

PLAN ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

LA RÉGION GRAND EST
S'ENGAGE EN FAVEUR
DE L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES

44 actions pour une **société**
plus inclusive et respectueuse de tous.

La Région
Grand Est

Sommaire

Table des matières

PLAN PLURIANNUEL D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES 2026-2028	1
Sommaire.....	2
Edito	4
Préambule.....	5
Introduction.....	8
Bilan du précédent plan pluriannuel (2023-2025)	10
Synthèse de la consultation menée sur la plateforme Ma Région Demain	14
.....	15
I – PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE REGIONALE.....	16
Propos liminaire	17
AXE 1 : GARANTIR UN DEROULEMENT DE CARRIERE IDENTIQUE AUX FEMMES ET AUX HOMMES	18
AXE 2 : ENCOURAGER LA MIXITE DES METIERS DANS LE DOMAINE TECHNIQUE ET DE L'ENCADREMENT DANS LES LYCEES.....	25
AXE 3 : POURSUIVRE LES ACTIONS QUI FAVORISENT L'EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE.....	29
AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES ET DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL.....	34
AXE 5 : DIFFUSER LA CULTURE DE L'EGALITE.....	38
AXE 6 : COMMUNIQUER AUTOUR DE L'EGALITE DES REMUNERATIONS.....	40
AXE 7 : PILOTER LA STRATEGIE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	44
II - PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LE GRAND EST.....	46
Propos liminaire	47
Agir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	49
AXE 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES.....	51
AXE 2: SOUTENIR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES	54
AXE 3 : SENSIBILISER ET FORMER LES ETUDIANTS DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES.....	56
AXE 4 : LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT DANS LES TRANSPORTS.....	59
AXE 5 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LE SPORT.....	60
Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.....	62
AXE 1 : SENSIBILISER LES JEUNES AUX ENJEUX AUTOUR DE L'EGALITE ET DE LUTTE CONTRE LES VSS	63

AXE 2 : VALORISATION DES LIGUES SPORTIVES ENGAGEES EN FAVEUR DE LA PARITE DANS LE SPORT	67
AXE 3 : VALORISATION DES FEMMES EN RURALITE	69
AXE 4 : PROMOUVOIR LA MIXITE DES METIERS.....	71
AXE 5 : ACCOMPAGNER LA SANTE DES FEMMES.....	72
AXE 6 : VALORISATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR ARTISTIQUE ET CULTUREL	74
AXE 7 : ACCOMPAGNER L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES.....	77
AXE 8 : SOUTIEN A LA GARDE D'ENFANTS POUR LES FEMMES EN FORMATION.....	78
AXE 9 : DEVELOPPER DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES A L'ECHELLE TRANSFRONTALIERE, EUROPEENNE ET INTERNATIONALE	79
AXE 10 : AGIR EN COMPLEMENTARITE AVEC LES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES	81



« Œuvrer à l'égalité entre les sexes et les genres est un objectif partagé qui engage l'ensemble de la société »

Malgré des avancées notables en matière d'égalité, des écarts et disparités subsistent encore. Ces dernières ne sont pas une fatalité. Elles sont le résultat de stéréotypes ancrés, de schémas éducatifs persistants. L'égalité ne se décrète pas : elle se construit, au quotidien, par l'éducation, la sensibilisation et des politiques publiques ambitieuses. C'est le dessein que nous poursuivons au sein du Grand Est depuis près de dix ans et que nous souhaitons maintenir et consolider dans le cadre du plan qui vous est ici présenté.

Je tiens d'abord à m'adresser aux agents et agentes de la collectivité régionale. Les actions que nous déployons confirment notre volonté de faire progresser l'égalité professionnelle au sein de nos lycées et de l'ensemble de nos directions. Cet engagement se traduit par une action résolue en faveur de l'accès des femmes aux métiers à forte technicité et aux fonctions d'encadrement, par l'accompagnement vers la prise de responsabilités et par le mentorat des talents. Encourager le leadership féminin et la mixité des métiers est une exigence de justice et d'efficacité collective. La désignation de référents « égalité » et la diffusion d'une culture partagée de l'égalité constituent les fondements durables de cette ambition.

Les constats dressés par le Haut Conseil à l'Égalité sur la persistance et la progression du sexisme en France appellent à une vigilance accrue¹. Le développement de courants idéologiques tels que le masculinisme, qui remettent en cause les droits des femmes, constitue une menace sérieuse pour l'égalité. Face à une adhésion encore trop large au sexisme hostile, la prévention et la sensibilisation, en particulier auprès des jeunes, doivent être renforcées. Conscients que le sexisme s'inscrit dans un continuum de violences, nous poursuivrons résolument nos actions de lutte contre les violences faites aux femmes. Cet engagement passe également par un soutien déterminé aux associations et une attention renforcée aux territoires ruraux, où les inégalités demeurent plus marquées.

Ce nouveau plan, s'il se place dans la continuité du précédent, vient consolider l'action régionale en matière d'égalité Femmes-Hommes. **Nous maintenons notre engagement et réaffirmons avec force et conviction notre volonté d'agir pour faire du Grand Est un territoire résilient et égalitaire pour toutes et tous.**

Franck LEROY
Président de la Région Grand Est

¹ <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/rapport-2026-sur-letat-des-lieux-du-sexisme-en-france-la-menace-masculiniste>

Préambule

Rappel des mentions légales régissant les principes d'égalité

La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, élément constitutif du bloc de constitutionnalité, affirme dans son article 6 que « *tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ». Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été réaffirmé par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors, et trouve à s'appliquer tant dans l'accès aux emplois publics que dans le traitement tout au long de la carrière. L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et pour tous et constitue une valeur capitale pour la démocratie.

Toutefois, des études réalisées par différentes institutions (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, Institut national de la statistique et des études économiques, etc.) ont mis en évidence au fil des années que des situations d'inégalités de traitement entre les femmes et les hommes subsistent au sein de la fonction publique.

Face à ce constat de décalage entre le cadre réglementaire et la réalité des situations, et consciente de son rôle d'exemplarité en tant qu'employeur public majeur sur son territoire, la Région Grand Est a décidé de s'engager pleinement pour assurer la réalisation de l'égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes au sein de ses services.

En signant la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en mai 2017, la Région Grand Est s'est engagée à agir contre les inégalités entre les femmes et les hommes à travers une politique volontariste et la mise en œuvre d'actions concrètes dans un délai de deux ans, autour de plusieurs priorités dont, notamment, la bonne gestion de ses propres ressources humaines. Deux plans d'actions pluriannuels en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été adoptés pour la période 2019-2021 et 2023-2025.

Des exigences croissantes fixées par la loi aux collectivités territoriales

Le législateur a également pris la mesure des manquements dans l'application effective des principes constitutionnels, réglementaires et moraux d'égalité entre les femmes et les hommes. Progressivement, un certain nombre d'obligations ont été posées vis-à-vis des employeurs publics.

- **La loi du 12 mars 2012 dite loi « Sauvadet »** prévoit d'une part la présentation annuelle d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'occasion du bilan social. D'autre part, elle adopte une approche par quotas pour

accélérer la réalisation effective de l'égalité entre les femmes et les hommes, en matière de nomination des représentants de l'administration dans les CAP (commission administrative paritaire), ainsi que de composition des équipes de direction dans les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants. Pour ce dernier cas, des contributions pécuniaires sont prévues en cas de non-respect des obligations.

- **La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** prévoit à terme que soit développée dans toutes les institutions publiques locales une approche intégrée de l'égalité Femmes-Hommes. Une politique dite « intégrée » est élaborée dans une démarche examinant de manière comparative la situation des femmes et des hommes concernés et identifiant les éventuelles inégalités entre les sexes, en vue de les réduire ou de les éliminer.

Cette loi, investit ainsi les collectivités territoriales d'une responsabilité et les soumet à un rendu compte de leur engagement et actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention. Les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants sont tenues de présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes préalablement aux débats sur le projet de budget.

- **Le 30 novembre 2018**, 7 des 9 organisations syndicales du secteur public (CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, FA-FP, CFTC, CFE-CGC) ont formellement adopté un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Plusieurs dispositions contenues dans ce protocole d'accord ont été transposées dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Parmi ces dispositions, l'obligation faite à tout employeur public d'élaborer, avant 2020, un plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle, additionnée de sanctions financières en l'absence d'élaboration ou de renouvellement.

- **La loi du 6 août 2019 prévoit également l'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement et de prise en charge des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, et l'abaissement du seuil pour l'obligation de parité dans les équipes de direction aux collectivités territoriales de plus 40 000 habitants.**
- **La directive européenne sur la transparence salaires du 10 mai 2023 qui impose aux Etats de la transposer en droit interne avant le 7 juin 2026.**

Les obligations sont les suivantes :

1. Avant l'embauche :
 - Dans les offres d'emploi mentionner la rémunération ou du moins la fourchette.
 - Interdiction de demander au candidat la rémunération de son ancien emploi.
 - Veiller au respect de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.
2. Après l'embauche :
 - Mettre à disposition des agents les critères utilisés pour déterminer le niveau de rémunération.
 - Répondre à chaque agent qui le sollicite sur ses perspectives d'évolution de son salaire.
3. Chaque année :
 - En cas d'un écart supérieur à 5% proposer avec les représentants du personnel un plan d'action pour diminuer cet écart.
4. En cas de manquement :

- Une sanction administrative proportionnelle à la masse salariale et à la gravité des manquements.
- Une perte d'aides publiques.
- Une indemnisation des salariés discriminés (100% de la perte).

➤ **La loi du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la Fonction Publique** en introduisant un index à l'instar de celui déjà obligatoire pour les entreprises privées. Le décret d'application du 13 juillet 2024 prévoit :

4 indicateurs notés sur un barème global de 100 points :

- **L'écart global de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires**, au sein de filières et catégories hiérarchiques équivalentes, noté sur **50 points** ;
- L'écart global de rémunération pour les **contractuels** recrutés sur **emploi permanent**, noté sur **15 points** ;
- L'écart de **taux d'avancement de grade** entre les femmes et les hommes, noté sur **25 points** ;
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu **les plus hautes rémunérations**, noté sur **10 points**.



INTRODUCTION

En Grand Est, il est important de rappeler que la rédaction d'un tel plan, au-delà de l'aspect légal et réglementaire qu'elle revêt, s'appuie sur un engagement volontariste pris depuis près de 10 ans par la Région Grand Est. En effet, cette dernière a décidé de s'engager pleinement sur ce champ en signant la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en mai 2017.

En 2022, la Région a par ailleurs décidé d'accentuer ses efforts dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Le deuxième plan d'actions adopté en 2023 s'est ainsi enrichie d'une partie dédiée sur ce champ.

Comme pour les deux précédents plans, la Région Grand Est se propose d'articuler ce nouveau plan d'actions autour de deux volets distincts :

- Un volet interne, obligatoire, visant à assurer l'égalité professionnelle au sein des services, à prévenir les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, et à promouvoir la parité dans les instances décisionnelles ;
- Un volet externe, volontariste, destiné à étendre les actions en faveur de l'égalité auprès des partenaires locaux, des associations et des citoyens et citoyennes.

Pour l'élaboration de ce plan, la Région Grand Est s'est appuyée sur différents éléments et ressources.

Pour la partie interne la collectivité s'est appuyée sur :

- La législation citée plus haut,
- Le bilan du Plan 2023-2025,
- Les orientations fixées par le Président et la Direction Générale,
- Les axes d'attractivité de la Marque Employeur,
- L'avis des agents recueillis par un questionnaire envoyé à tous les agents en septembre 2025.

Pour la partie externe, la Région Grand Est a construit ses actions sur la base de :

- La réalisation d'une [enquête en ligne](#), sur la plateforme de participation citoyenne de la Région Grand Est, Ma Région Demain à laquelle ont répondu près de 1.300 personnes ;
- Un travail transversal avec les directions et services de la Région en lien avec les compétences régionales en particulier celles relatives à la jeunesse, au sport, au développement économique, les transports, la formation professionnelle, les lycées et l'aménagement du territoire ;
- La prise en compte des éléments d'analyse du CESER Grand Est dans son avis adopté en séance plénière du 11 décembre 2025, dont il ressort les 3 axes suivants à mettre en perspective dans le cadre de l'élaboration du présent plan à savoir : la **précarité des femmes**, la **ruralité**, et la **jeunesse**.

BILAN DU PRÉCÉDENT PLAN PLURIANNUEL 2023-2025

56
actions

23
Actions internes
Volet RH



16
Actions
Lutte contre
les violences
sexuelles et sexistes

Actions mises
en œuvre
Actions
non démarrées

17
Actions
Égalité Femme/Homme

VOLET INTERNE

- 1 - **Évaluer, prévenir** et, le cas échéant, **traiter** les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- 2 - **Garantir** l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- 3 - **Favoriser** l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- 4 - **Prévenir** et **traiter** les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.
- 5 - **Piloter** la stratégie en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

VOLET EXTERNE

- 1 - **Favoriser** et **encourager** la place des femmes dans le milieu sportif.
 - 2 - **Encourager** l'égalité et la mixité auprès des publics jeunes.
 - 3 - **Agir** pour une meilleure prise en charge de la santé des publics vulnérables.
 - 4 - **Valoriser** les femmes dans le milieu culturels.
 - 5 - **Développer** des partenariats internationaux autour de l'égalité femmes-hommes.
 - 6 - **Mettre** l'égalité femmes-hommes au cœur des sujets économiques et d'entrepreneuriat.
- 1 - **Agir** en direction des publics jeunes pour **lutter** contre les violences sexuelles et sexistes.
 - 2 - **Accompagner** les publics à la lutte contre les violences faites aux femmes en matière de formation, emploi et santé.
 - 3 - **Structurer** le réseau des acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes.
 - 4 - **Développer** des actions de soutien en direction des femmes victimes de Violences.

