaque participante,
- D'une ouverture internationale inspirante grâce au partenariat avec l'Office Franco-Québécois pour la Jeunesse qui impliquera notamment un voyage d'études au Québec,

Il entend donner aux femmes sélectionnées 3 clés fondamentales :

- Des clés pour oser : en dépassant certains freins que les femmes pourraient avoir et les encourager à se réaliser et à se révéler,
- Un réseau : l'objectif est de faire bénéficier ces femmes des réseaux de la Région Grand Est. Il peut s'agir de mise en relation, d'échanges, de contacts mais aussi de faire connaître les dispositifs d'aide que la Région Grand Est propose,
- De la visibilité : faire connaître et valoriser ces femmes et leurs potentiels.

Le programme s'appuie sur des temps collectifs avec plusieurs types d'interventions (coachings collectifs, conférences, ateliers, workshops, rencontres, mises en situation...) et des temps de coaching individuels. Réparties en 5 séquences, ces temps de rencontres se dérouleront d'ici à la fin 2020 et s'achèveront en avril 2021.

A l'issue d'un appel à candidatures lancé à l'été 2020, plus de 170 candidatures ont été déposées. Le Comité de Pilotage Egalité de la Région, réuni en jury le 17 septembre dernier, a sélectionné la liste des 12 femmes qui vont participer à cette première promotion. Elles se sont réunies une première fois les 10 et 11 octobre à Nancy dans le cadre d'une séquence de lancement au cours de laquelle elles ont pu faire connaissance et engager un premier travail sur leur projet collectif et individuel.

Pour mener à bien le projet, la Région a souhaité faire appel à un prestataire externe pour la prise en charge de l'animation de groupe et des coachings individuels et collectifs. Le candidat retenu à l'issue d'une publication de marché public, est ConvictionsRH, cabinet spécialisé dans le conseil en ressources humaines et en organisation.

3.2. Soutenir les actions remarquables et de promotion

Dans le prolongement des actions mises en place en 2019, la Région Grand Est a poursuivi en 2020 son soutien aux actions menées, sur son territoire, visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes et à lutter contre toutes les formes de discrimination.

Notamment dans le champ sportif, la Région a multiplié cette année les initiatives permettant de valoriser la mixité dans le sport et accroître la visibilité des sportives du Grand Est :

- **Grand Est Terre de jeux – séquence égalité :**

Dans le cadre de la Labélisation Grand Est « Terre de Jeux 2024 », une séquence autour de la mixité s'est tenue au Gymnase Joël BOMMERSHEIM de Maizières-Lès-Metz les 12 et 13 décembre 2019, en présence de Tony ESTANGUET, Président du Comité d'Organisation des Jeux Olympiques "COJO" Paris 2024.

Animée par Nina KANTO, handballeuse et sportive de haut niveau, vice -championne du monde avec l'équipe de France de Handball (2009 et 2011), cette séquence a permis d'aborder la place des femmes dans le sport de haut niveau. Elle a permis de donner la parole à plusieurs athlètes régionales telles que, Laura GLAUSER, membre la Team Grand Est 2017 championne du monde d'handball 2018, Juliette Bossu, membre de l'équipe de France de gymnastique, médaille d'argent Europe par équipe 2018, membre de la Team Grand Est 2019 et Pauline CHASSELIN, joueuse de tennis de table.

Les différents échanges ont ainsi permis d'aborder plusieurs thématiques telle que la mixité de certaines disciplines sportives, la maternité au regard de la carrière sportive, les différences de traitement entre les femmes et les hommes au sein des disciplines sportives.

- **Week-end handball 100% féminin**

La réalisation et l'organisation du « Weekend Handball 100% Féminin » les 18 et 19 janvier 2020 au gymnase de la Rotonde à Strasbourg résulte d'un travail collégial entre 3 clubs de handball alsaciens féminins à savoir l'ESSAHB (Eurométropole Strasbourg Schiltigheim Alsace Handball), l'ATH (Achenheim Truchtersheim Handball) et l'ASPTT Strasbourg.

