

Présenté par
Valérie PÉCRESSE
Présidente du conseil régional
d'Île-de-France

**COMMUNICATION - RAPPORT SUR LA SITUATION
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Sommaire

| | |
|--|----|
| EXPOSÉ DES MOTIFS | 3 |
| ANNEXES AU RAPPORT | 6 |
| RAPPORT | 7 |
| ANNEXE 1. BILAN SOCIAL - VOLET EGALITE FEMMES-HOMMES | 62 |

EXPOSÉ DES MOTIFS

La région Île-de-France est largement engagée dans la promotion de l'égalité femmes-hommes sur le territoire francilien, thématique qui fonde sa politique et structure ses interventions.

En effet, si la population de l'Île-de-France est constituée de plus de 6 millions de femmes, soit **52% de la population francilienne**¹, avec un taux élevé d'emploi de 64%², la population féminine reste néanmoins tributaire d'inégalités professionnelles accrues. De façon plus globale, **les disparités et inégalités entre les femmes et les hommes demeurent une réalité** :

- *Les franciliennes salariées gagnent en moyenne 18,5% de moins que les hommes en équivalent temps plein³. Ce chiffre s'élève à près de 40 % chez les cadres de banque et d'assurance, 50% dans le secteur de l'action culturelle ou encore dans les professions libérales (45 % pour les activités juridiques et comptables et 40% pour les médecins et dentistes).*
- *Près de 3 fois plus de femmes franciliennes (18%) que d'hommes (6%) sont à temps partiel⁴.*
- *28% des femmes ont accès à des postes de direction dans la fonction publique territoriale alors qu'elles représentent 61% des emplois en catégorie A⁵ ;*
- *Le premier confinement a joué un rôle d'accélérateur de l'inégalité entre les femmes et les hommes, avec un impact négatif sur l'emploi des femmes⁶ ;*
- *Les violences conjugales sont plus élevées en Île-de-France (10,9%) que sur l'ensemble du territoire (9%) ;*
- *Plus d'1 Francilienne sur 3 déclare avoir subi du harcèlement ou des violences sexistes et sexuelles dans les espaces publics au cours de l'année⁷ ;*
- *68% des Franciliennes âgées de 20 à 25 ans déclarent au moins un fait de violence dans l'espace public⁸.*

Partant de ce constat, l'exécutif régional a souhaité faire de la région Île-de-France **une collectivité exemplaire et innovante en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants co-victimes**. Elle déploie ainsi une stratégie et des politiques transversales qui touchent l'ensemble de ses secteurs d'intervention (emploi, logement, culture, éducation, santé, solidarité, etc.) et mobilise des moyens importants afin de faciliter chaque étape de la vie des Franciliennes et de les protéger des violences dont elles peuvent être les victimes.

1 Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

2 Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

3 Source : Les chiffres-clés des inégalités femmes-hommes, Centre Hubertine Auclert, février 2020.

4 INSEE, 19 indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes 2019

5 Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes / Chiffres-clés - Edition 2017.

6 Etude sur l'impact du COVID-19 sur l'emploi des femmes, Fondation des Femmes 2021<

7 Enquête Virage – Violences et rapports de genre, 2018, Centre Hubertine Auclert, Institut National d'Etudes Démographiques

8 Id.

Il est à noter que pour la première fois, le CPER francilien 2021-2027 intègre un volet dédié à l'Égalité femmes-hommes, afin de renforcer les efforts conjoints de l'État et de la Région en matière :

- d'observation et de diagnostic des inégalités, en particulier professionnelles ;
- d'animation des filières professionnelles et des bassins d'emplois sur les enjeux d'égalité professionnelle, de mixité des filières et d'entrepreneuriat des femmes ;
- de sécurité des femmes dans l'espace public et de l'accueil des femmes victimes de violences ;
- d'éducation à l'égalité et de promotion de la culture de l'égalité.

L'ambition qui vise à faire de l'Île-de-France un modèle en matière d'égalité femmes-hommes se traduit également dans la politique des ressources humaines de la collectivité, en tant qu'employeur. En effet, la Région s'est engagée dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle réelle entre agents et agentes et a obtenu, en 2020, le **label AFNOR « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »** pour une durée de 4 ans.

Pour mener à bien ces politiques, la Présidente de Région, Madame Valérie PECRESSE, a nommé auprès d'elle, en 2021, Madame Charlotte BAELDE, déléguée spéciale en charge de l'égalité femmes-hommes. En outre, la Présidente a également mandaté Madame Marie-Carole CIUNTU, vice-présidente en charge de l'Administration générale, du Dialogue social et de la Transformation digitale, pour mener avec les représentants du personnel les travaux relatifs à l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité. Dans le cadre de leurs délégations, Monsieur Patrick KARAM, vice-président en charge des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques, des Loisirs, de la Citoyenneté et Politique de la ville, et de la Vie associative, intervient en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes ; Madame Farida ADLANI, vice-présidente chargée des Solidarités, de la Santé et de la Famille, œuvre en faveur des femmes en difficultés et soutient la parentalité ; Monsieur Frédéric PECHENARD, vice-président chargé de la Sécurité et de l'Aide aux victimes, apportent, dans le cadre des dispositifs d'« aide aux victimes d'infractions pénales » et « téléphone grave danger », un soutien aux projets associatifs visant à proposer aux victimes des permanences juridiques, un soutien psychologique et un accompagnement individualisé tout au long de la procédure judiciaire.

Le présent rapport vise ainsi à **exposer l'ensemble des actions mises en œuvre pour l'année 2021** en matière d'égalité, **notamment au regard des préconisations précédemment émises**⁹, en référence à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

« Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales fixe ainsi trois attendus légaux qui doivent être intégrés à ce rapport :

- *Une analyse de la situation en interne au regard des problématiques RH. Cette analyse peut provenir du rapport de situations comparées ;*

⁹ Rapport N° CR 2017-12, n°CR 2017-199 et n° 2018-059: rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

- *Un recensement des actions menées sur le territoire, dans le cadre des politiques publiques ;*
- *Un recensement des perspectives et moyens mis en œuvre à cet effet.*

Sont ainsi **exposées les actions menées en matière d'égalité femmes-hommes par la Région Ile-de-France**, tant en qualité d'employeur qu'au travers des politiques publiques qu'elle met en place. **Ce rapport a également pour objectif d'établir l'état d'avancement des diverses préconisations émises précédemment¹⁰.**

Ces préconisations, établies par le rapport n° CR 2017-12, se divisent en **5 axes**, tels que reproduits :

- Agir pour l'égalité professionnelle au sein des services régionaux (Axe 1) ;
- Accompagner et soutenir les acteurs franciliens de l'égalité entre les femmes et les hommes (Axe 2) ;
- Agir pour l'égalité professionnelle et dans l'éducation et la formation (Axe 3) ;
- Améliorer et faciliter la vie des franciliennes (Axe 4) ;
- Tendre vers la parité dans toutes les commissions et tous les groupes de travail régionaux (Axe 5).

La délibération n° CR 2018-024 du 3 juillet 2018 pour une Région solidaire vient d'ailleurs **confirmer ces différentes orientations et renforcer les actions à l'endroit des femmes.**

La volonté est de prendre en compte, de manière intégrée et dans l'ensemble des politiques mises en œuvre dans la Région le sujet transversal de l'égalité femmes-hommes.

**La présidente du conseil régional
d'Île-de-France**



VALÉRIE PÉCRESSÉ

10 Id.

ANNEXES AU RAPPORT

RAPPORT

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| I. AGIR POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE | 3 |
| 1. PROMOUVOIR L'EGALITE DANS SON ROLE D'EMPLOYEUR | 3 |
| 2. PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN | 8 |
| II. ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES ACTEURS FRANCILIENS DE L'EGALITE | 18 |
| 1. LE SOUTIEN CONFIRME AU CENTRE HUBERTINE AUCLERT | 18 |
| 2. LE FINANCEMENT ACCRU DES STRUCTURES FRANCILIENNES ACTRICES DE L'EGALITE | 22 |
| III. AMELIORER LE CADRE DE VIE DES FRANCILIENNES | 26 |
| 1. PROMOUVOIR L'EGALITE PAR LE SPORT | 26 |
| 2. PROMOUVOIR LA PLACE DES FEMMES DANS LA CULTURE | 29 |
| 3. FAVORISER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC | 30 |
| 4. DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE AUPRES DES JEUNES | 31 |
| 5. SOUTENIR LES FEMMES EN DIFFICULTE | 34 |
| 6. ŒUVRER EN FAVEUR DE LA SANTE DES FEMMES | 37 |
| 7. FAVORISER L'ACCES AU LOGEMENT | 40 |
| IV. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES | 42 |
| 1. LE SOUTIEN AU SECTEUR ASSOCIATIF | 42 |
| 2. UNE ACTION EN FAVEUR DE LA SECURITE DES FEMMES | 44 |
| 3. LE SOUTIEN A L'ACCOMPAGNEMENT PERENNE | 47 |

AGIR POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

BILAN 2021 ET PERSPECTIVES 2022

| THEMATIQUE | BILAN 2021 | PERSPECTIVES 2022 |
|---|--|---|
| 1. La Région, employeur responsable | Inscription de l'égalité au cœur des politiques internes | Maintenir l'engagement régional et conduire le plan d'action initié dans le cadre du processus de labellisation |
| | Assurer la mixité dans les instances électives régionales et la sensibilisation des décideurs locaux | |
| | Obtention du label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » décerné par l'AFNOR | |
| | Analyse du bilan social | |
| 2. Promouvoir l'égalité sur le territoire francilien | Renforcement et développement des dispositifs liés à l'entreprenariat au féminin | Maintenir les dispositifs d'accompagnement des femmes entrepreneures Soutenir 50 % de femmes dans le cadre du parcours Entrepreneur #Leader Accroître le taux de femmes bénéficiaires de prêts donneurs |
| | Soutien financier aux initiatives associatives de promotion de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers | Développer les dispositifs existants et renforcer leur impact |
| | Œuvrer pour l'emploi durable des femmes | Reconduire les dispositifs existants |
| | Développement des dispositifs liés à l'articulation des temps de vie personnel et professionnel | Maintenir le soutien financier aux initiatives |
| 3. Promouvoir une orientation professionnelle non stéréotypée | Plateforme QUIOZ | Reconduire les dispositifs existants |
| | Le dispositif Olympe | |

I. Agir pour l'égalité professionnelle

La Région Ile-de-France agit pour l'égalité professionnelle, tant en qualité d'employeur, en promouvant une véritable politique d'égalité, que par le biais des politiques publiques qu'elle met en œuvre.