Sur les **56 fiches répertoriées**
nous observons les éléments suivants :



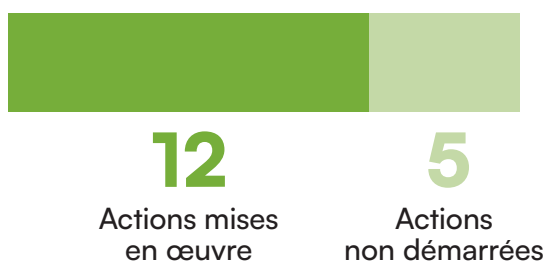
VOLET INTERNE

Éléments sur l'exécution des **actions internes**



VOLET EXTERNE

Plan de lutte contre les violences faites aux femmes :



Plan d'actions en faveur de l'égalité :

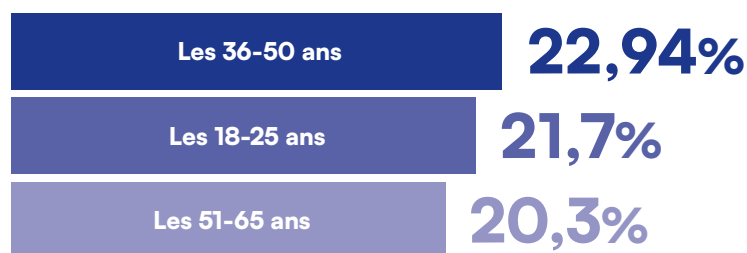


SYNTHÈSE DE LA CONSULTATION MENÉE SUR LA PLATEFORME *MA RÉGION DEMAIN*

DU 19 JANVIER AU 31 MARS 2026



Tranches d'âge ayant le plus répondu :



LES 3 DISPOSITIFS RÉGIONAUX LES PLUS CITÉS

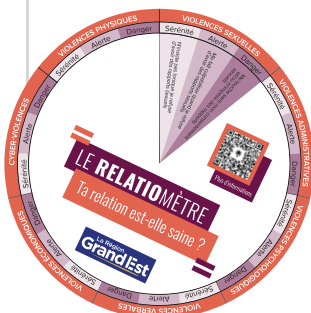
1

Angela



2

Le relationmètre



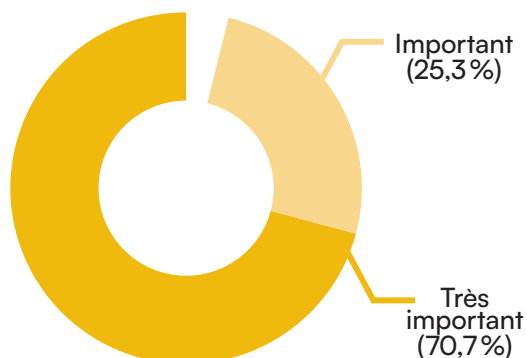
3

**Actions d'animation
à la vie Lycéenne
et culturelle**

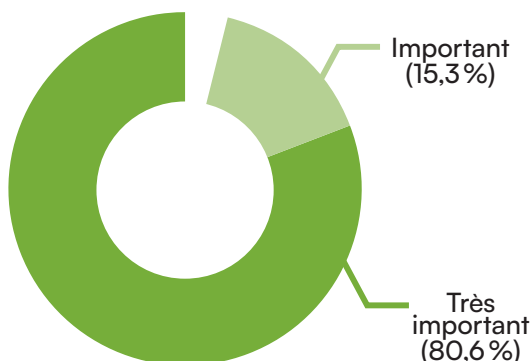


POSITIONNEMENT DES RÉPONDANTS SUR LES ENJEUX D'ÉGALITÉ ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES DE GENRE

Près de 96% des répondants jugent le **sujet de l'égalité femmes-hommes** comme :

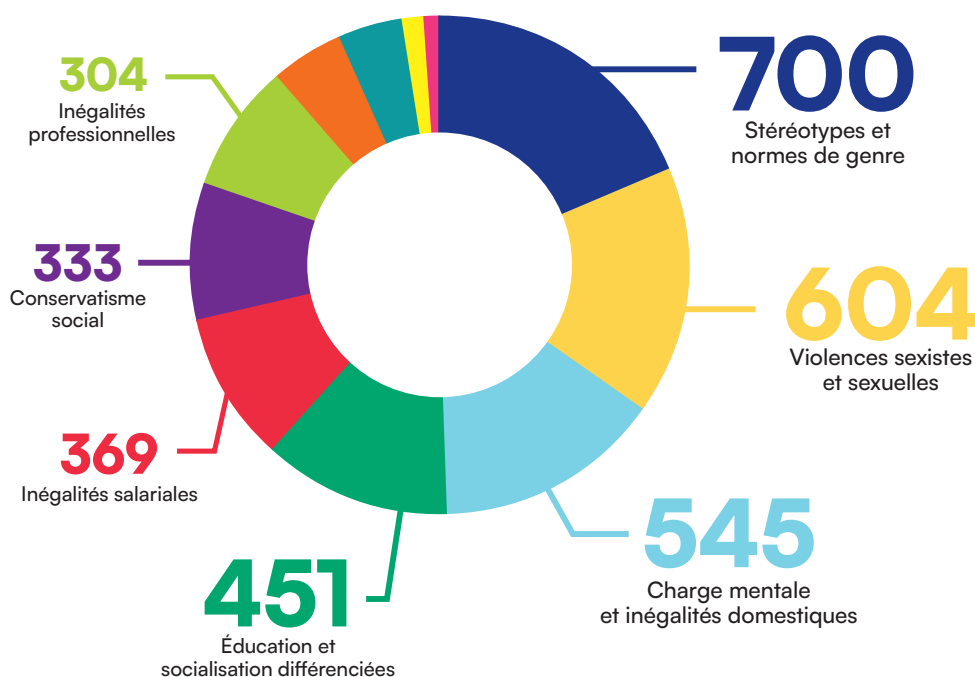


Près de 96% des répondants jugent que la **lutte contre les violences fondées sur le genre** est :



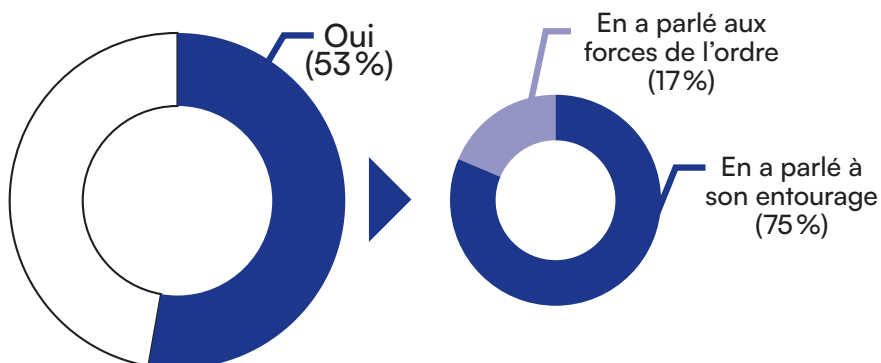
LES PRINCIPAUX FREINS À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES* :

Les données présentées correspondent au nombre de réponses obtenues pour chaque item.



*Les freins à l'égalité reportés ci-dessus sont à envisager dans une globalité et au sein de la société en générale.

AVEZ-VOUS ÉTÉ TÉMOIN ET/OU VICTIME DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ?





PLAN D' ACTIONS RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ RÉGIONALE

Propos liminaire

Le troisième Plan d'action développé par le Conseil Régional Grand Est est issu d'une réflexion commune et transversale de plusieurs mois d'un groupe dédié en lien avec la démarche Marque Employeur et son axe Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE).

Il s'appuie sur le diagnostic des actions déjà menées et l'avis des agents interrogés en septembre 2025. Des avancées concrètes sont observables et ils se poursuivront mais de nouvelles orientations volontaristes sont intégrées avec l'ambition de favoriser la prise de responsabilité de femmes en particulier dans les lycées, un pilotage de proximité qui intègre des référents et encourager à la mixité des métiers.

Le plan 2026-2028 est structuré en **7 axes** comprenant **21 actions**.

AXE 1 : Garantir un déroulement de carrière identique aux femmes et aux hommes.

AXE 2 : Encourager la mixité des métiers dans le domaine technique et de l'encadrement dans les lycées.

AXE 3 : Poursuivre les actions qui favorisent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences et de harcèlement moraux et sexuels.

AXE 5 : Diffuser la culture de l'égalité.

AXE 6 : Communiquer autour de l'égalité des salaires.

AXE 7 : Piloter la stratégie en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

AXE 1 : GARANTIR UN DEROULEMENT DE CARRIERE IDENTIQUE AUX FEMMES ET AUX HOMMES

Titre de l'action	<i>1.1 Nommer et promouvoir des femmes dans des postes à responsabilité en particulier dans les lycées.</i>
Domaine d'intervention	Garantir un déroulement de carrière identique aux femmes et aux hommes.
Direction pilote	Direction des Ressources Humaines.
Partenaires associés	Services Vie des Lycées, les encadrants des lycées et Manag'Est.
Description	Profiter des départs à la retraite de nombreux encadrants : -pour encourager des femmes à postuler, - détecter des potentiels, - les accompagner à la prise de poste avec le parrainage, le mentorat et les formations de Manag'Est.
Objectifs	La Région Grand Est atteint la stricte parité pour les postes de managers (directeur, adjoint au directeur, chef de service) ou la dépasse pour les chefs de pôle mais seuls 19% des encadrants lycée sont des femmes . Aussi dans un contexte futur des départs à la retraite et des mobilités, cette action vise à encourager les femmes à postuler sur les postes d'encadrants. Il y a lieu également de poursuivre la dynamique vertueuse pour les postes d'encadrants dans les Maisons de Région et les Hôtels de Région
Moyens mis à disposition	Outils : - Mettre en visibilité les femmes encadrantes en interne et en externe en lien avec la Marque Employeur. - Détecter les femmes à potentiel et les motiver à postuler (axe 1.5). - Préparer les femmes et les hommes à la rédaction de CV et aux entretiens d'embauche. -Préparer les femmes à construire une trajectoire de carrière). -Encourager et accompagner les femmes à préparer les concours. -Accompagner les femmes à la prise de responsabilité après la prise de poste.
Calendrier de résultat.	2026-2028 et les plans suivants.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Une évolution du % de femmes encadrantes en particulier dans les lycées.

AXE 1 : GARANTIR UN DEROULEMENT DE CARRIERE IDENTIQUE AUX FEMMES ET AUX HOMMES	
Titre de l'action	<i>1.2 Encourager et accompagner les femmes à préparer les concours et les examens professionnels.</i>
Domaine d'intervention	Garantir un déroulement de carrière identique aux femmes et aux hommes à la Région Grand Est.
Direction pilote	La Direction des Ressources Humaines.
Partenaires associés	Tous les encadrants, tous les agents de la Région Grand Est et la Cheffe de projet « Egalité femmes-hommes ».
Description	Les statistiques démontrent que les femmes diffèrent souvent leur évolution professionnelle au profit de la vie de famille. De ce fait elles accèdent plus tardivement à des postes à responsabilité. De plus la préparation aux concours nécessite une disponibilité d'esprit que la charge mentale, portée par les femmes, ne permet pas. Face à ce constat il est proposé : 1. Un coaching, assuré par des collègues volontaires, pour stimuler les candidats. 2. Un accompagnement post concours • Visant en cas de réussite à accéder au grade ou cadre d'emplois voire à une mobilité si le poste occupé ne permet pas une nomination. • En cas d'échec pour ne pas perdre confiance. Ces actions s'inscrivent en complément des préparations proposées par le CNFPT et le service Formation Professionnelle.
Objectifs	1. Stimuler les femmes à préparer les concours. 2. Augmenter le nombre de femmes qui présentent un concours. 3. Accroître les réussites aux concours et examens professionnels.
Moyens mis à disposition	Humains : - Des agents volontaires pour le coaching. Leur implication pourra être valorisée dans un jury pour un recrutement en interne ou en externe. L'agent pourra également le valoriser sur son CV. Outils : -Dispositif à construire. -Formation des coachs.
Calendrier	Année 2026 : construction du dispositif. Années 2027-2028 : mise en œuvre.
Indicateurs de résultats	Résultat, le nombre de : 1. De femmes qui entrent dans le dispositif. 2. De femmes qui présentent un concours ou un examen professionnel. 3. De réussites aux concours et aux examens professionnels.

AXE 1 : GARANTIR UN DEROULEMENT DE CARRIERE IDENTIQUE AUX FEMMES ET AUX HOMMES	
Titre de l'action	<i>1.3 Préparer les femmes à construire une trajectoire de carrière pour évoluer vers plus de responsabilités.</i>
Domaine d'intervention	Garantir un déroulement de carrière identique aux femmes et aux hommes.
Direction pilote	Direction des Ressources Humaines.
Partenaires associés	Tous les managers.
Description	Dans le cadre de la démarche Marque Employeur l'axe 3, fluidifier l'évolution professionnelle prévoit : 1. Une personnalisation de l'accompagnement des agents avec une rencontre régulière avec les agents référents et les experts. 2. Des entretiens avec un agent dédié au suivi des carrières. 3. Faire appel aux agents RH en charge des mobilités. 4. La possibilité offerte d'une immersion dans une direction pour découvrir un nouveau métier notamment genré masculin.
Objectifs	-Les accompagner à être « actrices de leur évolution professionnelle ». -Les encourager à évoluer et /ou prendre des responsabilités. -Les inciter à viser (selon les compétences et les savoir-faire requis) à candidater sur des postes plus communément occupés par des hommes.
Moyens mis à disposition	Humains : Outils : 1. Un accompagnement personnalisé par le Service Vie Professionnelle et par les conseillers mobilité du Service Accompagnement des Compétences Mobilité et Recrutement. 2. Une immersion pour découvrir un autre métier.
Calendrier	2027-2028.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : le nombre. - de femmes rencontrées en entretien. - d'immersions pour découvrir un autre métier. - de prise de responsabilité. Des indicateurs qui seront développés dans les rapports annuels Sur l'état de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

AXE 1 : GARANTIR UN DEROULEMENT DE CARRIERE IDENTIQUE AUX FEMMES ET AUX HOMMES	
Titre de l'action	<i>1.4 Promouvoir le mentorat et/ou l'entraide entre paires.</i>
Domaine d'intervention	Garantir un déroulement de carrière identique aux femmes et aux hommes.
Direction pilote	Secrétariat Général : cheffe de projet stratégique égalité entre les femmes et les hommes.
Partenaires associés	Manag'Est, tous les managers, la Direction des Ressources Humaines
Description	Le mentorat féminin est un accompagnement individuel par une femme, collègue, qui par son expérience professionnelle mais aussi personnelle, son regard distancié et bienveillant, va aider une collègue à prendre confiance en elle, à changer sa vision sur elle et à développer son autonomie dans le cadre de nouvelles fonctions ou/et de prise de responsabilités. L'entraide entre paires est l'aide apportée par une ou des collègues féminines, volontaires, pour la résolution d'un problème lors d'une évolution professionnelle. A l'instar du parrainage des nouveaux encadrants piloté par Manag'Est, le mentorat et l'entraide féminins sont assurés par des paires plus expérimentées, sur la base du volontariat. Leur implication sera valorisée dans leur portefeuille de compétences. Les deux actions peuvent être assurées par la même personne. Ces deux dispositifs complètent pour les nouveaux managers le parrainage piloté par Manag'Est.
Objectifs	-Encourager les femmes à évoluer. -Apporter aux femmes la confiance qui leur manque parfois pour évoluer au sein de la Région Grand Est. -Transmettre, lors d'une évolution professionnelle, les outils et le vécu pour bien démarrer . -Combattre la solitude professionnelle et les sentiments d'échecs lors d'une prise de responsabilités.
Moyens mis à disposition	Outils : -Une plateforme dédiée au mentorat et à l'entraide entre femmes. -Une animation assurée par la chef de projet Egalité entre les femmes et les hommes.
Calendrier	Du 1 er septembre 2026 à fin décembre 2028.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : le nombre de binômes Qualitatifs : un questionnaire d'évaluation rempli par l'accompagnée et par l'accompagnante sur l'appréciation de l'expérience, ses atouts, ses freins....