La réunion de ces clubs autour d'un même événement est une première et marque une réelle avancée à l'échelle locale afin d'assurer la promotion du handball féminin. En effet cette coopération inédite montre l'ambition et la nécessité d'inscrire dans le paysage sportif strasbourgeois l'existence d'une entité sportive féminine de haut niveau alors que son territoire en est encore dépourvu. Cet événement a été une occasion privilégiée de promouvoir le sport féminin. Cette opération a été soutenue par la Région Grand Est au titre de ses dispositifs de soutien à la vie associative (DIVA'P).

Le service Engagement de la Région Grand Est a également été associé à la réalisation d'une table-ronde réunissant deux sportives de haut-niveau, Charlotte LEMBACH, membre de l'équipe de France de sabre féminin, médaillée d'argent aux championnats d'Europe, aux championnats du monde en 2014 et médaillée d'or en équipe aux championnats du monde en 2018 et membre de la team Grand Est 2019 et 2020, et Awa DIOP, afin d'échanger sur leurs parcours et les problématiques liées à l'accessibilité du sport pour les femmes.

- **Internationaux de Strasbourg**

La Région Grand Est a été partenaire de la 34ème édition des Internationaux de Strasbourg de Tennis, qui s'est déroulée du 20 au 26 septembre 2020. Cette compétition féminine de tennis accueille de nombreuses joueuses du top 30 mondial.

Pour la troisième année consécutive, une journée de la semaine de compétition a été consacrée au thème de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle s'est déroulée le 24 septembre 2020 en présence notamment de Nicole ABAR, ancienne joueuse professionnelle de football, entraîneuse de haut-niveau, conférencière et fondatrice de l'association « Liberté aux joueuses », ayant pour vocation de promouvoir un égal accès des femmes et des hommes dans le champ du sport.

Pour rappel, la Région Grand Est a déjà fait appel à Nicole ABAR en juin 2019, lors de la coupe du monde de football féminin à Reims. A cette occasion, Nicole ABAR avait pu présenter son projet de babyfoot mixte, conçu en partenariat avec l'entreprise Bonzini.

Il s'agit d'un babyfoot composé de onze figurines femmes et onze figurines hommes, réparties dans les deux équipes. En 2020, la Région Grand Est a acquis l'un des 7 exemplaires produits. La journée dédiée à l'égalité femmes-hommes prévue lors des IS 2020 a été l'occasion de l'inaugurer sur le stand de la Région Grand Est.

Ce baby-foot constitue pour la Région un formidable support de sensibilisation à la lutte contre toutes les formes de discriminations qui sera utilisé dans le cadre de manifestations.



Plusieurs partenaires régionaux, en relation avec la thématique de l'égalité femmes-hommes tels que les CIDFF du territoire, ainsi que les membres du COPIL égalité de la Région Grand Est, ont été conviés à cette journée.

Ces événements ont été organisés avec le concours des trois services de la Direction de la Jeunesse, des Sports et de l'Engagement.

- **Diffusion d'un support de sensibilisation aux violences faites aux femmes : « le violentomètre »**

« Le violentomètre » est un outil de sensibilisation sur le consentement et les violences faites aux femmes. A la demande du Conseil Régional d'Île-de-France, le Centre HUBERTINE AUCLERT⁷ a adapté cet outil de sensibilisation, conçu fin 2018 par les Observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et de Paris, l'association En Avant Toute(s) et la Mairie de Paris. L'objectif est de sensibiliser les jeunes femmes aux violences conjugales à travers une diffusion massive de l'outil lors d'événements et dans les lycées franciliens.

Présenté sous forme de règle, « le violentomètre » rappelle ainsi ce qui relève ou non des violences à travers une gradation colorée, 3 segments pour évaluer si la relation amoureuse est saine ou toxique.