1. Promouvoir l'égalité dans son rôle d'employeur

La Région est largement engagée dans la promotion de l'égalité en interne, en qualité d'employeur. De ce fait, elle inscrit ses politiques de gestion des ressources humaines dans un ensemble d'engagements contraignants. Par ailleurs, l'analyse du bilan social démontre des préoccupations constantes en la matière.

a. Une volonté inscrite au cœur des politiques internes de gestion des ressources humaines

En 2021, la Région confirme sa volonté d'inscrire l'égalité femmes-hommes au cœur de ses politiques internes de gestion des ressources humaines.

➤ La signature de la Charte Européenne

Sensibilisée de longue date à la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Région a, dès 2008, signé la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Un travail continu a été réalisé afin de promouvoir l'égalité au sein de la collectivité et sur tout le territoire francilien.

➤ La signature de l'accord-cadre « Égalité femmes/hommes »

L'accord-cadre « Égalité femmes/hommes » a été signé au mois de janvier 2017 entre la collectivité et les organisations syndicales. Cet accord vise l'exemplarité de la région Ile-de-France en matière d'égalité femmes/ hommes en tant que première région de France et témoigne de son engagement sur cette question sociétale, enjeu majeur des politiques publiques. Le dispositif mis en place comporte plusieurs volets dont le développement de la culture de l'égalité au sein des services régionaux avec l'instauration de mesures concrètes pour promouvoir la mixité au sein des équipes et favoriser l'égalité dans toutes ses dimensions (accès aux promotions, politique salariale...).

➤ Le label Egalité femmes-hommes

Un des volets essentiels de l'accord-cadre est l'obtention du label « *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». Afin d'accompagner la Région dans cette démarche, une mission d'assistance à l'obtention du label a été lancée au premier trimestre de l'année 2018. Après un long travail de recueil de données, d'entretiens, et de consultations, le dossier de candidature à la labellisation a été constitué et soumis à l'AFNOR à l'été 2019.

Ce dossier de labellisation comprend un plan d'action décliné en **72 actions, réparties en 4 domaines** :

- Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance (sécurisation du processus de recrutement, favoriser l'égal accès à la promotion ...) ;
- Diffusion d'une culture de l'égalité en interne (sensibilisation des agents, lutte contre les violences sexistes ...) ;

- Favoriser l'articulation vie privée / vie professionnelle ;
- Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers.

Ce plan d'action a été soumis à audit en mars 2020 et le label « **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** » a été décerné à la Région le 1^{er} octobre 2020. Ce label engage désormais la collectivité pour quatre années.

b. Assurer la mixité dans les instances électives régionales et la sensibilisation des décideurs locaux

La Région œuvre également pour une sensibilisation des décideurs à l'égalité femmes hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

➤ Le Conseil Régional des Jeunes, une instance paritaire

Le conseil Régional des jeunes, instance consultative, est composée de 128 jeunes, comprenant 64 femmes et 64 hommes de 16 à 26 ans issus de toute l'Ile-de-France et représentant 4 collèges : lycées, enseignement professionnel, enseignement supérieur, vie active sont ainsi désignés pour 2 ans.

Ils sont saisis par l'Exécutif ou s'autosaisissent sur les politiques régionales qui touchent ou non directement la jeunesse pour formuler des propositions d'évolution.

➤ La sensibilisation des décideurs aux enjeux de l'égalité femmes hommes

La sensibilisation des décideurs aux enjeux de l'égalité, et notamment à la thématique des violences sexuelles a été mise en œuvre dès 2017. Les conseillers régionaux ont ainsi été sensibilisés à la thématique du harcèlement sexuel et 168 d'entre eux ont suivi une formation dispensée par le Centre Hubertine Auclert entre janvier et mai 2018.

Par ailleurs, par délibération n° CR 2021-043 adoptée le 21 juillet 2021, la Région a souhaité inscrire à l'engagement 11 de la charte éthique, l'obligation pour les élus régionaux de la nouvelle mandature de suivre, dans les deux premières années de leur mandat, une formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dispensée par le Centre Hubertine Auclert. Cette formation est en cours d'organisation.

c. Un plan d'action pour corriger les inégalités professionnelles au sein de la Région

À la suite d'une démarche d'analyse de la situation professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Région, **un plan d'action a été élaboré et a fait l'objet d'une labellisation AFNOR** (cf. *supra*).

Ce plan répond à plusieurs grands domaines d'actions :

i. Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

➤ Sécuriser le processus de recrutement afin d'éviter tout biais de genre

Le logiciel de recrutement est en cours de paramétrage de manière à effectuer un suivi genré du métier pour lequel le recrutement est lancé, de la répartition des candidatures, des entretiens réalisés

et du candidat ou de la candidate retenue. Les annonces sont également rédigées de manière à ne pas induire de biais de genre.

Les managers seront sensibilisés à ces questions lors du processus de recrutement et les agents RH sont formés à recruter sans discriminer, aussi bien au siège que dans les lycées.

➤ Mener une politique visant à l'égalité salariale

L'objectif est de réduire progressivement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui occupent des missions équivalentes.

A ce titre, il a été décidé de réserver une enveloppe financière dédiée au rattrapage salarial pour :

- La catégorie C du siège occupant des postes de catégorie B (à partir du 1er avril 2020)
- La catégorie B du siège occupant les postes de catégorie A (à partir du 1er juillet 2021)
- La catégorie A du siège occupant les postes de catégories A+ (à partir du 1er juillet 2021)

Ces mesures ont un impact financier en 2021 évalué à 468 800 €.

Une attention particulière sera portée à la rémunération des nouvelles recrues et lors des réévaluations triennales des contractuels.

Il est à noter que, pour la période de janvier à novembre 2021, le top 10 des rémunérations de la Région comprend autant de femmes que d'hommes.

➤ Favoriser un égal accès à la promotion et aux avancements de grade

Cette action débute dès l'entretien professionnel qui a un impact direct sur le positionnement de l'agent sur le tableau d'avancement. La sensibilisation au traitement égal entre les femmes et les hommes est donc rappelée lors des formations des encadrants, notamment sur la question de l'absence liée à la parentalité.

*« Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant a introduit de nouvelles dispositions relatives au **maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de cinq ans au bénéfice des fonctionnaires placés en position de congé parental ou en disponibilité.** »*

Le suivi statistique de la répartition entre les promouvables et les promus devrait permettre d'anticiper des biais et des inégalités de genre. Un effort particulier est fait dans les lycées afin d'encourager les femmes à évoluer vers des métiers d'encadrement et vers le grade d'agent de maîtrise. Des accompagnements spécifiques seront mis en place afin d'accompagner les femmes volontaires.

➤ Rééquilibrer la représentation femmes-hommes dans les métiers peu mixtes, favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité

La mise en place d'indicateurs de mixité des postes et des fonctions occupés permet une prise de conscience des orientations professionnelles et des représentations existantes. Les outils de communication sont travaillés de manière à prendre le contrepied de situations déséquilibrées.

Les femmes sont spécifiquement accompagnées pour s'engager dans les fonctions d'encadrement et pour occuper des postes à représentation masculine. Le Campus des cadres propose des sessions sur ces objectifs avec des ateliers, des parrainages/marrainages et l'animation d'un réseau de femmes encadrantes.

Une campagne d'affichage a été réalisée dans les lycées à l'automne 2021 afin de sensibiliser à la mixité des métiers.

➤ Favoriser l'égal accès à la formation des femmes et des hommes

Les conditions des formations sont retravaillées de manière à favoriser les conditions matérielles d'accès : horaires, durée et distance du lieu de travail. Pour certains métiers, le e-learning va être développé.

Un accent sera mis sur les formations permettant aux femmes d'accéder à des métiers techniques et à des fonctions d'encadrement. Un focus est également mis sur le retour de congé longue durée lié à la parentalité.

Le sujet de l'égalité professionnelle est intégré dans les formations de management, notamment pour les primo-encadrants.

ii. Diffusion de la culture égalité en interne

➤ Sensibiliser l'ensemble des agents et rendre visible la démarche d'égalité

Un travail est mené en interne afin d'harmoniser l'ensemble des supports de communication de manière à gommer les biais de genre.

Une série d'événements, notamment à l'occasion des journées du 8 mars ou 25 novembre permettent d'aborder la question et de faire des points de situation. La communication interne se fait le relai de toutes les actions menées auprès des agents et le site intranet regroupe des informations ressources pour les agents de la collectivité.

Le plan d'action déployé dans le cadre de la démarche de labellisation auprès de l'AFNOR sera également communiqué et fait l'objet d'un suivi régulier.