AXE 1 : GARANTIR UN DEROULEMENT DE CARRIERE IDENTIQUE AUX FEMMES ET AUX HOMMES	
Titre de l'action	<i>1.5 Repérer les femmes à potentiel et les accompagner dans leur évolution professionnelle.</i>
Domaine d'intervention	Un déroulement de carrière identique entre les femmes et les hommes ;
Direction pilote	Direction des Ressources Humaines.
Partenaires associés	Les Services Vie des Lycées, les managers en particulier les encadrants des lycées.
Description	Les femmes sont moins enclines à juger objectivement leurs compétences. Par ailleurs peu de femmes postulent aux métiers d'encadrants dans les lycées (rappel : 19% de femmes occupent des postes d'encadrantes dans les lycées). L'action tend à repérer des femmes au sein des directions mais particulièrement dans les lycées qui ont un potentiel et/ou ont exprimé le souhait d'accéder à un poste de manager. Le repérage : 1. Par les CSVL et/ou les encadrants des lycées pour les collègues en poste. 2. Par les conseillers mobilité lors des entretiens de recrutement. 3. Les encadrants seront formés et accompagnés pour repérer des collègues à potentiel. Une réflexion sera engagée afin d'articuler ce repérage avec les EPA. Après le repérage il leur sera proposé : 1. Un entretien conjoint /manager/CSVL le cas échéant. 2. Un accompagnement en amont par des formations proposées par La DRH (Service Formation Professionnelle) et Manag'Est.
Objectifs	Les préparer à postuler sur un poste de manager ou de responsabilités (chef de projet...).
Moyens mis à disposition	Outils : 1. Mobilisation de l'outil développé par Manag'Est « Oser être manager » pour un groupe exclusivement féminin. 2. Une formation à la prise de responsabilité. 3. Un module pour se préparer à un entretien.
Calendrier	1 ^{er} semestre 2027.

Indicateurs de résultats	Quantitatifs : - Le nombre de femmes qui s'engagent dans cette démarche. - Le nombre de femmes recrutées après avoir engagé cette démarche. Qualitatifs : - Des retours d'expériences de femmes qui ont suivi le module.
---------------------------------	---

AXE 1 : GARANTIR UN DEROULEMENT DE CARRIERE IDENTIQUE AUX FEMMES ET AUX HOMMES	
Titre de l'action	<i>1.6 Encourager le leadership féminin par un accompagnement dédié « succès au féminin ».</i>
Domaine d'intervention	Garantir un déroulement de carrière aux femmes cadres-managers.
Direction pilote	Direction des Ressources Humaines : service Formation Professionnelle.
Partenaires associés	
Description	Le service formation professionnelle conduit une action (succès au féminin) qui consiste à accompagner des femmes cadres-managers à se projeter dans une évolution professionnelle. Les objectifs : 1. Briser le plafond de verre. 2. Affirmer son leadership. 3. Travailler sur les leviers individuels de performance. Les modalités : • 7 sessions d'1 heure en distanciel. • 3 à 7 participantes. Déjà réalisés : 7 participantes.
Objectifs	Permettre aux agentes managers de se projeter dans une évolution professionnelle. Tout d'abord proposée aux directrices et aux directrices adjointes cette formation va se déployer auprès des cheffes de service et des cheffes de pôle.
Moyens mis à disposition	<i>Financiers : prestataire extérieur.</i>
Calendrier	2026-2028.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : -Le nombre d'agentes participantes à l'action. Qualitatifs : -Les agentes qui ont accédé à une évolution professionnelle.

AXE 2 : ENCOURAGER LA MIXITE DES METIERS DANS LE DOMAINE TECHNIQUE ET DE L'ENCADREMENT DANS LES LYCEES.

Titre de l'action	<i>2.1 Promouvoir les métiers techniques occupés par des femmes à la Région Grand Est.</i>
Domaine d'intervention	Mixité des métiers.
Direction pilote	Cheffe de projet stratégique Egalité entre les femmes et les hommes et Marque Employeur.
Partenaires associés	Le Service Communication Interne, Manag'Est, les messagers.
Description	Recueillir le témoignage de collègues féminines qui exercent un métier dit plus « masculin » ou des postes à responsabilité comme ceux d'encadrants dans les lycées que ce soit en cuisine, service de maintenance ou service général.
Objectifs	1. En interne : • Donner envie à des femmes d'exercer ces métiers si elles disposent des compétences techniques. • Encourager les femmes à postuler pour le métier d'encadrante de proximité. 2. En externe : • Dans le cadre de la démarche Marque Employeur et de l'attractivité des métiers, rendre ceux de la Région Grand Est plus visibles auprès d'un public en recherche d'emploi que ce soient des jeunes sortis de formation ou des adultes en recherche d'une reconversion. On va s'adresser en particulier au public féminin. • En articulation avec la compétence « orientation tout au long de la vie » promouvoir nos métiers auprès des jeunes ou adultes femme afin de les inciter à se former aux métiers techniques en tension dans la collectivité comme les cuisiniers, les métiers des EMOP.
Moyens mis à disposition	Outils : - Des témoignages de collègues féminins qui occupent des métiers techniques dans les lycées mais aussi en Maisons de Région ou Hôtels de Région (chargés de travaux...). - Les supports développés avec les « messagers » dans le cadre de la Marque Employeur. - Les actions mis en place par les chargés d'orientation des Maisons de Région en faveur des publics en recherche d'emploi. - L'accueil et le parcours qui sont proposés à un groupe de jeunes de seconde.
Calendrier	Second semestre 2026 puis 2027-2028.

Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Le nombre de recrutements suite à des actions : nomination de femmes en interne ou après des actions menées par les chargés d'orientation. Qualitatifs : • Toutes les actions de promotion mettant en visibilité nos collègues féminins qui occupent un métier technique. • Les démarches visant à orienter les jeunes filles vers les métiers techniques, technologiques et numériques.
---------------------------------	--

AXE 2 : ENCOURAGER LA MIXITE DES METIERS DANS LE DOMAINE TECHNIQUE ET DE L'ENCADREMENT DANS LES LYCEES.	
Titre de l'action	<i>2.2 Augmenter le recrutement de femmes dans les métiers techniques : EMOP et encadrants de proximité.</i>
Domaine d'intervention	Le recrutement
Direction pilote	La Direction des Ressources Humaines.
Partenaires associés	Tous les managers et les CSVL.
Description	Seules 19% de femmes encadrent des collègues dans les lycées. Les chargées d'opérations immobilières sont encore largement minoritaires et peu de femmes occupent un poste d'EMOP. Sans mettre en œuvre une discrimination positive qui serait contraire au principe d'égalité de tous les candidats à un poste dans la fonction publique, des solutions légales et tangibles peuvent stimuler la mixité. 1. En ciblant et sourçant des profils aussi bien masculins que féminins. 2. En évaluant les potentialités dans le domaine managérial et non pas technique. 3. En formant en amont comme tremplin. 4. En poussant à une évolution de la culture au sein des lycées pour l'acceptabilité d'un management féminin.
Objectifs	1. Augmenter le % de femmes encadrantes dans les lycées. 2. Accroître la féminisation des postes de chargées d'opérations immobilières et d'EMOP.
Moyens mis à disposition	Outils : - Un sourcing des femmes à potentiels. - En sensibilisant tous les recruteurs et les managers au sujet. - En formant les femmes à prendre des responsabilités. - En sensibilisant les agents aux sujets et en accompagnant une équipe qui est pilotée par un nouveau manager femme ou homme.
Calendrier	Second semestre 2026 au gré des vacances de poste.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : • Augmentation des % constatés lors des rapports annuels. Qualitatifs : • Créer un effet boule de neige. La féminisation des métiers techniques se fera à petite échelle. Les petites victoires deviendront un mouvement de fond.

AXE 2 : ENCOURAGER LA MIXITE DES METIERS DANS LE DOMAINE TECHNIQUE ET DE L'ENCADREMENT DANS LES LYCEES.	
Titre de l'action	<i>2.3 Soutenir toutes les initiatives en matière d'orientation des jeunes-filles vers les métiers techniques et technologiques.</i>
Domaine d'intervention	Orientation et communication.
Direction pilote	La cheffe de projet en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes.
Partenaires associés	Les messagers, les chargés d'orientation des Maisons de Région et la Direction de l'Attractivité des Métiers et des Formations (DAMF).
Description	La parité est respectée jusqu'en seconde voire jusqu'en terminale pour la voie générale. C'est après que le déséquilibre se creuse. Les jeunes filles s'orientent que faiblement (12%) vers les CAP ou Bac pro du BTP, de la mécanique ou les cuisines. Deux raisons majeures guident ce déficit. 1. Elles s'autocensurent, se dévalorisent et se découragent. 2. Un manque d'information sur le métier et donc une représentation erronée : métiers nécessitant de la force physique, perte de la féminité... Aussi il y a lieu de déconstruire ces images et jouer sur l'identification avec une représentation de femmes en qui elles peuvent se reconnaître. Ce déficit se retrouve également lors des réorientations d'une femmes adultes.
Objectifs	Pour la Région Grand Est, en charge de l'orientation professionnelle tout au long de la vie, valoriser les femmes qui occupent un métier genré masculin. Leur témoignage vise à faire évoluer les représentations et à contribuer à féminiser des métiers de la collectivité majoritairement occupés par des hommes. Et à plus long terme recruter des femmes dans un vivier plus fourni.
Moyens mis à disposition	Outils - Des témoignages de collègues féminins par des vidéos, sur les réseaux sociaux, lors de salons ou des portes ouvertes des lycées. - Créer des événements spécifiques comme les assises organisées en mars 2025 qui s'intitulaient « Femmes et les métiers scientifiques, technologiques et numériques ». - Encourager des jeunes-filles à postuler à nos offres d'apprentissage dans les métiers de cuisinier, des EMOP et des agents techniques des lycées.
Calendrier	Second semestre 2026.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : • Le nombre d'actions menées.

AXE 3 : POURSUIVRE LES ACTIONS QUI FAVORISENT L'EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE.	
Titre de l'action	<i>3.1 Accompagner la parentalité en se référant au guide de la parentalité.</i>
Domaine d'intervention	La qualité de vie au travail.
Direction pilote	SG : cheffe de projet Egalité Femmes-Hommes.
Partenaires associés	
Description	Prendre en compte et accompagner la parentalité dans le cadre professionnel permet aux mères et pères de mieux concilier leurs vies professionnelles, personnelles et familiales. La Région Grand Est ambitionne de : • Faire évoluer les représentations liées à la parentalité. • Créer un environnement favorable aux parents. • Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des parents et en particulier de la mère. • Accompagner les proches aidants.
Objectifs	Ce guide a pour objectif de mieux informer les agents de la Région Grand Est sur leurs droits en matière de parentalité. Il traite de la grossesse jusqu'à la proche aide et le départ à la retraite.
Moyens mis à disposition	Outils : 1. Le guide de la parentalité. 2. La création d'un réseau de parents sur C'L'Est + pour échanger sur les sujets de préoccupations mais aussi pour créer de l'entraide, échanger sur les bonnes pratiques et de créer une bourse de matériels (pour les jeunes parents). 3. La création d'un réseau pour les agents qui accompagnent un proche (descendants et ascendants).
Calendrier	Second semestre 2026.
Indicateurs de résultats	Qualitatifs : 1. Mesurer les effets lors de l'enquête initiée tous les deux ans « l'expérience agent » prévue dans le plan d'actions de la Marque Employeur adoptée en novembre 2025. 2. Le fonctionnement des réseaux de parents et de proche aide.

AXE 3 : POURSUIVRE LES ACTIONS QUI FAVORISENT L'EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE.	
Titre de l'action	<i>3.2 Poursuivre l'accompagnement des agents et en particulier les agentes en situation de proche-aidante.</i>
Domaine d'intervention	Equilibre vie professionnelle et vie personnelle et la qualité de vie au travail.
Direction pilote	DRH.
Partenaires associés	Les managers.
Description	Nous sommes tous susceptibles, à un moment de notre vie, de devenir proche aidant. L'aidant vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, à une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap, dans la vie quotidienne. Son soutien peut prendre différentes formes : soutien moral, aide à la vie quotidienne, aide financière. En France, 9,3 millions de personnes soutiennent au quotidien un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap. 60% des proches aidants sont des femmes, et même 80 % lorsqu'il s'agit de s'occuper en première ligne d'un enfant en situation de handicap. Cette question de la proche aide rejoint donc l'enjeu de société plus large de l'égalité entre les femmes et les hommes et s'inscrit ainsi dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle 2024/2026 des services de la Région Grand Est. Le dispositif prévu par le statut de la Fonction Publique : • Le congé de proche aide qui permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche (conjoint, ascendant, descendant...) sur une durée de trois mois renouvelables avec un maximum de 1 an dans sa carrière. Ce congé n'est pas rémunéré mais donne droit à une indemnité versée par la CAF. • Le temps partiel de droit pour apporter un soin à un proche. • Le télétravail pour proche aide qui permet d'être en télétravail 5 jours par semaine pour accompagner un proche. Les plus prévus par la Région Grand Est : • Le don de jours de congé de la part de ses collègues. • La possibilité de puiser dans les jours épargnés au CET. • Un temps partiel sur demande largement accordé par la collectivité.
Objectifs	Les perspectives nous interpellent : ¼ des salariés seront impactés par ce sujet en 2030 et devront consacrer 8,2 heures par semaine à un proche malade ou handicapé. Le Grand Est va aller plus loin :

	• Former les managers à repérer et dialoguer avec le collaborateur afin de le rassurer. • Communiquer avec l'équipe du proche aidant pour apporter un soutien moral et faciliter l'entre-aide professionnelle. • Communiquer sur le guide de la parentalité qui apporte un kit pour le proche aidant. • Impulser un réseau de paires pour échanger sur le vécu.
Moyens mis à disposition	Outils : • Le guide de la parentalité. • La Marque Employeur • La stratégie RSE.
Calendrier	Tout au long de la mise en œuvre du plan.
Indicateurs de résultats	Qualitatifs : • La mesure par l'enquête « expérience d'agent » bisannuelle.