⁷ Organisme associé de la région Île de France, le centre HUBERTINE AUCLERT est le centre francilien pour l'égalité femmes-hommes. Il a pour principaux objectifs la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes à travers l'observatoire régional des violences faites aux femmes. Il apporte de l'expertise et des ressources sur ces thèmes aux actrices et acteurs qui œuvrent sur le territoire francilien.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Respecte les décisions et les goûts		Accepte les amis·es et la famille	A confiance en toi	Est content quand tu te sens épanouie	S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble	T'ignore des jureurs quand il est en colère	Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose	Rabaissent les opinions et les projets	Se moque de toi en public	Te manipule	Est jaloux en permanence	Contrôle tes sorties, habits, maquillage	Fouille tes textos, mails, applis	Insiste pour que tu envoies des photos intimes	T'isole de ta famille et de tes amis·es	Te traite de folle quand tu lui fais des reproches	"Prends les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît	Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe	Menace de se suicider à cause de toi	Te touche les parties intimes sans ton consentement	Menace de diffuser des photos intimes de toi	T'oblige à regarder des films porno	T'oblige à avoir des relations sexuelles	
PROFITE Ta relation est saine quand il...						VIGILANCE, DIS STOP ! Il y a de la violence quand il...									PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE Tu es en danger quand il...									

Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

Le violentomètre

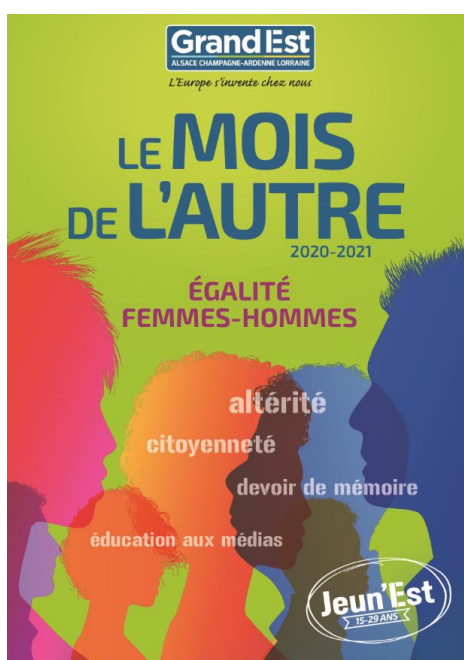
Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.



A l'instar de ce que la Région Île de France a mené sur son territoire, la Région Grand Est entend elle aussi déployer une campagne de diffusion du même ordre lors de certains événements liés à la thématique de l'égalité femmes-hommes et des violences sexuelles et sexistes.

La Région Grand Est a ainsi réalisé 250 000 exemplaires de cet outil, qui sera notamment diffusé au sein des lycées du territoire dans le cadre du Mois de l'Autre.

- Le Mois de l'Autre 2020-2021, une édition placée sous le signe de l'égalité et de la lutte contre les discriminations sexuelles et sexistes



Le Mois de l'Autre, fête cette année sa seizième édition. Cette action régionale vise à sensibiliser l'ensemble des lycéens et apprentis aux questions de citoyenneté et à partager les valeurs et principes républicains tels que la laïcité, le respect de l'autre et de la différence, l'égalité entre les femmes et les hommes, et de façon générale à lutter au quotidien contre toutes formes de discriminations.

En cette année scolaire 2020-2021, le Mois de l'Autre invite tout particulièrement les lycéens et lycéennes à s'interroger et à agir sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Plus souvent victimes de moqueries, de discriminations et de harcèlement, les femmes ont par ailleurs un accès plus restreint à l'espace public. Ces comportements se vérifient tant à l'échelle nationale que régionale.

Face à de tels constats, la transmission de la culture d'égalité entre les sexes représente un enjeu majeur. Ainsi, la Région Grand Est a souhaité cette année enrichir et moderniser son offre d'action à destination des lycéens sur cette thématique en traitant les discriminations faites aux femmes et en sensibilisant les lycéens à ce phénomène. L'offre du Mois de l'Autre 2020- 2021 cherchera notamment à promouvoir des actions dans les domaines suivants :

- Eduquer à l'égalité entre les sexes ;
- Promouvoir la mixité des filières et des métiers ;
- Déconstruire les stéréotypes sexistes ;
- Aborder les relations entre les filles et les garçons ;
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles ;
- Mieux connaître l'Histoire des femmes et la place des femmes dans l'Histoire ;
- Instaurer la parité dans les instances représentatives des élèves.