➤ Lutter contre toutes formes de comportements et violences sexistes

La Région envisage l'externalisation de la cellule d'écoute sur le harcèlement sexuel actuellement opérée par des agents de la Région, afin d'assurer une neutralité et une confidentialité plus importante, et ainsi favoriser l'expression des agents victimes. L'objectif est double : supprimer le frein que représente le fait d'appeler une personne identifiée comme collègue et améliorer le processus de suivi.

Une large communication sera effectuée à la mise en place de ce dispositif pour le porter à connaissance des agents.

Des actions de sensibilisation à ces questions prendront la forme de rencontres, conférences et formations.

➤ Poursuivre et développer le dialogue social sur l'égalité

Cela comporte deux volets : la poursuite des formations déjà engagées ainsi que le suivi du plan d'action engagé dans le cadre de la labellisation.

iii. Articulation entre la vie privée et la vie professionnelle

➤ Permettre à chaque agent de mieux articuler sa vie privée et sa vie professionnelle, en particulier lorsqu'il est parent

Un guide de la parentalité regroupe l'ensemble des informations utiles à connaître pour mieux accompagner les agents, en particulier concernant les implications des congés maternité et parentaux sur la carrière et la retraite. L'accompagnement des aidants est développé. La communication a été renforcée sur les prestations sociales offertes par la Région (aides à la garde de jeunes enfants, à l'accueil en centre de loisirs, à la rentrée scolaire, aux études supérieures, aux vacances enfants, allocation enfant handicapé, ...).

Les encadrants doivent effectuer un entretien obligatoire de retour de congé lié à la parentalité.

Une analyse genrée des formules de travail au siège et des répartitions femmes-hommes au sein des équipes du matin et du soir dans les lycées permettra de prévoir des plans d'actions adaptés.

Au siège, un travail sur la déconnexion et une charte des temps est en cours de réalisation. Une sensibilisation aux effets de la charge mentale est en cours auprès des managers.

Le télétravail continue à être encouragé afin de répondre à la conciliation des temps de vie. Une étude du Centre Hubertine Auclert sur son impact en termes d'égalité femmes-hommes est en cours. Les résultats seront présentés au premier semestre 2022.

iv. Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers

- Avoir une approche intégrée de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques de la Région

Le travail qui est déjà effectué et décrit dans ce rapport se poursuit en renforçant le volet d'évaluation des politiques. L'appropriation par les agents de la Région sera renforcée en synergie avec la démarche des ressources humaines.

- Améliorer la communication en faveur de l'égalité auprès des partenaires du territoire, des usagers et des fournisseurs

La Région communique son engagement en faveur de l'égalité professionnelle auprès de ses fournisseurs et leur demande systématiquement de confirmer qu'ils répondent à leurs obligations légales en la matière.

En matière de communication externe, la Région communique sur le plan d'action mis en œuvre en interne sur l'égalité professionnelle.

d. L'analyse du bilan social

Depuis 2008, la Région restitue chaque année dans le cadre du bilan social des données sexuées permettant de fournir des informations sur l'égalité femme-homme au sein des services.

Les données présentées en annexe résultent du bilan social 2020, présenté au Comité technique. Celles de 2021 sont en cours de traitement au moment de la présentation du présent rapport. Cet extrait rassemble les dernières données statistiques sexuées de la collectivité dans différents domaines tels que l'emploi, le temps de travail, la rémunération, la formation et les instances paritaires.

2. Promouvoir l'égalité professionnelle sur le territoire francilien

La région joue également un rôle précurseur dans la promotion de l'égalité professionnelle sur son territoire et au travers des politiques publiques menées, à destination des Franciliennes.

Pour la première fois, le CPER francilien intègre un volet dédié à l'égalité femmes-hommes. L'axe « animation des filières professionnelles et des bassins d'emplois sur les enjeux d'égalité professionnelle, de mixité des filières et d'entrepreneuriat des femmes » y est développé, afin de renforcer les efforts conjoints de l'État et de la Région en la matière.

a. L'accompagnement des créatrices d'entreprises et la valorisation de l'entrepreneuriat au féminin

➤ Le dispositif Entrepreneur #Leader

L'Île-de-France joue un rôle majeur dans la création d'entreprises, se positionnant dans le peloton de tête des régions les plus dynamiques d'Europe : **elle est ainsi la première région de France** avec 30 % des créations d'entreprises au niveau national. **En 2020, 250 000 entreprises ont été créées en Île-de-France, soit +3.5% par rapport à 2019.** La Région, qui a adopté en juillet 2017 sa nouvelle politique en faveur de l'entrepreneuriat, **Entrepreneur #Leader, mobilisant 39 M€**, contribue directement à cette hausse importante des créations d'entreprises en Île-de-France. Dans le cadre d'Entrepreneur #Leader, la Région a accompagné plus de 32 000 créateurs d'entreprises, et ce à toutes les phases d'un parcours d'accompagnement coordonné : « ante création » pour préparer son projet, recherche de financement, et « post-crédation » sur les 3 premières années de vie de l'entreprise.

Toutefois, les femmes ne représentent que 28 % des créateurs d'entreprises au niveau national (26 % au niveau francilien). Ce constat a donc mené la Région à **agir en faveur de la parité** pour les bénéficiaires de ses dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprises. Ainsi, la Région s'est fixée comme objectif de soutenir 50 % de femmes dans le cadre du parcours Entrepreneur #Leader. **Désormais, 49% des porteurs de projets accompagnés portent effectivement sur ce public pour la période 2017-juin2021**

Public concerné : 9.000 Franciliennes et franciliens par an.

| | | Au 30/06/2021 | Depuis 2017 |
|---|--|------------------|----------------|
| Total nombre de personne accompagnée | | 3891 | 32289 |
| Total de Femmes accompagnées | | 2039 | 15703 |
| soit en % | | 52% | 49% |

➤ Soutien au programme « Créatrice d'avenir »

Pour aller plus loin dans l'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin en Ile-de-France, **la Région a décidé de soutenir en 2021 le programme d'accompagnement « Créatrices d'Avenir »** porté par Initiative Ile-de-France qui fêtera cette année ses 10 ans d'existence.

Ce dispositif propose d'appuyer des créatrices d'entreprises franciliennes lors du démarrage de leur activité en leur proposant une expertise de leur projet, une mise en réseau et un financement pour certaines d'entre elles.

« Créatrices d'Avenir » cible les créatrices d'entreprise s'inscrivant dans l'une des 6 catégories suivantes : **Audace** (secteur non-traditionnellement féminin), **Entreprise responsable** (responsabilité sociale ou environnementale), **Innovation**, **Quartier**, **Savoir-faire** (entreprise mettant à l'honneur une technique de fabrication spécifique) et **Prix du public**.

Dans ce programme, 1000 femmes seront sensibilisées en direct (emailing, événements plateformes Initiative). Parmi elles, 450 candidatures feront l'objet d'une étude. Puis ce sont 80 projets de création ou de reprise d'entreprise en Ile-de-France qui seront identifiés pour leur accorder une expertise de leur dossier et les informer sur les aides mobilisables.

Enfin parmi ces projets, 15 d'entre eux seront sélectionnés par un jury d'experts qui leur proposera un programme spécifique d'accompagnement. Puis 6 lauréates seront mises à l'honneur lors d'une cérémonie de remise de trophées devant l'écosystème entrepreneuriat.

➤ Soutien spécifique à l'Adie pour déployer l'activité de microcrédits auprès du public féminin dans les QPV

Enfin la Région a souhaité apporter un **soutien spécifique à l'Adie pour déployer l'activité de microcrédits auprès notamment du public féminin** dans les QPV. L'ambition de ce dispositif est de réaliser un changement d'échelle pour la distribution de microcrédits sur la région Ile-de-France pour permettre au plus grand nombre de créer son propre emploi en créant son entreprise et ainsi s'insérer professionnellement. Il s'agit sur la période 2019-2021 d'augmenter de façon significative l'activité de l'Adie en distribuant **plus de 10 000 microcrédits sur la région, soit 4000 microcrédits supplémentaires**. Ce projet vise, pour les microcrédits supplémentaires, à faire évoluer la part des habitants accompagnés en QPV à 52 % en 2019 puis à 60 % en 2020 et **70 % en 2021 et à soutenir l'activité par les femmes à hauteur de 50 % des projets accompagnés**.

Ainsi en 2021, le nombre de microcrédits accompagnés dans ce projet spécifique a été de 765 projets de création financés qui se répartissent entre 371 projets en QPV et 275 projets portés par des femmes soit **36 % des projets**.

➤ Adhésion des fonds d'investissements régionaux aux initiatives promouvant un meilleur accès des femmes au capital investissement

Alors que les femmes souffrent d'une inégalité d'accès au financement qui freine leur développement entrepreneurial, notamment dans le domaine de la tech, des initiatives émergent pour faire prendre conscience à l'écosystème des biais inconscients qui conduisent à cette discrimination.

Le Paris Region Venture Fund, fonds régional de co-investissement, a ainsi signé en 2020 la charte SISTA, du nom du collectif qui a initié cette démarche, pour le segment plus particulier du capital risque. **Le fonds s'engage ainsi à mesurer la place du genre dans son portefeuille, à adopter des pratiques de recrutement plus inclusives**, à adopter des pratiques d'investissement plus inclusives et à faire rayonner les bonnes pratiques dans l'écosystème.