AXE 3 : POURSUIVRE LES ACTIONS QUI FAVORISENT L'EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE.	
Titre de l'action	<i>3.3 Communiquer et promouvoir les politiques RH pour favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle par : le règlement du temps de travail, le droit à la déconnexion et le règlement du télétravail.</i>
Domaine d'intervention	Bien-être au travail et un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
Direction pilote	Secrétariat Général : Cheffe de projet Egalité entre les Femmes et les Hommes.
Partenaires associés	DRH et tous les managers.
Description	Un temps de travail souple pour les agentes des sites administratifs avec : • Des plages fixes réduites à 4 heures qui permettent d'organiser son temps de travail en accord avec les obligations du service public et celles personnelles. • Des bonnes pratiques pour les temps de réunion privilégiés entre 10h et 16h et un usage raisonné des déplacements avec les visioconférences conseillées. Un droit à la déconnexion avant 7h et après 19h et une charte du bon usage numérique. Une possibilité d'un recours très large au télétravail avec : • Une souplesse des modalités avec des jours non prédéfinis et par demi-journée. • Un nombre de jour annuel conséquent (maximum 82 jours) • Une possibilité hebdomadaire élargie à 3 jours.
Objectifs	Les études en particulier sur le télétravail démontrent que ce dernier est un véritable levier en faveur de l'égalité avec : • Une réduction du conflit emploi-famille par la réduction des temps de déplacement. • Une diminution du stress du parent en télétravail. • Une augmentation d'un sentiment d'autonomie chez les femmes. Mais à condition que l'agente dispose à son domicile d'un espace dédié (la période télétravail -Covid a démontré que les mamans étaient moins favorablement installées au profit du papa) et qu'elles ne soient pas sursollicitées par les obligations professionnelles et domestiques. Cette action vise avant tout de rappeler les souplesses mises en œuvre par la collectivité pour qu'elle soit appliquée dans l'intérêt des agentes. Pour ce faire une communication généraliste pour les managers et les agentes afin de favoriser l'épanouissement des agents en particulier féminins. D'autres actions y contribuent comme : • Questionner la culture de l'immédiateté et de l'urgence avec une clarification des délais. • Impulser des temps de répit avant de partir en congé (pour terminer sereinement ses dossiers) et au retour (pour prendre connaissance des mails).

	• Encourager le partage de bonnes pratiques collectives et individuelles. • Mettre en œuvre l'axe 2 de la Marque Employeur qui traite du « bien vivre dans la collectivité ».
Moyens mis à disposition	Outils : -Des communications régulières. - Le pilotage de la Marque Employeur. -Une mesure lors de l'enquête bisannuelle « expérience d'agent ».
Calendrier	Tout au long de la durée du plan (2026-2028).

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES ET DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL.

Titre de l'action	<i>4.1 Poursuivre la communication sur la cellule de signalement.</i>
Domaine d'intervention	Qualité de vie au travail.
Direction pilote	DRH
Partenaires associés	Tous les managers.
Description	En 2022 la Région Grand Est a mis en place une procédure interne de signalement des actes de violences, harcèlement, discriminations et agissements sexistes au travers d'une cellule de signalement . Outre l'information apportée sur C L'Est +, la communication doit être renforcée notamment par voie de campagne régulière d'affichage, lors des formations et temps d'informations aux agents ainsi qu'au moment d'événements spécifiques....
Objectifs	Cette action vise à libérer la parole et à encourager les femmes victimes des agissements à saisir la cellule en particulier en cas de violences verbales, sexuelles ou sexistes.
Moyens mis à disposition	Outils : - Des campagnes régulières. - Mentions lors de formations : nouveaux arrivants, managers, QVT
Calendrier	Tout au long de la mise en œuvre du plan.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : -le nombre de signalement évalué chaque année au moment du rapport annuel.

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES ET DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL.	
Titre de l'action	<i>4.2 Former et sensibiliser à la prévention des violences et des harcèlements moraux et sexuels. Deux publics cibles : les nouveaux arrivants et les agents des lycées.</i>
Domaine d'intervention	Qualité de vie au travail.
Direction pilote	Direction des Ressources Humaines.
Partenaires associés	Les référents « Egalité femmes et hommes ».
Description	Depuis 2020 1361 agents ont été formés à la sensibilisation et à la prévention des violences sexistes et sexuelles avec des actions spécifiques pour les encadrants des lycées. Cela représente 967 jours de formation. Ces actions ont vocation à se poursuivre : • Par des actions régulières à l'attention de tous les agents. • Par une formation obligatoire pour tous les nouveaux arrivants à partir du second semestre 2026. • Par des actions qui visent à toucher tous les agents de EPLE dans des créneaux horaires appropriés à leur temps de travail. • Par une formation des référents.
Objectifs	Ces actions visent : • A prévenir tous les actes de violences sexistes et sexuelles. • A sensibiliser les managers à la détection de ces actes au sein de son équipe. • A poursuivre la sensibilisation et la prévention vers tous les agents.
Moyens mis à disposition	Financiers : Appel à des prestations extérieures.
Calendrier	Tout au long de la mise en œuvre du plan.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs. • <i>Le nombre d'agents formés.</i>

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES ET DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL.	
Titre de l'action	<i>4.3 Poursuivre des actions de prévention au mois de novembre (le 25 novembre : journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes).</i>
Domaine d'intervention	Formation et qualité de vie au travail.
Direction pilote	Direction des Ressources Humaines.
Partenaires associés	
Description	Cette journée du 25 novembre a été initiée par l'Organisation des Nations Unies (ONU) en mémoire des trois sœurs Mirabel, militantes dominicaines, brutalement assassinées sur les ordres du chef d'Etat, Rafael Trujillo. Chaque année, la Région Grand Est s'associe à cette journée internationale par l'organisation de manifestations spécifiques. A titre d'exemples : • Les 19,20 et 21 novembre 2024, « les conférences gesticulées » respectivement organisées sur Strasbourg, Metz et Châlons. 152 participants (125 femmes et 27 hommes). • Le 27 novembre 2025 une conférence « Lutttes contre les violences faites aux femmes ». 69 participants (64 femmes et 5 hommes).
Objectifs	Objectif global : Sensibiliser en raison de : • La violence contre les femmes est une violation des droits de l'homme. • La violence touche plus les femmes. En 2025, 425.000 cas ont été recensés en France. Dans le monde, 70% de femmes sont victime de violence au cours de leur vie. • La violence perturbe leur vie personnelle mais aussi professionnelle et les maintient dans une dépendance affective et matérielle. Objectif pour le Conseil Régional : Sensibiliser, prévenir et sanctionner. • En matière de violence conjugale, la jurisprudence responsabilise un employeur qui a eu connaissance de faits et qui n'a pas accompagné son salarié. • Pour les violences commises au sein du Conseil Régional, ce dernier à l'obligation de sanctionner l'auteur et de protéger la victime. • Encourager les hommes à participer aux actions de sensibilisation.
Moyens mis à disposition	Outils : - Des conférences. - Des supports dédiés.
Calendrier	Tous les mois de novembre 2026-2027-2028.

Indicateurs de résultats	Quantitatifs : - Le nombre de participants. Qualitatifs : - L'évaluation des participants.
---------------------------------	--

AXE 5 : DIFFUSER LA CULTURE DE L'EGALITE.	
Titre de l'action	<i>5.1 Auprès d'un public ciblé : les agents des lycées et les agents masculins de la collectivité.</i>
Domaine d'intervention	Egalité entre les femmes et les hommes.
Direction pilote	Direction des Ressources humaines.
Partenaires associés	La cheffe de projet Egalité femmes-hommes et les référents.
Description	Un questionnaire forms a été envoyé à tous les agents le 22 septembre via C L'EST +. Il ressort que le besoin d'une acculturation à la thématique est plus important dans les lycées. Par ailleurs, les agents masculins se mobilisent un peu moins que les agents féminins lors des actions dédiées. Enfin ces derniers mobilisent très peu les dispositifs de temps partiel (en 2024, 596 femmes contre 101 hommes) ou de congé parental (93% de femmes contre 7% d'hommes).
Objectifs	Pour construire une collectivité inclusive , il ne suffit pas de s'appuyer sur les agentes engagées. Il faut partager la stratégie de l'égalité et les bonnes pratiques avec tous. Ceux qui travaillent dans les lycées accèdent moins aisément à l'information, aux formations et aux actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Moyens mis à disposition	Outils : - <i>Des actions dédiées aux agents des lycées en tenant compte de de leurs obligations professionnelles.</i> - <i>Encourager les hommes à s'investir sur le sujet de l'égalité en participant aux actions de formations, aux conférences, aux réseaux informelles (de parents, de proches-aidants...) .</i>
Calendrier	A partir du second semestre 2026.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : -le nombre d'actions initiées et de participants. Qualitatifs : -les retours lors de l'évaluation « expérience agent ».

AXE 5 : DIFFUSER LA CULTURE DE L'EGALITE.	
Titre de l'action	5.2 Désigner deux référents binômes par DGA et par périmètre de Maison de Région.
Domaine d'intervention	Inclusion et Egalité entre les femmes et les hommes.
Direction pilote	Secrétariat Général
Partenaires associés	Direction des Ressources Humaines, les Chefs de service Vie des Lycées, les Directions Générales Adjointes.
Description	La Région Grand Est va nommer un binôme de référents (femme-homme) par Direction Générale Adjointe et par périmètre de Maison de Région pour les lycées. Leur recrutement se fera sur le volontariat et par binôme, femme-homme, pour une représentation paritaire.
Objectifs	Ils seront : • Les interlocuteurs privilégiés en cas de violences sexuelles et sexistes en lien avec le service Qualité de Vie au Travail, la cellule de signalement et le service Vie Professionnelle. • Ils communiqueront et interviendront aux temps d'échanges de leur DGA (directions-services) ou rencontres organisées dans les lycées. Ils y diffuseront la culture de l'égalité. • Ils seront l'interlocuteur de la cheffe de projet Egalite femme-homme au Secrétariat Général. • Ils participeront aux actions et formations dédiées à la thématique. • Ils contribueront au rapport annuel et au plan pluriannuel.
Moyens mis à disposition	Humains : -36 agents (12 pour les DGA et 24 pour les lycées). - Par agent 0,1 ETP. Financiers : -Pas de complément de rémunération pour la mission. -Reconnaissance lors de l'évaluation professionnelle annuelle. Outils : - Lettre de missions. - Formations pour assurer les missions de référent. - Réunion de pilotage deux fois par an en visio. - Animation d'une communauté par un outil dédié.
Calendrier	Recrutement au mois de septembre 2026 par questionnaire à tous les agents. Mise en place au 1 er novembre 2026.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : -Le nombre de référents. Qualitatifs : -Une acculturation à l'égalité mesurée lors de l'enquête bisannuelle « expérience agent ».

AXE 6 : COMMUNIQUER AUTOUR DE L'EGALITE DES REMUNERATIONS.

Titre de l'action	<i>6.1 Poursuivre les différentes études pour expliquer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à la Région Grand Est.</i>
Domaine d'intervention	Les Ressources Humaines et la cheffe de projet en charge de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes.
Direction pilote	Direction des Ressources Humaines : Le service Communication Interne, service Accompagnement des Compétences, Mobilité et Recrutement.
Partenaires associés	Les CSVL et tous les managers.
Description	Le rapport annuel 2025 (données issues du RSU 2024) démontre un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui est de 5,8% en défaveur des femmes. L'écart est davantage marqué en catégorie A qu'en catégories B et C. Mais néanmoins le déséquilibre s'apprécie sur la totalité de la population des agents avec des effets statistiques. En effet : 1. Dans la Fonction Publique à cadres d'emplois, grades et échelons identiques, les femmes et les hommes ont un salaire de base équivalent. 2. La Région Grand Est a adopté un régime indemnitaire dont l'IFSE par fonction. Aussi à poste équivalent le régime indemnitaire socle est identique. Mais cet écart global est imputable à : 1. Une différence de répartition de la population des agents par sexe entre les anciennetés d'échelon. 2. La structuration des emplois avec une proportion importante de femmes dans les métiers les moins rémunérés comme les agents d'entretien et les agents de restauration et au déficit de femmes dans les métiers techniques (EMOP, ingénieurs et adjoints techniques...). Pour illustration 82,7% des femmes de la filière technique occupent des postes classés R contre 23,7% des hommes.
Objectifs	Le résultat de l'enquête de septembre 2025 démontre que les agents de notre collectivité ont le sentiment qu'il subsiste une inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes à la Région Grand Est. Comme évoqué plus haut les femmes sont majoritaires sur les postes les moins bien rémunérés. Aussi : 1. Une communication sur la rémunération est à mettre en œuvre sous l'angle de l'égalité. 2. Les départs prochains en retraite d'une part importante des agents en particulier ceux œuvrant dans les lycées offrent une opportunité pour tenter un rééquilibrage entre les métiers occupés par les femmes et les hommes. Cet exercice va prendre plusieurs années et se heurtera au déficit de femmes dans les métiers techniques.

Moyens mis à disposition	Outils : 1. Engager une campagne de communication sur les salaires des femmes et des hommes à la Région Grand Est (la structuration des salaires, les répartitions par niveau...). 2. Encourager les femmes à occuper des postes plus rémunérateurs en lien avec la fiche action 1.1. 3. Encourager les femmes à se construire une carrière à la Région Grand Est.
Calendrier	Tout au long de la mise en œuvre du plan 2026-2028.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : • Diminution des écarts statistiques des rémunérations des femmes et des hommes à la Région Grand Est. Qualitatifs : • Un équilibre entre la structuration des emplois.

