

LA RÉGION S'ENGAGE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES !

Rapport 2024



La Région
Grand Est

ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE

INTRODUCTION

Malgré des avancées majeures, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire le droit à une égale visibilité et participation des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée, doit demeurer une priorité pour tous.

Depuis 2017, la Région Grand Est a déployé un ensemble de moyens et d'actions pour tendre vers une société plus égalitaire et respectueuse de toutes et de tous.

Au fil des années, l'action du Conseil Régional Grand Est en faveur de l'égalité Femmes-Hommes s'est considérablement intensifiée. En mars 2023, la collectivité régionale a adopté son deuxième plan pluriannuel d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2025). Sur les trois années du plan, ce sont plus de 56 actions qui seront mises en place pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

24 actions ont été ainsi inscrites dans le plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle (volet interne). Elles revêtent des natures différentes et complémentaires, qu'il s'agisse d'actions de communication, de formation, des études ou des dispositifs spécifiques qui seront mis en œuvre sur la durée du plan.

L'année 2024 a été marquée par une série d'actions aux retombées significatives sur le plan externe, comme le retrace le présent rapport dans sa 4ème partie. Parmi celles-ci, peuvent être citées:

- la poursuite du déploiement du Relatiomètre, outil de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles à destination des jeunes ;
- le travail engagé autour de la féminisation des instances sportives ;
- le renforcement de l'attractivité des filières professionnelles scientifiques, techniques et du numérique à destination des jeunes filles et des femmes du Grand Est.

Conformément à la législation en vigueur, la Région Grand Est présente chaque année, en amont des débats budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la Région vous livre à travers ce rapport annuel un état des lieux des actions de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'intéresse à la fois au fonctionnement de la collectivité concernant sa politique en matière de ressources humaines, et également aux politiques qu'elle mène sur son territoire dans ses différents domaines de compétences.

SOMMAIRE

Introduction

2. Les chiffres de l'égalité Femmes-Hommes en Grand Est - OREF

3. La situation en matière d'égalité Femmes-Hommes au sein de la collectivité régionale

3.1. La composition des effectifs

3.1.1. La vision globale et la répartition par statut

3.1.2. La pyramide des âges

3.1.3. La répartition par filière et catégorie

3.1.4. La répartition par fonction

3.1.5. Focus sur les fonctions d'encadrement

3.2. L'organisation du temps de travail

3.2.1. Le temps partiel

3.2.2. Le télétravail

3.2.3. Les congés maternité et pour adoption (femmes)

3.2.4. Les congés paternité et pour adoption (hommes)

3.2.5. Les comptes épargne temps (CET)

3.2.6. L'engagement de la Région Grand Est en faveur de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

3.3. La mobilité

3.3.1. Les recrutements

3.3.2. L'accès au statut de fonctionnaire

3.3.3. Les avancements et promotions

3.3.4. Les départs temporaires et définitifs

3.4. La formation

3.4.1. La formation continue et les préparations aux concours

3.4.2. La formation interne

3.4.3. Plan de formation contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la Région

3.5. La santé au travail

3.5.1. Les accidents de service

3.5.2. Les maladies professionnelles

3.5.3. Cellule de signalement des actes de violence, harcèlement, discriminations, agissements sexistes

3.6. La rémunération

4. Actions et projets menés par la Région dans le cadre de ses politiques

4.1 Agir contre les violences faites aux femmes

4.1.1 Un partenariat privilégié avec la Fédération Régionale des Centres d'Informations aux Droits des Femmes et des Familles

4.1.2 La poursuite de la diffusion du Relatiomètre

4.1.3 Le déploiement du plan Angela dispositif de lutte contre le harcèlement de rue

4.1.4 Le soutien à l'aménagement de logements hébergeant des femmes en situation de violences

4.1.5 Aide à l'acquisition de téléphones et de cartes prépayées aux femmes victimes de violences

4.1.6 Le soutien aux Maisons des Femmes

4.1.7 Travail partenarial avec les maisons de protections des familles

4.1.8 La lutte contre le harcèlement dans les transports

4.1.9 La fourniture de kit d'urgence aux femmes victimes de violences

4.1.10 La sensibilisation des futurs professionnels du secteur sanitaire, social, et médico-social en matière de lutte contre les violences faites aux femmes

4.2 Agir pour la santé des femmes

4.3 Soutenir la place des femmes dans le monde de l'entreprise

4.3.1 Le plan d'actions régional Entreprenariat féminin (PAREF)

4.3.2 Elles Osent en Grand Est : un programme de leadership

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

4.3.4 Les coopérations internationales autour des principes d'égalité femmes-hommes

4.4 La diffusion d'une culture de l'égalité auprès des jeunes

4.4.1 La sensibilisation des jeunes à la mixité des formations et des métiers concernant les filières techniques, scientifiques et numériques

4.4.2 La diffusion de la culture de l'égalité dans les lycées à travers le projet éducatif du Mois de l'Autre

4.4.3 Valoriser les femmes dans le milieu culturel

4.5 Favoriser la féminisation du secteur sportif

4.5.1 La promotion de la pratique sportive féminine

4.5.2. La féminisation des instances de gouvernance sportive

4.5.3. Plan d'action lutte contre les violences dans le sport

L'égalité femmes-hommes dans l'emploi et la formation en Grand Est

Les données présentées ci-dessous sont issues d'une étude menée par l'OREF Grand Est datée de mars 2024.

ORIENTATION

- En moyenne, les femmes s'orientent moins vers les formations professionnelles : En Grand Est France, 40% des hommes demandent à s'orienter vers la voie professionnelle après la 3ème (28% des femmes)
- Les femmes s'orientent moins vers les formations scientifiques et techniques : En France, seules 30% des places dans les formations d'ingénieurs sont occupées par des femmes.

FORMATION, DIPLÔME

- Après 16 ans, les femmes sont en moyenne plus souvent scolarisées que les hommes : En Grand Est, à l'âge de 20 ans, 63% des femmes sont scolarisées pour 52% des hommes
 - Parmi les générations âgées de moins de 50 ans les femmes sont en moyenne plus diplômées/qualifiées que les hommes : En Grand Est, parmi la population âgée de 25-34 ans non scolarisée :
 - 12% des femmes sont titulaires au mieux du brevet des collèges et 48% d'entre elles possèdent un diplôme du supérieur (post-bac)
 - 14% des hommes sont titulaires au mieux du brevet des collèges et 37% d'entre eux possèdent un diplôme du supérieur (post-bac)

EMPLOI, TRAVAIL

Alors qu'en moyenne les femmes poursuivent des études plus longtemps et qu'elles sont plus diplômées/qualifiées que les hommes :

- Les femmes accèdent moins souvent que les hommes aux professions « à responsabilité » : En Grand Est, 12% des femmes sont cadres pour 16% des hommes / 4% des femmes sont artisans, commerçants, chefs d'entreprises pour 7% des hommes
- Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération 16% inférieure à celle des hommes (salaire net horaire) : En Grand Est, la rémunération horaire des cadres hommes est supérieure de 17% à celle des cadres femmes

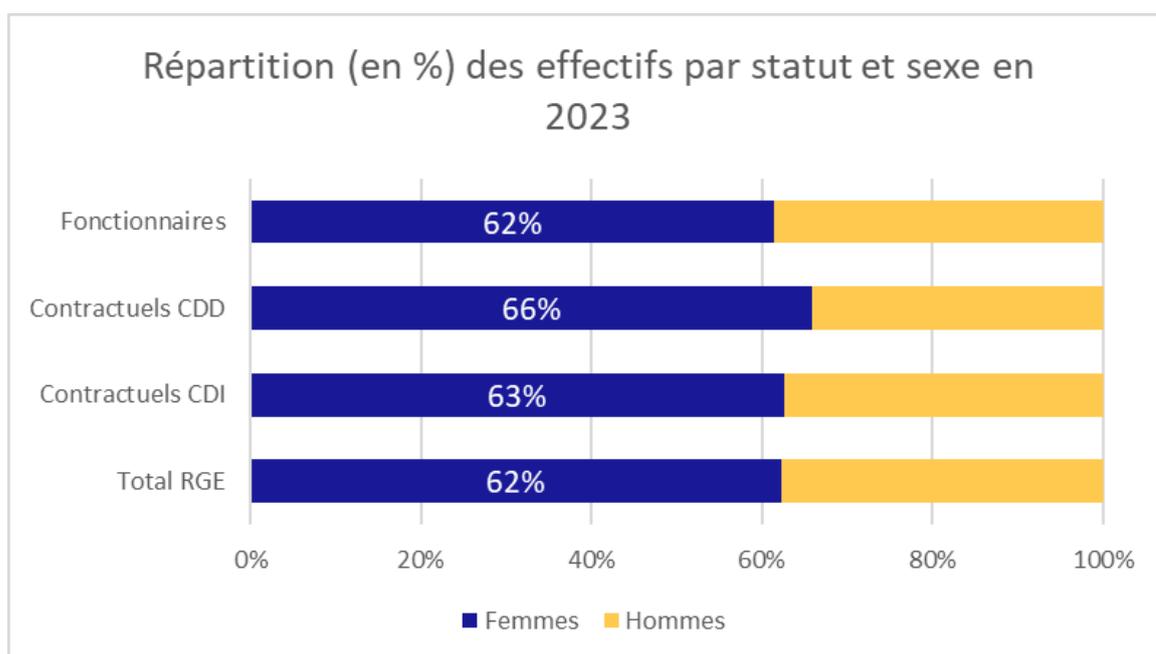
3. LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'INSTITUTION RÉGIONALE

3.1. La composition des effectifs

3.1.1. La vision globale et la répartition par statut

Au 31 décembre 2023, les effectifs de la Région Grand Est sont composés à 62 % de femmes. Ce chiffre est identique à celui de 2022 avec un taux de féminisation qui est légèrement plus important en ce qui concerne les contractuels en CDD (66%).

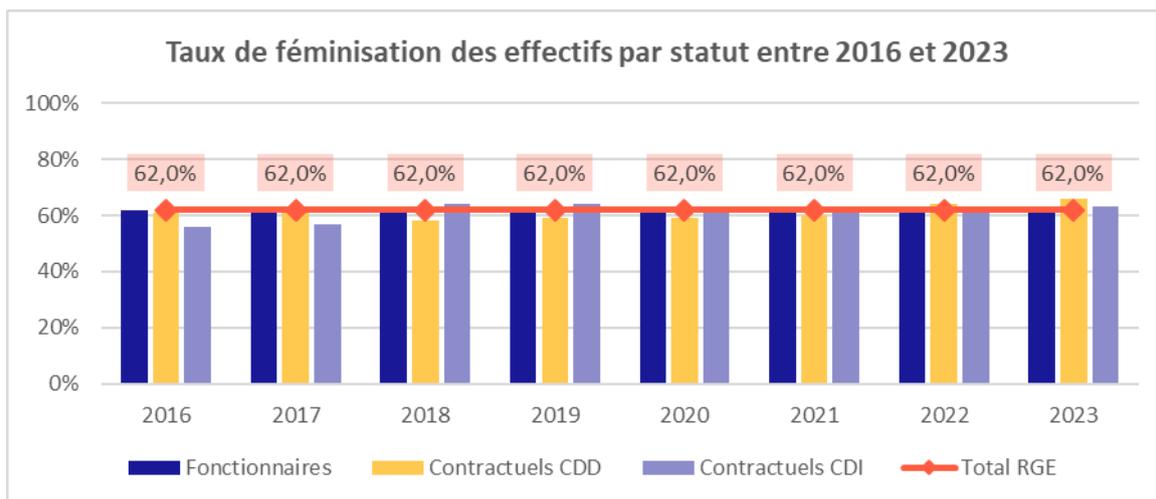
Au global, la proportion de femmes dans les effectifs de la collectivité est très proche de celle constatée en moyenne au sein de la fonction publique territoriale (61,%),



*Périmètre d'analyse : 7 052 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2023.
Source : Rapport Social Unique (RSU) 2023.*

Le taux de féminisation des effectifs de la Région Grand Est connaît une très grande stabilité depuis 2016.

¹Chiffres du ministère de la transformation et de la fonction publique mars 2023.



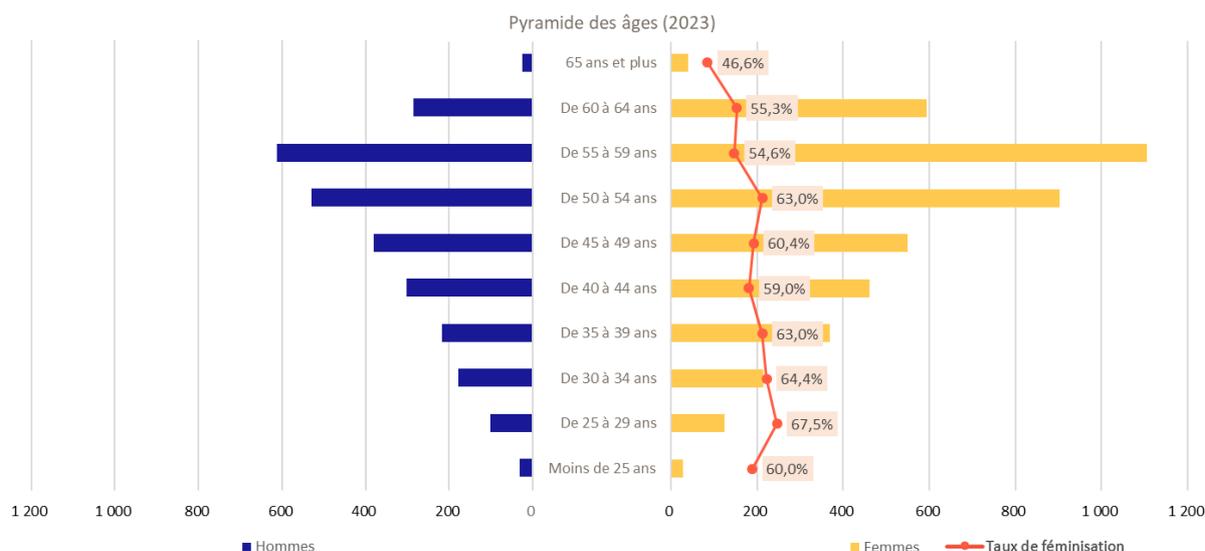
Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2023

3.1.2. La pyramide des âges

Au sein de la Région Grand Est, les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes de 1,3 ans. L'âge moyen des agents au sein de la collectivité est de 49,9 ans (pour rappel 49,9 ans en 2022) ; 50,4 ans pour les femmes et 49,1 ans pour les hommes.

En cela, les effectifs de la Région Grand Est sont plus âgés que la moyenne de la FPT, l'âge moyen au sein de la FPT étant de 46 ans (âge moyen de 44 ans pour l'ensemble de la Fonction publique).

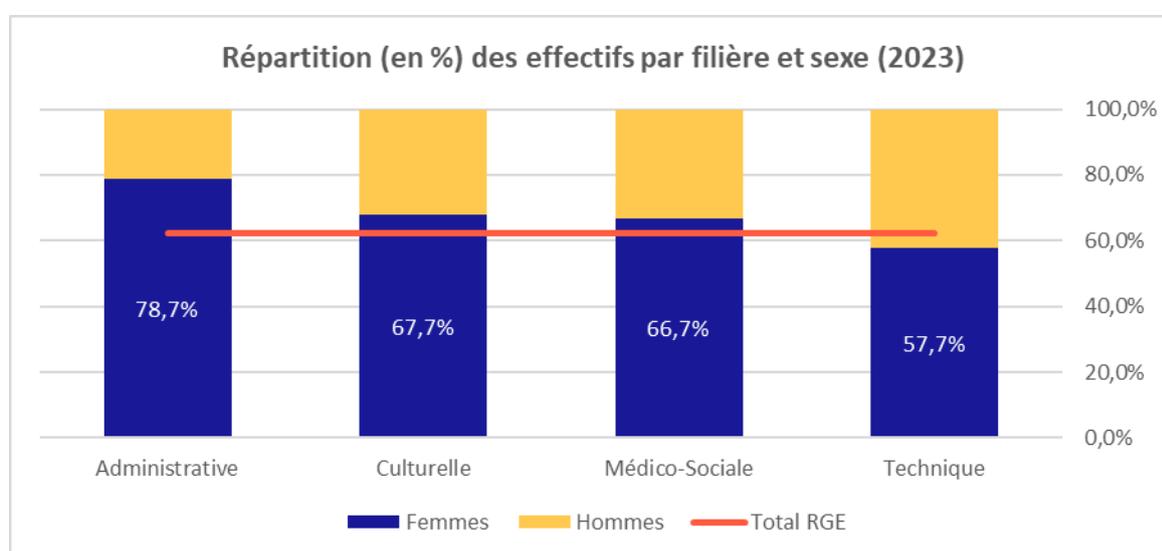
38% des agents sont susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite dans les 10 prochaines années avec un pic dans 7 ans. Parmi eux 1 738 postes sont actuellement occupés par des femmes (soit 65%).



Périmètre d'analyse : 7 052 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2023 (source RSU 2023)

3.1.3. La répartition par filière et catégorie

L'analyse des effectifs par filière continue de faire apparaître une répartition disparate en fonction du sexe. Par rapport au taux de féminisation moyen de la collectivité (62%), les femmes sont surreprésentées dans les filières administrative (78,7% idem 2022), culturelle (67,7%, 2022 : 76%) et médico-sociale (66,7% contre 75% en 2022). Les femmes sont également majoritaires au sein de la filière technique (57,7% comme en 2022) bien que cette proportion soit inférieure au taux de féminisation de la totalité des effectifs. Ceci s'explique par une importante représentation des agents d'entretien des locaux ou des agents de restauration.



Périmètre d'analyse : 7 050 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2023 (source RSU 2023). 2 agents ont été exclus car relevant de filières dont ils sont les seuls représentants (filiales animation et sportive).

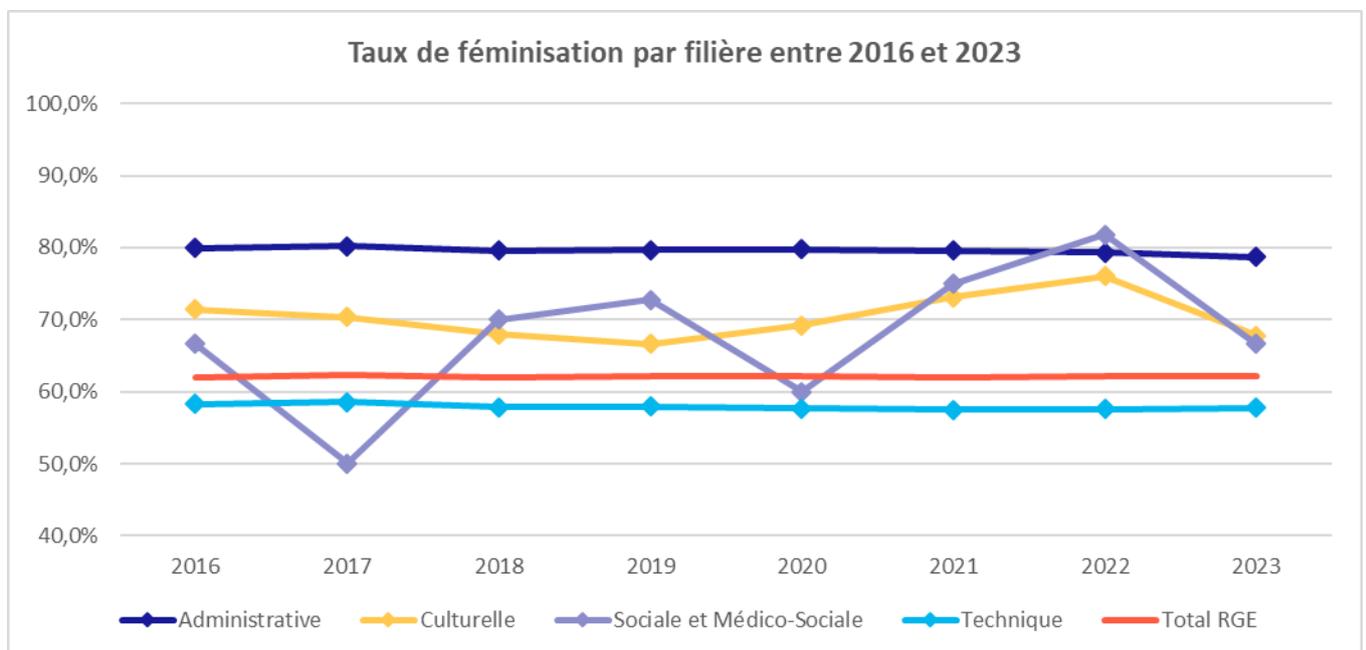
En cela, la composition des effectifs de la Région Grand Est est cohérente avec les grandes tendances observées à l'échelle de la FPT, bien que dans des proportions variables² à savoir :

- La filière médico-sociale affiche le plus fort taux de féminisation à l'échelle de la FPT avec 95% de femmes
- La filière administrative est composée à 84% de femmes au sein de la FPT

² DGAFP, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Edition 2021. Les rapports 2022 et 2023 n'en font pas mention.