Le fonds dédié au financement des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire InvESS, dont la Région est l'actionnaire principal avec 49% des parts, **a quant à lui signé la charte FrancInvest visant à favoriser la parité femmes-hommes dans le Capital Investissement et dans les entreprises.**

L'objectif des signataires de ces chartes est l'atteinte, **d'ici 2025, d'un taux de 25% de start-up fondées ou co-fondées par des femmes**, alors que le taux actuel se situerait autour de 10%.

- Mise en œuvre de la parité dans les instances de représentation du Paris Région Business Club (PRBC)

Alors que le Paris Region Business Club, club des 2500 bénéficiaires des aides aux entreprises régionales, a été créé en 2018, **il a été choisi deux dirigeants hommes et deux dirigeantes femmes pour le représenter :**

- **Lara Pawlicz, dirigeante de 2Spark**, start-up qui accompagne les grands groupes dans les aspects RH de leurs transformations via des outils numériques. A ses débuts, 2Spark a été incubé chez Willa, incubateur 100% féminins soutenu par la Région.
- **Jade Francine, dirigeante de WeMaintain**, start-up qui révolutionne la maintenance des ascenseurs en rendant le service plus agile et performant grâce au numérique.

Ceci vise à rendre visibles les femmes entrepreneures, participe à la lutte contre les stéréotypes genrés et contribue à aider les femmes à se projeter dans l'entrepreneuriat.

- Soutien à des événements promouvant l'entrepreneuriat féminin et la présence des femmes dans la tech

La Région Ile-de-France a notamment soutenu **Les Trophées Femmes en EA & en ESAT**, qui met en lumière les parcours de femmes dans les Entreprises Adaptées et les établissements et Services d'Aide par le Travail.

b. Le soutien financier aux initiatives associatives de promotion de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers

Par le biais d'un appel à projets spécifiquement dédié à l'égalité femmes-hommes [présenté ci-après, II.4], la Région Ile-de-France soutien les initiatives des divers acteurs locaux en matière d'égalité professionnelle. Certains sont reproduits ci-dessous :

- Le soutien à l'association **INCUBATEUR POUR ENTREPRENEURES INNOVANTES IDF à hauteur de 5 000 €** et au projet qui vise à **favoriser l'égalité femmes/hommes dans la création d'entreprise en Ile de France** via le programme **STAR AND GO**. Ce programme propose de mettre en place des formations, des ateliers individuels et collectifs et un accompagnement des femmes à la création de starts up ;

- Le soutien à l'association **BECOMTECH à hauteur de 25 000 €** qui vise à étendre le programme Jump in Tech en Ile-de-France, programme créé pour **répondre aux discriminations indirectes qui touchent les jeunes filles sur l'accès aux métiers du numérique** ;

Ces dispositifs seront reconduits pour l'année 2022.

c. Soutenir l'emploi durable

La Région œuvre à l'emploi durable du public féminin, notamment par le biais de la mise en œuvre systématique de la clause égalité et par un ensemble de dispositifs dédiés à la reconversion professionnelle, dont les femmes sont bénéficiaires.

- Les dispositifs dédiés à la Validation des Acquis de l'Expérience, comme outil d'insertion pérenne

Le Région Ile-de-France porte plusieurs dispositifs dédiés à la Validation des Acquis de l'Expérience [VAE] dont les **femmes sont majoritairement bénéficiaires**. **Le public féminin recourt très largement à la VAE, qui valorise l'expérience acquise pour obtenir une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles**. Ce dispositif participe ainsi activement à la qualification des femmes après la sortie du système de formation initiale, et **contribue largement à leur insertion professionnelle, ou à leur mobilité professionnelle**. La certification est en effet une clef pour trouver ou retrouver un emploi, ou progresser dans sa carrière par la mobilité.

Le projet d'acquisition d'une certification s'appuie aussi sur un fort besoin de reconnaissance sociale. Elle valorise l'expérience associative, syndicale, politique, et est un outil efficace pour les femmes qui ont eu un parcours scolaire court, qui ont élevé des enfants qui se qualifient grâce au système scolaire. La VAE participe ainsi à une logique de rattrapage, à un temps consacré à soi après avoir éduqué les enfants.

De ce fait, via **le chéquier VAE**, la région finance l'accompagnement des candidats aux démarches de la VAE (présentation de leurs dossiers de VAE devant le jury et, si nécessaire, la formation avant ou après le passage devant le jury). Ce dispositif fait l'objet d'un partenariat avec la direction régionale de Pôle emploi, qui finance les frais annexes à la VAE et complète le financement de la formation au-delà de la prise en charge régionale si besoin est. Les aides régionales sont prescrites par les conseillers Pôle emploi et par les conseillers VAE des centres de conseil en VAE financés par la Région. D'après les données 2019, **73% des bénéficiaires sont des femmes**. **La très forte représentation des femmes dans ce dispositif qui favorise l'accès aux certifications lui donne une place importante dans la lutte contre les inégalités hommes femmes**. **La certification est en effet un atout majeur pour obtenir un emploi, et disposer d'un meilleur salaire**.

Par ailleurs, la Région porte le « **Programme régional d'information, d'entretiens conseil et de promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE)** ». Ce programme régional a pour forme juridique un accord cadre à bons de commande, alloué en 8 lots départementaux. Le nouveau programme 2019-2022 a pour objectif d'Informer et conseiller tout public sur son projet de validation des acquis de l'expérience, et de promouvoir la VAE sur le territoire francilien. Le nouveau programme régional a élargi son champ d'action à

l'ensemble du parcours de VAE, **renforçant la sécurisation du parcours des bénéficiaires, et par là-même du parcours des femmes qui en bénéficient.**

➤ La mise en œuvre de la clause égalité

La région met en application les dispositions de l'article 16 de la Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui a introduit deux nouvelles interdictions de soumissionner aux contrats publics (articles 8-2° et 8-7° de l'ordonnance n° 2005-649 du 06 juin 2005). En vertu de ces dispositions, au sein de la région Ile-de-France, les entreprises et sous-traitants doivent attester sur l'honneur, au stade de la candidature :

- qu'ils n'ont pas fait l'objet, dans les cinq dernières années, d'une condamnation pour les infractions prévues :
 - à l'article L1146-1 du code du travail qui sanctionne le non-respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et de gestion de carrière
 - à l'article L225-1 du code pénal qui sanctionne toute distinction opérée entre personnes en raison notamment de leur sexe, de leur situation familiale ou de leur grossesse.

- qu'ils ont satisfait, au 31 décembre de l'année précédente, à leur obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures à prendre, prévue à l'article L2242-5 du code du travail ; ou, à défaut, qu'ils ont régularisé leur situation à cet égard à la date à laquelle ils remettent leur candidature.

➤ Favoriser l'emploi durable via l'innovation sociale

Par ailleurs, **depuis 2016, la Région a attribué 0,179 M€ au Réseau MOM'ARTRE** pour soutenir la création et le développement de son programme intitulé « **Objectif Emploi** » afin d'accompagner des mères isolées en difficulté et en recherche d'emploi au titre de l'appel à projets « *Appel à projets thématique au titre du fonds régional de solidarité et d'aide aux familles* ».

L'association met en relation les mères isolées et éloignées de l'emploi avec des structures spécialisées dans l'insertion professionnelle et l'action sociale. L'accès à un accompagnement individualisé et pluridisciplinaire permet de répondre plus largement aux problématiques personnelles de ces femmes et de leur famille (soutien administratif, juridique, économique, en santé). Le projet vise également à soutenir l'organisation familiale des mères en recherche d'emploi en proposant des modes de garde, ponctuels et souples, pour leurs enfants durant leurs démarches professionnelles (rendez-vous Pôle emploi, entretien de recrutement, temps de formation).

d. Le soutien aux initiatives permettant l'articulation des temps de vie (professionnelle / privée) via les modes de garde innovants

Le soutien aux initiatives permettant l'articulation des temps de vie est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. La Région Ile-de-France joue un rôle moteur sur le territoire via diverses actions menées en 2020.

Le soutien de la Région Ile-de-France aux modes de garde innovants favorisant une meilleure articulation des temps de vie a, de ce fait, été confirmé et réaffirmé au sein des politiques mises en œuvre par le rapport « Région Solidaire »¹.

L'amplification du nombre de berceaux est un levier essentiel pour permettre le retour sur le marché du travail des femmes. C'est la raison pour laquelle le rapport n° **CR 2018-024** du 03 juillet 2018, « Région Ile-de-France, Région Solidaire » a adopté une politique d'intervention en matière de petite enfance, illustrant ainsi l'exemplarité de la démarche francilienne en matière de solidarité.

La Région intervient là où l'offre de berceaux est la plus faible.

Depuis sa création, **4,5 M€ millions d'euros en investissement ont été consacrés à ce dispositif**, permettant la création de **36 projets de micro-crèches, multi-accueils, maisons d'assistants maternels, et de plus de 1.200 berceaux.**

En fonctionnement, 10 projets ont été soutenus pour un montant de 0,230 M€, afin d'améliorer la formation des professionnels et promouvoir les postures bienveillantes d'éducation.

Au titre de ce dispositif, une diversité de projets ont été soutenus à destination des familles vulnérables et monoparentales, composées à 85% de femmes et de leurs enfants, ainsi qu'à destination de femmes victimes de violences :

- Crèche proposant un accueil régulier ou ponctuel, aux enfants de femmes victimes de violences

La micro-crèche « A nos anges », compte 10 berceaux, et est ouverte du lundi au vendredi de 8h à 19h durant 47 semaines. **Le projet soutenu en 2020 et 2021, en fonctionnement et en investissement à hauteur de 0,124 M€, a permis la mise à disposition d'une place d'urgence.** Celle-ci est réservée à l'accueil d'urgence et/ou occasionnel des enfants dont la mère a besoin de temps pour réaliser les démarches nécessaires au parcours de sortie des violences intra-familiales ainsi que pour des démarches ultérieures à la séparation (rendez-vous médicaux ou de ré-insertion professionnelle).