AXE 6 : COMMUNIQUER AUTOUR DE L'EGALITE DES REMUNERATIONS.

Titre de l'action	6.2 Appliquer et expliquer la directive européenne sur la transparence salariale.
Domaine d'intervention	Egalité salariale entre les Femmes et les Hommes
Direction pilote	Direction des Ressources Humaines : le service Accompagnement des Compétences, Mobilité et Recrutement et le service Vie Professionnelle.
Partenaires associés	
Description	Le Conseil Européen a adopté une directive européenne sur la transparence salariale le 10 mai 2023. Elle impose aux Etats de la transposer en droit interne avant le 7 juin 2026. Le projet de loi, toujours en discussion (au 9 avril) , contient deux titres. Le titre I est relatif au secteur privé et le titre II concerne le secteur public.
Objectifs	Les obligations pour l'employeur : 5. Avant l'embauche : • Dans les offres d'emploi mentionner la rémunération ou du moins la fourchette. • Interdiction de demander au candidat la rémunération de son ancien emploi. • Veiller au respect de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. 6. Après l'embauche : • Mettre à disposition des agents les critères utilisés pour déterminer le niveau de rémunération. • Répondre à chaque agent qui le sollicite sur ses perspectives d'évolution de son salaire. 7. Chaque année : • En cas d'un écart supérieur à 5% proposer avec les représentants du personnel un plan d'action pour diminuer cet écart. 8. En cas de manquement : • Une sanction administrative proportionnelle à la masse salariale et à la gravité des manquements. • Une perte d'aides publiques. • Une indemnisation des salariés discriminés (100% de la perte). <i>Pour certains points le décret de transposition précisera certaines données.</i>
Moyens mis à disposition	Outils : • Une communication aux agents sur ses droits.
Calendrier	Après le 7 juin 2026 si la directive est transposée en France.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : • Le nombre de sollicitations de la DRH par des agents. Qualitatifs : • La Région Grand Est ne fait pas l'objet de sanctions.

AXE 7 : PILOTER LA STRATEGIE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Titre de l'action	<i>7.1 Poursuivre une instance de pilotage politique.</i>
Domaine d'intervention	Politique externe et interne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Direction pilote	Direction de la Jeunesse, des Sports et de l'Engagement.
Partenaires associés	La DRH, la cheffe de projet stratégique en charge de l'égalité en interne.
Description	La Région Grand Est poursuit une stratégie égalité entre les femmes et les hommes en interne (obligatoire) et une politique en faveur des habitants du Grand Est. Elle participe aux groupes de travaux (politique et administratif) initiés par Région de France.
Objectifs	Le pilotage politique assure une cohérence entre la stratégie interne (en faveur des agents) et la politique publique pour les habitants du Grand Est. Le COTECH politique est animé par Sylvie D'ALGUERRE, élue déléguée à l'Egalité Femmes/Hommes.
Moyens mis à disposition	Humains : - 1 chargé(e) de mission égalité à temps plein à la Direction de la Jeunesse, des Sports et de l'Engagement. - 0,2 de la Chef de Projet Egalité Femmes-Hommes pour l'interne. Outils : - Une réunion mensuelle. - Le rapport annuel sur l'égalité. - Le suivi du Plan pluriannuel.
Calendrier	Tout au long de la mise en œuvre du Plan 2026-2028.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : • Suivi quantitatif de toutes les actions. Qualitatifs : • Une enquête en interne (agents) et externe (habitants du Grand Est).

AXE 7 : PILOTER LA STRATEGIE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Titre de l'action	<i>7.2 Un pilotage administratif en lien avec la Marque Employeur.</i>
Domaine d'intervention	La conduite de stratégie « Egalité entre les femmes et les hommes en faveur des agents » à la Région Grand Est.
Direction pilote	Secrétariat Général : la cheffe de projet égalité entre les femmes et les hommes.
Partenaires associés	DRH, Manag'Est.
Description	Ce plan d'actions, outre son caractère obligatoire, s'inscrit également dans une démarche d'attractivité de la collectivité en interne et en externe formalisée dans la Marque Employeur. Dans son plan, axe V (Affirmer une stratégie RSE globale et ambitieuse), l'action 5.3 consacre un item à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Objectifs	Mettre en œuvre la politique en faveur de l'égalité femmes-hommes de la Région Grand Est en s'appuyant : 1. Sur un groupe de projet interne composé d'agents volontaires qui avaient déjà participé au groupe de réflexion RSE. 2. Sur les services de la DRH qui portent une action du Plan. 3. Les référents.
Moyens mis à disposition	Humains : mobilisation : • Des agents du groupe projet (3x 1h30 de réunion par an). • Les référents. • Des services de la DRH pilotes d'une action. • La cheffe de projet Egalité femmes/hommes. Outils : • Des rencontres trois fois par an. • Un tableau de bord de suivi. • Un rapport annuel présenté dans le cadre des orientations budgétaires du mois de novembre.
Calendrier	Tout au long de la mise en œuvre du Plan 2026-2028.
Indicateurs de résultats	Qualitatifs : -La réalisation des actions.



2

**PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR
DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
DANS LE GRAND EST**

Propos liminaire

A l'instar des deux précédents plans, la Région Grand Est a décidé d'enrichir le volet interne obligatoire, d'un volet externe en deux parties présentant les actions qu'elle entend mettre en œuvre dans le cadre de ses compétences, afin de faire du Grand Est un territoire plus égalitaire, et confirmant par la même son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations liées notamment au genre.

Le travail engagé pour réaliser ce nouveau plan s'est structuré via :

- Des échanges réguliers avec les directions et services de la Région permettant non seulement de faire le point sur les actions menées et celles à mener au cours du prochain plan ;
- L'envoi d'un questionnaire aux associations et structures bénéficiaires de nos aides régionales ;
- La consultation menée sur la plateforme de participation citoyenne de la Région Grand Est, *Ma Région Demain*.

Ainsi, le plan d'actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes proposé sur le volet externe s'articule autour de deux grandes thématiques, déclinées en plusieurs axes :

Agir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

- *AXE 1 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles*
- *AXE 2 : Soutenir les femmes victimes de violences intrafamiliales*
- *AXE 3 : Sensibiliser et former les étudiants des formations sanitaires et sociales*
- *AXE 4 : Lutte contre le harcèlement dans les transports*
- *AXE 5 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport*

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

- *AXE 1 : Sensibiliser les jeunes aux enjeux autour de l'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles*
- *AXE 2 : Valorisation des ligues en faveur de la parité dans la pratique sportive*
- *AXE 3 : Valorisation des femmes en ruralité*
- *AXE 4 : Promouvoir la mixité des métiers*
- *AXE 5 : Accompagner la santé des femmes*
- *AXE 6 : Valorisation des femmes dans le secteur artistique et culturel*
- *AXE 7 : Accompagner l'entrepreneuriat des femmes*
- *AXE 8 : Soutien à la garde d'enfants pour les personnes en formation*
- *AXE 9 : Développer des actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes à l'échelle transfrontalière, européenne et internationale*
- *AXE 10 : Agir en complémentarité avec les autres collectivités territoriales*

Le nouveau plan pluriannuel se décline ainsi en **23 actions**, sur le volet des politiques publiques.

Si une partie des actions s'inscrit dans la continuité du précédent plan, de nouvelles actions viennent compléter ce volet, à l'instar de :

- La sensibilisation de tous les nouveaux Conseillers régionaux Jeunes du Grand Est à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
- La création d'une formation totalement digitalisée (MOOC) et permettant de sensibiliser l'ensemble des professionnels de santé, ainsi que des étudiants des filières sanitaires, sociales et de santé du Grand Est, en vue de mieux comprendre les violences sexistes et sexuelles et ainsi mieux identifier et accompagner les victimes de violences intrafamiliales,
- La valorisation des femmes dans le champ artistique et culturel.
- La mise en place d'un groupe de travail inter-collectivités autour des enjeux d'égalité femmes-hommes



**AGIR ET LUTTER CONTRE LES
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

Agir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Depuis 2022, la Région Grand Est s'engage en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes

En 2025, les victimes de violences physiques, criminelles ou délictuelles, enregistrées par les services de sécurité sont un peu **plus souvent des femmes (54 %)**. Néanmoins, **leur part est beaucoup plus importante quand les violences sont commises au sein de la famille (73 %)**.

Cette différence est encore plus marquée concernant les victimes majeures : la part des femmes atteint 80 % pour les violences intrafamiliales enregistrées (essentiellement conjugales) contre 51 % pour les victimes mineures. **Les femmes sont en moyenne près de trois fois plus victimes que les hommes de violences perpétrées au sein de la famille** (5,3 victimes pour 1 000 habitantes contre 2,1 victimes pour 1 000 habitants). En particulier, à partir de l'âge de 10 ans, les femmes sont toujours plus souvent victimes de violences physiques intrafamiliales que les hommes.

La grande majorité de victimes de violences sexuelles enregistrées sont des femmes, quel que soit l'âge et le contexte de commission des violences (85%)².

Face à une réalité toujours aussi préoccupante, la Région Grand Est place la lutte contre les violences faites aux femmes au cœur de son action

La Région Grand Est réaffirme son engagement en faveur de l'égalité et de la protection des femmes, et propose un plan d'actions ambitieux et concret. Ce plan, porté par une volonté politique forte, s'articule autour de **cinq axes prioritaires** :

1. **Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles** dans tous les espaces de la société, y compris le sport et les transports, où les femmes sont particulièrement exposées ;
2. **Soutenir les femmes victimes de violences intrafamiliales**, en renforçant l'accès à l'hébergement d'urgence, la distribution de kits d'urgence (2 500 kits déjà distribués à plus de 60 partenaires régionaux), et le déploiement du dispositif Angela dans les communes ;
3. **Sensibiliser et former les professionnels de santé, du social et du médico-social**, ainsi que les étudiants des filières sanitaires et sociales, pour améliorer le repérage et l'accompagnement des victimes ;

² <https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Victimes-de-violences-physiques-et-sexuelles-enregistrees-en-hausse-en-2025-en-particulier-pour-les-violences-physiques-envers-les-mineurs>

4. **Lutter contre le harcèlement dans les transports régionaux**, en partenariat avec les acteurs locaux et les associations ;
5. **Renforcer l'éducation et la prévention auprès des jeunes**, notamment via le déploiement du Relatiomètre et des actions éducatives dans les lycées.

Ces axes se traduisent par **9 actions phares**, financées et coordonnées avec les acteurs de terrain, pour faire du Grand Est un territoire exemplaire en matière d'égalité et de sécurité pour toutes les femmes.

AXE 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	
Titre de l'action	<i>1.1 Soutien de la Fédération régionale des Centres d'informations aux droits des femmes et des familles (FR CIDFF)</i>
Domaine d'intervention	Femmes victimes de violences
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement
Partenaires associés	Fédération régionale des Centres d'informations aux droits des femmes et des familles (FR CIDFF)
Description	Depuis 2023, l'Etat, la Région Grand-Est et la Fédération Régionale des CIDFF s'associent autour de valeurs partagées autour de l'action des CIDFF et de la FR-CIDFF. Les priorités poursuivies : • La lutte contre les violences faites aux femmes, • La diffusion de la culture de l'égalité femmes-hommes. La FRCIDFF du Grand Est en lien avec la Fédération Nationale des CIDFF et les 13 CIDFF de sa région agit pour : • Informer les femmes et les familles sur leurs droits, • Lutter contre les violences faites aux femmes et les préjugés sexistes, • Promouvoir l'Egalité entre les femmes et les hommes, • Favoriser l'autonomie sociale professionnelle et personnelle des femmes. A travers ce partenariat, l'Etat et la Région Grand Est entendent : • Contribuer à la structuration régionale et au développement de la FR-CIDFF par leur soutien financier dans son fonctionnement, • Renforcer la professionnalisation du réseau des CIDFF, • Contribuer au maillage territorial du réseau des CIDFF, • Soutenir les actions des CIDFF en lien avec leur mission d'intérêt général, • Accompagner la mise en œuvre d'actions spécifiques répondant à des besoins identifiés : former/sensibiliser le plus grand nombre à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, faciliter l'accès aux droits en ruralité et hyper-ruralité, favoriser la mixité et l'égalité professionnelle, • Valoriser les actions et l'expertise du réseau des CIDFF.
Objectifs	Favoriser l'accès aux droits, prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes
Moyens mis à disposition	Humains : - Instruction et suivi par une chargée de mission Financiers : - Subvention annuelle de fonctionnement de 60 000 € - Financement d'actions spécifiques 100 000 €
Calendrier	Appel à projets annuel
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Bilan annuel sur les actions poursuivies par les CIDFF (nombre de personnes formées/sensibilisées, nombre d'interventions...) et les actions mises en œuvre par la Fédération régionale.