- La filière culturelle est majoritairement composée de femmes à l'échelle de la FPT, mais dans des proportions moindres qu'au sein de la Région Grand Est, autour de 63%.
- La filière technique est majoritairement masculine à l'échelle de la FPT, avec 42% de femmes contre 58% en Région Grand Est.

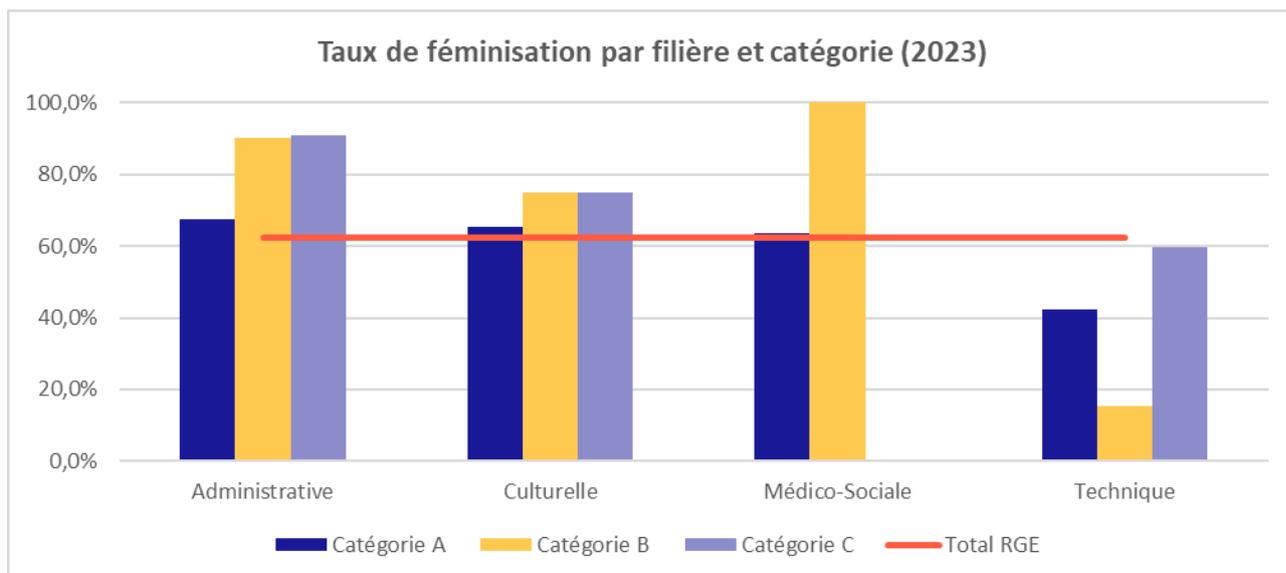
Le taux de féminisation des principales filières représentées au sein de la Région Grand Est est resté relativement stable sur la période 2016-2023 notamment dans les filières administrative et technique. **Les filières culturelle, sociale et médico-sociale sont marquées par des variations un peu plus marquées du taux de féminisation sur la période, liées également à des effectifs réduits, induisant des effets statistiques.**



Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2023

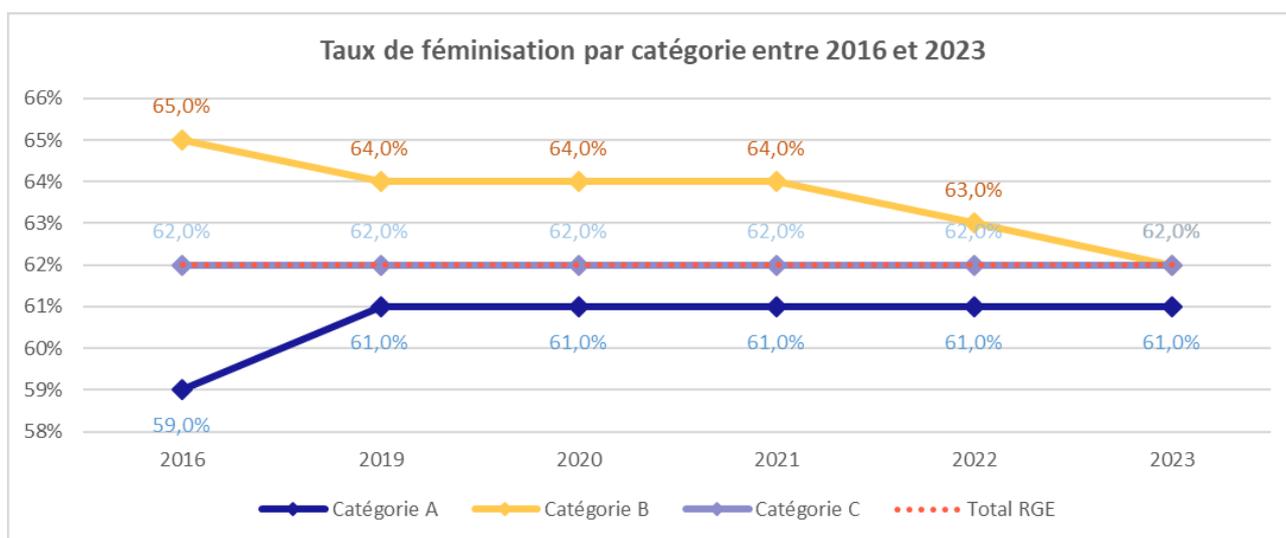
Au sein de chaque catégorie, le taux de féminisation de la filière technique est inférieur à la proportion de femmes toutes catégories confondues, avec un écart plus marqué pour la catégorie B :

- au sein de la catégorie A, le taux de féminisation est de 60% au global et de 42% pour la filière technique ;
- au sein de la catégorie B, le taux de féminisation est de 62% au global et de 15% pour la filière technique ;
- au sein de la catégorie C, le taux de féminisation est de 62% au global et de 60% pour la filière technique.



Périmètre d'analyse : 7 052 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2023 (source RSU 2023)

La proportion de femmes en catégorie A au sein de la Région Grand Est a connu une augmentation de 2 points sur la période 2016-2023.

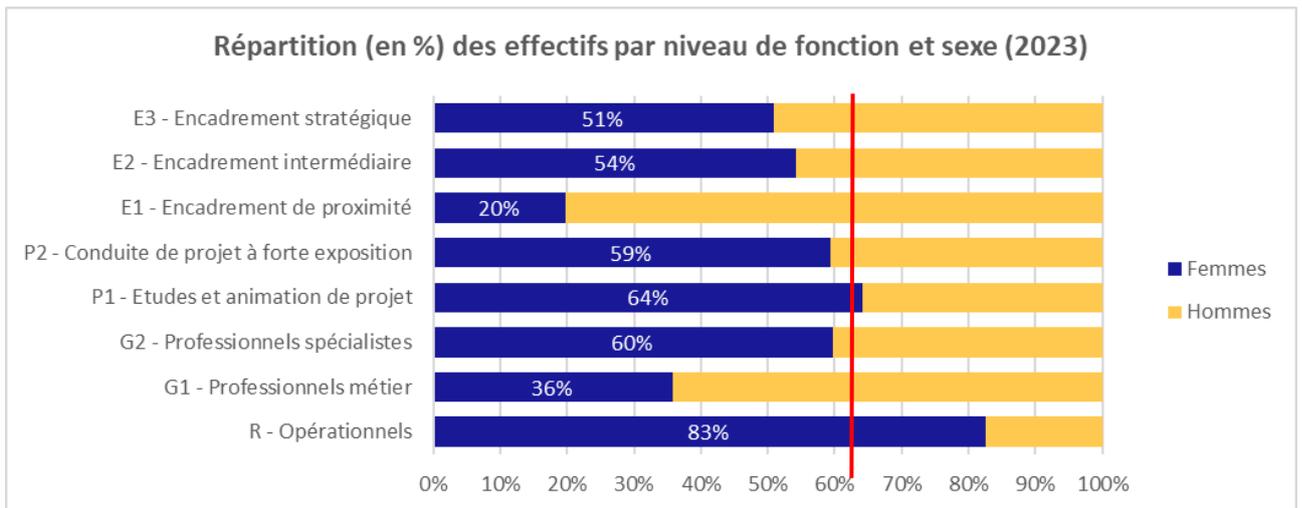


Périmètre d'analyse : agents fonctionnaires et contractuels sur poste permanent. Données indisponibles pour les années 2017 et 2018. Sources : bilans sociaux et RSU 2016, 2019 à 2023.

3.1.4. La répartition par fonction

La proportion des femmes dans les fonctions d'encadrement est la suivante : en E3, encadrant stratégique, 51% en 2023 (47% en 2022), E2, encadrant intermédiaire 54% (53% en 2022), E1, encadrant de proximité 20% (20% en 2022). La collectivité est bien positionnée en termes de parité pour son encadrement supérieur. Les plus faibles taux de féminisation de fonction sont

observés dans les classifications E1 (20%) et G1 (36%) qui regroupent respectivement les métiers d'encadrement de proximité dans les établissements d'enseignement (E1) et pour partie les métiers techniques spécialisés dans ces mêmes établissements (G1). Les femmes sont en revanche largement majoritaires dans les fonctions classifiées R (83%) qui regroupent principalement les métiers d'agent d'entretien des locaux, d'agent de restauration et d'agent d'accueil dans les établissements d'enseignement.



La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (62%). Source : données DRH.

L'analyse de la répartition des effectifs par métier et par sexe fait apparaitre une très forte prépondérance des femmes dans les métiers administratifs, d'entretien des locaux, de lingère et de relations publiques (attachée de presse, chargée de communication) ; tandis que les hommes sont largement majoritaires dans les métiers techniques de la collectivité.

Métiers avec les plus forts taux de féminisation	Métiers avec les plus faibles taux de féminisation
1. ATS — Lingère (100%)	1. AT — Maintenance Générale (0%)
2. Assistante de direction (100%)	2. ATS — Plombière (0%)
3. Juriste (100%)	3. ATS — Agencement Intérieur (0%)
4. Assistante Administrative Financière (94%)	4. ATS - IEST (0%)
5. Gestionnaire Administrative Financière (90%)	5. Resp. Equipe - Maintenance (0%)
6. Agente d'entretien des locaux (89%)	6. Resp. Equipe - Atelier (0%)
7. Gestionnaire référente (88%)	7. Resp. Equipe - EMOP (0%)
9. Déléguée territoriale (86%)	8. Photographe (0%)
9. Chargée de communication (86%)	9. ATS — Electricienne (1%)
10. Contrôleuse de fonds européens (85%)	10. ATS — Revêtement et finition (2%)

Sont exclus les métiers exercés par moins de 3 agents. Source : données DRH.

3.1.5. Focus sur les fonctions d'encadrement

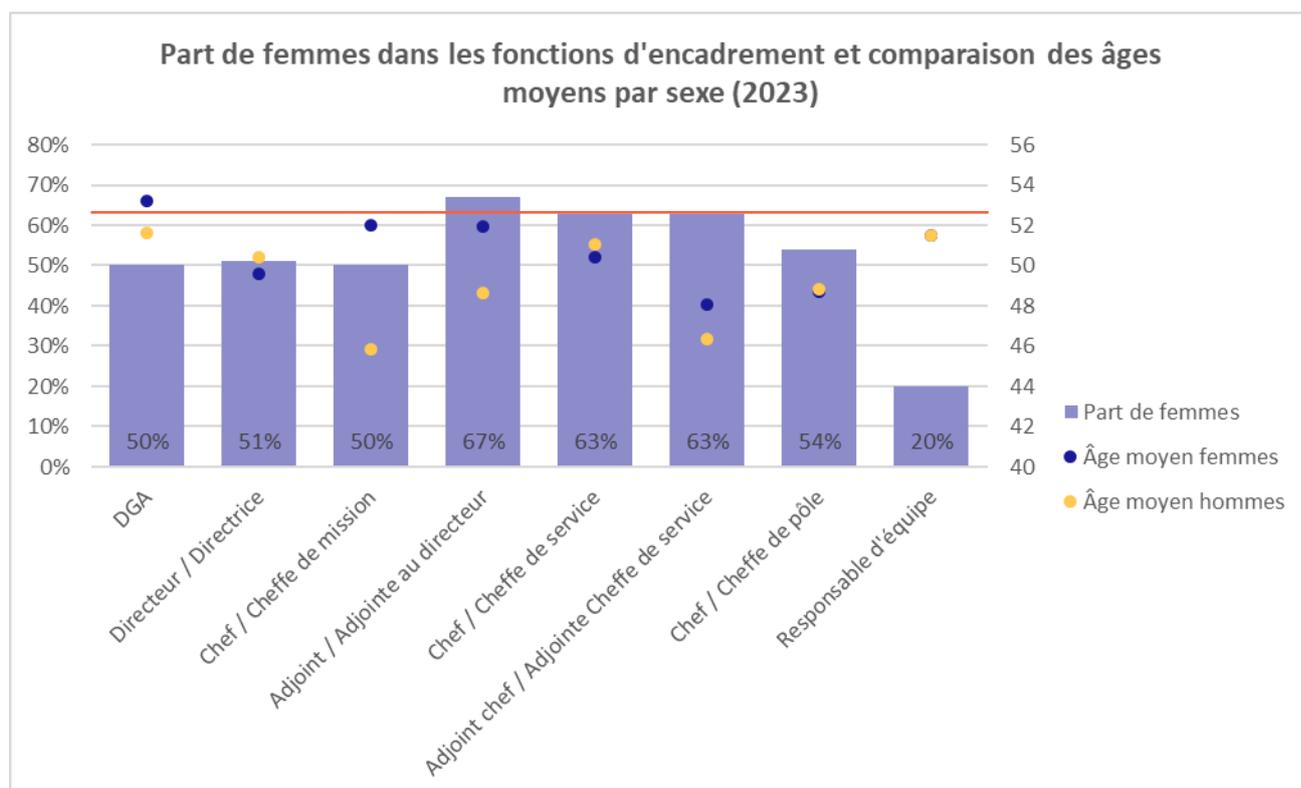
Les femmes représentent 36% des encadrants de la Région Grand Est. Il existe toutefois des disparités entre les établissements d'enseignement, dans lesquels les femmes représentent 20% des encadrants (20% en 2022), et les sites administratifs au sein desquels les femmes représentent plus de la moitié des encadrants (55%).

Les femmes sont largement représentées dans les fonctions d'adjointes au chef de service (63%) et au directeur (67%). Elles sont majoritaires pour les chefs de pôle (54%).

Les fonctions de DGA sont paritaires (3 femmes, 3 hommes).

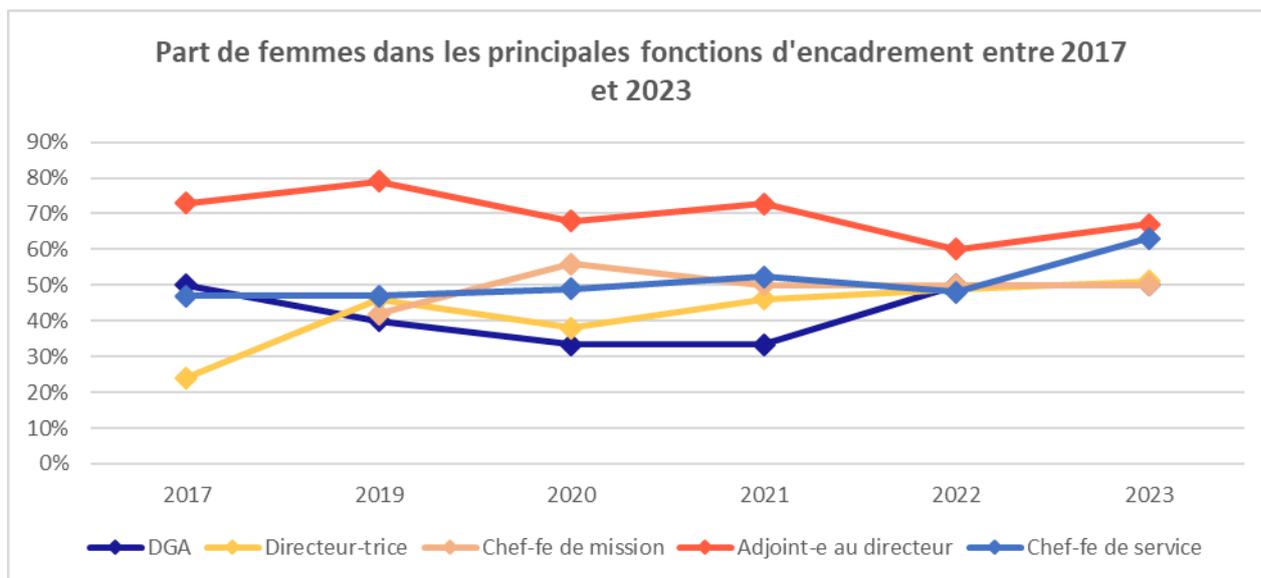
Elles sont 51% chez les directeurs et 63% chez les chefs de service.

On peut aussi noter que l'âge moyen des femmes en poste est supérieur à celui des hommes pour les emplois de DGA, de chefs de mission et d'adjoints au directeur et d'adjoints au chef de service.



L'échelle de droite correspond à l'âge moyen des agents. La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (62%).
Source : données DRH.

La proportion de femmes dans les plus hautes fonctions d'encadrement a augmenté entre 2017 et 2023. Cette évolution est particulièrement significative en ce qui concerne les directrices et les cheffes de mission.



Données indisponibles pour l'année 2018. En 2017, il n'existait pas de chefs de mission et seuls 2 agents exerçaient des fonctions de DGA. Source : données DRH.