En effet, le développement d'un tel accueil, occasionnel ou d'urgence dans le cadre de violences intrafamiliales, est l'une des priorités du Grenelle des Violences Conjugales de Novembre 2019, piloté par le Parquet et la Préfecture des Yvelines. L'un des freins pour sortir du cycle des violences intra-familiales est la présence d'un enfant non scolarisé durant les démarches à entreprendre, qui confrontent ces enfants à la violence déjà subie en tant que témoin.

La micro-crèche concerne le territoire du Commissariat de Plaisir (Plaisir, Les Clayes-sous-Bois, Villepreux, Fontenay-le-Fleury, Saint-Cyr-l'Ecole et Bois-d'Arcy) ou la zone de Gendarmerie de Bois-d'Arcy et 47 femmes sont susceptibles d'être concernées par la crèche ainsi créée.

- Crèche proposant un accueil réservant des places spécifiques aux familles à faibles revenus

Création d'une micro-crèche à caractère social de 10 berceaux à Trappes (78), CP 1er juillet 2020, 80 000 €

¹ Rapport CR 2018-024

Le projet consiste à créer une micro-crèche, dans le quartier de la politique de la ville Jaurès-Gare Macé, permettant d'accueillir tous les enfants, qu'ils soient ou non porteurs de handicap, issus d'une famille percevant les minimas sociaux ou que les parents soient inscrits dans un parcours d'insertion professionnelle.

Création d'une micro-crèche de 10 berceaux au sein de la Maison Bakhita, située au 5 ter rue Jean Cotin 75018 Paris, CP 1^{er} juillet 2020, 150 000 €

Cette micro-crèche a pour objet de permettre aux femmes en grande vulnérabilité de confier leurs enfants le temps de leur présence au sein de la Maison Bakhita, centre de ressources visant l'intégration et l'insertion sociale et professionnelle.

➤ Actions destinées aux mères précaires

Financées tout aussi bien via les dispositifs Innovation sociale, Femmes-Investissement que Petite enfance, ces actions ont pour finalité de soutenir des jeunes mères de petits enfants, dans leur parentalité et leur insertion professionnelle

Création du premier centre de ressources pour les jeunes mères de moins de 21 ans en situation de précarité, à Pantin (93)

L'association les PEP75 (pour « OEuvre des Pupilles des Écoles Publiques ») est une association d'éducation populaire, soutenue par la Région depuis plusieurs années à hauteur de 0,300 M€ par an, pour le SAMELY, un dispositif d'accompagnement individuel et de coordination partenariale autour des questions d'orientation, d'insertion et de soutien sur du long terme pour lycéennes enceintes et jeunes mères. **L'association sera également soutenue cette année avec une subvention de 0,100 M€, pour un projet déposé sur le dispositif Femmes-Investissement, consistant à créer un centre de ressources pour les jeunes mères de moins de 21 ans en situation de précarité.**

Aider des femmes en difficulté dans leur apprentissage du français grâce à des modes de garde innovants, à Ivry-sur-Seine (94)

La Région soutient la ville d'Ivry-sur-Seine, qui a pour projet de proposer des créneaux de gardes d'enfants à des femmes en précarité. L'objectif du projet est de permettre à 30 femmes de libérer le temps nécessaire à l'apprentissage du français en parallèle de l'atelier sociolinguistique (ASL) "Ma grossesse en Île-de-France" tout en ayant leurs enfants pris en charge au sein de la même structure le temps de leur séance ASL.

Les objectifs de cette action sont de :

- Permettre aux parents d'échanger sur des questions de parentalité lors des ateliers de soutien à la parentalité.
- Permettre à des femmes en très grande précarité d'échanger avec des professionnelles (sage-femme sexologue, psychologue) autour de thématiques qui les concernent (égalité, violences, santé, maternité, sexualité, etc.) et de trouver de la sororité au sein du groupe.
- Libérer du temps pour des femmes isolées, en difficulté et/ou victimes de violence conjugales et intrafamiliales afin qu'elles puissent effectuer différentes démarches (santé, justice, aide sociale etc.).
- Une subvention de 8 000 € a été allouée au projet dans le cadre de la commission permanente de septembre 2021.

➤ Soutien à l'association Baby Loup

Par ailleurs, la Région soutient l'association **BABY LOUP**, à hauteur de **50 000 € par an depuis 2016**, par le biais d'un partenariat spécifique au titre de la « *Lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre les femmes et les hommes* » et pour la mise en œuvre **d'un service innovant capable de répondre en temps réel, par des solutions d'accueil personnalisées, aux besoins urgents rencontrés par les familles des différentes villes du territoire qui sont confrontées à des problématiques spécifiques** (violences conjugales, rupture d'hébergement, décès d'un proche, hospitalisation, handicap, problèmes de santé, occasions de formation, démarches d'insertion...), **auxquelles les modes de garde communaux classiques ne peuvent apporter une réponse adaptée.**

3. Promouvoir une orientation professionnelle non stéréotypée

La Région Ile-de-France est engagée dans la promotion de l'orientation professionnelle non stéréotypée en faveur des lycéens et lycéennes.

a. La mise en place de la plateforme QIOZ

La Région a mis en place « QIOZ », en avril 2019, plateforme permettant d'apprendre gratuitement des langues à partir d'extraits de films, séries TV, clips musicaux, etc. en version originale. **La création de cette plateforme et son utilisation ont intégré des préoccupations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.**

La création de cette plateforme a, de fait, été subordonnée à l'obligation de ne pas faire de discrimination dans les représentations contenues sur la plateforme, notamment en ce qui concerne la mixité professionnelle, et de favoriser l'égalité homme femme dans les visuels.

Par ailleurs, les premières statistiques d'utilisation de la plateforme confirment une présence quasi égalitaire voire supérieure des femmes sur ce dispositif.

b. Le dispositif Olympe

La Région Ile-de-France **s'est engagée à renforcer**, via le dispositif Olympe, **le soutien à la réussite scolaire des filles**, notamment en milieu modeste et en particulier dans les quartiers et villes populaires. Il s'agit de **rétablir l'égalité entre filles et garçons dans les filières scientifiques, techniques et les parcours d'excellence.**

Le dispositif concourt à renforcer l'accompagnement scolaire de lycéennes de milieu populaire dans leur parcours vers les métiers ou formations scientifiques et technologiques, et plus généralement des parcours d'excellence. Plusieurs actions sont ainsi éligibles :

- Mise en place d'ateliers, d'espaces de paroles et de temps d'échanges permettant l'expression et le débat ;
- Sensibilisation et éducation permettant l'appropriation, par tous, des thèmes abordés ;
- Création de supports ou d'outils favorisant le partage des bonnes pratiques ;
- Organisation de rencontres avec des professionnelles (visites en entreprises, participation à des salons ou forums) et/ou avec des étudiantes inscrites dans les filières promues. Marrainage ;

- Rencontre avec des professionnelles au sein de l'établissement.

Quelle que soit la nature des projets soumis et des actions proposées, ils doivent :

- Couvrir, dans la mesure du possible, l'ensemble du territoire régional ;
- S'adresser aux publics lycéens ou mettre ce public au cœur de leur action ;
- Être construits et mis en œuvre en lien étroit avec les acteurs de la communauté éducative.

La Région conventionne ainsi avec des associations porteuses d'actions impactantes dans l'orientation des jeunes filles franciliennes. Sont éligibles les personnes morales de droit privé à but non lucratif (associations, fondations...).

2 726 jeunes filles ont ainsi été accompagnées en 2020/2021

ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES ACTEURS FRANCILIENS DE L'EGALITE

BILAN 2021 ET PERSPECTIVES 2022

| THEMATIQUE | BILAN 2021 | PERSPECTIVES 2022 |
|--|--|--|
| 1. Le soutien confirmé au Centre Hubertine Auclert | Un appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité | Confirmer l'appui régional apporté au Centre Hubertine Auclert |
| | L'affirmation de la fonction ressource du Centre Hubertine Auclert | |
| | Organiser l'outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources | |
| 2. Le Financement accru des structures franciliennes actrices de l'égalité | Une action en faveur de la lutte contre le sexisme et pour la promotion de l'égalité femmes-hommes | Reconduire les dispositifs pour l'année 2022 |
| | Accroître les actions d'accompagnement et de formation visant à la réduction des discriminations et à la promotion de l'égalité femmes-hommes via le Fonds Social Européen | |

II. Accompagner et soutenir les acteurs franciliens de l'égalité

Le soutien de la Région Ile-de-France aux acteurs franciliens de l'égalité s'exprime de multiples façons et permet une action accrue des structures pour la promotion de l'égalité femmes-hommes. Il s'exprime ainsi au travers du soutien au Centre Hubertine Auclert ou encore via le financement direct des acteurs locaux.

1. Le soutien confirmé au Centre Hubertine Auclert

Le Centre Hubertine Auclert, organisme associé de la Région Ile-de-France créée en 2009 et présidé par Madame Marie-Pierre BADRE, est un centre de ressources francilien pour l'égalité femmes-hommes, dont les missions se déclinent en quatre pôles :



- construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : "l'égalithèque",
- renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs,
- promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation d'études et d'analyses des représentations sexuées et sexistes dans les outils éducatifs,
- lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes,

intégré au Centre Hubertine Auclert.