AXE 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	
Titre de l'action	<i>1.2 Sensibilisation au sujet des violences sexuelles et sexistes du Conseil régional des Jeunes du Grand Est</i>
Domaine d'intervention	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement
Partenaires associés	Centres d'informations aux droits des femmes et des familles ou autres structures identifiées sur la thématique
Description	Face à la persistance des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des inégalités liées au sexisme, il est essentiel de renforcer la sensibilisation et l'éducation auprès de tous les publics et plus particulièrement les membres du Conseil régional des Jeunes. C'est une démarche de prévention visant à donner les clés de compréhension des enjeux liés au sexisme et aux violences, en apportant un socle commun d'informations claires, factuelles et contextualisées.
Objectifs	1. Renforcer la compréhension des enjeux liés au sexisme et aux violences sexistes et sexuelles 2. Favoriser l'identification des situations à risque, 3. Contribuer à la prévention des VSS <i>La sensibilisation du Conseil régional des jeunes aux violences sexuelles et sexistes sera systématisée à toutes les mandatures</i>
Moyens mis à disposition	Humains : 2 chargé(e) de mission sur le projet sur la sensibilisation avec en appui un partenaire associatif Financiers : Budget annuel de de 1000 à 2000 € (incluant les coûts de formation, communication, outils pédagogiques) Outils : Supports médias, jeux, etc. notamment proposés par le partenaire associatif
Calendrier	2026 (autour du mois de novembre) Avec une journée spécifique construite autour d'une matinée de sensibilisation (table-ronde, témoignages, exercices etc...) et d'un après-midi autour de la réflexion et de l'action
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : 72 membres du conseil régional des jeunes Qualitatifs : questionnaire suite à la sensibilisation

AXE 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	
Titre de l'action	<i>1.3 Encourager les projets consacrés à l'égalité et la lutte contre les VSS dans le cadre de l'animation de la vie lycéenne et culturelle (AVLC)</i>
Domaine d'intervention	Sensibiliser les jeunes aux enjeux autour de l'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement
Partenaires associés	Rectorats
Description	En 2026, le catalogue recensant les propositions à l'attention des lycées pour la conception de projets d'animation de la vie lycéenne et culturelle (précédemment intitulé 'Catalogue du Mois de l'Autre') va être entièrement revu. Il permettra ainsi de mieux valoriser les projets en lien avec les priorités éducatives de la collectivité et d'intégrer de nouveaux partenaires et des nouvelles actions.
Objectifs	Encourager les projets AVLC consacrés à l'égalité Femmes-Hommes et à la lutte contre les VSS en valorisant les fiches d'actions correspondantes et en enrichissant le catalogue de nouvelles propositions en la matière.
Moyens mis à disposition	Humains : - 3 chargées de mission AVLC Financiers : - Budget annuel de 2,1 millions d'euro pour les projets AVLC Outils : - Catalogue des projets éducatif en ligne
Calendrier	2026 : achèvement de la refonte du catalogue 2027-2028 : valorisation auprès des lycées du Grand Est
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : - 5 nouvelles fiches d'action intégrées au catalogue - 20 projets conçus et mis en œuvre à partir des fiches correspondantes - 500 lycéens participant aux projets

AXE 2: SOUTENIR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES	
Titre de l'action	<i>2.1 Améliorer les conditions d'hébergement des femmes victimes de violences</i>
Domaine d'intervention	Femmes victimes de violences
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement
Partenaires associés	
Description	La Région Grand Est a initié en 2023 un appel à projets pour l'équipement des logements accueillant des femmes victimes de violences. Ce dispositif a été reconduit chaque année et a permis entre 2023 et 2025 de soutenir 37 projets d'équipements pour un montant de plus de 250 000 €. La Région poursuit son action et continue d'œuvrer à l'amélioration des conditions d'accueil des femmes en apportant un soutien financier aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes. En agissant de la sorte, il s'agit de garantir à chaque femme un accueil digne. Seront concernés par l'appel à projets les hébergements collectifs non mixtes et les logements diffus (type appartements).
Objectifs	- Œuvrer pour que les femmes victimes violences soient accueillies dans des logements bien équipés
Moyens mis à disposition	Humains : - Instruction et suivi par une chargée de mission Financiers : - <i>Budget annuel de 100 000 € (dans la limite des crédits disponibles)</i>
Calendrier	Appel à projets annuel
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Nombre d'associations bénéficiaires Nombre de logements équipés Nombre de femmes concernées

AXE 2 : SOUTENIR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES	
Titre de l'action	<i>2.2 Distribution de kits de premières nécessités aux femmes victimes de violences</i>
Domaine d'intervention	Soutien aux femmes victimes de violences
Direction pilote	DJSE
Partenaires associés	Agence du Don en Nature
Description	En 2024, la Région a diffusé 2500 kits de premières nécessités à plus de 60 structures du Grand Est (hôpitaux, associations...) afin que ces dernières les distribuent aux femmes victimes de violences qu'elles accueillent. Compte tenu des besoins exprimés par les associations spécialisées, la Région Grand Est souhaite reconduire la distribution de ces kits composés de produits d'hygiène nécessaires tels qu'une serviette de toilette, un pack de serviettes hygiéniques, un savon, un shampoing mais également des denrées alimentaires non périssables.
Objectifs	Préserver la dignité des femmes victimes de violences
Moyens mis à disposition	Humains : Appui d'un chargé de mission au sein de l'agence du Don en nature Financiers : 25 000 € Outils : Convention de partenariat avec l'Agence du Don en Nature Webinaire d'explications de la démarche Plateforme pour s'inscrire
Calendrier	2027
Indicateurs de résultats	Nombre de structures bénéficiaires Nombre de kits distribués

AXE 3 : SENSIBILISER ET FORMER LES ETUDIANTS DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

Titre de l'action	<i>3.1 Création d'un MOOC à destination des professionnels et futurs professionnels de santé et du secteur social pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles</i>
Domaine d'intervention	Sensibilisation et prévention des violences sexistes et sexuelles
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement – Direction Formation Orientation Emploi
Partenaires associés	Comité scientifique composé d'associations partenaires
Description	La Région Grand Est a initié en 2023, des journées de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes auprès des étudiants des formations sanitaires et sociales et de santé. Elle organise ainsi annuellement des journées qui réunissent près de 1500 étudiants. Pour compléter cette sensibilisation et permettre aux près de 28 000 étudiants concernés, la Région souhaite créer un MOOC. Le format MOOC (massive open online course) est un cours en ligne accessible pour une diffusion auprès d'un public large. Il s'agit d'une formation à distance permettant de former un grand nombre de participants. La mise en place d'un MOOC permettra de former davantage d'étudiants et de publics, notamment des professionnels de santé déjà en exercice. En raison de son caractère digital, sa diffusion et son suivi sont ainsi facilités. Sa mise en œuvre permettra aussi de rendre visible la Région Grand Est sur le sujet de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en proposant un contenu gratuit et de qualité
Objectifs	- Sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles les futurs professionnels des secteurs de la santé, du social et du médico-social inscrits dans des instituts de formation de Reims, Nancy et Strasbourg ; - Favoriser l'identification, l'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles par les futurs professionnels dans l'exercice de leur métier.
Moyens mis à disposition	Humains : - 1 chargée de mission en charge de l'égalité et de la lutte contre les VSS (RGE) + 1 cheffe de projets Formations sanitaire et sociale+ support Dircom - comité scientifique Financiers : 10 000 € Outils : - Plateforme e-learning dédiée - Supports de formation (vidéos, quiz, études de cas) - Enquêtes internes pour mesurer les besoins et l'impact

Calendrier	Novembre 2026
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : <i>Nombre de participants</i> Nombre de badges délivrés Qualitatifs : Résultats d'enquêtes de satisfaction, retours d'expériences d'utilisateurs...

AXE 3 : SENSIBILISER ET FORMER LES ETUDIANTS DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES	
Titre de l'action	<i>3.2 Organisation de demi-journées de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à destination des formations sanitaires et sociales</i>
Domaine d'intervention	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement – Direction Formation Orientation Emploi
Partenaires associés	
Description	Depuis 2023, la Région organise annuellement des sensibilisations aux violences sexuelles et sexistes. Elle entend poursuivre et inscrire cette action dans le cadre du présent plan d'actions. 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. Les demi-journées envisagées ont pour but de donner des clés aux futurs professionnels pour détecter et accompagner les victimes de violences.
Objectifs	Outiller les futurs professionnels de santé au sujet des VSS pour améliorer la détection et la prise en charge des victimes
Moyens mis à disposition	Humains : - 1 chargée de mission lutte contre les discriminations – égalité F/H lutte contre les VSS - 1 cheffe de projet formations sanitaires et sociales - Prestataire dédié pour l'animation des journées Financiers : 30 000 € Outils : - Livret de formation dédié au sujet - Relatiomètre
Calendrier	2026-2027-2028
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : <i>Nombre de participants aux journées</i> Qualitatifs : Résultats d'enquêtes de satisfaction, retours d'expériences des participants

AXE 4 : LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT DANS LES TRANSPORTS	
Titre de l'action	4.1 Plan de lutte contre le harcèlement dans les transports
Domaine d'intervention	Transports
Direction pilote	Direction du Transport Ferroviaire de Voyageurs
Partenaires associés	Gares&Connexions / SNCF
Description	Selon le Ministère de l'Intérieur, les femmes représentent 2 voyageurs sur 3 dans les transports collectifs en France. Chaque jour, elles peuvent être victimes de harcèlement sexiste ou sexuel dans les transports. Prévenir, lutter et accompagner est la responsabilité de la Région Grand Est et doit être une priorité au quotidien.
Objectifs	Afin de répondre à ces enjeux, la Région Grand Est poursuit plusieurs objectifs : prévenir les comportements de harcèlement, sensibiliser les usagers et les agents, améliorer le sentiment de sécurité des femmes et mieux identifier les situations à risque. Pour atteindre ces objectifs, trois axes de travail ont été retenus : - Développer la formation et la sensibilisation aussi bien des agents SNCF que des usagers. Des actions de sensibilisation spécifiques vers le public lycéen sont aussi prévues en partenariat avec l'Education nationale ; - Développer la communication et la prévention : Renforcer les actions de communication et de prévention afin d'informer les voyageurs, promouvoir les bons comportements et valoriser les dispositifs d'alerte. - Mettre en place des marches exploratoires associant les usagères des transports afin d'identifier, dans les gares, les facteurs d'insécurité en vue d'améliorer le système
Moyens mis à disposition	Humains : 1 cheffe de projets DTFV
Calendrier	Toute la durée du plan (2026-2028)
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Ex : nombre de personnes touchées par l'action, pourcentages significatifs suite à une évolution constatée Qualitatifs : Ex : Résultats d'enquêtes de satisfaction, retours d'expériences d'usagers...

AXE 5 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LE SPORT	
Titre de l'action	<i>5.1 Mobiliser les ligues et Comités Régionaux sportifs contre tout type de violences dans le Sport</i>
Domaine d'intervention	Sport
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement
Partenaires associés	Comité Régional Olympique et Sportif Grand Est (CROS), ligues et comités sportifs régionaux, Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES)
Description	Dans le cadre des conventions cadres pluriannuelles 2026-2028 avec les 79 ligues et Comités Sportifs Régionaux, La Région Grand Est valorisera financièrement les actions structurantes voire très structurantes portées par les ligues et comités. • Recensement des actions déjà menées par les ligues pour lutter contre tout type de violences dans le Sport dont les violences sexuelles et sexistes. • Création d'un document ressource à l'échelle du Grand Est dans le cadre de la Conférence Régionale du Sport Grand Est, en partenariat avec le CROS Grand Est et la DRAJES • Temps d'échanges de bonnes pratiques associant les ligues et les clubs de haut niveau sous forme de webinaires, journées dédiées associant pitch et théâtre forum
Objectifs	S'appuyer sur les actions déjà menées, souvent à l'initiative des fédérations, pour créer un engagement collectif autour de la lutte contre tout type de violences dans le Sport
Moyens mis à disposition	Humains : - 1 référente au sein du Service des Sports - 1 référente au sein du CROS Grand Est - 1 référente au sein de la DRAJES Financiers : - dans le cadre des conventions triennales de partenariat avec les ligues 2026-2028 - ligne « Communication sportive » pouvant être mobilisée pour des prestations et interventions Outils : - Enquêtes internes pour mesurer les besoins et l'impact au niveau du mouvement sportif - Commission dédiée au sein de la Conférence Régionale du Sport (CRdS) Grand Est
Calendrier	• Recensement des actions déjà engagées par les ligues au printemps 2026 • Plan d'actions établi par la CRdS Grand Est au 2^{ème} semestre 2026 • Mise en œuvre du plan d'actions et des temps d'échanges dès 2027

Indicateurs de résultats	Quantitatifs : <i>Nombre de participants aux temps d'échanges et de sensibilisation</i> Qualitatifs : <i>Type d'actions recensées et nombre de ligues impliquées</i>
---------------------------------	---



**FAVORISER L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Grand Est, territoire pionnier pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : un plan d'actions ambitieux et transformateur

Les inégalités sont multiples et persistantes et concernent tous les pans de la société : **orientation scolaire stéréotypée, accès inégal à la formation et à l'emploi, écarts salariaux persistants, précarité menstruelle, sous-représentation dans les instances décisionnelles, difficultés de conciliation entre vie professionnelle et familiale, insécurité dans l'espace public, et obstacles spécifiques en milieu rural.**

Consciente de ces enjeux et déterminée à agir, **la Région Grand Est fait de l'égalité femmes-hommes une priorité.** Parce que l'égalité se construit au quotidien, sur tous les territoires et dans tous les domaines, la Région déploie son nouveau plan d'actions à l'appui de ses compétences clés pour faire du Grand Est un modèle d'émancipation et d'opportunités pour toutes et tous.

Ce plan s'articule autour de **10 axes stratégiques** avec pour ambition de **briser les plafonds de verre, de libérer les potentiels et de garantir à chaque femme et chaque fille du Grand Est les mêmes droits, les mêmes chances et la même sécurité que les hommes.**

Pour parvenir à ces objectifs, 14 actions concrètes ont ainsi été ciblées au travers des 10 axes suivants :

AXE 1 : Sensibiliser les jeunes aux enjeux autour de l'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

AXE 2 : Valorisation des ligues en faveur de la parité dans la pratique sportive

AXE 3 : Valorisation des femmes en ruralité

AXE 4 : Promouvoir la mixité des métiers

AXE 5 : Accompagner la santé des femmes

AXE 6 : Valorisation des femmes dans le secteur artistique et culturel

AXE 7 : Accompagner l'entrepreneuriat des femmes

AXE 8 : Soutien à la garde d'enfants pour les personnes en formation

AXE 9 : Développer des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes à l'échelle transfrontalière, européenne et internationale

AXE 10 : Agir en complémentarité avec les autres collectivités territoriales

AXE 1 : SENSIBILISER LES JEUNES AUX ENJEUX AUTOUR DE L'EGALITE ET DE LUTTE CONTRE LES VSS	
Titre de l'action	<i>1.1 Constitution d'un groupe de travail sur l'égalité Femmes-Hommes au sein du Conseil régional des Jeunes du Grand Est (CrJ GE)</i>
Domaine d'intervention	Jeunesse/égalité
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement
Partenaires associés	Structure experte en égalité femmes/hommes, prévention des discriminations et analyse des politiques publiques
Description	Dans une logique de responsabilité citoyenne et d'exemplarité institutionnelle, la Région s'engage au développement et au suivi d'un groupe de travail dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Conseil régional des jeunes du Grand Est. Ce groupe de travail aura vocation à devenir un levier structurant pour intégrer durablement l'égalité F/H dans le fonctionnement, les pratiques et les productions du Conseil régional des Jeunes. Au-delà d'une action de sensibilisation, il s'agit de formuler des propositions concrètes d'amélioration sur le champ prescrit et d'impulser des initiatives visibles en faveur de l'égalité.
Objectifs	Faire de l'égalité femmes/hommes un axe permanent et transversal des travaux du CrJ GE
Moyens mis à disposition	Humains : <i>2 chargé(e) de mission sur le projet (1 séance) sur la sensibilisation avec en appui un partenaire associatif</i> Financiers : <i>Budget annuel de de 1000 à 2000 € (incluant les coûts de formation, communication, outils pédagogiques)</i> Outils : <i>Supports médias, jeux, etc. notamment proposés par le partenaire associatif</i>
Calendrier	2026 (autour du mois de novembre) Avec une journée spécifique construite autour d'une matinée de sensibilisation (table-ronde, témoignages, exercices etc...) et d'un après-midi autour de la réflexion et de l'action
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : <i>72 membres du conseil régional des jeunes</i> Qualitatifs : productions du groupe de travail, questionnaire à l'issue du travail mené