3.2. L'organisation du temps de travail

3.2.1. Le temps partiel

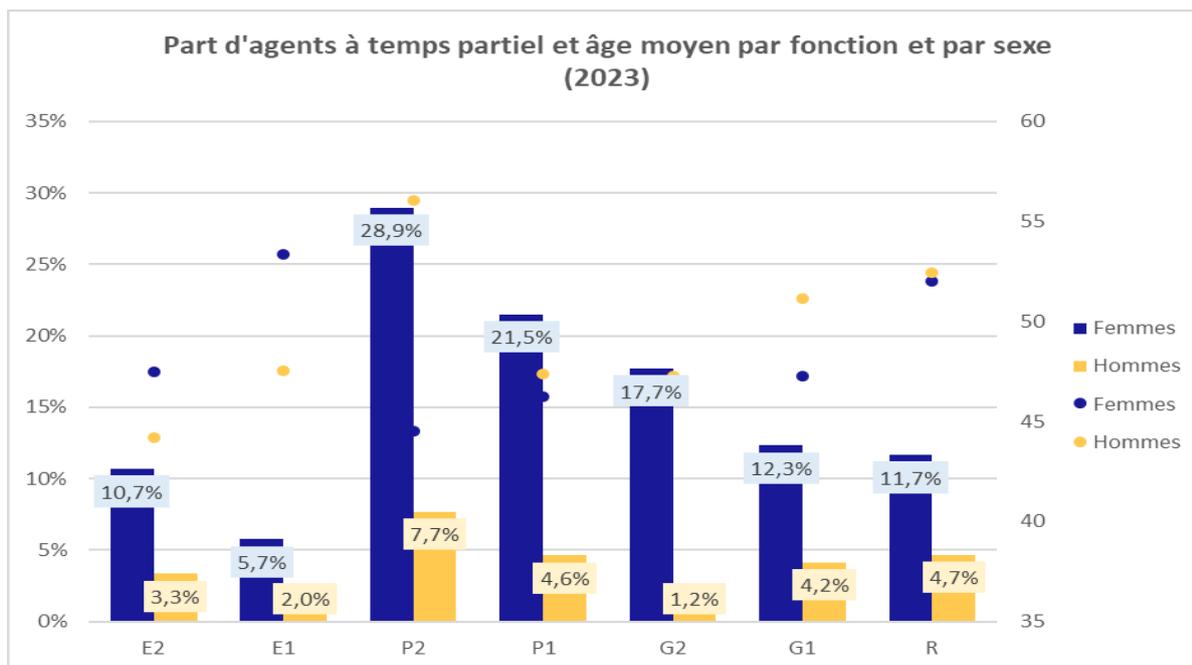
En 2023, 572 femmes (soit 8,1% des effectifs) et 101 hommes (soit 1,4%) ont bénéficié d'un temps partiel, dont :

- 97 temps partiels de droit³ (17%), 383 temps partiels sur autorisation (67%) et 92 temps partiels thérapeutiques (16%) pour les femmes.
- 16 temps partiels de droit (16%), 52 temps partiels sur autorisation (51%) et 33 temps partiels thérapeutiques (33%) pour les hommes.

Les femmes à temps partiel sont âgées en moyenne de 49,6 ans contre 50,5 ans pour les hommes. Les écarts dépendent toutefois des motifs de temps partiel :

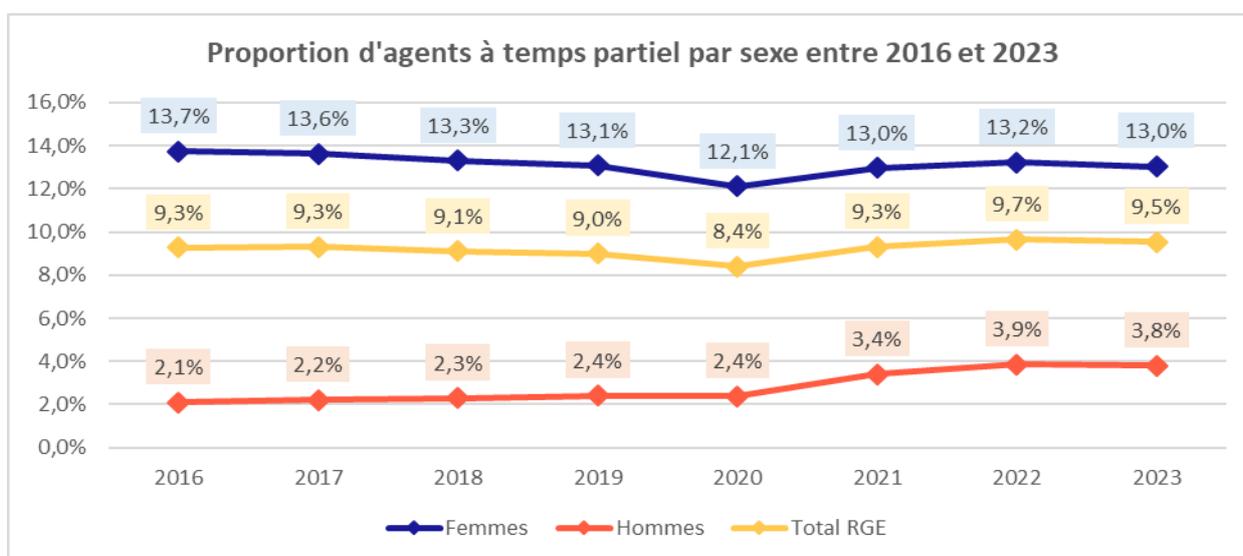
- Les femmes à temps partiel de droit sont en moyenne âgées de 40,8 ans contre 44,1 ans pour les hommes.
- Les femmes à temps partiel sur autorisation sont en moyenne âgées de 50,9 ans contre 50 ans pour les hommes.
- Les femmes à temps partiel thérapeutiques sont en moyenne âgées de 53,5 ans contre 54,2 ans pour les hommes.

³ Le temps partiel de droit est automatiquement accordé pour élever un enfant de moins de 3 ans ; 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 ; ou 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.



Aucun agent occupant un poste classifié E3 n'exerce à temps partiel. L'échelle de gauche correspond à la part d'agents à temps partiel. L'échelle de droite correspond à l'âge moyen des agents à temps partiel. Source : données DRH.

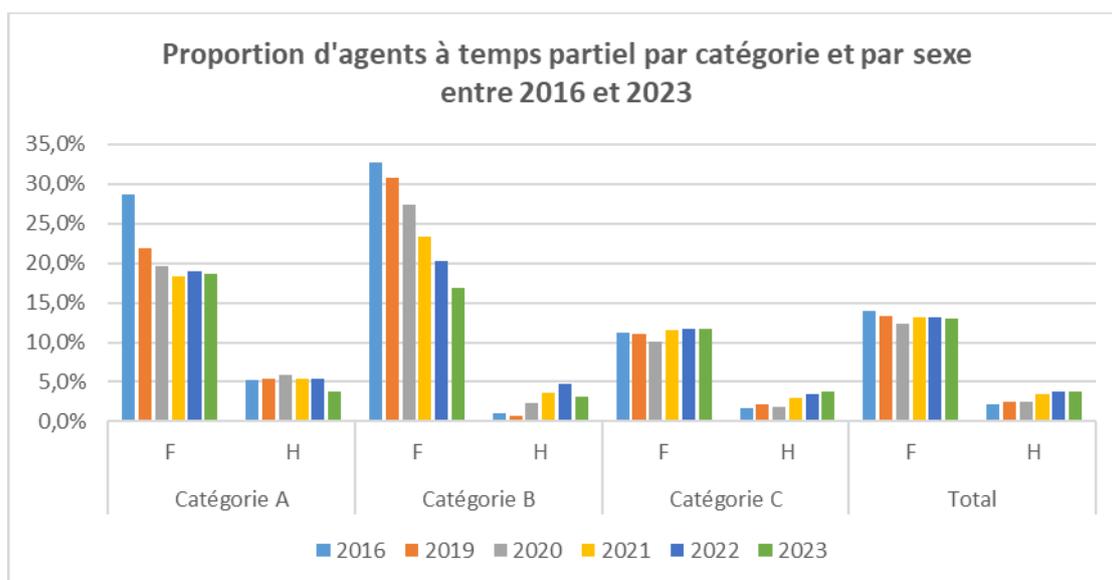
La proportion d'agents à temps partiel est restée stable entre 2016 et 2023, à l'exception d'une baisse de 0,6 point en 2020, probablement liée aux bouleversements des organisations de travail du fait de la pandémie de Covid-19 et des confinements. En 2023, la part des agents à temps partiel diminue légèrement par rapport à l'année précédente (9,5 contre 9,7%). La possibilité de bénéficier de la modalité de télétravail et du forfait jour permet une meilleure organisation de temps personnel et contribue à un bon équilibre vie professionnelle et vie personnelle.



Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2023

Sur la période 2016-2023, des comportements différents sont observés en fonction du sexe et de la catégorie :

- **La part des femmes de catégorie A et B en temps partiel a décré** (respectivement -10,0 points et -15,9 points) tandis qu'elle est restée stable pour les agentes de catégorie C (+0,5 point).
- **La part des hommes à temps partiel a augmenté** en catégorie B (+2,2 points) et en catégorie C (+2,1 point) et a décré pour la catégorie A (-1,5 point).

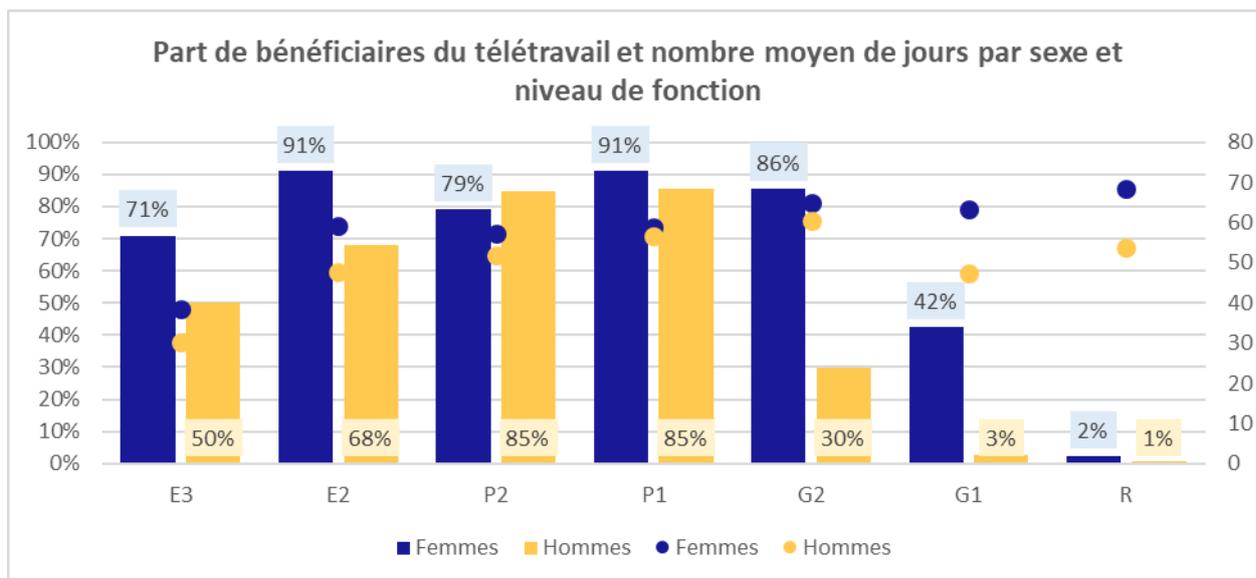


Données indisponibles pour les années 2017 et 2018. Par souci de lisibilité, sont exclus de l'analyse les agents ne relevant d'aucune catégorie. Sources : bilans sociaux et RSU 2016, 2019 à 2023.

3.2.2. Le télétravail

Pendant l'année 2023, 26,6% des femmes (contre 26,2% en 2022) et 16,6% des hommes (contre 16,3% en 2022) ont bénéficié du télétravail. Quel que soit le niveau de fonction, la part de femmes ayant bénéficié du télétravail excède celle des agents masculins, avec des écarts compris entre 1 point (fonctions R) et 56 points (fonctions G2) sauf pour la catégorie P2, où les agents masculins ayant bénéficié du télétravail excèdent celle des agents féminins avec un écart de 6 points

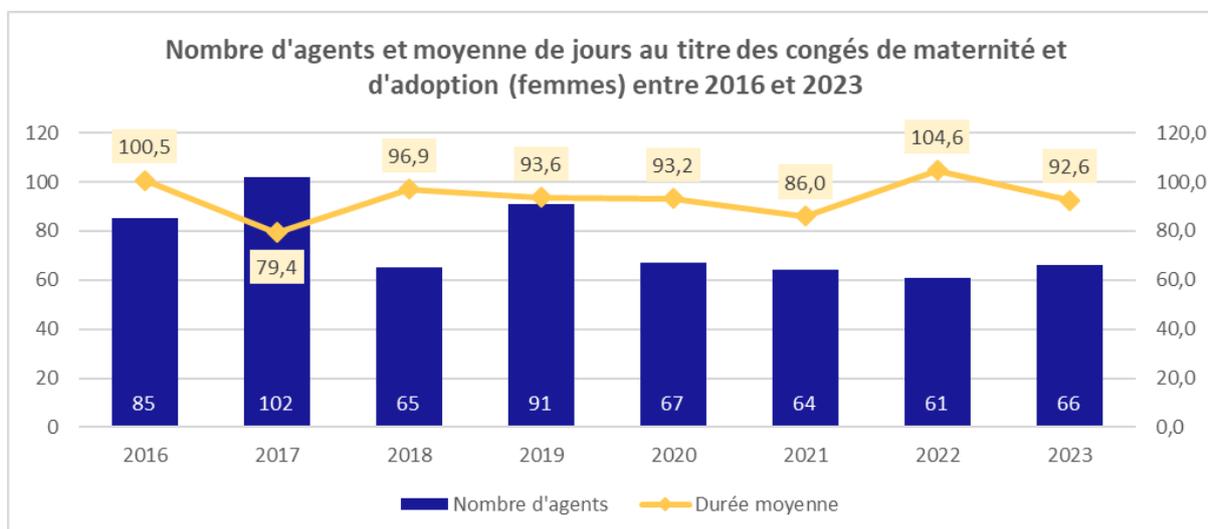
En moyenne, les femmes ont posé 61 jours de télétravail sur la période (65 en 2022) contre 53 jours (58 en 2022) pour les hommes. Le nombre moyen de jours de télétravail posés par les agents a diminué en moyenne de 4,5 jours. Pour les agents féminins le nombre de jours diminue quel que soit le niveau de fonction sauf pour la fonction R + 7jours.



Période d'analyse : du 1^{er} septembre au 31 décembre 2023. Le nombre moyen de jours de télétravail est calculé en tenant compte uniquement des agents ayant posé au moins 1 jour de télétravail sur la période. Source : données DRH.

3.2.3. Les congés maternité et pour adoption (femmes)

66 femmes ont bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption en 2023 (61 en 2022), pour une moyenne de 92,5 jours d'absence à ce titre au cours de l'année. Cela représente une diminution de 14% du nombre moyen de jours par rapport à 2022.

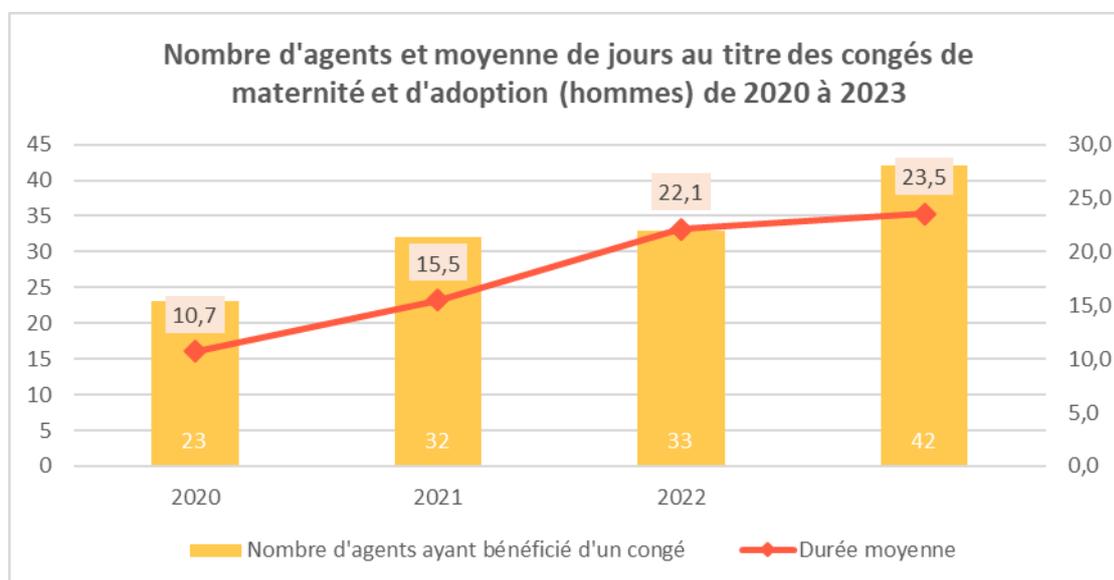


Un congé maternité est décompté au titre de l'année 2023 dès lors qu'il comprend au moins une journée sur l'année civile concernée. Seuls les jours d'absence au titre de l'année 2023 sont pris en compte. Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2023.

3.2.4. Les congés paternité et pour adoption (hommes)

Pour rappel, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant a été doublée depuis le 1^{er} juillet 2021. Elle est désormais de 25 jours calendaires (au lieu de 11 auparavant), dont : 4 jours obligatoirement consécutifs aux 3 jours de naissance à prendre immédiatement après la venue au monde de l'enfant, et 21 jours pouvant être posés en 1 ou 2 périodes d'au moins 5 jours.

En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à 32 jours contre 18 auparavant, comprenant une période obligatoire de 4 jours calendaires accolés aux 3 jours de naissance et une période facultative de 28 jours. Le congé adoption est également allongé à 16 semaines.



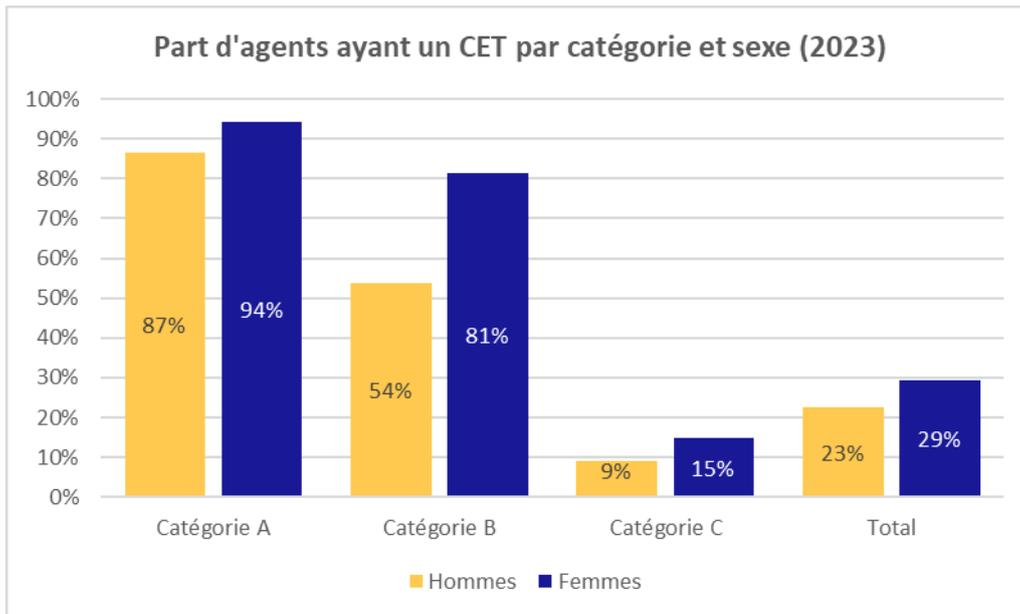
Un congé de paternité est décompté au titre de l'année 2023 dès lors qu'il comprend au moins une journée sur l'année civile concernée. Seuls les jours d'absence au titre de l'année 2023 sont pris en compte. Sources : données DRH 2020 à 2023.

46 hommes ont bénéficié du congé de paternité en 2023.

La réforme du congé de paternité au 1^{er} juillet 2021 se traduit par une augmentation de 8 jours de la durée moyenne du congé de paternité.