Le soutien du centre en 2021 par la Région d'Ile-de-France s'exprime, dans le cadre de la convention triennale 2021-2023, par un soutien financier annuel de 0,850 M€ et par la mise à disposition de locaux. Une subvention supplémentaire de 0,200 M€ a été affectée au Centre en 2020 et reportée en 2021 destinée à permettre la mise en place d'actions de formation des forces de l'ordre au recueil de plainte des femmes victimes de violence.

Plusieurs actions impactantes ont ainsi pu être menées en 2021, dont certaines sont reproduites ci-dessous.

a. Un appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité

Le centre confirme, en 2021, son rôle primordial d'appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité, au travers de réunions d'informations, de cycles de formation ou par l'accompagnement des structures locales :

- Apports d'expertise, conseils pour un projet aux collectivités, associations, établissements scolaires, syndicats et entreprises ;
- Animation de tables-rondes, interventions dans des colloques ;

- Réponses à des demandes de ressources, d'outils, de contacts, de conseils sur la recherche de financements.

À ce titre, en 2021, le Centre a accompagné à ce jour 430 initiatives et a organisé 59 formations à destination des acteurs locaux de l'égalité. **De nouveaux modules de formations à distance ont été développés.**

Grâce au soutien de la Région, un projet régional de formation des forces de sécurité (police, gendarmerie et police municipale) a été lancé : des sessions de formation sur les violences conjugales sont animées au niveau local dans chacun des départements d'Ile-de-France par 17 associations spécialisées coordonnées par le Centre Hubertine Auclert.

Il a, par ailleurs, **été acteur d'une véritable éducation à l'égalité** par le biais de 125 appuis à des établissements scolaires et aux professionnels de l'éducation et via 34 interventions extérieures.

b. L'affirmation de la fonction ressource du Centre Hubertine Auclert

Le centre confirme en 2020 son rôle fondamental dans l'outillage des acteurs de l'égalité et de la lutte contre les violences faites aux femmes via la réalisation de rapports, d'études et d'évènements.

➤ La publication de rapports et études

Pour améliorer l'orientation des filles vers les métiers de l'informatique et du numérique, le Centre mène une **étude sociologique dans des lycées franciliens sur 3 ans, qui se conclut en 2021.**

En 2021, le Centre travaille également sur l'élaboration d'un **guide pratique à destination des collectivités et des actrices et acteurs de l'éducation pour favoriser l'égalité dans et via le partage des espaces scolaires.**

Les données franciliennes de **l'enquête nationale Violences et rapports de genre (Virage)** seront **publiées en octobre 2021** avec l'appui de l'INED (Institut national d'études démographiques) afin de fournir des données récentes sur les violences dans la famille, dans le couple, au travail, dans les études et dans les espaces publics.

Une étude sur les freins rencontrés dans leur parcours judiciaire par les femmes victimes de violences sexuelles a été lancée au deuxième semestre 2021. Elle durera 18 mois et est menée en partenariat avec trois juridictions franciliennes, des associations spécialisées et des avocates.

La Région a également confié au Centre, en janvier 2021, une mission d'expertise sur les violences sexistes et sexuelles sur mineurs. Le rapport EVA « Ensemble, Vaincre l'inceste, et s'en Affranchir » a été remis en séance plénière, le mercredi 17 novembre 2021, à chaque conseiller et conseillère régionale : c'est la première fois qu'une Assemblée régionale se saisit du sujet de l'inceste. Le rapport présente de nombreuses préconisations

afin d'établir un plan régional de lutte contre l'inceste. Un événement de présentation du rapport et de sensibilisation des professionnels a été organisé le 22 novembre.

Pour répondre directement à la recommandation centrale du rapport EVA qu'est la prévention, le Centre Hubertine Auclert a lancé **une nouvelle campagne de sensibilisation à destination des lycées et CFA en Île-de-France**. Le tabou de l'inceste n'est pas de le commettre, mais d'en parler. Contre l'inceste, il faut donc pouvoir en parler pour agir. La campagne se décline autour de 4 affiches, d'une carte ressources pour les jeunes, d'un guide pour les professionnels et d'un site internet.

➤ L'organisation d'évènements

L'organisation de colloques et d'évènements, **vecteurs de sensibilisation des acteurs de l'égalité**, a également constitué une part de l'action du Centre. À ce titre, **9 événements ont été organisés en 2021**.

Dans le contexte de la crise sanitaire, le centre a poursuivi l'organisation de rencontres et formations à distance. Deux webinaires de présentation de la campagne « Plus Jamais Sans Mon Accord » (lancée en 2020) ont été proposés aux collectivités et associations membres du Centre.

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2021, le Centre Hubertine Auclert s'est intéressé aux interactions entre militantismes féministes et nouvelles technologies pour montrer en quoi la période actuelle est à la fois un accélérateur de féminisme et de sexisme en ligne.

c. Organiser l'outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources

➤ L'égalithèque

Le Centre a, par ailleurs été un acteur fondamental de l'outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources, soit 179 appuis relatifs à la demande de ressources, 47 expositions prêtées et plus de 3500 outils référencés dans l'Égalithèque sur son site internet.

➤ Des campagnes d'information et de sensibilisation

Le Centre met également à disposition des collectivités franciliennes et du réseau associatif des outils de campagne dédiés.

La campagne de prévention de l'inceste #IncesteParlonsEn sera la première campagne sur le sujet dédiée aux adolescents. Elle a été diffusée à l'automne 2021 sous la forme d'affiches, brochure et carte dans tous les lycées franciliens, ainsi que sur internet sous la forme de challenges et lives Tiktok. Des spots dédiés seront diffusés sur le réseau JC Decaux et dans le Transilien.

Le Centre Hubertine Auclert organise également en partenariat avec ONU Femmes France **le concours Ton Podcast pour l'Égalité**, ouvert au 14-18 ans pour les inciter à s'emparer des sujets liés au sexisme à travers un podcast de 3 à 5 minutes. La première édition s'est terminée en 2020 et a récompensé 3 podcasts sur la lutte contre le sexisme, les droits des

femmes dans le temps et le sexisme dans le sport. **L'édition 2021-2022 a été lancée en septembre 2021.**

➤ Des outils pour lutter contre les violences faites aux femmes

- Des formations sont proposées aux professionnels (associations, police...) qui accueillent et accompagnent les femmes victimes de cyberviolences conjugales. ;
- La mise à jour de deux sites internet : <https://www.guide-protection-numerique.com/> propose des conseils pratiques pour sécuriser les outils numériques, et www.stop-cybersexisme.com pour prévenir et alerter sur les cyberviolences et le cybersexisme.
- Une exposition sera produite sur les cyberviolences, dédiée aux établissements scolaires et collectivités ;
- Une troisième exposition a été créée pour lutter contre le tabou des règles et informer les adolescents sur ces questions de santé et de sexualité. Cette exposition vise à accompagner l'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites dans les lycées franciliens par le Conseil régional d'Île-de-France. Un webinaire de présentation de l'exposition aura lieu, à destination des collectivités territoriales, des associations et des syndicats.

➤ L'outillage des collectivités

Le Centre anime le réseau Territoires franciliens pour l'égalité qui rassemble près de **98 collectivités membres**. L'action du Centre vise également à favoriser l'appropriation et l'application des nouvelles obligations légales des collectivités, à travers des guides pratiques, des conseils et des formations. **En 2021, 8 rencontres** d'échanges de pratiques ont été organisées dont un cycle sur l'égalité professionnelle en lien avec le CIG de la petite couronne ont été organisées et **30 formations animées**.

Deux nouvelles formations sont proposées aux collectivités : l'une à destination des chefs de projet politique de la ville pour intégrer l'égalité dans la programmation de la politique de la ville et l'une à destination des encadrants pour intégrer l'égalité dans les procédures managériales.

Le centre réalise un **nouveau guide méthodologique sur l'évaluation des politiques locales d'égalité** pour **favoriser l'appropriation des méthodes d'évaluation par les agents et les élus**.

Pour aider les collectivités à mettre en œuvre leurs nouvelles obligations légales pour la prévention du harcèlement sexuel, **le Centre a produit un kit d'action, qui a été largement diffusé par la Région Ile-de-France auprès des agents**. Le centre a également accompagné la direction des ressources humaines de la Région Ile-de-France dans la réalisation d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

➤ L'outillage des associations

Le Centre a publié un **annuaire des fondations afin d'accompagner ses associations membres dans leur recherche de financement**. Il recense 50 fondations d'entreprises et d'institutions soutenant l'action de structures engagées pour l'égalité femmes-hommes et dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

2. Le Financement accru des structures franciliennes actrices de l'égalité

a. L'appel à projets « Lutte contre les discriminations et égalité entre les femmes et les hommes »

La Région joue ainsi un rôle pilote et précurseur en finançant des associations qui apporteront des réponses adaptées en matière de lutte contre le sexisme et en faveur de l'égalité femmes-hommes. Des actions de prévention des discriminations sexistes, via des opérations de testing, d'appui juridique aux victimes de discriminations et le suivi des poursuites judiciaires, qui sont des outils essentiels et efficaces pour changer la donne sont ainsi subventionnées. Elle œuvre également en faveur de l'autonomisation des femmes et de la lutte contre la précarité.