3.3. Favoriser la mixité des métiers et des filières, et agir pour l'égalité professionnelle

Le choix des études et d'un métier restent en France très sexués (50% des femmes se concentrant sur 15% des métiers). La répartition entre métiers d'hommes et métiers de femmes n'est pas due à de moindres performances des filles à l'école ou dans les études supérieures, bien au contraire, mais à la persistance de stéréotypes de genre. Le Grand Est n'échappe pas à ce constat, le nombre de métiers à dominance féminine, masculine ou mixte n'a quasiment pas évolué depuis 1990.

Raison pour laquelle, la Région multiplie les initiatives afin de promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle sur son territoire.

- **Aide à la garde d'enfants pour les femmes en formation professionnelle**

Conformément aux engagements inscrits dans le PACTE Grand Est 2019-2022, la Région Grand Est facilite l'entrée en formation par la prise en charge des frais de garde des enfants de 3 à

12 ans. Un soutien renforcé est mis en place pour les familles monoparentales et les bénéficiaires de l'ASF.

Le Fonds régional d'Incitation à la Formation (FRIF) - Garde d'Enfant constitue un des outils mis en œuvre par la Région Grand Est pour répondre aux problématiques de mobilité des stagiaires de la formation professionnelle. En 2019, 57 stagiaires (dont un homme) ont été accompagnées pour un montant de 50 440 €. L'âge moyen des bénéficiaires est de 35 ans.

- **Le prix régional pour l'égalité et la mixité**

Pour encourager à une plus grande ouverture de filières et de métiers, la Région Grand Est a créé un prix régional pour l'égalité et la mixité ayant pour objectif de favoriser la mixité dans l'accès aux métiers et lutter contre la persistance des stéréotypes de genre en valorisant 100 jeunes en cours de formation dans une filière où ils, ou elles, sont sous-représentés et en encourageant les filles à s'orienter vers des métiers dits masculins et les garçons vers des métiers dits féminins (100 prix individuels de 400€).

L'appel à candidature est ouvert jusqu'au 8 novembre 2020. Un jury se tiendra le 2 décembre pour sélectionner les 100 lauréats.

En 2019, la Région Grand Est a décidé de valoriser également sur le territoire du Grand Est les initiatives innovantes en faveur de l'égalité femmes-hommes portées par des associations, des clubs sportifs, des entreprises, des collectivités locales et des établissements de formation, à travers un second volet du prix (volet Egalité) et la remise de 12 prix dotés de 5.000€ chacun.

La deuxième édition de ce volet a été lancée et l'appel à candidatures était ouvert jusqu'au 23 octobre. Un jury de sélection s'est réuni le 4 novembre pour déterminer les 12 structures lauréates.

Une cérémonie de remise des prix sur les deux volets sera organisée en janvier 2021.

- **Soutien à des actions de promotion de la mixité des métiers et à l'égalité professionnelle**
 - **Soutien à l'association FETE** : L'association FETE (Femmes Egalité Emploi) bénéficie depuis 2017 d'un soutien de la Région Grand Est pour la mise en place d'une plateforme égalité professionnelle à destination des syndicats de salariés pour le Grand Est⁸. A travers cette action, cofinancée par l'Etat et le FSE, il s'agit pour FETE d'accompagner des entreprises, en sensibilisant et formant les représentants du personnel à l'égalité professionnelle et en outillant les instances représentatives du personnel afin de leur donner les bons réflexes pour avancer sur l'égalité professionnelle.

⁸ L'association FETE a été soutenue depuis 2011 par l'ex région Champagne-Ardenne. En 2017, après la fusion des régions, ce soutien s'est donc poursuivi à l'échelle Grand Est.