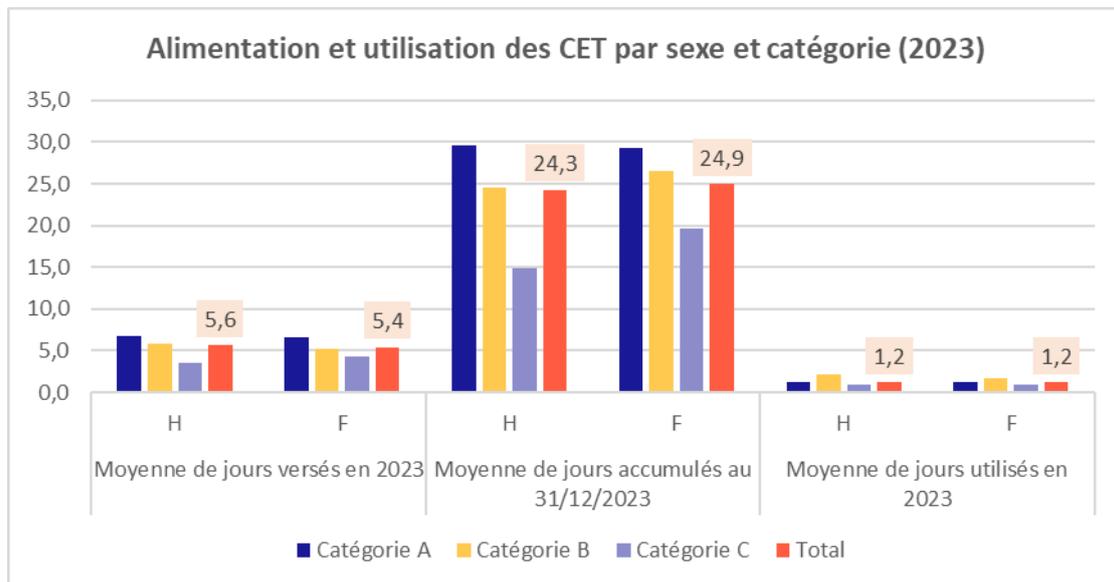
3.2.5. Les comptes épargne temps (CET)

Au 31 décembre 2023, 1 300 femmes (1 202 en 2022) et 612 hommes (538 en 2022) disposent d'un CET, soit respectivement 49% et 14% des effectifs totaux. Cela représente une augmentation de 8% du nombre de CET pour les femmes et 14% pour les hommes, par rapport à 2022.



Source : RSU 2023

En moyenne, les femmes ont accumulé au 31 décembre 2023 sur leur CET 24,9 jours contre respectivement 24,3 jours pour les hommes. L'alimentation des CET a été inférieure pour les femmes en 2023 (5,4 jours en moyenne pour les femmes contre 5,6 pour les hommes). Les niveaux d'utilisation sont similaires.



Source : RSU 2023

3.2.6. L'engagement de la Région Grand Est en faveur de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Dans le cadre de l'élaboration et l'application de son règlement du temps de travail adopté en 2019, la Région Grand Est porte une vigilance particulière à la conciliation et l'articulation des temps de vie.

A titre de rappel, les dispositions inscrites dans le règlement d'organisation et de gestion du temps de travail concourent à l'objectif de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment :

- En matière d'horaires variables : la Région Grand Est a adopté des plages horaires fixes réduites, entre 9h15 et 11h15 et entre 14h et 16h, soit une durée cumulée de 4 heures qui correspond à la durée minimale requise dans le cadre d'une organisation en horaires variables. En dehors de ces plages horaires, les agents exerçant sur les sites administratifs peuvent organiser leur temps de travail de manière à favoriser la conciliation avec leurs temps de vie personnelle, dans le respect des plages horaires variables (entre 7h et 19h), de la durée de travail qu'ils doivent réaliser (39h10 par semaine soit 7h50 par jour) et des obligations de continuité du service public. En outre un dispositif dit de crédit-débit est instauré pour permettre le report d'un nombre maximum de 6 heures de travail d'un mois sur l'autre.
- En matière de temps partiel sur autorisation : les demandes de temps partiel sur autorisation peuvent être formulées par les agents à tout moment de l'année. Un délai de principe de 2 mois s'applique entre la demande d'évolution de la quotité de travail et la mise en œuvre du temps partiel, mais ce délai de prévenance peut être réduit dans l'intérêt de l'agent pour prendre en considération une situation personnelle particulière (événements familiaux, santé...). Dans l'application des règles, la Région Grand Est favorise autant que possible la validation des demandes de temps partiel sur autorisation.
- En matière de télétravail : la Région Grand Est a mis en place un dispositif permettant aux agents exerçant un métier éligible au télétravail de bénéficier jusqu'à 82 jours de télétravail par an pour un agent à temps plein, soit une moyenne de 2 jours de télétravail par semaine modulable dans la limite de 3 jours sur une semaine.

Après un bilan positif les modalités ont évolué au 1^{er} janvier 2024 pour contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

- o La réduction de 6 à 3 mois du délai pour télé travailler pour un nouvel arrivant,
- o La validation de la convention de télétravail par le seul n+1 (suppression de la validation supplémentaire du n+2),
- o L'ouverture de la possibilité de poser le télétravail par demi-journées,
- o L'ouverture à de nouveaux métiers.

En matière de gestion des RTT : les agents exerçant sur les sites administratifs travaillent en principe selon une durée de travail hebdomadaire de référence de 39h10 ouvrant droit à une compensation à hauteur de 23 jours de RTT.

Les règles de gestion sont très souples : par journée ou demi-journée, consécutivement sans plafond cumulatif (sous réserve du respect des 31 jours calendaires consécutifs d'absence du service), avant ou après des jours de congés annuels, ainsi qu'entre deux périodes de congés annuels.

Par ailleurs, la Région a défini un certain nombre de bonnes pratiques concernant l'organisation des temps de réunion et l'usage des outils numériques de communication :

- Le recours aux outils numériques (audioconférence et visioconférence) est privilégié pour l'organisation des temps de réunions afin d'éviter des déplacements entre les sites qui facteurs de fatigue. Les temps de réunion sur un site commun ont plus vocation à favoriser la cohésion.
- Les réunions de travail internes en présentiel sont organisées dans la mesure du possible dans la plage horaire de 10h à 16h, en tenant compte des délais de route et du respect du temps de pause méridienne obligatoire fixé à 30 minutes minimum.
- Les agents de la collectivité sont invités à ne pas envoyer de mails professionnels en dehors des plages horaires variables de travail définies par le règlement du temps de travail (avant 7h et après 19h) et bénéficient du droit de ne pas répondre aux éventuels mails reçus en dehors de leurs horaires et cycles hebdomadaires de travail sans que cela ne puisse leur porter préjudice.

Ces dispositions relatives au droit à la déconnexion ont été formalisées dans le cadre d'une « Charte du bon usage numérique » à laquelle chaque agent est invité à se référer. La collectivité est vigilante à son respect.

La Région Grand Est participe également à la bonne articulation des temps de vie au travers de la politique d'action sociale qu'elle subventionne, à hauteur de 1 660 000€ pour le CNAS et de 800 000€ pour l'Amicale pour l'année 2023. Pour cette dernière l'augmentation a été de 300 000€ par rapport à l'année 2022. A titre d'exemple :

- L'Amicale du personnel anime des sections sportives. L'organisation des entraînements principalement pendant les temps de pause méridienne facilite la participation des agents à une activité sportive, bénéfique tant pour leur santé physique que leur bien-être mental, tout en leur permettant de répondre à leurs obligations familiales et personnelles en fin de journée. L'accès à ces activités est en outre favorisé par les tarifs attractifs pratiqués grâce à la subvention de la collectivité, à raison de 20€ par an et par amicaliste.

- Le CNAS⁴ offre des prestations en faveur des familles, telles que la participation aux frais de garde d'un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans ; la participation aux frais d'inscription d'un enfant de 12 ans ou moins à un accueil de loisirs sans hébergement ; ou encore la participation à l'achat de tickets CESU⁵ permettant de financer des services à la personne en matière de garde d'enfant, de prise en charge de la dépendance et d'aide aux tâches ménagères.

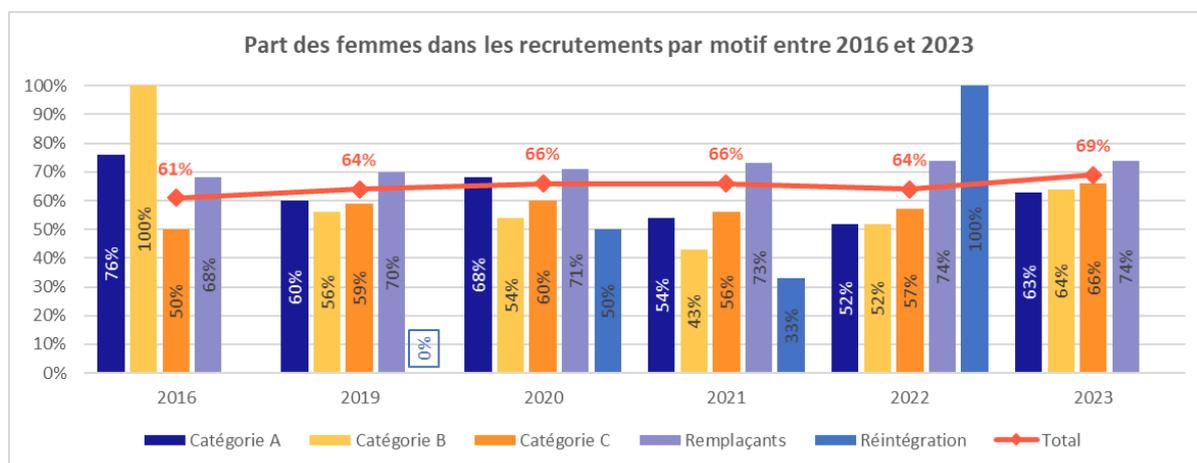
Toutes ces mesures sont actuellement un facteur d'attractivité pour la collectivité qui se situe parmi les plus attentive aux conditions de travail de ses collaborateurs. Des évolutions seront discutées dans le cadre de la construction en mode participatif de la stratégie de la Marque Employeur.

3.3. La mobilité

3.3.1. Les recrutements

En 2023, les femmes ont représenté 69% des recrutements tous motifs confondus.

Dans la continuité des années précédentes, elles sont particulièrement majoritaires dans les recrutements de remplaçants (74% en 2023 comme en 2022).



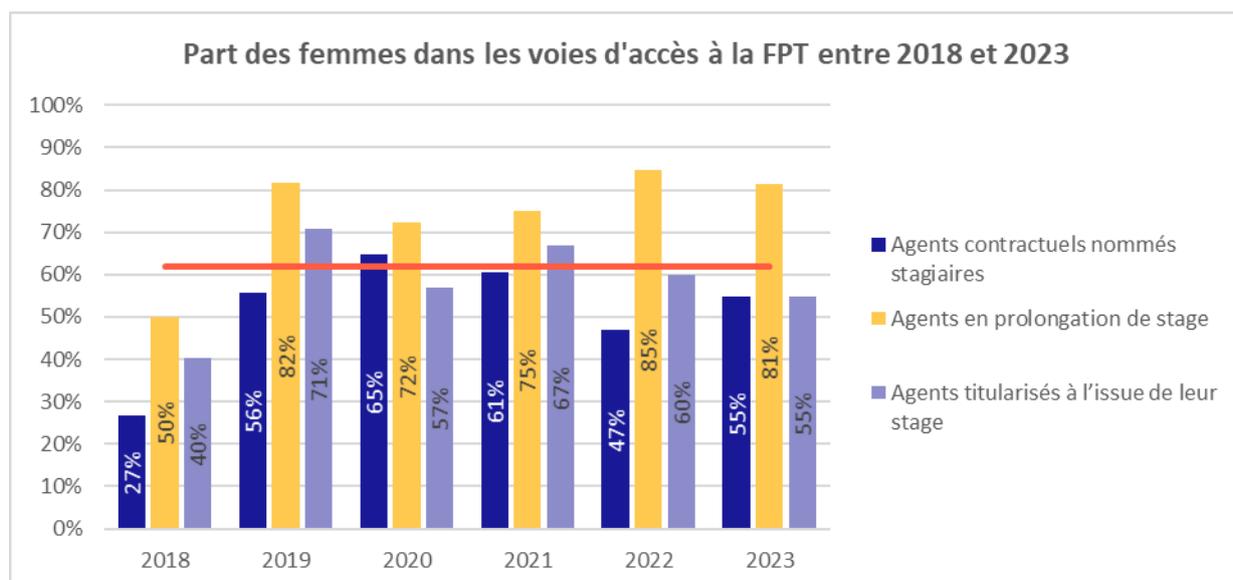
Données indisponibles pour les années 2017 et 2018. Source : données DRH, bilans sociaux et RSU 2016, 2019 à 2023. Pour l'année 2019, 1 seul agent, homme, a bénéficié d'une réintégration.

⁴ Le Comité national d'action sociale (CNAS) est une association loi 1901, créée en 1967 et proposant une offre complète de prestations d'action sociale aux agents employés par des collectivités, établissements et organismes territoriaux.

⁵ Chèques Emploi Service Universel

3.3.2. L'accès au statut de fonctionnaire

En 2023, tout comme en 2022, la proportion de femmes parmi les agents contractuels nommés stagiaires est inférieure au taux de féminisation des effectifs alors qu'il était similaire en 2021, il faudra donc observer si cette tendance se confirme ou s'infirme dans les prochaines années. La proportion des agents titularisés à l'issue de leur stage est similaire au taux de féminisation des effectifs dans leur globalité. En revanche, depuis 2019, les femmes sont surreprésentées dans les agents concernés par une prolongation de stage⁶.

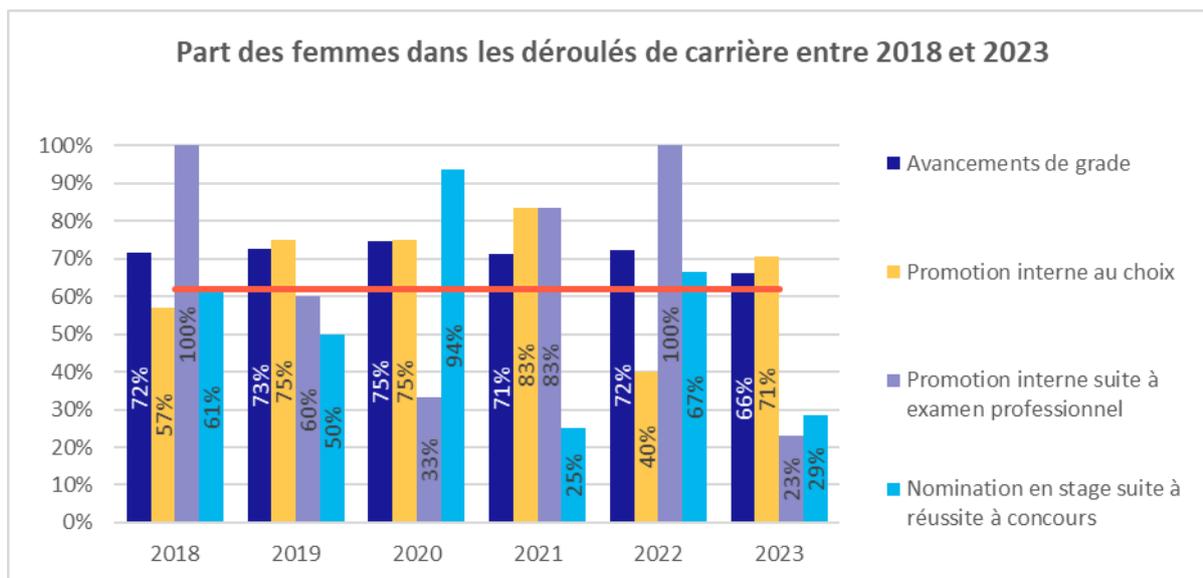


La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (62%). Source : bilans sociaux et RSU 2018 à 2023.

3.3.3. Les avancements et promotions

En 2023, les femmes ont été surreprésentées dans les avancements de grade par rapport au taux de féminisation des effectifs de la collectivité. Il s'agit d'une tendance observée depuis 2018.

⁶ Les congés de maternité ou d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée sont pris en compte dans la durée du stage pour un 10^{ème} de sa durée statutaire au maximum. Par exemple : pour un stage d'un an (365 jours), une ou plusieurs absences pour ces motifs sont prises en compte à hauteur de 36 jours. Les jours de congés pris à partir du 37^{ème} repoussent d'autant la date de fin de stage. Les congés de maladie non rémunérés, congés parentaux, de présence parentale, pour raisons familiales (élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à son époux(se), à un enfant ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave), de solidarité familiale ou pour convenances personnelles ne sont pas comptabilisés comme temps de stage. Ils reportent donc la date de fin de stage du nombre total de jours d'absence.



La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (62%). Source : bilans sociaux et RSU 2018 à 2023.

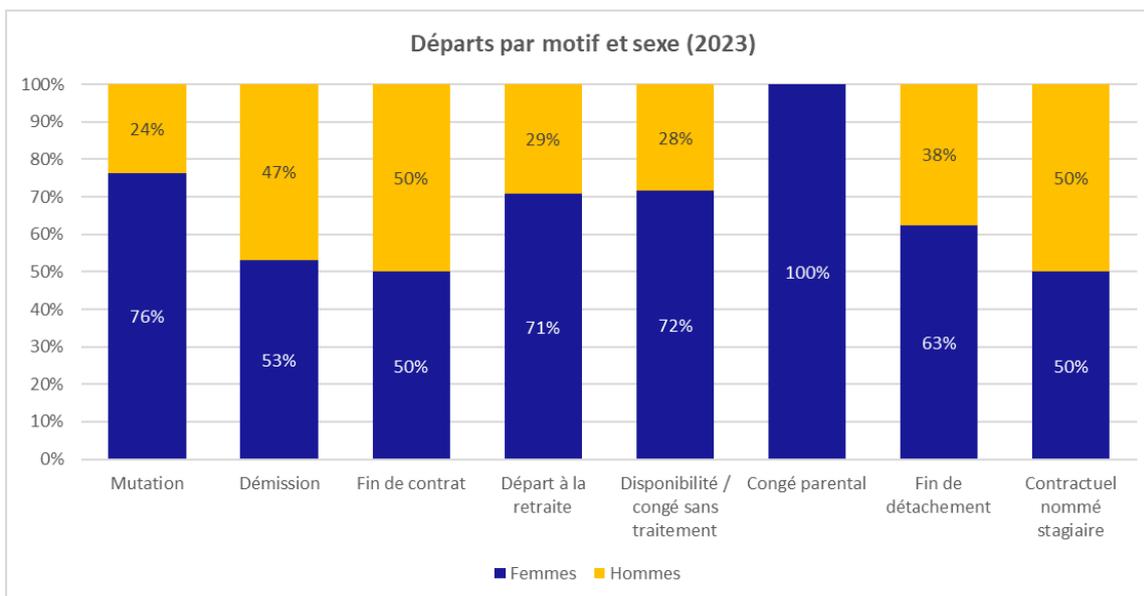
Les avancements d'échelon sont exclus de l'analyse car, pour rappel, ils sont réalisés depuis 2016 selon une durée unique fixée par les statuts spécifiques de chaque cadre d'emplois.

3.3.4. Les départs temporaires et définitifs

100% des agents absents en raison d'un congé parental en 2023 sont des femmes (96,8% à l'échelle de la FPT, 86% dans le privé pour 0,8 des hommes)⁷. Ces dernières sont également surreprésentées parmi les départs pour motif de disponibilité ou congé sans traitement (72%), notamment en ce qui concerne les disponibilités de droit (74%)⁸.