AXE 1 : SENSIBILISER LES JEUNES AUX ENJEUX AUTOUR DE L'EGALITE ET DE LUTTE CONTRE LES VSS	
Titre de l'action	<i>1.2 Valorisation des outils de sensibilisation aux VSS (Relatiomètre et jeu Pionnières)</i>
Domaine d'intervention	Jeunesse
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement
Partenaires associés	
Description	Dans le cadre du précédent plan d'actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes (2023-2025) deux supports ont notamment été réalisés : - Le Relatiomètre, un support papier de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cet outil éducatif permet d'identifier les comportements toxiques dans les relations. Depuis son lancement, près de 150 000 exemplaires ont été diffusés à différentes structures (lycées, collectivités territoriales, associations, Maisons de Protection des Familles, CIDFF, etc.), tant sur le territoire régional qu'au niveau national. - Le jeu « Pionnières » réalisé suite à un appel à projets remporté par l'Atelier Bouillons et qui vise à donner un éclairage pédagogique et ludique autour de l'égalité Femmes-Hommes en favorisant la création d'espaces de discussion. Ce jeu a été diffusé à X exemplaires dans les lycées du Grand Est. Dans le cadre du présent plan d'actions, la Région souhaite ainsi continuer à faire la promotion de ces 2 supports et prévoit ainsi : - une diffusion encore plus vaste du Relatiomètre et de décliner le support : - En Facile à lire et Comprendre (FALC). - En langues étrangères (allemand) - En numérique - Dans des formats plus grands pour faciliter la sensibilisation en groupe - La valorisation du jeu Pionnières lors d'événements et de manifestations organisées par la Région Grand Est autour de l'égalité Femmes-Hommes.
Objectifs	Sensibiliser les jeunes aux enjeux autour de l'égalité et de lutte contre les VSS

Moyens mis à disposition	Humains : - 2 chargées de mission lutte contre les discriminations (1 handicap et 1 égalité F/H lutte contre les VSS) Financiers : - 15 000 euros pour le Relatiomètre (réédition supports papier, déclinaisons numérique, FALC, langues étrangères, agrandissements...)
Calendrier	2026-2027-2028
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Nombre de supports papier distribués Nombre de vues/téléchargements du support numériques

AXE 1 : SENSIBILISER LES JEUNES AUX ENJEUX AUTOUR DE L'EGALITE ET DE LUTTE CONTRE LES VSS

Titre de l'action	<i>1.3 Réalisation d'un livret de prévention à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles auprès des élèves de lycées du Grand Est</i>
Domaine d'intervention	Lutte contre les VSS
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement
Partenaires associés	<i>Conseil régional des Jeunes, CIDFF, autres associations d'aides aux victimes</i>
Description	Suite à la consultation menée sur la plateforme <i>Ma Région Demain</i> autour des enjeux d'égalité Femmes-Hommes (réalisée de janvier à mars 2026), le sujet de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est apparu comme un élément à renforcer, notamment sur l'axe prévention auprès des jeunes. Aussi, en complément des outils existants et déjà promus auprès des élèves de lycées (tels que le Relatiomètre et le jeu Pionnières), la Région Grand Est souhaite compléter son offre. Ainsi, elle propose de réaliser un livret de prévention à destination des jeunes.
Objectifs	1. Renforcer la compréhension des enjeux liés au sexisme et aux violences sexistes et sexuelles 2. Favoriser l'identification des situations à risque, 3. Contribuer à la prévention des VSS
Moyens mis à disposition	Humains : <i>2 chargé(e) de mission sur le projet sur la sensibilisation avec en appui un partenaire associatif</i> Financiers : à provisionner
Calendrier	2027 – objectif de diffuser le support envisagé à la rentrée scolaires 2027
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : nb d'exemplaires produits (il est envisagé de prévoir une diffusion dans tous les lycées du Grand Est) Qualitatifs : enquête sur la réception du support, valorisation et présentation de l'outil dans les lycées

AXE 2 : VALORISATION DES LIGUES SPORTIVES ENGAGEES EN FAVEUR DE LA PARITE DANS LE SPORT

Titre de l'action	<i>2.1 Favoriser et valoriser l'engagement des ligues en faveur de la mixité dans la pratique sportive</i>
Domaine d'intervention	Sport
Direction pilote	Direction Jeunesse, Sports et Engagement
Partenaires associés	CROS Grand Est, ligues et comités sportifs régionaux
Description	Dans le cadre des conventions cadres pluriannuelles 2026-2028 avec les 79 ligues et Comités Sportifs Régionaux, La Région Grand Est valorisera financièrement les actions structurantes voire très structurantes portées par les ligues et comités. Suite au plan d'actions pour la parité dans les instances sportives dirigeantes, la Région va également se mobiliser pour la mixité de l'offre sportive. Sur la base d'un état des lieux des actions déjà engagées par les ligues en faveur des publics féminins, la Région établira un document ressource et organisera des temps d'échanges de bonnes pratiques sous forme de webinaires ou journées dédiées. En parallèle, la Région communiquera auprès de différents publics sur des outils de sensibilisation aux stéréotypes genrés dans le sport.
Objectifs	Favoriser et valoriser une offre sportive mixte avec des pratiques adaptées aux différents profils de femme à tout âge de la vie
Moyens mis à disposition	Humains : - 1 référente au sein du Service des Sports - 1 chargé(e) de mission égalité Financiers : - Dans le cadre des lignes budgétaires dédiées aux partenariats avec les ligues et les clubs de haut niveau Outils : - Club des 300 Grand Est - Document ressource - MOOC de lutte contre les stéréotypes genrés dans le Sport réalisé par EgalSport
Calendrier	Recensement des actions déjà engagées par les ligues au printemps 2026 Déploiement du MOOC EgalSport à la rentrée 2026 Temps d'échanges dédiés à partir de 2027 et en 2028

Indicateurs de résultats	Quantitatifs : <i>Evolution du nombre de licenciées féminines sur les années 2025, 2026, 2027 et 2028</i> <i>Nombre de participants aux temps d'échanges et de sensibilisation</i> <i>Nombre de connections au MOOC</i> Qualitatifs : <i>Type d'actions recensées et nombre de ligues impliquées</i>
---------------------------------	--

AXE 3 : VALORISATION DES FEMMES EN RURALITE	
Titre de l'action	<i>3.1 "Femmes en ruralités" - Fil rouge année 2026 du Réseau Rural et Agricole Grand Est (RRAGE)</i>
Domaine d'intervention	Ruralités, Fonds Européens
Direction pilote	Délégation aux Fonds Européens
Partenaires associés	DJSE, FRCIDFF, GAL du Grand Est
Description	Le RRAGE est un outil de l'Union européenne (FEADER) et de la Région Grand Est au service des acteurs et des territoires ruraux. Il anime des réseaux d'acteurs ruraux, agricoles et forestiers, valorise les projets financés par les fonds européens sur ce champ. Dans les stratégies définies par l'UE, un des principes horizontaux concerne l'égalité femmes-hommes. Le projet présenté vient approfondir l'axe lié aux ruralités et fait suite au cycle "La place des femmes en milieu rural" organisé par le réseau en 2023 en abordant de nouvelles thématiques. Aussi, dans ce cadre seront proposées tout ou long de l'année 2026 différentes actions et temps forts sur la thématique des femmes en ruralité notamment, les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes. Il s'agira de mettre en place une action par mois, en présentiel ou en distanciel.
Objectifs	Mettre en lumière les outils existants et actions des acteurs du Grand Est Promouvoir les projets et l'émergence de nouveaux projets, en lien avec les femmes en ruralité, financés par les fonds européens Sensibiliser les (nouveaux) élus locaux ruraux à la thématique de la place des femmes sur leur territoire Faire du lien entre les femmes en ruralité et les femmes agricultrices.
Moyens mis à disposition	Humains : - 2 chargées de mission du Réseau Rural et Agricole Grand Est Financiers : - Budget annuel de 5 000 € (coûts événementiels et communication) Outils : - Support de communication dont podcast(s), - Webinaires, - Enquêtes pour mesurer les besoins et l'impact des actions menées, - Page Grand Est du site Réseau National Agricultures et Ruralités,
Calendrier	Année de réalisation : 2026

Indicateurs de résultats	Quantitatifs : • <i>Nombre de personnes touchées lors des webinaires,</i> • <i>Nombre de personnes passées sur nos stands,</i> • <i>Nombre d'articles publiés sur la page Grand Est du site du Réseau National Agricultures et Ruralités,</i> • <i>Nombre d'articles dans l'infolettre "L'actu du Réseau"</i> Qualitatifs : Résultats d'enquêtes de satisfaction, retours d'expériences des membres du Réseau,
---------------------------------	--

AXE 4 : PROMOUVOIR LA MIXITE DES METIERS	
Titre de l'action	<i>4.1 Appel à Projet « Elles + Grand Est = Sciences » 2025-2027</i>
Domaine d'intervention	Orientation, mixité des formations et des métiers
Direction pilote	Direction Attractivité des Métiers et des Formations
Partenaires associés	Education Nationale – Référentes académiques Egalité F/G
Description	En termes d'orientation scolaire et professionnelle, les jeunes filles et les jeunes femmes sont très souvent déterminées dans leurs choix d'orientation par une méconnaissance de ces métiers et des stéréotypes qui s'y rattachent. L'appel à projets vise à constituer 3 groupes territoriaux (Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine) pour mener des actions en faveur de la mixité des métiers scientifiques, techniques et numériques. Ainsi, cet appel à projets a pour ambition d'améliorer l'attractivité des filières professionnelles scientifiques, techniques et du numérique à destination des jeunes filles et des femmes du Grand Est, dès le plus jeune âge, et tout au long de leur parcours d'orientation.
Objectifs	Participer à une orientation choisie auprès des jeunes filles dans leur parcours scolaire ainsi qu'auprès des femmes en reconversion professionnelle Lutter contre la sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques, techniques et dans le numérique est une réalité forte
Moyens mis à disposition	1 référente à la Région Grand Est 1 référente Egalité F/G par académie du Grand Est Financiers : - Budget Région : 256 420 € pour l'ensemble des projets années 2025-2027 - Budget FSE+ : 409 666,92 €
Calendrier	2025-2027 Point d'étape décembre 2025 Réunion de bilan intermédiaire mai-juin 2026 Point d'étape fin 2026 Bilan final 2027 concernant l'ensemble de la période de l'AAP
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Nombre et typologie du public par territoire Zones géographiques du Grand Est concernées par ces actions avec une attention particulière pour les zones rurales. Qualitatifs : Retour d'expériences des publics à l'occasion de leur participation aux actions proposées (ateliers, journées scientifiques...) et évaluation dans le choix d'orientation vers ces filières pour les jeunes filles du secondaire.

AXE 5 : ACCOMPAGNER LA SANTE DES FEMMES	
Titre de l'action	<i>5.1 Soutenir des projets en offres mobiles de prévention, de dépistage et de promotion de la santé des femmes en ruralité</i>
Domaine d'intervention	Santé, santé des femmes
Direction pilote	Direction de l'Intelligence Territoriale et de la Santé – service santé
Partenaires associés	Partenaires financiers externes envisagés : - Agence Régionale de Santé - Préfecture - Assurance Maladie - Régime Local
Description	Dans le cadre du Pacte pour les Ruralités, la Région Grand Est confirme sa volonté de renforcer « l'allers-vers » en santé à destination des femmes dans les territoires ruraux au travers d'Appels à Manifestation d'Intérêt (AMI). Face à l'expansion des zones sous denses du point de vue médical, la Région se saisit de la problématique de la mise à distance de l'offre de soins pour faciliter la vie des habitants du Grand Est. Les femmes vivant en zone rurale représentent un public vulnérable particulièrement concernées par la problématique de l'accès aux soins. Afin d'améliorer la prise en charge des femmes en palliant au frein de la mobilité, la Région a pour ambition de lancer à un appel à manifestation d'intérêt intitulé « Soutien à des projets en offres mobiles de prévention, de dépistage, de promotion de la santé des femmes en ruralité ».
Objectifs	soutenir l'accès aux soins, la prévention, et au dépistage, des femmes de tous âges vivant dans les territoires ruraux confrontées aux pathologies et/ou situations suivantes : les maladies cardiovasculaires, l'endométriose, la prévention et le dépistage de cancers, les troubles de la santé mentale – particulièrement chez les parturientes et en situation post-partum - et la ménopause, et de favoriser la mise en œuvre de programmes organisées de dépistages de cancers ou de pathologies cibles.
Moyens mis à disposition	Humains : - 1 chargé(e) de mission santé en charge de la thématique santé des femmes Financiers : - Budget proposé : 2 100 000 € (prévisionnel mais à confirmer).
Calendrier	Lancement de l'AMI d'ici fin 2026 Sélection des projets au 1 ^{er} semestre 2027 Lancement des actions avant la fin 2027

Indicateurs de résultats	- Le nombre de jours de mobilisation par période (mois – semaine – jour), les commentaires relatifs aux variations constatées, - La file active par profils des femmes prises en charge (âge, motifs de venues...), - Le nombre de dépistages par typologies réalisés et résultats (positifs...), - Le nombre et la typologie des actions complémentaires de promotion de la santé, d'éducation thérapeutiques réalisées avec file active, acteurs impliqués, ..., - Tout élément permettant de mesurer le dynamisme du projet, la qualité de son organisation, de rendre visible les difficultés rencontrées, ses points de fragilité ... <i>(liste indicative, non exhaustive)</i>. - Concernant les vecteurs mobiles avec mammographies : le nombre de mammographies réalisées avec double lecture, sans double lecture, avec re convocations,
---------------------------------	--

AXE 6 : VALORISATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR ARTISTIQUE ET CULTUREL