En effet, les entreprises de 50 salariés et plus doivent désormais conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour y parvenir, les entreprises doivent mener 4 actions : réaliser un diagnostic, élaborer une stratégie d'actions, négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle, suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle ;

- **RoboTech Girls, à la découverte des métiers de la Robotique et de la Technologie** : la Robotic Girls Week est une opération inspirée du « Girls Day » allemand qui s'est déployé depuis 2003 sur le territoire alsacien. La CCI ALSACE Eurométropole, l'association Robotic Junior Entrepreneur, l'Education Nationale et la Région Grand Est se sont associées pour proposer une opération de sensibilisation à destination des collégiennes et lycéennes, baptisée « RoboTech Girls ». Chaque année, ce sont plus de 200 jeunes filles issues de différents établissements alsaciens qui découvrent des entreprises du secteur de la robotique et de la technologie.



En raison des conditions sanitaires, cette édition 2020 s'est déroulée les 13 et 14 octobre 2020 sous forme de manifestation virtuelle, à l'échelle du territoire Grand Est. Ainsi, **des jeunes filles issues des 3 académies du Grand Est ont pu avoir accès à ce salon, temps fort en matière d'orientation et de meilleure connaissance des métiers et des formations associées à ce secteur d'activité.** Les professionnels initialement mobilisés étaient présents virtuellement et ont pu échanger en direct avec le public.

Ces deux journées ont permis aux participantes d'explorer quelques aspects du numérique et de se sensibiliser à la découverte des métiers de la robotique, de la « tech » et du digital, à travers des vidéos inspirantes qui ont évoqué les métiers, les témoignages live de femmes évoluant dans la technique et le numérique, des informations sur les filières de formation, des exemples d'initiatives de collèges et lycées pour faire découvrir la robotique, et 12 conférences live.

Acteurs majeurs de la politique publique d'information des femmes sur les territoires, les Centres d'Information aux Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) ont bénéficié en 2020 d'un important soutien de la Région Grand Est, au titre de sa politique d'orientation, pour la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de promotion :

- Le CIDFF de la Marne a été accompagné pour le projet « Tranf'R Toi ! » : l'objectif de cette action est de sensibiliser les futurs actifs et notamment les futures actives de la possibilité, voire de la nécessité, d'évoluer tout au long de leur vie active sur des métiers ou des secteurs professionnels potentiellement différents, à partir de

compétences transférables et transversales, complétées éventuellement d'une formation ;

- Le CIDFF de la Haute-Marne a été accompagné pour une action mixité professionnelle : l'objectif est de sensibiliser le public scolaire à la mixité des métiers. Cette action s'appuie sur un spectacle de théâtre forum avec la « Compagnie Question d'époque » sur des situations d'orientation scolaire sur la mixité des métiers, avec des interventions des jeunes. Les territoires concernés sont Saint-Dizier, Langres et Chaumont ;
- Dans le cadre de ses missions, le CIDFF de Meurthe et Moselle (Nancy) développe un programme d'actions en lien avec l'égalité professionnelle, la promotion de la mixité des métiers et l'entrepreneuriat féminin. L'objectif poursuivi est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle, et personnelle de toutes et de tous. Le CIDFF intervenant également avec des établissements scolaires et universitaires ;
- Le CIDFF du Bas-Rhin a été accompagné pour deux projets : « Le réseau des Ambassadeurs et des Ambassadrices de la mixité » afin de promouvoir la mixité des métiers, et « l'égalité professionnelle en action » afin d'accompagner des entreprises dans des démarches d'égalité professionnelle.

- **Soutien à la Fédération Régionale des CIDFF du Grand Est**

Suite à la promulgation de la loi NOTRe en 2015, relative à l'organisation administrative des régions, a été créée le 5 juillet 2017 la Fédération Régionale des CIDFF du Grand Est.

La Fédération Régionale des CIDFF (FRCIDFF) du Grand Est a pour missions de :

- Favoriser l'autonomie des femmes dans les domaines juridiques, professionnels, économiques, sociaux, familiaux ;
- Développer l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Lutter contre toutes les formes de discriminations sexistes et contribuer à éliminer les violences sexistes.