⁷ DGAFP, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Edition 2021

⁸ La mise en disponibilité est accordée de plein droit pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un enfant à charge ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie graves ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans ; pour suivre un conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

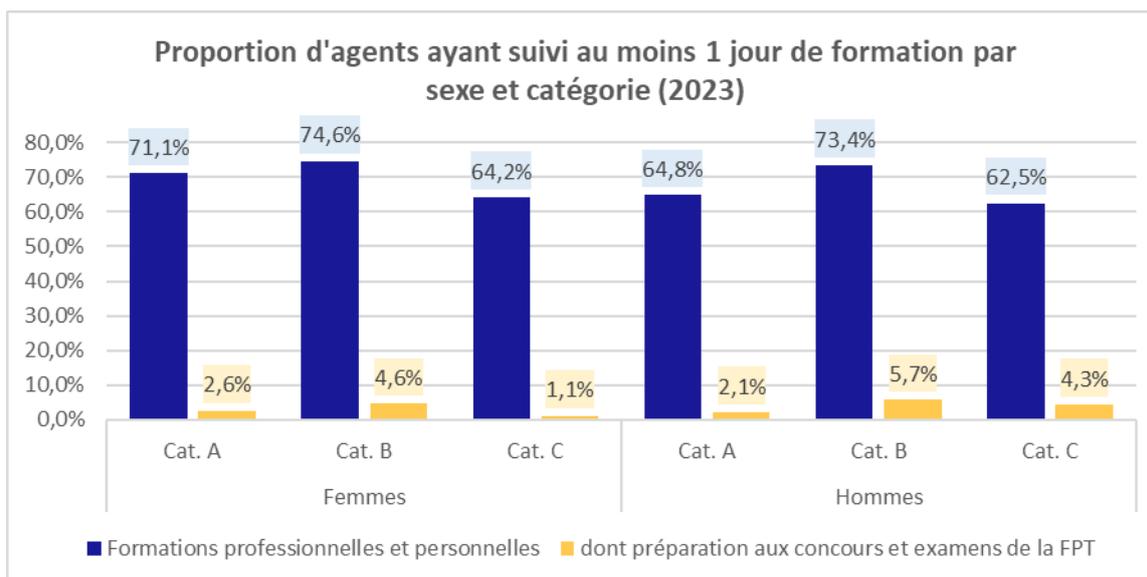


Seuls les motifs de départ les plus fréquents sont représentés. Source : RSU 2023.

3.4. La formation

3.4.1. La formation continue et les préparations aux concours

Au cours de l'année 2023, les départs en formation ont augmenté par rapport à l'année 2022, 66% des femmes (contre 64% en 2022) et 64% des hommes (contre 69% en 2022) ont bénéficié d'au moins 1 jour de formation, soit un écart de 2 points. La majorité des formations suivies sont des formations de perfectionnement et des formations de professionnalisation. Parmi ces agents, **2% des femmes et des hommes ont bénéficié d'une préparation aux concours et examens de la FPT.**



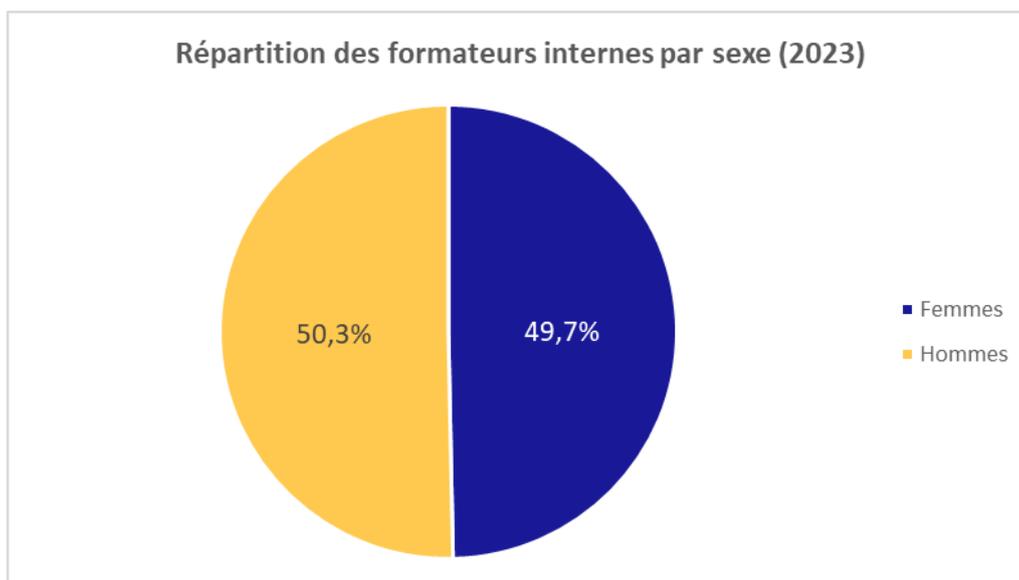
Périmètre d'analyse : agents fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent présents au 31/12/2023. Source : RSU 2023.

En outre, **6 femmes et 4 hommes** ont entamé une démarche de Validation des Acquis et des Expériences (VAE). **3 femmes et 1 homme** ont bénéficié d'un bilan de compétences. **3 femmes et 1 homme** ont bénéficié d'un congé de formation.

3.4.2. La formation interne

C'est un des axes de développement de l'offre de formation au sein des services de la Région. Ainsi, au 31 décembre 2023, 155 agents étaient habilités à être formateur interne au sein de la collectivité (contre 107 en 2022), dont 49,7% de femmes (41% en 2022). Cette proportion est légèrement plus élevée pour les catégories A (55%), proche pour les catégories C (44%) et sensiblement plus faible en catégorie B (38%).

Un des objectifs pour les années à venir est de solliciter davantage de femmes expertes pour qu'elles deviennent formatrices internes.



Source : données DRH.

3.4.3. Plan de formation contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la Région

Le plan de formation contre les violences sexistes et sexuelles débuté en novembre 2020 s'est poursuivi en 2023. Les objectifs de ces temps de sensibilisation et de formation visent 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.

Ainsi, 90 jours de formation ont été dispensés en 2023, à destination de 165 agents dont : 112 encadrants.

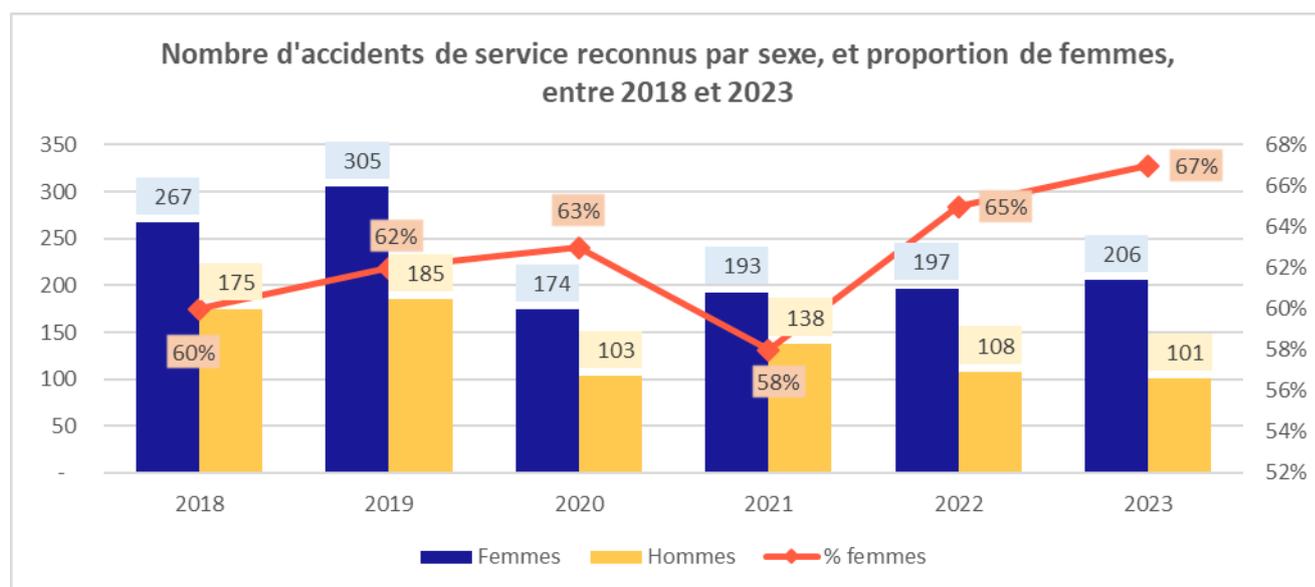
Un memo récapitulatif a été transmis à chaque participant à l’issue de la formation.

Par ailleurs dans le cadre des formations à la procédure disciplinaire et à l’enquête administrative, le plan égalité femmes-hommes a été présenté avec une sensibilisation aux propos sexistes réalisée auprès des encadrants des agents des lycées. 391 agents ont participé (encadrants et agents du service vie des lycées des Maisons de Région).

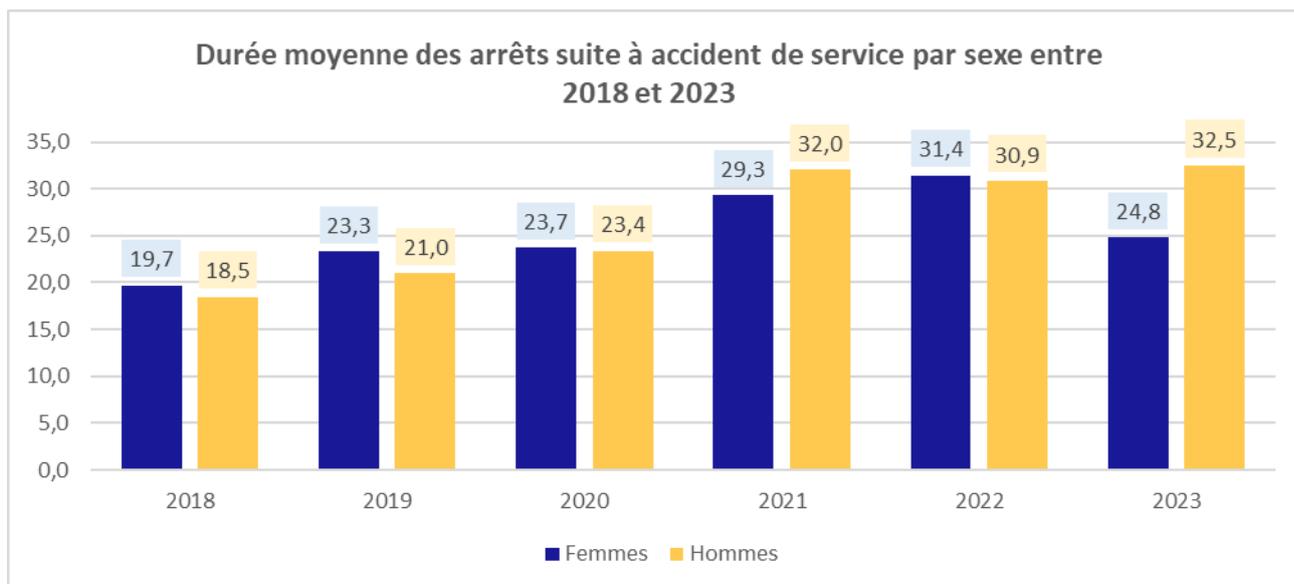
3.5. La santé au travail

3.5.1. Les accidents de service

En 2023, les femmes ont représenté 67% des agents victimes d’un accident de service. Cela concerne 206 agentes pour 197 agentes en 2022.



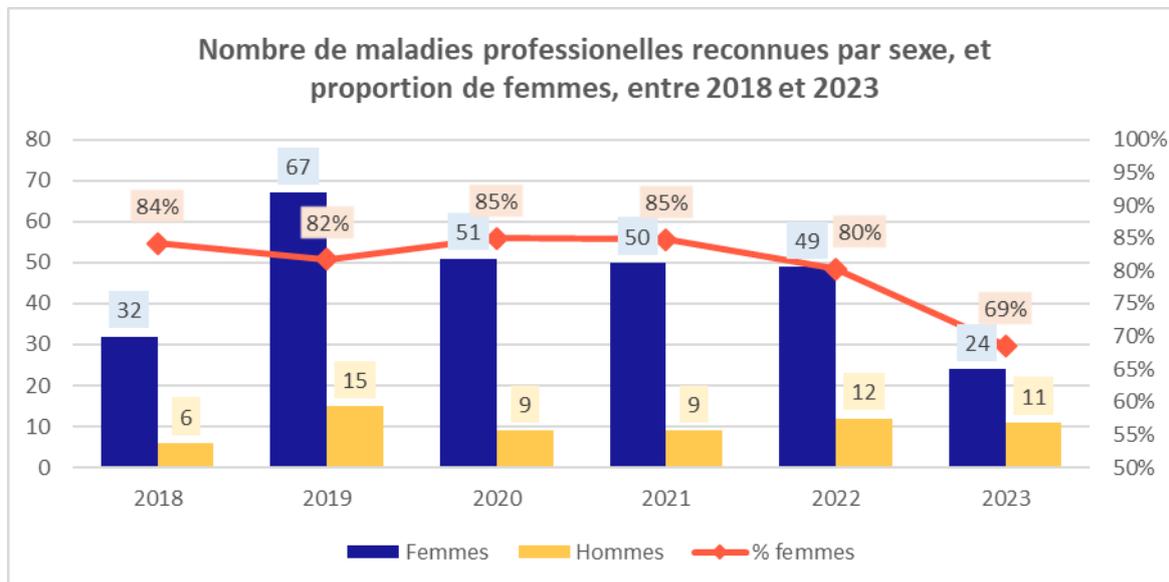
Données RASSCT.



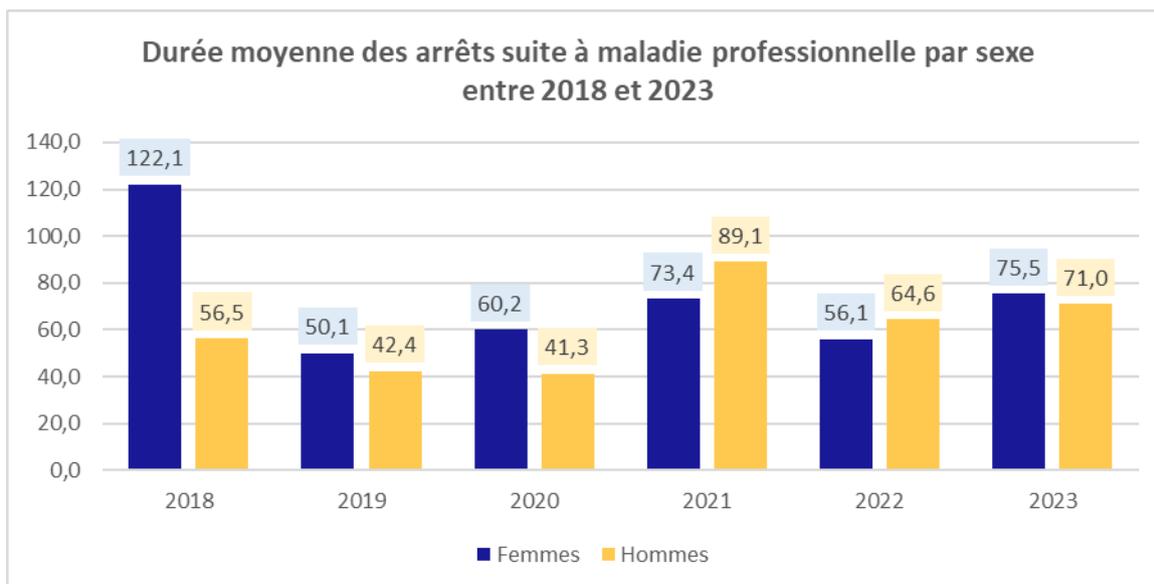
Données RASSCT.

3.5.2. Les maladies professionnelles

En ce qui concerne la proportion de femmes parmi les agents ayant déclaré une maladie professionnelle, elle a diminué à 7 agents sur 10 en 2023 (contre 8 agents sur 10 en 2022).



Données RASSCT.



Données RASSCT.

3.5.3. Cellule de signalement des actes de violence, harcèlement, discriminations, agissements sexistes

Pour rappel, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, complétée par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, est venue préciser **la mise en place dans les administrations, collectivités et établissements publics d'un « dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ».**

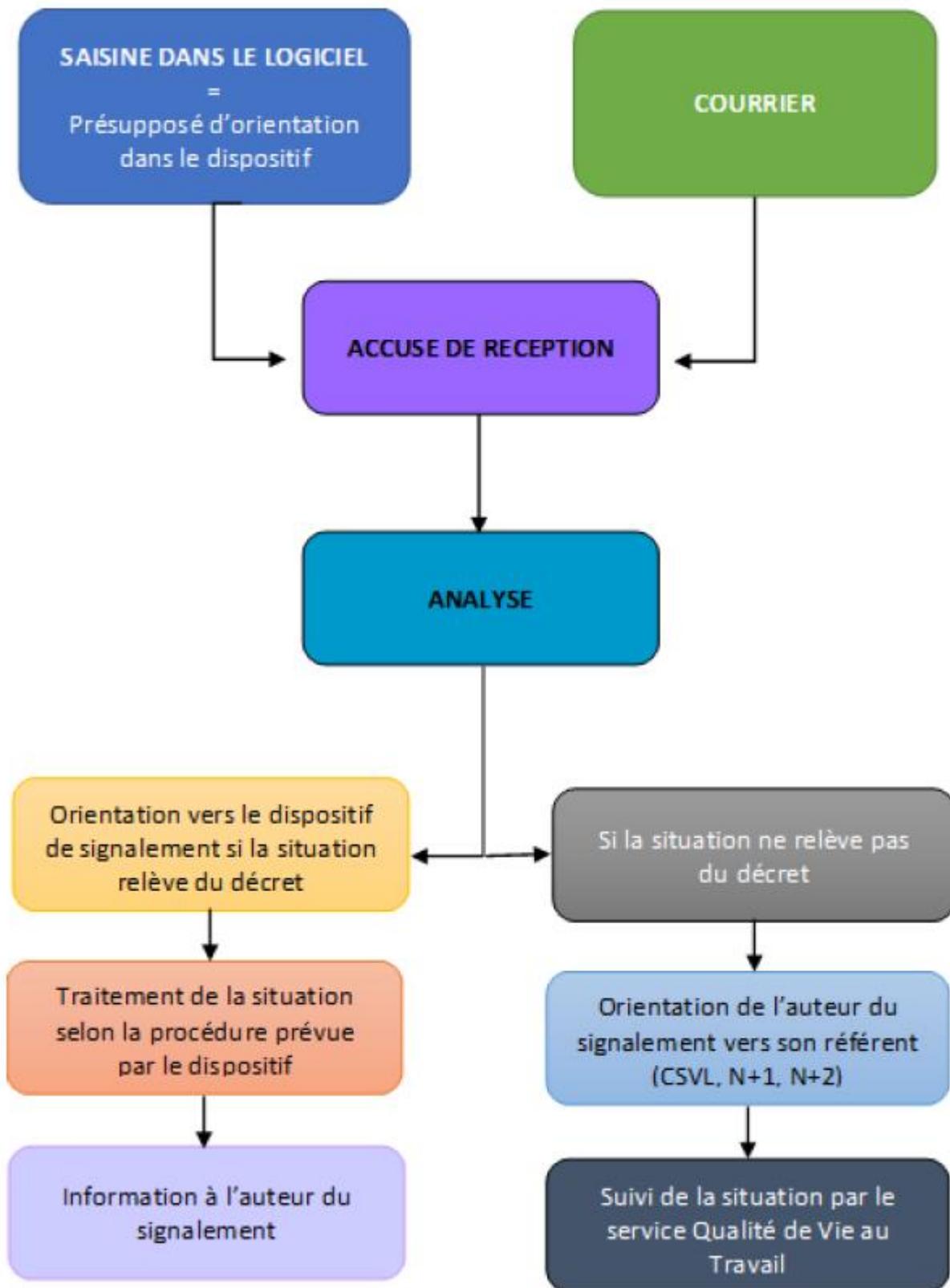
Au sein de la Région Grand Est, ce dispositif se traduit par **la mise en place d'une Cellule de signalement**, qui a été présenté aux membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et aux membres du comité technique (CT) en mars 2022. Les agents en ont été informés au cours du mois de mars 2022 par des communications spécifiques.