La Région Ile-de-France s'est engagée à amplifier la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes **en initiant**, annuellement, un **appel à projets spécifique**. Intitulé « *Soutien à lutte contre les discriminations et pour l'égalité femme-hommes* » et adopté par délibération n° CR 100-16, celui-ci prévoit une distinction entre la lutte contre les discriminations et la lutte pour l'égalité femmes-hommes. En effet, les inégalités femmes-hommes ne relèvent pas nécessairement de discriminations, en tant qu'actes ayant pour objet d'exclure, mais peuvent être issues de représentations sexistes. **La distinction des deux objectifs poursuivis a permis ainsi une promotion plus aboutie de l'égalité femmes-hommes.**

Pour l'appel à projets 2021, 5 priorités ont été retenues :

- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans le domaine de l'emploi,
- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans l'accès au logement,
- ✓ Les atteintes aux biens et aux personnes en raison des critères discriminatoires,
- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans le sport,
- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans le domaine de la formation.

L'égalité femmes-hommes fait ainsi partie intégrante des actions pouvant être soutenues notamment dans le cadre de la prévention et la lutte contre tous les stéréotypes dans le champ de la formation, dans le cadre des bonnes pratiques en matière notamment d'entrepreneuriat féminin et de projets favorisant la création d'équipes féminines dans tous les sports.

En 2021, la Région a voté des affectations d'autorisations d'engagement à hauteur de **0,196 M€** permettant de soutenir 16 projets associatifs **œuvrant en faveur de la lutte contre toutes les discriminations**, parmi lesquels **8 projets portant exclusivement sur l'égalité femmes-hommes**, pour un montant de **78 500 €**. Certains sont reproduits ci-dessous :

- Le soutien à l'association **ASSOCIATION POUR LA RECHERCHE SUR LA VILLE ET L'HABITAT** à hauteur de **5 000 €** et à son projet d'organisation du prix des femmes architectes ;
- Le soutien à l'association **FEMMES ET CINEMA** à hauteur de **5 000 €** pour la mise en place du concours de films « Regard de femmes », 5^{ème} édition.
- Le soutien à l'association **OSEZ LE FEMINISME** à hauteur de **18 000 €** pour la mise en place d'actions de sensibilisation à l'égalité, telles que des réunions publiques de sensibilisation, les "Féminisme Talks", l'organisation d'actions de sensibilisation de rue (happening, tractage etc) ou encore des interventions en milieu scolaire.

b. Accroître les actions d'accompagnement et de formation visant à la réduction des discriminations et à la promotion de l'égalité femmes-hommes via le Fonds Social Européen

Le Fonds Social Européen (FSE) soutient des projets dans le cadre des territoires porteurs d'investissement territoriaux intégrés (ITI) visant :

- **Sensibilisation, formation et accompagnement des acteurs** sur le repérage et la lutte contre les discriminations et la valorisation des bonnes pratiques.
- **La promotion et la communication** sur les dispositifs publics de lutte contre les discriminations ;
- **La valorisation les bonnes pratiques en matière d'égalité femmes / hommes** pour généraliser les actions innovantes (Actions expérimentales ayant démontré leur pertinence au regard des problématiques spécifiques liées à une catégorie de population, de territoire ou autres...) ;
- **La réalisation d'études sexuées** sur la situation respective des femmes et des hommes en Ile de France ;
- **Les actions de sensibilisation et de formation sur les enjeux de l'égalité femmes/hommes** pour changer les pratiques des professionnels quels que soient leurs domaines de compétences ;
- Appui à la construction **d'outils spécifiques dans les secteurs public et privé.**

De plus, **l'égalité femmes/hommes est un critère transversal** (dit principe horizontal) évalué lors de l'instruction de toute demande de subvention aux fonds européens.

Au titre du **programme opérationnel 2014-2020 FEDER-FSE de l'Île-de-France**, une **enveloppe de près de 14 M€** est dédiée à la lutte contre les discriminations et à la

promotion de l'égalité femmes-hommes. Au 1er septembre 2021, 52 opérations ont été financées pour un montant de 5,4 M€ de crédits européens.

Au 31 décembre 2020, ces opérations ont permis d'accompagner près de **6 451 participants** sur un objectif de 6 589 dans le cadre de la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances dont la promotion de l'égalité femmes/hommes, **dont 3 426 femmes** et 3 025 hommes.

AMELIORER LE CADRE DE VIE DES FRANCILIENNES

BILAN 2021 ET PERSPECTIVES 2022

| THEMATIQUE | ACTIONS 2021 | PERSPECTIVES 2022 |
|--|---|--|
| 1. Promouvoir l'égalité par le sport | Promouvoir la mixité des pratiques sportives | Reconduire l'ensemble des dispositifs |
| | Valoriser et promouvoir la mixité des pratiques | Maintenir la valorisation du sport au féminin |
| | Promouvoir la présence des femmes dans les instances de gouvernance du mouvement sportif | Reconduire les dispositifs existants |
| 2. Promouvoir l'accès des femmes à la culture | « Dispositif Forte » Accompagnement des jeunes artistes féminines et instauration de jurys paritaires | Amplifier la politique d'intégration de l'égalité dans les dispositifs culturels |
| | Renforcement et amplification de la politique du spectacle vivant inclusive sur tout le territoire francilien | |
| 3. Favoriser la place des femmes dans l'espace public | Soutenir des actions en faveur de la place des femmes dans l'espace public | Poursuivre les actions en quartiers populaires visant à renforcer la place des femmes dans l'espace public |
| 4. Diffuser une culture de l'égalité auprès des jeunes | Le concours pédagogique « Alter ego ratio » | Reconduire les dispositifs existants |
| | Programme « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble » | |
| | « Parcours citoyen, Liberté, égalité, laïcité » | |
| 5. Soutenir les femmes en difficulté | Soutenir les actions en faveur de l'autonomisation des femmes et en faveur de la lutte contre la précarité | Reconduction des actions et mise en place d'une réflexion genrée au sein des dispositifs internationaux |
| | Généralisation en 2021 des dispositifs de lutte contre la précarité menstruelle | Reconduction des dispositifs |
| 6. Œuvrer en faveur de la santé des femmes | Développement des dispositifs d'accès à l'IVG et soutien aux grandes vulnérabilités | Maintien des dispositifs |
| 7. Favoriser l'accès au logement | Favoriser l'égalité femmes-hommes via le financement des structures du parc social | Reconduire les dispositifs existants |
| | Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le cadre de l'ANRU | |

III. Améliorer le cadre de vie des Franciliennes

1. Promouvoir l'égalité par le sport

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes se mesure également par le sport, la Région souhaite promouvoir l'activité physique des femmes. Le sport demeure, en effet, un bon indicateur de la place des femmes dans la société. Si les femmes pratiquent une activité physique ou sportive autant que les hommes, force est de constater que la pratique licenciée est encore moindre. Ainsi en 2019, sur les 2,4 millions de licences délivrées en Ile-de-France, seulement 38 % le sont à des femmes. Sur 36 disciplines, seules 4 comptent plus de femmes que d'hommes : Equitation, Gymnastiques (80%) Roller (52 %) Sports de glace (85 %).

Il peut être noté que la crise sanitaire a fortement impacté la mise en œuvre de certains programmes en 2020 et 2021.

De ce fait, la Région Ile-de-France place le sport en vecteur fondamental de l'égalité en soutenant un certain nombre d'actions telles que :

a. Promouvoir la mixité des pratiques sportives

- Le soutien au mouvement sportif pour le développement de la pratique sportive en faveur de tous les publics en Ile-de-France

Par le biais des conventions passées avec les clubs, comités sportifs, ligues et fédérations sportives, la Région entend apporter son soutien au mouvement sportif. Ces partenariats doivent **garantir un égal accès au sport, et en particulier au public féminin, et doivent lutter contre les discriminations liées aux représentations sexistes.**

En 2020, ce sont plus de 120 conventions qui ont été signées. La Région souhaite poursuivre ces actions pour favoriser la place des femmes dans le sport, et viser une égalité entre les genres dans le sport.

La politique régionale s'attache également à repenser les équipements sportifs pour qu'ils répondent aux besoins des femmes, à encourager la pratique féminine et à soutenir les clubs franciliens qui la favorisent. Ainsi chaque équipement sportif financé par la Région Ile de France doit disposer d'au moins un club sportif résident dédié à la pratique sportive féminine ou favorisant la mixité de la pratique sportive.

- Le soutien aux Clubs Elite Féminin

Les **Clubs Élite** sont des clubs féminins franciliens évoluant au plus haut niveau national qui, le cas échéant, en fonction des disciplines retenues, pourront avoir le statut professionnel.

Lors de la saison sportive 2020-2021, cinq clubs Elite féminins ont bénéficié d'une aide financière :

- Paris Football Club, section Feminine: 50 000 €
- Racing Club de Saint Denis KAS KAD: 50 000 €
- Red Star Football Club section feminine: 50 000 €
- Paris 92 Handball : 40 000 €
- Saint Cloud Paris Stade Français Volley Ball : 40 000 €

Ces clubs s'engagent à favoriser le développement de pratiques sportives, en permettant notamment l'accès à la pratique sportive pour les femmes, les personnes en situation de handicap, les adolescents et les séniors.

➤ Le soutien au secteur associatif sportif au titre des quartiers populaires

La Région œuvre également à favoriser la place des femmes dans l'espace public et à lutter contre les violences faites aux femmes dans les associations sportives des quartiers populaires et des territoires ruraux par le biais d'un appel à projets annuel. Il vise à soutenir des projets favorisant le développement de la pratique sportive féminine et la mixité dans le sport.