Elle entretient et développe des partenariats privilégiés avec la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité dans le cadre de projets régionaux. Elle se positionne comme l'initiatrice d'une dynamique régionale en soutien des structures départementales et contribue à relayer au plan local les orientations politiques et stratégiques de la Fédération Nationale des CIDFF, de l'Etat et de la Région Grand Est.

La FRCIDFF assure différentes fonctions :

- La structuration, l'animation et la coordination des 13 CIDFF et de leur action régionale ;
- Le développement de projets régionaux répondant à des besoins identifiés sur tout ou partie du territoire régional ;

- La représentation du réseau des CIDFF de la Région au sein des instances régionales en charge d'une politique d'égalité, dont le comité de pilotage égalité de la Région Grand Est.

Dans ce contexte, la Région Grand Est a souhaité engagé un partenariat pluriannuel avec le réseau des CIDFF, et une convention cadre 2020-2022 a été signée. Elle vise à renforcer :

- **Le soutien de la Région Grand Est auprès de la Fédération Régionale des CIDFF du Grand Est en l'accompagnant dans sa structuration ;**
- **La coordination, à l'échelle régionale, des actions menées au sein des 13 CIDFF présents sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Co-construite avec la Fédération Régionale, elle repose sur plusieurs objectifs partagés et volets d'intervention :

- Volet 1 : à travers ce volet, la Région entend soutenir l'existence, la structuration et le fonctionnement de la Fédération Régionale des CIDFF du Grand Est. Ce volet fera l'objet chaque année d'une convention de financement signée avec la Fédération Régionale ;
- Volet 2 : A travers ce second volet, la Région Grand Est entend soutenir les initiatives et actions mises en œuvre par les 13 CIDFF du Grand Est en faveur de l'accès aux droits pour les femmes, de la lutte contre les discriminations sexistes et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cela concerne non seulement les actions engagées sur le champ de la mixité des métiers et de la formation professionnelle, et pour lesquelles la Région apporte déjà son soutien au titre de sa politique d'orientation, mais aussi la réalisation d'actions nouvelles, principalement auprès de jeunes femmes engagées dans un parcours d'insertion, tout comme le renforcement des actions de sensibilisation auprès des jeunes du Grand Est, à travers Le Mois de l'Autre par exemple.

Ce volet fera l'objet chaque année d'un appel à projets à l'issue duquel les projets et actions portés par les CIDFF seront examinés dans le cadre d'un jury auquel participera la Fédération Régionale, les services Jeunesse, Engagement et Orientation.

- Volet 3 – Soutien à l'investissement : la Région accompagne la Fédération Régionale et le réseau des CIDFF dans les projets d'investissement nécessaires à leur structuration et mise en réseau.

4. Mise en œuvre du plan régional d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (Annexe 1)

En concordance avec les engagements pris en 2017 lors de la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la Région Grand Est a adopté en octobre 2019 un plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. La Région Grand Est a souhaité construire un plan d'actions qui réponde aux enjeux et défis de la collectivité, en tant qu'employeur, et aux réalités de ses territoires.

Prenant appui sur les dispositions de la Charte, qui préconisent dans sa deuxième partie, que *« chaque signataire engage de larges consultations avant d'adopter son plan d'action pour l'égalité »*, la Région a souhaité que l'élaboration de son plan d'actions repose sur une approche méthodologique fondée sur la participation :

- Participation des actrices et acteurs de l'Egalité en Région Grand Est à travers la mobilisation des membres du Comité de Pilotage lesquels ont été consultés régulièrement et ont contribué à l'élaboration de ce plan en identifiant notamment les 5 axes de celui-ci ;
- Participation des 15-29 ans à travers une enquête dans le cadre de laquelle près de 7.500 jeunes ont pu exprimer leur ressenti et leur vécu vis-à-vis de l'égalité femme/homme, du sexisme, des violences sexistes et des discriminations.

L'élaboration du plan s'est également faite à travers la participation active des personnels de la Région.