Le service QVT et le service Communication Interne de la DRH ont élaboré un **Guide pratique de la Cellule de signalement** détaillant le contexte de la mise en place de la Cellule, les différents actes pouvant faire l'objet d'un signalement, les modalités de saisine de la Cellule et le processus de traitement d'un signalement. Ce guide a été adressé à l'ensemble des agents avec la fiche de paie du mois de mars 2022. La Lettre Ensemble et la Newsletter de mars 2022 comportaient également un encart relatif au dispositif de signalement. En outre, l'ensemble des informations est accessible à tous sur une page dédiée de l'intranet C L'Est. Une identité graphique a été travaillée par le

service Communication Interne afin que le dispositif de signalement soit facilement identifiable par les agents.

La Cellule est constituée de représentants de la DRH (services QVT et Vie professionnelle) ainsi que de la DJP. Par ailleurs, la Région Grand Est compte trois assistants sociaux du travail, qui sont des professionnels de l'écoute soumis au secret professionnel et des partenaires privilégiés de la Cellule.

Détail de la procédure de saisine de la Cellule de signalement :



77 signalements ont été réalisés auprès de la Cellule en 2023. Parmi ces agents déclarés victimes, 70% sont des femmes et 27% sont des hommes.

64 signalements émanaient d'agents affectés au sein d'un établissement d'enseignement, 42 par des femmes et 20 par des hommes, et 13 signalements par des agents des sites administratifs 12 par des femmes et 1 par un homme.

Pour mémoire en 2022 **34 signalements ont été réalisés auprès de la Cellule en 2022.** Parmi ces agents déclarés victimes, 62% sont des femmes et 38% sont des hommes.

30 signalements émanaient d'agents affectés au sein d'un établissement d'enseignement, 18 par des femmes et 12 par des hommes, et 4 signalements par des agents des sites administratifs 3 par des femmes et 1 par un homme.

3.6. La rémunération

La rémunération des agents publics est définie par le Code général de la fonction publique (CGFP) et comprend notamment :

Le traitement indiciaire brut (TIB)

Également appelé traitement de base, il dépend du grade d'appartenance de l'agent ainsi que de l'échelon qu'il détient dans ce grade. Chaque grade comprend un certain nombre d'échelons, auxquels correspondent un indice brut (IB) et un indice majoré (IM). Le traitement indiciaire est calculé en multipliant par l'IM par la valeur du point d'indice.

Le traitement indiciaire augmente automatiquement à chaque avancement d'échelon dont bénéficient les agents. Ces avancements d'échelon sont réalisés selon une durée unique définie par les statuts spécifiques des cadres d'emplois de la fonction publique.

La valeur du point d'indice est définie par le Gouvernement.

Les agents à temps partiel à 80% et 90% bénéficient de conditions de rémunération avantageuses fixées par le CGFP, à hauteur respectivement de 6/7ème (85,7%) et de 32/35ème (91,4%).

L'indemnité de résidence (IR)

L'IR est versée obligatoirement à tout agent public affecté dans une commune ouvrant droit à une indemnité de résidence selon le classement défini par le Gouvernement. Elle vise à tenir compte des variations du coût de la vie selon les zones géographiques.

L'IR est égale à 1% ou 3% du traitement indiciaire brut et de la NBI si l'agent perçoit ce complément de rémunération. Elle évolue donc dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

Le supplément familial de traitement (SFT)

Le SFT est versé automatiquement à tout agent public qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales. Son montant comprend un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants à charge et un élément proportionnel au traitement indiciaire brut de l'agent. Des montants minimum et maximum sont également définis.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La NBI est versée aux fonctionnaires (titulaires et stagiaires) qui occupent un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulières. Les critères ouvrant droit à la

NBI, ainsi que le nombre de points d'indice majoré accordé, sont fixés par décret du Premier ministre.

La NBI est revalorisée automatiquement en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA est versée automatiquement aux agents dont l'évolution du traitement brut indiciaire est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Les avantages collectivement acquis

Également appelés « primes de l'article 111 » en référence à la loi du 26 janvier 1984 de création du statut de la FPT, ces primes ont été instaurées par les 3 anciennes régions. Leur maintien a été assuré aux agents à l'occasion de la fusion puis de la mise en place du nouveau régime indemnitaire de la RGE.

La collectivité verse donc ces primes aux agents recrutés avant 2016, dans les conditions définies par les 3 anciennes régions.

Le régime indemnitaire

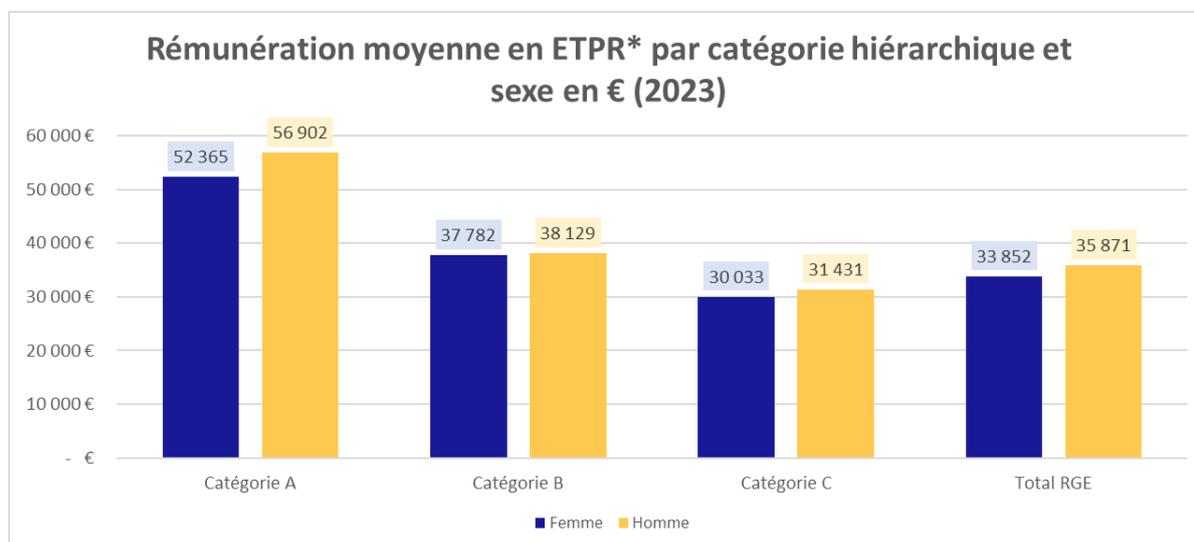
Il est instauré au sein de chaque collectivité, à titre facultatif, par délibération après avis du comité technique. Dans le cadre réglementaire en vigueur, il se décompose en 2 indemnités : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui tient compte des conditions d'exercice des fonctions et le complément indemnitaire annuel (CIA) qui valorise l'engagement professionnel individuel.

En dehors du régime indemnitaire, la quasi-totalité des éléments qui composent la rémunération des agents de la collectivité ne sont pas déterminés par la Région Grand Est mais par la réglementation nationale s'appliquant à l'ensemble des employeurs de la FPT.

Après correction des écarts de rémunération liés aux temps partiels, l'écart de rémunération entre femmes et hommes est de -5,6% à l'échelle de la collectivité.

En catégorie C, l'écart de rémunération est de -4,4%. En catégorie B, l'écart de rémunération est de -0,9%. En catégorie A, l'écart de rémunération est de -8,0%.

Dans l'ensemble de la FPT, le salaire net en EQTP des femmes dans la FPT s'élève en moyenne à 8,5 % de moins que celui des hommes. Moins élevé que dans les autres versants de la fonction publique, cet écart se réduit par rapport à 2019, de 0,4 point. L'écart est davantage marqué en catégorie A (19,8%) qu'en catégories B (7,2%) et C (9,9%)⁹.



*ETPR = Equivalent Temps Plein Rémunéré. Périmètre d'analyse : 7 052 agents présents rémunérés au 31/12/2023. Source : données DRH.

Les écarts de rémunération les plus importants sont observés en filière technique, notamment dans les cadres d'emplois des ingénieurs en chef (- 8,0%), et des techniciens (-7.8%).

Au sein de la filière administrative, la situation en matière de rémunération apparaît contrastée :

- Au sein du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, on constate un écart de rémunération en faveur des femmes de 5%
- En revanche, au sein du cadre d'emplois des attachés territoriaux, la rémunération moyenne des femmes reste inférieure de 5 % à celle des hommes.

⁹ INSEE, Les salaires dans la fonction publique territoriale, juillet 2022

Bien que le Conseil Régional ait adopté un régime indemnitaire de fonction, l'écart s'explique en partie par le fait que dans la filière technique les recrutements sont importants dans les métiers positionnés sur les premiers grades comme agents d'entretien ou agents de restauration.

4. ACTIONS ET PROJETS MENÉS PAR LA RÉGION DANS LE CADRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

4.1 AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

4.1.1 Un partenariat privilégié avec la Fédération régionale des centres d'informations aux droits des femmes et des familles

Renforcer le partenariat avec le réseau des Centres d'information aux droits des femmes et des familles (CIDFF) et la Fédération Régionale



Depuis 2020, la Région Grand Est et la Fédération régionale des centres d'informations aux droits des femmes et des familles du Grand Est (FR-CIDFF) ont engagé un partenariat en vue de renforcer l'action du réseau régional des CIDFF, lequel constitue un acteur central de la politique publique de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Dans le cadre de la convention tri-partite conclue avec l'État et la FR CIDFF en 2023, la Région poursuit son soutien aux 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 et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A l'appui d'un appel à projets proposé par la Région Grand Est, la FR CIDFF entend ainsi favoriser la complémentarité entre les différents CIDFF de la région Grand Est à travers l'émergence de projets interdépartementaux et/ou régionaux, l'une des thématiques suivantes :

- **L'égalité professionnelle ;**
- **L'accès aux droits en milieu rural ;**
- **La lutte contre les violences sexuelles et sexistes.**

En 2024, la Fédération a décidé de porter **à l'échelle régionale les 4 actions suivantes:**

- 1.« Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles chez les jeunes » qui permettra de sensibiliser entre 300 à 400 personnes dans le cadre de 35 à 40 actions collectives ;
- 2.« Promouvoir l'égalité femmes-hommes auprès des jeunes » avec pour objectif de sensibiliser entre 200 et 300 jeunes de 16 à 25 ans ;
- 3.« Favoriser l'égalité professionnelle en Grand Est » auprès de services RH des entreprises et collectivités territoriales, encadrants, représentants du personnel et plus généralement toute personne en lien avec des personnes victimes d'inégalité professionnelle;
- 4.« Favoriser l'accès aux droits des femmes en milieu rural » : cette action déployée sur l'ensemble du territoire va permettre aux femmes en milieu rural d'accéder à une information juridique pour recourir à leurs droits et prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles en milieu rural.

Ces actions ont été mises en œuvre en s'appuyant sur l'expertise des CIDFF du réseau pour **un montant total de 155 425 €.**

Par ailleurs, conformément aux engagements pris dans le cadre de la convention pluriannuelle, la Région Grand Est poursuit son **soutien à la structuration et au fonctionnement de la Fédération Régionale des CIDFF** dans son rôle de tête de réseau régionale associative en accordant une subvention de **60 000 euros.**

4.1.2 Poursuite de la diffusion du Reliomètre

Créer un outil de sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes à destination des jeunes

Afin d'ancrer une culture du respect et de l'égalité, la Région Grand Est a travaillé en 2023 avec les jeunes du Conseil Régional des Jeunes (Crj) sur la création d'un **outil de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, le Reliomètre**.

Ce support éducatif permet aux jeunes d'identifier les comportements toxiques dans leurs relations. Ce document à la forme circulaire reprend sept types de violences auxquelles l'on peut être confronté dans une relation :

Physiques ; Sexuelles ; Administratives ; Psychologiques ; Verbales ; Économiques ; Cyber-violences.

Dans chacune des catégories de violences, trois comportements sont énoncés en tenant en compte de trois catégories (Sérénité, Alerte et Danger).

Les principaux numéros d'urgence sont inscrits sur l'outil. Un QR code permet également de renvoyer vers des ressources utiles aux victimes de violences.



Le reliomètre, un outil d'évaluation du degré de violences

Depuis son lancement le 8 mars 2023, près de 100 000 exemplaires ont été diffusés à différentes structures (lycées, collectivités territoriales, associations, Maisons de Protection des Familles, CIDFF, etc.).

A l'horizon 2025, une version numérique sera déployée pour permettre une diffusion encore plus large du dispositif.

4.1.3 Le déploiement du plan Angela, dispositif de lutte contre le harcèlement de rue

Soutenir le déploiement de lieux sûrs pour accueillir les victimes de harcèlement de rue : déploiement du dispositif Angela.

Le harcèlement de rue, majoritairement subi par les femmes, subsiste encore.

Face à cette situation préoccupante, la Région Grand Est a décidé d'assurer la déclinaison du plan national Angela, en impulsant la création d'un réseau de villes partenaires sur le territoire régional. Le dispositif Angela permet à une personne qui se sent en insécurité dans la rue de pouvoir trouver refuge au sein d'un établissement partenaire (commerces, bars, administrations, lieux culturels, etc.) – identifié par un sticker – en demandant « où est Angela ? » afin de se faire aider.

De manière concrète, la Région Grand Est accompagne les villes volontaires à travers l'édition de supports :

- Des stickers à apposer sur les vitrines des établissements partenaires;
- Des flyers explicatifs;
- Un [tutoriel vidéo](#).

Depuis son lancement, Angela s'est déployé dans plusieurs villes volontaires du Grand Est : Mulhouse, Forbach, Colmar, Wittenheim. En 2024, le déploiement du dispositif Angela s'est poursuivi, en s'implantant à Montigny-les-Metz, Charleville-Mézières, Illkirch-Graffenstaden, Saint-Avold, Morhange et Romilly-sur-Seine.



4.1.4 Le soutien à l'aménagement de logements hébergeant des femmes en situation de violence

Soutenir l'aménagement et l'équipement de logements hébergeant des femmes victimes de violences.

L'accès à un hébergement, notamment d'urgence, constitue une mesure essentielle pour permettre aux femmes - et leurs enfants - de sortir d'une situation violente et se sentir en sécurité.

Outre la dimension sécuritaire d'urgence, l'hébergement constitue un préalable indispensable à toute reconstruction pour une femme victime de violence. Ainsi, de manière complémentaire à l'action de l'Etat en la matière, la Région Grand Est souhaite **améliorer les conditions d'accueil des femmes** en apportant un soutien financier aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes, proposant des lieux d'hébergement dédiés à ce public. Initié en 2023, **le soutien apporté par la Région porte sur l'achat de matériels électroménager et mobilier de logements destinés à leur accueil.**

En 2024, 12 projets ont été soutenus pour un montant total de 95 693,87 €.

L'élaboration de l'appel à projets et la sélection des projets ont été effectuées dans le cadre d'un travail partenarial avec les services de l'Etat, en particulier la Direction régionale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) qui a en charge l'attribution et le financement des places d'hébergement des femmes victimes de violences.

Un nouvel appel à projet sera lancé d'ici la fin de l'année 2024. Pour la première fois cette année, la Région Grand Est souhaite ouvrir cet appel à projets aux communes (justifiant d'un partenariat avéré avec des associations proposant une prise en charge globale et pluridisciplinaire de proximité de femmes victimes de violences). Une attention particulière aux projets mis en œuvre dans les territoires ruraux.

4.1.5 Aide à l'acquisition de téléphones et de cartes prépayées aux femmes victimes de violences

De nombreuses femmes continuent de vivre dans des situations de dangers et d'insécurité dans leur vie quotidienne. Face à ces situations, l'accès à une communication sécurisée s'avère être un élément essentiel pour leur protection et leur émancipation. La Région Grand Est permet à chaque femme, victime de violences intrafamiliales, de disposer d'un moyen de communication autonome et sécurisé.

Pour ce faire, la collectivité régionale soutient financièrement les associations œuvrant dans le champ de la lutte contre les violences faites aux femmes et a lancé fin d'année 2023 un appel à projets pour l'achat de packs de téléphones avec cartes prépayées.

En 2024, à l'issue de cet appel à projets, **5 projets ont été soutenus pour un montant total de 3 386,20 €.** Ce sont ainsi **122 téléphones et 167 cartes prépayées qui ont été remis aux femmes bénéficiaires.**

La Région Grand Est a attaché une attention particulière à ce que les associations candidates présentent les compétences requises concernant l'accueil et l'accompagnement de femmes victimes de violences intrafamiliales. Elles justifient toutes de la mise en place d'une prise en charge globale et pluridisciplinaire de proximité, adaptée à la situation de chaque femme victime de violences.

4.1.6 Le soutien aux Maisons des Femmes

La Région Grand Est, en partenariat avec d'autres collectivités, pourra, au cas par cas, selon le niveau d'ancrage des projets dans le territoire et leur contenu/format, renforcer le maillage des dispositifs "Maisons des femmes", à travers un soutien financier en investissement.

Les Maisons des femmes ont pour vocation d'offrir, en un lieu unique, l'ensemble des outils de prise en charge des femmes en difficulté ou victimes de violences.

L'enjeu est de constituer et de rassembler, dans un même espace, des professionnels de la santé (infirmières, sage-femme, psychologues, psychiatres), des travailleuses sociales, des éducatrices spécialisées, des policiers, des gendarmes, des avocats susceptibles d'aider les femmes tout au long du processus de soutien, de réparation et de reconstruction (démarches administratives en matière de droit, de santé, de police, de justice, mais aussi travail de soutien psychologique et reprise de confiance en soi par exemple).

Un projet a été soutenu financièrement par la Région Grand Est en 2024. Il s'agit du projet de Maison des Femmes de Nancy, inscrit au pacte territorial de relance et de transition écologique (PTRTE) du Grand Nancy, pour un montant total de 202 000 €, soit 10% du budget total en investissement.

4.1.7 Travail partenarial avec les maisons de protections des familles

La mise en place des Maisons de protection des familles (MPF) fait suite au Grenelle des violences conjugales, en septembre 2019. Elles renforcent l'engagement de la gendarmerie dans le suivi et l'accompagnement des victimes de violences conjugales. Elles coordonnent et mettent en cohérence la prévention avec l'ensemble de ces partenaires et élus et travaillent en partenariat avec des associations et fédérations de victimes. Le but des Maisons de protection des familles est de répondre présent auprès d'un public cible : les victimes et co-victimes de violences intrafamiliales (dont la jeunesse, les personnes en situation de handicap, les seniors).

Depuis 2022, la Région Grand Est entretient des liens étroits avec les MPF. En 2024, la Région Grand Est a doté l'ensemble des MPF en kits d'urgence et en Relatiomètres. Par ailleurs, les MPF sont également partie prenante des journées de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à destination des étudiants du secteur sanitaire et social organisées par la Région Grand Est.

La Région Grand Est a également initié une collaboration avec la Police Nationale.

4.1.8 La lutte contre le harcèlement dans les transports

Lutte contre le harcèlement dans les transports.

Chaque année, plus de 80 actes de harcèlement sont signalés par SNCF Voyageurs sur le périmètre de la Région Grand Est.

Un comité de pilotage présidé par la Conseillère Régionale déléguée à l'Égalité Femmes/hommes et le Vice-Président délégué aux Transports déplacements et infrastructures, a été mis en œuvre. Dans le cadre de ce COPIL siègent également la SNCF et l'État (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité et les forces de l'ordre).

3 axes de travail ont été identifiés :

- 1. Développer la formation et la sensibilisation aussi bien des agents SNCF que des usagers ;**
- 2. Développer la communication et la prévention ;**

Des supports ont été produits et des animations dans 3 gares (Charleville-Mézières (08), Forbach (57) et Saint-Louis (68) sont prévues 4 fois par an. 3 animations ont déjà eu lieu : le 27 juin 2023, le 19 octobre 2023 et le 30 janvier 2024 avec pour objectif de renseigner, informer et sensibiliser les voyageurs et de rappeler le numéro à composer en cas d'alerte, le 31 17.