Titre de l'action	<i>6.1 Valorisation des projets artistiques et culturels contribuant à l'égalité Femme/Homme</i>
Domaine d'intervention	Culture
Direction pilote	Direction de la Culture, du Patrimoine et de la Mémoire
Partenaires associés	Centres de ressources
Description	Organisation d'un temps fort annuel destiné à valoriser des projets artistiques et culturels financés par la Région Grand Est dans le cadre de sa politique culturelle. Les initiatives mises en lumière pourront être portées directement par des artistes femmes ou contribué à leur visibilité. Toutes les esthétiques seront concernées. Le format de la manifestation pourra être différent en fonction des projets repérés : exposition, concert, spectacle, projection cinéma... Cet évènement sera ouvert au public. Un temps professionnel sera proposé en complémentarité et pourra prendre la forme d'une conférence, d'une table ronde, d'une visite d'étude.
Objectifs	Mettre en lumière les artistes femmes ou les initiatives financées par la Région.
Moyens mis à disposition	Humains : agents de la DCPM et partenaires culturels associés Financiers : dépendant du budget dédié à l'opérationnalité culturelle de la DCPM chaque année Outils : outils de communication de la collectivité, réseaux sociaux, salles d'exposition et de réunion de la collectivité et lieux de diffusion des acteurs culturels (salles de cinéma, de théâtre ou de musique)
Calendrier	Une fois par an avec alternance des formats proposés
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : <i>Nombre d'artistes rendues visibles</i> <i>Nombre de publics touchés</i> Nombre de professionnels sensibilisés Qualitatifs : Compte rendu de la manifestation et des rencontres professionnelles

AXE 6 : VALORISATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR ARTISTIQUE ET CULTUREL	
Titre de l'action	<i>6.2 Mise en place d'un outil statistique permettant de mesurer la parité des aides octroyées aux structures culturelles</i>
Domaine d'intervention	Aides aux projets artistiques
Direction pilote	Direction de la Culture, du Patrimoine et de la Mémoire
Partenaires associés	Direction de la Jeunesse, des Sports et de l'engagement
Description	La Région Grand Est souhaite la création d'un outil statistique qui permettrait de mesurer annuellement l'enjeu paritaire au niveau des aides directes octroyées auprès des équipes artistiques. La parité serait mesurée au niveau de chacune des disciplines soutenues par la Région (Musiques, Théâtre, Cinéma, arts visuels, Livre...). Cette évaluation quantitative aurait vocation à être renseignée chaque année afin de suivre l'évolution de la répartition des aides régionales entre femmes et hommes. Cela permettrait d'avoir une vision concrète de la parité dans le secteur culturel. Sur le plus long terme, à partir de ces données, la Région Grand Est pourrait envisager des évolutions dans sa politique culturelle pour améliorer une meilleure représentation des femmes à la tête de projets artistiques.
Objectifs	Mesurer la parité Femmes-Hommes dans les aides octroyées
Moyens mis à disposition	Humains : - 1 chargé(e) de mission pour la coordination de l'outil - L'ensemble des chargés de mission de la DCPM afin de renseigner les données pour chacun de leur dossier Outils : - Mise en place d'un tableau de suivi excel - Travail transversal avec la Délégation à l'Innovation et à la Modernisation de l'Action Publique pour envisager la conception d'un outil statistique plus performant et ergonomique à l'avenir
Calendrier	Mise en place de l'outil dès 2026 pour une application tous les ans désormais. A partir des données recueillies poser un diagnostic de la situation et éventuellement réfléchir à l'avenir à la mise en place d'actions afin d'améliorer la représentativité des femmes dans les aides octroyées.
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Avoir un regard sur l'ensemble des aides régionales en faveur de la création chaque année. Soit plus d'une centaine de porteurs de projet par an.

AXE 6 : VALORISATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR ARTISTIQUE ET CULTUREL	
Titre de l'action	<i>6.3 Généralisation de critères d'évaluation en relation avec l'égalité Femmes-Hommes dans les conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) signées entre la Région et les structures culturelles.</i>
Domaine d'intervention	Culture
Direction pilote	Direction de la Culture, du Patrimoine et de la Mémoire
Partenaires associés	Direction de la Jeunesse, des Sports et de l'engagement
Description	Chaque année la Région signe des conventions pluriannuelles d'objectifs avec des structures culturelles. A partir de 2026 la Région devra obligatoirement demander aux structures culturelles une attention particulière aux enjeux d'égalité F/H. Cette demande devra impérativement figurer dans les attendues (préambules et/ou objectifs) de la Région au sein des CPO, mais aussi être quantifiée dans les critères d'évaluation. Mesurer et fixer des objectifs en matière de parité au sein des équipes permanentes, dans les programmations, dans les équipes techniques et pour les publics devront apparaître en terme d'évaluation.
Objectifs	Inciter les structures culturelles, bénéficiant d'aides régionales, à proposer des programmations parfaitement paritaires.
Moyens mis à disposition	Humains : - L'ensemble des chargés de mission chargés du suivi des structures conventionnées appliqueront cette mesure au moment de la rédaction des futures CPO. Outils : - Rédaction des CPO (grille d'évaluation)
Calendrier	Dès 2026
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Nombre d'artistes programmées dans les structures soutenues par la Région L'enjeu paritaire au niveau des publics usagers des lieux culturels soutenus par la Région Qualitatifs : Un rapport faisant l'état des lieux de l'évolution de la représentation des femmes dans les programmations, les directions, les équipes permanentes, les publics...

AXE 7 : ACCOMPAGNER L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES	
Titre de l'action	<i>7.1 Accompagner l'entrepreneuriat des femmes à l'appui des dispositifs régionaux</i>
Domaine d'intervention	Création-reprise d'entreprises
Direction pilote	Direction de la Compétitivité et de la Connaissance Direction de la Jeunesse, des Sports et de l'Engagement Direction de l'Attractivité des Métiers et des Formations
Partenaires associés	• Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, structures de levées de fonds, banques,... • Opérateurs de la création-reprise d'entreprise, acteurs de l'entrepreneuriat féminin
Description	Depuis 10 ans, la Région Grand Est accompagne les femmes dans l'entrepreneuriat à travers plusieurs dispositifs, et participe ainsi activement à la dynamique économique du territoire. Dans le cadre du prochain plan pluriannuel, la Région Grand Est entend maintenir son ambition dans le cadre des dispositifs suivants : • Les chèques CREA : entre 2021 (année de création) et 2025, les femmes représentent 57 % des bénéficiaires des chèques CREA. Les femmes ont davantage recours à certains types de chèques comme le test d'activité et le suivi post-crédation. • Expériences de jeunesse : entre 2017 (date de création) et 2025, 54% des lauréats sont des femmes entre 15 et 29 ans. Les 717 jeunes femmes ont bénéficié d'un soutien Régional pour un total de près de 1,14 Million €. • Entrepreneuriat des jeunes : entre 2017 à 2025 près de 50% des lauréats sont des femmes de 18 à 29 ans. Le soutien Régional s'élève à plus de 2,3 Million €. • Le dispositif « Mini-entreprise » permet également de sensibiliser des jeunes femmes à l'entrepreneuriat, à l'égalité professionnelle et à la mixité des métiers.
Objectifs	• Lutter contre les stéréotypes de genre par l'entrepreneuriat • Soutenir les femmes qui souhaitent créer ou reprendre des entreprises
Moyens mis à disposition	Humains : - Référents des dispositifs ciblés Outils : - <i>Observatoire de la création-reprise d'entreprise de BPI</i> - Indicateurs disponibles dans certains téléseuices (chèques CREA)
Calendrier	Durée du plan d'actions
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Evolution du nombre de femmes qui entreprennent (création ou reprise d'entreprise) – observatoire ou outils régionaux Qualitatifs : taux de survie des entreprises

AXE 8 : SOUTIEN A LA GARDE D'ENFANTS POUR LES FEMMES EN FORMATION	
Titre de l'action	<i>8. 1 Fond Régional d'Incitation à la Formation</i>
Domaine d'intervention	Formation
Direction pilote	Direction de la Formation pour l'Emploi, Pole Accompagnement et Formation spécifique
Partenaires associés	Organismes de formation, France travail, missions locales, Conseils départementaux
Description	Le FRIF-Garde d'Enfant s'adresse aux personnes inscrites dans une formation financée par la Région Grand Est, en situation de précarité et ayant à charge un ou plusieurs enfants âgés de 3 à 12 ans inclus. Le montant de l'aide est fixé à 80 € par enfant et par mois de formation et à 100 € pour les familles monoparentales.
Objectifs	A travers ce dispositif, la Région facilite l'accès à la formation des publics dits « fragiles » par une politique volontariste en matière de mobilité, en facilitant la garde d'enfants. L'accès au dispositif FRIF Garde d'enfant est facilité via un téléservice. Ce dispositif traduit l'engagement de la Région en faveur de l'égalité femmes-hommes et du constat que les freins à la formation et à l'emploi sont plus nombreux pour les femmes que pour les hommes.
Moyens mis à disposition	Humains : - 4 <i>gestionnaires administratives</i>. Financiers : -Budget annuel de 362 280€ en 2025. Reconduction en 2026
Calendrier	Tout au long de l'année (dossiers présentés au vote des Elus en commission permanente)
Indicateurs de résultats	Bilan annuel précisant : Nombre de bénéficiaires par typologie (F/H, parent de famille monoparentale, âge ...), Montant moyen de l'aide FRIF par foyer, les formations suivies

AXE 9 : DEVELOPPER DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES A L'ECHELLE TRANSFRONTALIERE, EUROPEENNE ET INTERNATIONALE

Titre de l'action	<i>9.1 Organisation d'évènements de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes à destination du grand public</i>
Domaine d'intervention	Relations internationales
Direction pilote	• Direction du Rayonnement Transfrontalier, International et Européen
Partenaires associés	• Régions partenaires de la Région Grand Est • Grand Est Solidarités et Coopérations pour le Développement (Gescod)
Description	S'appuyant sur les actions menées lors du précédent plan pluriannuel, la Région Grand Est, consciente du caractère mondial des enjeux d'égalité Femmes-Hommes, souhaite poursuivre l'organisation d'évènements internationaux sur le territoire régional ouverts au grand public. Ces évènements visent à sensibiliser largement aux enjeux d'égalité Femmes-Hommes à travers des thématiques renouvelées, en lien avec les temps forts du calendrier régional, national et international. Ils visent également à favoriser des échanges, des regards croisés et la mise en réseau entre acteurs régionaux et partenaires internationaux, en valorisant témoignages, expertises et retours d'expériences. Ces temps forts contribuent aux valeurs portées par la Région en matière d'égalité Femmes-Hommes, renforcent la visibilité de son engagement et participent à la mobilisation du grand public et de ses partenaires.
Objectifs	• Sensibiliser le grand public aux enjeux d'égalité Femmes-Hommes • Renforcer la visibilité des engagements de la Région Grand Est en faveur de l'égalité Femmes-Hommes • Favoriser les échanges et les regards croisés entre acteurs régionaux, nationaux et internationaux sur des thématiques liées aux inégalités Femmes-Hommes • Inscrire l'action dans une cohérence avec les Objectifs de Développement Durable (en particulier l'ODD 5 relatif à l'égalité Femmes-Hommes)
Moyens mis à disposition	• Mobilisation des services régionaux concernés • Appui de Gescod • Mobilisation des partenaires institutionnels, associatifs et des réseaux • Actions de communication
Calendrier	2026-2027-2028 Organisation d'évènements sur la durée du plan, comprenant : • 2 évènements dans le cadre de la campagne internationale des 16 jours d'activisme (en 2026 et 2028) • Un évènement sur la promotion des femmes et de l'agriculture en 2026 • L'organisation d'un évènement autour de la Journée internationale des droits des femmes (8 mars) en 2027

Indicateurs de résultats	Quantitatifs : Nombre de participants, nombre de partenaires, nombre d'actions Retours de la période précédente : • 2 évènements thématiques • Des Assises de coopération et solidarité internationale • 90 structures représentées aux Assises • Plusieurs outils et actions ECSI déployés (ateliers participatifs, fresques, jeux pédagogiques...) • Près de 500 participants nationaux et internationaux sur l'ensemble des évènements Qualitatifs : Retours de la période précédente : • Forte implication et interaction du public lors des temps d'échange • Renforcement de la visibilité des engagements de la Région Grand Est en faveur de l'égalité Femmes-Hommes • Intérêt exprimé par les participants et partenaires pour la poursuite de ces évènements dans la durée
---------------------------------	--

AXE 10 : AGIR EN COMPLEMENTARITE AVEC LES AUTRES COLLECTIVITES TERRITORIALES	
Titre de l'action	<i>10.1 Favoriser la mise en réseau entre les collectivités du Grand Est pour agir de façon complémentaire sur le champ de l'égalité Femmes-Hommes</i>
Domaine d'intervention	Relations partenariales
Directions pilotes	Direction Jeunesse, Sports et Engagement
Partenaires associés	Départements, intercommunalités, et villes du Grand Est
Description	A l'appui des éléments recueillis dans le cadre de la consultation autour de l'égalité Femmes-Hommes menée sur Ma Région Demain, le besoin de lisibilité des politiques publiques auprès du grand public sur le champ de l'égalité Femmes-Hommes a été à plusieurs reprises mentionné. Afin de pouvoir répondre à ce besoin et dans le but d'agir de façon coordonnée et renforcée, la Région Grand Est Souhaite rencontrer et partager avec les collectivités volontaires de son territoire autour des enjeux d'égalité.
Objectifs	Instaurer et renforcer les liens entre les collectivités en matière d'égalité Femmes-Hommes
Moyens mis à disposition	Humains : <i>1 chargée de mission lutte contre les discriminations en charge des sujets d'égalité Femmes-Hommes et lutte contre les violences faites aux femmes</i> Financiers : à provisionner
Calendrier	2027 - 2028
Indicateurs de résultats	Quantitatifs : nombre de rencontres menées Qualitatifs : éléments mis en exergue à l'issue des échanges, actions communes envisagées



LÀ OÙ L'AVENIR SE JOUE

ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE

Siège du Conseil régional
1 place Adrien Zeller
BP 91006
67070 Strasbourg Cedex
+33 (0)3 88 15 68 67

Hôtel de Région
5 rue de Jéricho
CS70441
51037 Châlons-en-Champagne Cedex

Hôtel de Région
place Gabriel Hocquard
CS 81004
57036 Metz Cedex 01



www.grandest.fr