Ce plan d'actions a été élaboré autour de 5 axes :

- Axe 1 – Promouvoir l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne
- Axe 2 – Sensibiliser le public jeune
- Axe 3 – Développer les politiques régionales en matière d'égalité
- Axe 4 – Promouvoir la Charte et les politiques Egalité
- Axe 5 – Soutenir les acteurs et les initiatives : être chef de file pour le développement de réseaux et de partenariats, valoriser l'égalité en Grand Est

Ces 5 axes se déclinent en 28 fiches actions. Ces dernières ont pour partie étaient déjà mises en place. Le plan pluriannuel d'actions courant jusqu'en 2021, l'exécution des actions ciblées est en cours. Un tour d'horizon a été effectué en interne pour recueillir de l'ensemble des directions et services concernés au sein de la Région Grand Est, l'état d'avancement de chaque fiche, dont le détail figure en annexe du présent rapport.

Parmi les fiches actions mises en œuvre en 2020 :

- **Plan de formation violences sexistes et sexuelles au sein de la collectivité régionale**

Ce plan de formation débutera en novembre 2020, et se dirigera en priorité vers les encadrants de la Direction des Ressources Humaines, et les chefs de cuisine au sein des lycées

du territoire. Il se poursuivra en 2021 et 2022 pour que l'ensemble des agents et agentes de la collectivité y soit formées ou sensibilisées.

A travers des actions de ludo-pédagogie, les objectifs de ces temps de sensibilisation et de formation viseront à :

- Faire connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Faire prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Donner les moyens d'agir à chacun, chacune au regard de ses fonctions mais également aux personnes victimes ou témoins ;
- Améliorer le repérage et l'accompagnement des victimes en renforçant la mobilisation des différents acteurs et faire cesser ces agissements ;
- Amener à une véritable prise de conscience en vue de changer les comportements.

Ces temps dédiés permettront de construire et renforcer une culture commune de l'égalité au sein des services. Ce plan de formation s'intègre à la fiche action relative à la mise en place en interne d'un plan de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

- **Organisation d'une séance dédiée du Conseil régional des Jeunes**

Conformément au plan pluriannuel d'actions et plus précisément à la fiche action n°12 « intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes à l'agenda du Conseil régional des Jeunes du Grand Est », le 21 novembre 2020, la séance plénière du Conseil régional des Jeunes sera dédiée à la thématique de l'égalité femmes-hommes.

En présence des élus jeunesse et engagement, les 72 jeunes âgés de 15 à 29 ans, bénéficieront d'une sensibilisation aux violences et discriminations sexuelles et sexistes et feront la rencontre d'une à deux grandes témoins qui viendront présenter leurs parcours, souvent ancrés dans des milieux très masculinisés. Un focus sera également fait autour de la « Journée du 25 novembre », journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

L'objectif de cette séance est à la fois d'apporter des clés de réflexion mais aussi d'amener le Conseil régional des Jeunes à formuler des propositions d'actions concrètes pour la journée du 8 mars 2021.

CONCLUSION

Au regard de l'ensemble des données reportées dans le rapport présenté ci-dessus, la Région Grand Est poursuit les objectifs qu'elle s'est fixée en matière d'égalité femmes-hommes.

Si plusieurs actions du plan pluriannuel, adopté le 19 octobre 2019, ont été réalisées, d'autres restent encore à mener, notamment en direction des jeunes mais également dans le secteur du sport, lequel demeure encore profondément inégalitaire⁹.

Au cours de l'année 2021, la Région Grand Est s'attachera ainsi à poursuivre le déploiement du plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, tant en interne qu'en externe, et à encourager et à soutenir les initiatives menées par les acteurs engagés de son territoire, et notamment les CIDFF du Grand Est.

La Région engagera enfin la réactivation en interne de son réseau de référents et référentes égalité, et poursuivra la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation des agents et agentes de la collectivité, pour une meilleure prise en compte et diffusion d'une culture commune de l'égalité.

⁹ Cf annexe « Tableau récapitulatif des actions », p.3