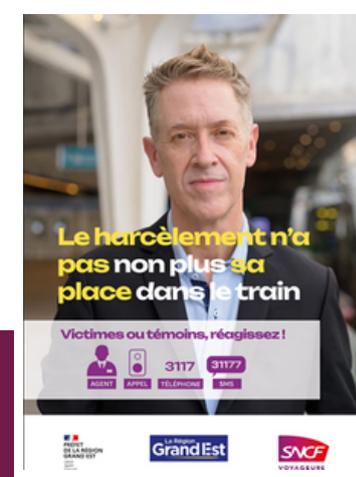
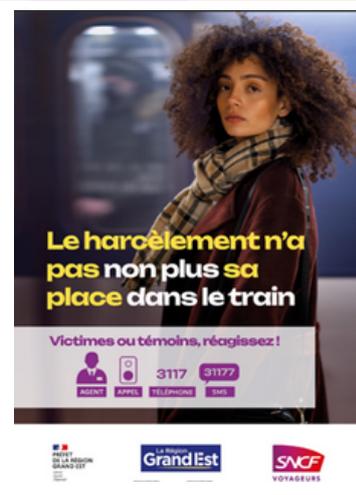
Pour la rentrée scolaire 2024-2025, des actions de sensibilisation spécifiques vers le public lycéen sont aussi prévues en partenariat avec l'Éducation nationale.

Un renforcement de la communication par affichage est prévu dans les 28 gares suivantes en 2024 :

Strasbourg – Mulhouse – Colmar – Selestat – Haguenau – Molsheim – Saverne – Saint Louis – Bischwiller – Erstein – Obernai – Benfeld – Cernay – Entzheim – Barr – Givet – Sedan – Rethel – Mohon – Nouvion sur Meuse – Charleville Mézières – Troyes – Forbach – Sarreguemines – St Avold – Bening – Metz- Sarrebourg

3. Mettre en place des marches exploratoires

Ces dernières ont été mises en place dans les 3 villes "test" et ont associé les usagères des transports afin d'identifier, dans les gares, les facteurs d'insécurité en vue d'améliorer le système. malgré des campagnes de communication spécifiques, aucune femme n'a pu être recrutée pour participer aux marches prévues en novembre-décembre 2023. une nouvelle approche s'est développée en 2024 en mobilisant davantage de villes concernées.



4.1.9 La fourniture de kit d'urgence aux femmes victimes de violences

Mettre à disposition des femmes victimes de violences des kits d'urgence



En situation de violence, de nombreuses femmes se trouvent dans l'obligation de quitter leur domicile précipitamment sans pouvoir emporter avec elles des produits de première nécessité.

Fort de ce constat, la Région Grand Est a décidé de s'associer à l'Agence du Don en Nature (ADN) afin de pouvoir fournir des kits d'urgence aux femmes victimes de violences. Concrètement, à travers une convention de financement, la Région Grand Est a subventionné l'association pour la fourniture des kits. Un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) basé à Reims, et rattaché à l'Association des Paralysés de France, a été chargé de leur confection.

La Région Grand Est a déjà fourni plus de 2000 kits à près de 60 structures du Grand Est (associations d'aides aux victimes, Maisons de protection des familles de la gendarmerie, services hospitaliers).

4.1.10 La sensibilisation des futurs professionnels du secteur sanitaire et social et médico-social en matière de lutte contre les violences faites aux femmes

Sensibiliser les futurs professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

Pour la deuxième année consécutive, la Région Grand Est organise des journées de sensibilisation auprès des étudiants des secteurs du sanitaire et social et du médico-social.

Les futurs professionnels du domaine, au regard de leurs missions, travaillent en proximité avec le public. Ils sont par conséquent susceptibles de se retrouver confrontés aux problématiques de violences notamment intrafamiliales.

La Région Grand Est souhaite que les étudiants s'engageant dans ces filières de formation, dont elle assure le financement, puissent être formés afin de leur donner les clés pour faire face à ce type de situations.

Un focus particulier sera porté lors de cette deuxième édition aux femmes victimes de violences en situation de handicap.

En partenariat avec la Fédération Régionale des Centres d'Information aux Droits des Femmes et des Familles, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, et l'Agence Régionale de Santé, la Région Grand Est participe à l'organisation de trois journées de sensibilisation à destination des futurs professionnels de santé sur les violences sexistes et sexuelles. Elles ont lieu le 26 novembre à Metz, Nancy et Reims et le 3 décembre 2024 à Strasbourg.

L'objectif est de permettre aux futurs professionnels d'identifier et d'orienter les victimes dans l'exercice de leur métier. En plus de la formation, chaque participant recevra un livret qui recensera l'ensemble des informations importantes de la journée, mobilisable dans leurs futures pratiques professionnelles.

Ces journées de sensibilisation ont vocation à toucher près de 6 000 étudiants (2 000 étudiants par territoire).

Pour l'année 2024 une nouvelle session est prévue à l'IRTS de Bain Saint Martin à destination des futurs professionnels de l'intervention sociale.

4.2 Agir pour la santé des femmes

- Soutenir les projets en offres mobiles de prévention, de dépistage et de promotion de la santé des femmes

Quelques repères concernant la santé des femmes :

Les femmes constituent un groupe de population ciblé par des problématiques de santé spécifiques et sujet à des inégalités dans l'accès aux offres en santé (soins, dépistage, prévention, actions de promotion de la santé).

Selon l'Observatoire des Inégalités, les femmes ont un taux de renoncement aux soins ainsi qu'aux programmes de dépistage plus élevé que les hommes, principalement en raison de difficultés financières, de mobilité ou encore de disponibilité. Ce taux de renoncement, que ce soit aux soins, aux dépistages ou encore aux programmes de prévention et de promotion de la santé est nettement plus accentué dans les territoires ruraux et les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

Dans ce contexte, il est essentiel pour des raisons de Santé Publique, de lutte contre les inégalité d'accès aux soins, de promotion d'un mieux vivre, de soutenir des actions qui ont pour finalités d'amener les femmes à plus et mieux prendre soin de leur santé au sens le plus global quel que soit leur situation socio-économique et ce, qu'elles vivent dans les villes ou en ruralité.

Dans le cadre de l'AMI MOBILITE 2023-2024, la Direction Santé a soutenu 5 camions aménagés et dédiés aux soins. ils ont ainsi permis de réaliser des activités de soins et de prévention, dont une partie à l'attention de la population féminine. Cette offre participe à la démocratisation de l'accès aux soins en permettant de se rendre sur les lieux de vie ne disposant pas d'une bonne qualité d'accès aux soins. ce déploiement mobile permet ainsi d'aller sur les lieux de travail, les quartiers prioritaires, les zones rurales, à destination d'une patientèle féminine. Le montant total alloué à ces initiatives s'élève à près de 900 000€.



4.2 Agir pour la santé des femmes

Soutenir les projets en offres mobiles de prévention, de dépistage et de promotion de la santé des femmes

Un autre AMI "Soutien aux projets contribuant à maintenir et améliorer la santé des femmes de la région du Grand Est" est actuellement en cours d'instruction. Il vise à soutenir, en investissement, des projets contribuant à améliorer la santé et le parcours des femmes confrontées aux pathologies et/ou situations suivantes : les maladies cardiovasculaires, l'endométriose, le dépistage de cancers, les troubles de la santé mentale y compris chez les parturientes et la ménopause. **Le budget alloué s'élève à 500 000 €.**

Dans le cadre du Pacte pour les Ruralités, la Région Grand Est engage une démarche visant à soutenir le déploiement de « Bus Santé des femmes dans les territoires ruraux du Grand Est ». A l'horizon 2025 et 2026 deux AMI « Bus Santé des femmes » vont permettre de soutenir deux démarches d'« Aller vers en santé ». L'une pour l'accompagnement de projets de campagnes de dépistage de pathologies ciblées et de cancers notamment du sein avec mammographe embarqué et l'autre pour l'organisation d'actions de prévention, de promotion et d'éducation à la santé. **Le budget prévisionnel alloué de la Région Grand Est s'élèvera à 2 800 000 €.**

Enfin, dans le cadre du Plan Régional Santé Environnement 4 (PRSE4), la Région Grand Est et l'ARS soutiennent le déploiement du projet FEES (Femmes Enceintes Environnement Santé), porté par l'APPA (Association pour la Prévention de la Pollution Atmosphérique). L'objectif du projet FEES est de permettre aux futurs et jeunes parents d'adopter des pratiques qui limitent au maximum leurs expositions aux substances toxiques présentes dans l'environnement (air intérieur, alimentation, cosmétiques, ...). Pour ce faire, des temps de formation et de sensibilisation sont proposés aux professionnels de la périnatalité afin de sensibiliser les femmes enceintes et les jeunes parents pour améliorer leurs environnements quotidiens. **Cette action, en œuvre depuis 2018 est soutenue à hauteur de 15 000 € par la Région Grand Est.**

4.3 Soutenir la place des femmes dans le monde de l'entreprise

4.3.1 Le plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat Féminin (PAREF)

- Soutenir et promouvoir l'entrepreneuriat des femmes.

Signé conjointement entre l'État, la Région, Bpifrance, la Caisse d'Épargne Grand Est Europe et BNP Paribas pour la période 2021-2023, le **PAREF** a permis le lancement **d'appels à projets** communs permettant de faire émerger des initiatives innovantes, expérimentales et impactantes en faveur de la valorisation de l'entrepreneuriat des femmes dans le Grand Est.

Les fonds mobilisés pour cet appel à projets sont apportés par l'Etat, la Région et Bpifrance, conformément à la convention de partenariat régional en faveur de l'entrepreneuriat féminin signée en décembre 2021 (50 000 € par l'Etat, 50 000 € par Bpifrance et 40 000 € par la Région). L'enveloppe financière de l'appel à projets s'élève à 140 000 € maximum.

Lors de l'Appel à Projets 2023, trente et une candidatures ont été déposées dont 12 ont été retenues après un échange avec chaque candidat lors d'une audition composée de représentants du PAREF.

les membres du PAREF ont mené plusieurs actions pour l'année 2024 :

- Un prolongement sur 2024 de certaines actions retenues dans le cadre de l'Appel à Projets 2023 (par l'Etat et BPI) ;
- L'entrée dans un processus d'accélération financé par ailleurs par BPI de 10 dirigeantes d'entreprises identifiées pour représenter le Grand Est à l'évènement « 101 Femmes de Matignon » ;
- Une journée organisée en décembre visant à valoriser les actions retenues dans le cadre des Appels à Projets PAREF et le parcours des 10 Femmes de Matignon issues de la RGE. Cette action, portée par la Région, sera l'occasion de s'appuyer sur plusieurs observations qui perdurent :
 - o Les femmes créent moins d'entreprises que les hommes (ratio de 1/3 – 2/3 environ) ;
 - o Les femmes ont d'avantage recours à l'accompagnement pour créer leur activité (un peu plus de 50 % sur nos dispositifs régionaux) ;
 - o Les femmes financent moins leur projet avec le concours de financement bancaire ou assimilées ;
 - o La typologie de projets portés par les femmes reste majoritairement éloignée de certains secteurs d'activité

La Région Grand Est mène depuis 2018 une politique volontariste de soutien à la création-reprise d'entreprise pour développer l'entrepreneuriat sur le territoire. Une attention particulière est portée sur la dynamique entrepreneuriale des femmes à travers plusieurs dispositifs. Parmi ces derniers, on peut citer les Chèques CREA. Il s'agit là d'une participation de la collectivité au paiement de conseils et d'accompagnements dispensés par des opérateurs labellisés par la Région. Les femmes représentent plus de la moitié des bénéficiaires (52%).

Pour plus d'informations : [Les aides régionales à la création et la reprise d'entreprise](#)

4.3.2 Elles Osent en Grand Est : un programme de leadership dédiée aux femmes



Mettre en place des actions favorisant le leadership féminin

« Elles Osent en Grand Est » propose chaque année à 12 porteuses de projets ou cheffes d'entreprises âgées de 25 à 35 ans de renforcer leur potentiel en leur donnant les clés nécessaires pour oser.

L'accompagnement proposé s'établit à deux niveaux :

- Des temps de rencontres en Grand Est durant lesquels les participantes bénéficient d'ateliers pratiques centrés sur le développement de savoirs-être autour de 4 séquences collectives et 4 séquences de coaching individuel ;
- 1 mission professionnelle au Québec permettant aux jeunes femmes accompagnées d'enrichir leur vision de l'entrepreneuriat et du leadership féminin à travers la découverte des pratiques nord-américaines.



La promotion 2024 s'est rendue au Québec du 20 au 26 avril pour un programme riche et ponctué de rencontres professionnelles entre les villes de Québec et Montréal. Moment phare de la mission professionnelle : la participation au forum provincial du leadership au féminin organisée par la chambre de commerce de la ville de Québec.

Au cours de ce forum, les participantes ont pu assister à des conférences inspirantes et resauter avec d'autres porteuses de projets. Le reste du programme a été rythmé par d'autres rencontres passionnantes avec des personnalités telles la présidente du Conseil du Statut de la femme, la présidente du conseil d'administration de la Jeune Chambre de Commerce de Montréal, et des formations dispensées par des experts de l'Institut de Leadership.

Dans l'objectif de valoriser les femmes entrepreneures dans le cadre de ses différents dispositifs afférents - et tout particulièrement du programme Elles Osent en Grand Est - la Région a organisé le 9 février 2024 une soirée de mise en valeur de l'entrepreneuriat féminin.

Depuis le lancement du programme en 2020, ce sont 47 jeunes femmes qui ont suivi le programme Elles Osent en Grand Est. Une cartographique interactive a été réalisée afin de mettre en lumière l'ensemble des projets des jeunes femmes accompagnées dans le cadre de ce dispositif.

Comme les années précédentes, les profils des candidates étaient variés et ont contribué à l'enrichissement du collectif :

- **Anne France Urban** : Propriétaire de la « Maison Barnabé », une maison hôtellerie responsable et engagée qui met au cœur l'humain et son bien-être ;
- **Cécile Gouzon** : Fondatrice de « ABCG Formation », formations e-learning spécialisées en cosmétiques et produits ménagers couvrant les aspects scientifiques et réglementaires ;
- **Louise Lepetit** : fondatrice de « La cité des Lionnes », communauté d'entraide et laboratoire de recherche et d'innovation autour de la santé globale des femmes ;
- **Ibtissem Houideg** : fondatrice de l'association « Les Enticelantes », service d'accompagnement de femmes vers leur insertion professionnelle par le biais du développement personnel et artistique.
- **Agnès Prevost** : fondatrice de l'association « Sans Filtre », ateliers destinés aux jeunes pour prendre conscience et confiance en leur valeur ;
- **Justine Maisonneuve** : fondatrice de l'entreprise « Quest and Fox », spécialisée dans la création de chasse au trésor sur mesure pour professionnels et particuliers ;
- **Raphaele Victor** : fondatrice de RAVI Accompagnement, entreprise d'accompagnement sur la transition socio-écologique pour d'autres entreprises ;
- **Jeanne Cuerva** : créatrice de « Atelier Akène », atelier floral en coopérative d'emploi avec fleurs françaises et de saison ;
- **Sybille Soler** : fondatrice de l'« Atelier Soler », atelier de fresques murales et estampes ;
- **Angélique Milot** : fondatrice de ArcCare, entreprise pour la conception d'équipements sportifs adaptés ;
- **Sarah Witz** : Fondatrice de la magazine trimestriel d'art floral de décoration d'intérieur et d'art de vivre « Fine Fleur » ;
- **Cindy Ruer** : fondatrice d'« Elégis », marque de vêtements responsables pour femmes confectionnés en France à partir de tissus revalorisés de grandes maisons.

4.3.3 Aide à la garde d'enfants pendant une formation professionnelle

La Région Grand Est facilite la mobilité des personnes en formation professionnelle par la prise en charge des frais de garde des enfants via le dispositif Fonds Régional d'Incitation à la Formation (FRIF). Un soutien renforcé est mis en place pour les familles monoparentales. Il s'agit d'une aide à hauteur de 80 € à 100 € par mois et par enfant âgés de 3 ans à 12 ans.

En 2023, 263 femmes ont été accompagnées pour un montant avoisinant les 1000 €. L'âge moyen des bénéficiaires est de 35 ans.

4.3.4 Les coopérations internationales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Œuvrer pour mettre en place des actions d'égalité au niveau transfrontalier, européen et international.

La stratégie régionale concernant la coopération internationale s'appuie sur une multitude d'accords internationaux, de principes universels et de chartes. La Région Grand Est oriente son action globale liée à ses collaborations européennes et internationales dans le cadre des Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies (Agenda 2030), des principes d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que ceux établis par la Charte de la Coopération décentralisée pour le Développement durable et par la Charte européenne de la coopération en matière d'appui à la gouvernance locale, les accords de Paris sur le climat, mettant en avant les concepts de partenariat, d'ouverture, d'échange et de réciprocité, entre autres.



Pour la Région Grand Est, l'égalité femmes-hommes n'est pas seulement une question infra-régionale ou nationale, mais un enjeu à aborder de manière plus globale, aux niveaux européen et international. C'est pourquoi la Région a choisi d'intégrer cette thématique de manière transversale et prioritaire dans les projets qu'elle déploie avec ses partenaires européens et internationaux, dans le cadre de sa politique de coopération internationale.

A titre d'exemple, des projets réalisés ou en cours de réalisation avec les régions partenaires :

- Soutien à l'inclusion sociale et économique des femmes, des jeunes et des personnes vulnérables à travers l'Economie Sociale et Solidaire dans la Région de l'Oriental au Maroc.
- Appui à l'égalité, à l'autonomisation et à la protection sociale des femmes au sein des régions partenaires de la Région Grand Est au Bénin, au Sénégal, au Togo et au Maroc ;

Dans le cadre de ce deuxième projet, une table ronde portée par la Région Grand Est, et soutenue par le Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères, s'est tenue à l'Hôtel de Région de Châlons en Champagne, le mercredi 22 mai 2024.

La thématique de cette table ronde était « L'autonomie et l'entrepreneuriat des femmes, quels défis ? ».

A cette occasion, des partenaires techniques du projet du Sud (ONG, associations) ainsi que des bénéficiaires du précédent projet Egalité Femmes-Hommes 2021-2022 ont pris la parole pour témoigner et partager leur expérience dans ce domaine, échanger sur les freins et les difficultés à l'insertion économique et à l'entrepreneuriat en tant que femmes, mais également les moyens mis en œuvre.

De plus, une mise en lumière de ce que fait la Région Grand Est sur son territoire au travers du dispositif "Elles Osent en Grand Est" a été faite avec l'intervention d'une bénéficiaire, qui a présenté son projet, son parcours et les démarches entreprises pour y aboutir.

Un atelier de sensibilisation « Prévenir les violences sexistes et sexuelles dans le milieu associatif et dans les projets de solidarité internationale », s'est également tenu le 27 novembre 2023 à Strasbourg dans le cadre de la campagne internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes et des filles, organisée tous les ans.

En 2024, aura lieu également à Strasbourg un nouvel évènement sur la thématique de la santé mentale et physique des femmes afin de partager les témoignages des acteurs engagés sur le territoire du Grand Est et à l'international en faveur du respect de l'égalité femmes hommes et de l'autonomisation des femmes.

Autre axe de coopération internationale, la solidarité internationale et l'éducation au développement (SI-EAD) qui font partie intégrante de la politique des relations extérieures de la collectivité régionale. Dans ce cadre, la Région Grand Est soutient les acteurs locaux engagés dans des projets de solidarité avec des pays tiers et appuie les actions d'éducation au développement sur son territoire. En 2023, à travers son programme régional d'appui aux initiatives locales de solidarité internationale et d'éducation au développement, la Région Grand Est a accompagné 5 projets menés autour de l'Objectif Développement Durable 5 « Egalité entre les sexes ».

4.4 La diffusion d'une culture de l'égalité auprès des jeunes



4.4.1 La sensibilisation des jeunes à la mixité des formations et des métiers concernant les filières techniques, scientifiques et numériques

Améliorer l'attractivité des filières professionnelles scientifiques, technique et numérique pour les femmes.

Dans le cadre de l'orientation des publics, la Région soutient des actions de promotion de la mixité au sein des métiers et des formations sur l'ensemble du territoire Grand Est.

Cette thématique, transversale aux actions en lien avec l'orientation des publics concerne des secteurs où les filles ou les garçons sont sous-représentés dans leur filière de formation ou professionnelle. Dans le cadre de webinaires thématiques à destination des prescripteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de l'orientation, une attention est portée sur la valorisation et les enjeux de mixité des métiers en fonction des données fournies par l'OREF Grand Est (exemple : métiers de l'intelligence artificielle - mars 2024).

Les transformations industrielles, numériques et environnementales du système productif régional nécessitent un haut niveau de technicité et de compétences scientifiques. Or les métiers de ces filières souffrent d'une sous-représentation des femmes.

Ce constat impose la nécessité d'améliorer l'attractivité des filières professionnelles scientifiques, techniques et du numérique à destination des jeunes filles et des femmes du Grand Est, ce dès le plus jeune âge et tout au long de leur parcours d'orientation.

Dans cet objectif, la Région a lancé un appel à projets « Elles + Grand Est = Sciences ».

5 dossiers ont été retenus pour un soutien en raison :

- du caractère innovant et ambitieux du projet pour répondre aux objectifs cités ci-dessus ;
- de la capacité à rendre l'information sur les filières et les métiers scientifiques, techniques, numériques plus accessible et fluide aux publics cibles sur l'ensemble du territoire Grand Est ;
- de la capacité à couvrir le territoire régional ;
- de la qualité des partenariats noués avec les acteurs institutionnels (Education Nationale, OPCO ...), économiques (entreprises, chambres consulaires, représentants des branches professionnelles...), organismes de formation et des structures d'accompagnement des jeunes, susceptibles de s'engager pour la promotion des filières scientifiques, techniques et du numérique auprès des filles et des femmes.

1. **L'association Scienticlub et son projet « Change Mak'Her »**, à destination de collégiennes et lycéennes issues du Grand Est. Il s'agit de développer des « soft skills » (compétences comportementales) orientées vers des métiers décisionnels et scientifiques à l'aide d'intervenants et professionnels mobilisés bénévolement sur chaque session. Une première année d'expérimentation permettra à 50 jeunes filles d'intégrer ce programme en 2024 ;

2. Femmes et sciences et leur Journée de sensibilisation qui permettra à 100 lycéennes de l'académie de Strasbourg de participer à une journée de sensibilisation animée par une sociologue spécialiste du genre, des stéréotypes et de l'affranchissement des codes. Des dialogues interactifs par groupes d'élèves et de femmes évoluant dans divers domaines seront organisés à cette occasion. Une BD (croquis) de cette journée sera réalisée par une jeune graphiste. Cet ouvrage est un des points-clés de la diffusion de l'information dans les classes après le retour des élèves au lycée ;

3. Automne Numérique – association Femina Tech : l'objectif est de mobiliser un public scolaire du territoire lorrain en vue de sensibiliser le public jeune et en particulier les jeunes filles aux métiers d'avenir de la filière du numérique pour une orientation éclairée et choisie (tables-rondes, conférences et ateliers à destination de jeunes filles qui leur permettent de rencontrer et d'échanger avec des professionnels sur les métiers techniques et numériques). Ce sont au total 15 à 20 établissements qui participent à ce salon (1700 visiteurs) ;

4. Le Challenge InnovaTech porté par l'association Elles Bougent (3 délégations en Grand Est) offre aux lycéennes et étudiantes l'opportunité de travailler sur des projets de haute technologie. Il permet ainsi aux jeunes filles, le temps d'une journée d'être plongées dans la vie d'une ingénieure/technicienne et de découvrir toute l'étendue des technologies et métiers de l'industrie du futur. Ce challenge permet aux équipes gagnantes au niveau régional de concourir ensuite sur le plan national. ;

5. Le réseau des Ambassadeurs et Ambassadrices de la mixité professionnelle porté par le CIDFF67 est constitué de personnes n'exerçant pas un métier traditionnellement attribué à leur genre. Il est également composé d'étudiants et étudiantes engagés dans des filières où ils et elles sont sous-représentés. Ce réseau intervient auprès des publics scolaires, et ce dès la maternelle, ainsi que des publics adultes en recherche d'orientation (demandeurs d'emplois, bénéficiaires de minima sociaux...). Ce sont au total près de 150 personnes qui seront touchées par ces interventions.

Pour donner suite à ce premier appel à projet, la Direction de l'attractivité des Métiers et des Formations s'est engagée en juin 2024 pour l'organisation d'Assises Régionales sur la place des filles et des femmes dans les métiers scientifiques, techniques et numériques à l'horizon 2025. Cette manifestation a pour objectif notamment de :

- Consolider l'interconnaissance et la coopération de tous les acteurs de la thématique sur le territoire Grand Est ;
- Repérer et valoriser les bonnes pratiques sur ces enjeux, tant à l'échelle nationale qu'internationale ;
- Nourrir l'action régionale afin de permettre notamment un essaimage des actions et une version renouvelée de l'appel à projet Elles+Sciences = Grand Est ;

4.4.2 La diffusion de la culture de l'égalité dans les lycées à travers le projet éducatif du Mois de l'Autre

Enrichir les actions d'animation de la vie lycéenne dédiées à la lutte contre les violences faites aux femmes

Soucieuse de sa jeunesse, la Région Grand Est poursuit une démarche active en matière d'éducation à l'altérité et aux enjeux qui peuvent s'y associer. L'action régionale appuie ainsi son action sur l'animation à la vie lycéenne et culturelle et notamment à l'appui de l'opération du **Mois de l'Autre**.

Ce projet éducatif, créé en partenariat avec le Rectorat, a pour objectif de réunir et mobiliser la jeunesse autour de la tolérance, de la connaissance de l'autre et de ses différences, à travers des actions mobilisant des supports divers (écriture, théâtre, jeux, créations, etc). Avec les programmes éducatifs relevant de l'animation de la vie lycéenne et culturelle, la Région soutient, voire propose en direct, des actions concrètes, avec l'objectif de contribuer à faire des lycéens les citoyens éclairés de demain.

Le regard des jeunes sur les questions d'égalité est déterminant pour le devenir de la société. Les élèves sont invités à réfléchir et travailler ensemble sur cette thématique dans le cadre du Mois de l'Autre.

A cet égard, les questions relatives à l'égalité femmes-hommes font partie intégrantes des sujets abordés dans le cadre de ce dispositif régional.

Dans le catalogue du Mois de l'Autre, sur les 250 actions répertoriées, près de 80 sont consacrées à l'égalité entre les femmes et les hommes, plusieurs priorités ont été ciblées :

- Éduquer à l'égalité entre les sexes ;
- Promouvoir la mixité des filières et des métiers ;
- 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.

Pour plus d'informations : [Le catalogue du Mois de l'Autre](#)

En 2023-2024, plus de 80 actions ont été menées dans les lycées du Grand Est autour des enjeux d'égalité femmes-hommes. Ce sont ainsi plus de 12 000 élèves qui ont été sensibilisés. La somme dédiée par la Région Grand Est pour mener les actions atteint près de 700 000 €.

FOCUS sur l'une des actions menées....

Ateliers autour du sexisme et stéréotypes de genre par l'association "Dis bonjour sale pute" au Lycée Kléber à Strasbourg

Ces temps de sensibilisation ont été proposés à tous les élèves de Première soit 455 élèves.

Lors de l'intervention de l'association, les élèves ont pu à l'appui de quizz se sensibiliser au sexisme, aux stéréotypes, au consentement, et aux différentes formes que peuvent prendre les violences et comment elles sont véhiculées à travers notamment la pornographie et les jeux vidéos.

4.4.3 La sensibilisation des jeunes dans le cadre d'événements culturels

Sensibiliser les jeunes dans les festivals culturels du Grand Est

Soutien au Festival "Toutes Nos Voix"

Diffuser la culture d'égalité, telle est l'une des ambitions que s'est donnée la Région Grand Est notamment en apportant son soutien à des initiatives originales à l'instar de celle portée dans le cadre de la deuxième édition du festival Toutes Nos Voix du 13 au 19 avril 2024.

Le festival « Toutes nos voix » est un festival citoyen, populaire et culturel qui met à l'honneur la parole des femmes, interroge leur place dans la société, et démontre que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est un accélérateur de progrès social et sociétal.

Conçu de manière itinérante, le festival s'est développé dans les 4 départements lorrains, à la rencontre de celles et ceux qui sont éloignés ou exclus des lieux de parole. De grands témoins, personnalités du monde artistique, documentaristes, personnalités engagées de la société civile ont également été sollicités pour participer à l'initiative.

Parce que les droits et l'égalité entre les genres s'énoncent dès le plus jeune âge, les initiateurs du festival ont décidé de construire un partenariat fort avec les publics scolaires et les étudiants, en organisant notamment une journée inter lycées le 15 avril à Tomblaine (54). 10 établissements et près de 200 personnes ont ainsi participé à cette journée.



4.4.3 Valoriser les femmes dans le milieu culturel

Valoriser les femmes issues du milieu artistique

Si la représentation des femmes dans le monde de la culture tend à évoluer positivement en 2024 selon l'Observatoire de l'égalité, il n'en demeure pas moins que des disparités persistent: les œuvres des femmes restent moins visibles, les aides à la création sont souvent plus faibles pour les femmes, elles sont également moins primées... Face à ce constat, la Région Grand Est s'est donné comme objectif de travailler à une meilleure égalité dans la culture.

Notons ainsi plusieurs initiatives soutenues mettant en exergue les soutiens apportés en 2024 permettant d'agir pour une meilleure représentativité des femmes dans le champ culturel:

Le projet Propulsion, co-porté par la compagnie Tangram en Grand Est, le Centre culturel Trifolion au Luxembourg et la Jazz Station en Wallonie, est un programme d'accompagnement de musiciens de jazz professionnels. L'un de leurs programmes, « **PropulsionWomen** », est entièrement réservé à l'accompagnement de musiciennes professionnelles afin de les accompagner dans la création d'un projet artistique.

La Région Grand Est les soutient financièrement dans le cadre de son dispositif de fonds de soutien de coopération culturelle transfrontalière à hauteur de 15 000 €.

Le projet FEDER d'accompagnement des entreprises culturelles régionales sur les marchés internationaux en France et à l'étranger (2023-2026) applique strictement les principes horizontaux de l'Union Européenne via une attention particulière à l'équilibre femmes-hommes dans la sélection des entreprises accompagnées, une sélection des entreprises réalisée selon des critères de qualité artistique des projets, de cohérence et de pertinence de la démarche vis-à-vis des marchés professionnels concernés, et une égalité de traitement des entreprises en terme d'accompagnement.

Des actions de prévention sont également mises en œuvre lors d'évènements :

En collaboration avec le collectif 50/50 actif dans le domaine du cinéma, qui œuvre à sensibiliser les institutions et les pouvoirs publics pour organiser des actions en faveur de l'égalité, l'équipe de CinEuro a, **lors du Forum Alentours 2024** (un forum professionnel organisé chaque été à destination des professionnels du cinéma de France et des pays voisins), utilisé les affichages anti-harcèlement du collectif dans les sanitaires afin de faire de la prévention.

4.4.3 Valoriser les femmes dans le milieu culturel

- Remettre sur le devant de la scène des
- femmes effacées de la mémoire historique

Les femmes à travers l'histoire ont été invisibilisées de notre champ de références. A travers les deux actions décrites ci-dessous, il s'agit bien de mettre en lumière les femmes qui ont fait et qui font l'Histoire.

Le projet mémoriel du Mur des Noms consiste en la construction d'un monument numérique à la mémoire des Alsaciens et Mosellans morts ou disparus pendant la Seconde Guerre mondiale, qui sera inauguré à l'automne 2025. Une attention particulière a été portée à l'égalité femme-homme car toutes les catégories de victimes ont été déclinées au masculin et au féminin (par exemple la catégorie de « Résistantes et résistants »). Par ailleurs, les femmes sont autant représentées que les hommes dans la centaine de fiches biographiques (explicitant le parcours de vie et de guerre à l'aide de photos et de témoignages) consultables sur les bornes au sein du monument. Enfin, l'équilibre femmes-hommes est également respecté au sein du comité scientifique du projet.

4.5.1. La féminisation des instances de gouvernance sportive



- Favoriser la féminisation de la gouvernance des organisations sportives



En tant que partenaire de 77 ligues et comités sportifs régionaux du Grand Est, la RGE propose un plan d'action en vue de fournir aux acteurs sportifs du territoire des outils pour avancer vers cet objectif de parité.

Suite aux retours de la consultation citoyenne lancée en 2022 sur la place des femmes dans la pratique sportive et les instances sportives dirigeantes, et à un atelier participatif proposé aux ligues et comités en octobre 2023, la Région Grand Est a identifié des pistes d'actions pour construire une démarche collective et concrète qui donne aux ligues les moyens d'initier, soutenir et développer la mixité au sein de leurs instances dirigeantes et ainsi favoriser l'engagement des femmes.

Suite à ces étapes de diagnostic, un plan d'actions a été initié par la Région. Il sera mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat avec les instances sportives en s'appuyant fortement sur les compétences du CROS – Comité Régional olympique et Sportif - mais aussi l'engagement et l'expérience du CNOSF – Comité National Olympique et Sportif Français.



Ce plan d'action a été présenté le 20 avril lors du Grand Prix d'Equitation Jump Est à Rosières aux Salines, devant des acteurs sportifs (ligues et clubs) et lors d'un webinaire destiné aux ligues et comités sportifs régionaux.

Les actions se classent selon 3 axes principaux :

Axe 1 : Faire évoluer les processus de recrutement

Afin de favoriser le renouvellement des effectifs et d'inciter davantage de femmes à s'engager dans les instances sportives dirigeantes, la Région a mis en place plusieurs actions :

- La création de fiches de mission pour clarifier et cadrer les missions de dirigeant au sein d'une ligue. Un atelier de prise en main des fiches a été organisé le 30 mai dernier par la Région en partenariat avec le CROS. Ces fiches missions ont été mises à disposition de l'ensemble du mouvement sportif ;
- La mobilisation des jeunes via différents axes de la politique Jeunesse de la Région (Conseil Régional des Jeunes, Collectif Lycéens) ;
- La promotion du mécénat de compétences afin de proposer de nouveaux partenariats avec les entreprises de proximité.

Axe 2 : Faciliter l'acquisition de compétences

Afin de d'encourager et faciliter la prise de missions des femmes mais aussi de tout nouveau dirigeant, il apparait primordial de se concentrer sur la formation et le partage d'expériences. Pour cela la Région, en partenariat avec le CROS Grand Est met en place les actions suivantes :

- Un programme de formations adapté, issu du cursus des « 300 femmes dirigeantes » mis en place au niveau national par le CNOSF. Le Grand Est a été choisi comme territoire pilote par le CNOSF pour déployer cette formation.
- Des temps de partage d'expériences : tables rondes avec partage d'expériences en présentiel et distanciel, webinaire, podcast. A l'automne 2024, des événements de partage d'expériences sont prévus en Alsace et Champagne-Ardenne.

Axe 3 : Motiver les évolutions

Enfin afin de créer une dynamique dans le Grand Est autour des enjeux liés à la parité, la Région souhaite accompagner les ligues dans le cadre de son partenariat, avec :

- Des temps réguliers via des rencontres à l'occasion d'événements sportifs, la valorisation de bonnes pratiques et de parcours de femmes engagées dans d'autres secteurs d'activité et en lien avec les membres du programme « Elles osent en Grand Est ». Dans ce cadre, la Région a co-animé et co-organisé le 31 mai 2024 une table ronde lors du séminaire Fées du Foot à Tomblaine.

4.5 Favoriser la féminisation du secteur sportif



4.5.2 La promotion de la pratique sportive féminine

Faciliter l'accueil des femmes dans les infrastructures sportives

Les freins identifiés dans le développement de la pratique sportive chez le public féminin sont à la fois liés à l'adaptation des équipements et à la valorisation de leurs performances. La Région Grand Est s'est efforcée d'intervenir sur ces deux axes en lien avec ses dispositifs d'intervention.

- **Inciter à l'aménagement d'infrastructures sportives favorisant la mixité**

Au titre de son dispositif régional de « Soutien aux investissements sportifs » en juin 2024, les critères d'éligibilité stipulent dorénavant l'obligation, pour le club principal résident de « justifier d'une pratique sportive mixte ou posséder obligatoirement une section féminine pour les disciplines collectives », ce qui implique l'obligation d'aménagement permettant l'accueil de pratiquants masculins et féminins sur les mêmes créneaux (nombre de vestiaires et sanitaires)

- **Soutenir la création d'équipes féminines professionnelles et les projets de performance des sportives de haut niveau, fers de lance du sport féminin.**

Après le partenariat spécifique engagé en lien avec le déploiement de son Plan Vélo, autour de la Team Komugi-Grand Est, première équipe cycliste féminine professionnelle du Grand Est qui évolue au niveau UCI Continental, la Région a décidé de mettre à l'honneur les équipes féminines de Metz Handball et Volley Mulhouse Alsace, Championnes de France et évoluant au niveau européen, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2024.

Le Club Grand Est intègre également 28 sportives de haut niveau sur 58 membres au total, soit une quasi parité. Elles ont été sélectionnées pour accompagner leur projet de performance olympique. Parmi elles, Sara BALZER, Vice-Championne olympique en sabre à Paris 2024.

CONCLUSION

Le présent rapport met en lumière l'engagement sans faille de la Région Grand Est en faveur de l'égalité Femmes-Hommes à travers la richesse des actions déployées tant à destination des agents de la collectivité que du grand public durant l'année 2024.

Sur le plan interne, il faut souligner, outre les formations et communications mises en place autour de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 19 novembre, le premier bilan établi de la mise en œuvre du dispositif de signalement, pour les agentes et les agents régionaux victimes ou témoins d'actes de violence, de harcèlement, de discriminations et d'agissements sexistes.

En 2024, les 24 actions du plan d'action vont être déployées notamment autour de la promotion de la mixité des métiers, du guide de la parentalité, de l'accompagnement des femmes vers les fonctions à responsabilité ou encore le renforcement des formations contre les violences sexistes et sexuelles.

Sur le plan externe, à travers ses compétences, la Région Grand Est a multiplié les initiatives pour faire du Grand Est un territoire plus égalitaire. Depuis 2022, elle a choisi de placer la lutte contre les violences faites aux femmes au cœur de ses priorités et l'engagement régional en la matière ne faiblit pas comme le démontrent les nombreuses actions initiées au cours de l'année, et décrites dans le présent rapport.

La diffusion d'une culture de l'égalité auprès des jeunes reste une grande priorité de l'action régionale. En effet, la sensibilisation des jeunes à la lutte contre les stéréotypes de genre est indispensable pour tendre vers une société plus égalitaire. A ce titre, la collectivité régionale a poursuivi ses actions de sensibilisation à destination du jeune public. Le Reliomètre, support créé par des jeunes et pour des jeunes, continue son déploiement et à connaître un engouement remarquable auprès des différents partenaires.

Après une année particulièrement riche, c'est avec une détermination renouvelée que la Région Grand Est s'engage à poursuivre sa mobilisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2025, qui sera marqué par la dernière année de mise en œuvre du plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes .

Le travail devra s'engager pour aboutir à l'élaboration d'un 3ème plan pluriannuel d'actions qui concrétisera l'ambition portée par la Région Grand Est depuis 2017.