En **2021**, afin de favoriser l'accès des femmes et des jeunes filles aux espaces de loisirs et sportifs, **3 projets ont ainsi été soutenus pour un montant global de 0,125 M€**, dont certains sont reproduits ci-dessous :

- Le projet de la **FEDERATION FRANCAISE DE TEQBALL**, soutenu à hauteur de **25 000 €**, intitulé « *Les Quart'Elles du sport* » et qui vise à déployer un programme d'animation autour de la pratique féminine du Teqball dans les quartiers populaires ;
- Le projet du **DISTRICT DE LA SEINE SAINT DENIS**, à hauteur de **50 000€**, qui cible les jeunes de 12 à 15 ans et vise à favoriser la mixité dans le sport à travers l'organisation de journées festives et citoyennes autour de l'activité « festi-foot ».

b. Valoriser le sport au féminin

➤ L'opération « Sport en Filles » du Comité Régional Olympique et Sportif d'Ile-de-France (CROSIF)

En 2019, Le Comité Régional Olympique et Sportif d'Ile-de-France (CROS Île-de-France) a **mis en place l'opération « Sport en Filles » initié en 1998**, et a développé des actions en faveur de la pratique sportive féminine en direction des jeunes filles. L'objectif est d'accompagner au mieux les comités et ligues régionaux dans leur structuration, mais également d'organiser des manifestations en direction du public féminin.

L'opération « Sport en Filles » s'adresse à des **jeunes filles âgées de 11 à 17 ans, n'ayant pas ou peu accès à une pratique sportive régulière**. Celles-ci sont réparties en groupes de 10 jeunes filles. Tout au long d'une journée, elles découvrent différentes activités sportives encadrées par des professionnels de la discipline. De nombreuses jeunes filles s'investissent ainsi pleinement au cours de ces journées dédiées et retrouvent avec

enthousiasme le plaisir de partage, de solidarité, de respect et de bien-être dans le dépassement de soi.

Dans ce cadre, il est proposé plusieurs activités annuelles de « Sport en Filles » dans les îles de loisirs franciliennes (plus de 30 Ligues et Comités apportent leur concours à ces différentes journées) :

- Sport en Filles – HIVER : ski, hockey sur glace, patinage, biathlon, marche nordique...
- Sport en Filles – ETE : natation, plongée, volley...
- Sport en Filles – AUTOMNE : football, lutte, judo, course d'orientation...

Les jeunes filles, âgées de 12 à 17 ans et issues des quartiers populaires franciliens, sont **initiées à une multitude d'activités sportives ainsi qu'à des notions de secourisme, de citoyenneté et d'introduction à la santé qui se tiennent en complément.**

Ces journées accueillent également les **ambassadeurs du sport** de la Région Ile-de-France qui sont l'occasion pour ces jeunes filles de rencontrer des sportifs de haut niveau afin d'échanger sur leur réussite sportive.

Par cette opération, le CROS Île-de-France veut **encourager le sport féminin et favoriser l'insertion des jeunes filles issues des milieux populaires ne pratiquant pas ou peu d'activités sportives.** Ce sont ainsi près de **300 jeunes filles** qui sont initiées chaque année.

La crise sanitaire actuelle a empêché la tenue de ce programme en 2021.

➤ Les Victoires sportives de l'Ile-de-France

Pour **valoriser la mixité des pratiques sportives**, la Région Ile-de-France a initié « les Victoires sportives de l'Île-de-France », qui visent à récompenser les athlètes, les équipes et les structures de haut niveau qui auront marqué la saison sportive. **Plusieurs prix sont ainsi spécifiquement dédiés au sport féminin.**

Malheureusement, la cérémonie n'a pu avoir lieu en 2021 en raison de la crise sanitaire.

c. Promouvoir la présence des femmes dans les instances de gouvernance du mouvement sportif

La Région entend **renforcer la présence des femmes dans les structures sportives** : de fait, les femmes sont sous-représentées dans l'encadrement technique et administratif. Dès lors, la Région souhaite **féminiser les métiers du sport**, en faisant du sport un outil d'émancipation et d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela, la Région, avec l'aide de ses partenaires, favorisera la formation du public féminin aux métiers d'éducateurs sportifs et de coach d'insertion par le sport.

La Région Ile-de-France affirme sa position en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport. Cette volonté régionale vise à favoriser les conditions d'accès à la

pratique sportive, d'affirmer le droit des femmes à participer au sport en tant que tel et aux métiers d'encadrement qui l'entoure. A terme, les ambitions de la politique régionale tendent à lutter contre les stéréotypes sexistes, et à mettre en avant la mixité dans le domaine du sport.

2. Promouvoir la place des femmes dans la culture

La Région agit en faveur de l'égal accès des femmes à la culture en les mettant en lumière et en les soutenant dans la pratique de leur art pour les aider à dépasser le plafond de verre encore particulièrement présent dans les métiers artistiques (manque de cheffes d'orchestre, de réalisatrices, de plasticiennes...).

a. « Dispositif Forte » - Accompagnement des jeunes artistes féminines et instauration de jurys paritaires

Ainsi, la Région a instauré des jurys paritaires : le dispositif Forte par exemple, Fonds régional pour les talents émergents, avait pour son édition 2021, un jury composé de 6 hommes et 10 femmes qui a récompensé 18 femmes artistes et 22 hommes. Ce dispositif vient également récompenser des œuvres féminines et proposer un accompagnement des jeunes artistes en voie de professionnalisation.

b. Renforcement et amplification de la politique du spectacle vivant inclusive sur tout le territoire francilien

La Région a modifié en 2020 son dispositif « aides à la diffusion des œuvres dans le domaine du spectacle vivant » en favorisant la présence d'artistes femmes sur les plateaux.

Cette modification du dispositif fait suite à une concertation menée avec les acteurs professionnels du spectacle vivant en Ile-de-France, à travers des réunions plénières et des ateliers thématiques sur la diffusion et l'accompagnement des équipes artistiques notamment. Elle a permis de faire émerger les besoins du secteur, notamment en matière d'égalité.

Pour y répondre, il est proposé :

- D'une part, d'adopter trois nouveaux dispositifs de soutien, permettant de couvrir des besoins non couverts par la politique actuelle, dont le dispositif aide à la diffusion des œuvres dans le domaine du spectacle vivant,
- D'autre part, de procéder à un certain nombre d'adaptations des critères des dispositifs existants.

Ces évolutions vont permettre d'atteindre les objectifs suivants :

- accompagner davantage les équipes artistiques, et notamment les équipes artistiques émergentes ainsi que les champs artistiques moins soutenus (arts de la rue, cirque, danse...),
- mieux soutenir la diffusion des œuvres,
- mieux accompagner les projets culturels qui se déroulent dans les territoires ruraux et périurbains d'Ile-de-France,
- affirmer le rôle structurant des lieux, des opérateurs et des réseaux en Ile-de-France.
- et favoriser la présence d'artistes femmes sur les plateaux.

Les projets retenus devront ainsi favoriser l'accès des femmes sur les plateaux, en tant que critère d'attribution des subventions.

Il est ici tiré un premier bilan : La mise en place de ce critère a permis un meilleur accompagnement des projets de diffusion dont la direction artistique est assurée par une ou plusieurs femmes en 2020 et 2021. En effet, l'attention particulière portée à la place des femmes a permis de faire progresser la part des aides attribuées à des directions artistiques féminines entre 2020 et 2021 de 37 à 40%. En y ajoutant les projets dont la direction artistique est mixte, ce taux est passé de 45% en 2020 à 49% en 2021. Les directions artistiques féminines ont ainsi reçu davantage de réponses positives avec un taux de 78% contre 69% aux directions masculines et 62% aux directions mixtes.

Toutefois, au-delà ce constat positif, des efforts sont encore à mener sur le montant des aides attribuées. En effet, l'aide médiane attribuée aux directions féminines en 2021 est de 7 000 € contre 10 000 € pour les directions artistiques masculines ou mixtes. De même, l'aide moyenne est d'environ 7 500 € pour les directions féminines contre 10 400 € pour les directions mixtes et 11 400 € pour les directions masculines.

c. Promouvoir la place des femmes dans la gastronomie

Dans le cadre du dispositif « Parcours de la gastronomie en Île-de-France », la région a souhaité promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les métiers de bouche, milieu encore fortement masculinisé.

Elle a ainsi soutenu le programme Concours gastronomique « **La Cuillère d'Or** » 100% féminin où s'affrontent des amatrices et des professionnelles concourant dans deux catégories distinctes. La manifestation vise à promouvoir leur talent, leur créativité et leur savoir-faire. Près de 15 000 € ont ainsi été accordés.

3. Favoriser la place des femmes dans l'espace public

Aujourd'hui encore, les femmes et les hommes n'ont pas le même usage des espaces publics. Dans certains espaces et à certaines heures, les femmes sont moins présentes et moins visibles. Les Franciliennes sont particulièrement exposées à du harcèlement sexiste, du harcèlement sexuel et des violences sexuelles.

De ce fait, **un appel à projets est initié annuellement et vise notamment à soutenir toute action qui permet de « favoriser la place des femmes dans l'espace public »**. En 2021, **6 projets** ont été soutenus spécifiquement sur la thématique de la place des femmes dans l'espace public pour un montant global de **40 000 €**.

Cet appel à projets a été modifié en 2019 pour prendre en compte les préconisations émises par le Centre Hubertine Auclert au sein du rapport « Femmes et espaces publics, pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la rue, les transports et les espaces de loisirs ».

Les projets soutenus ont pour objet de favoriser les initiatives en faveur de la présence des femmes dans l'espace public, de lutter contre le sentiment d'insécurité et de mettre en place des actions de sensibilisation et formation auprès de jeunes.

Exemple de projets :

- Le projet de l'association **DANS LE GENRE EGALES**, soutenu à hauteur de **8 000 €**, qui met en place 12 cycles d'ateliers de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes / filles-garçons à destination des jeunes des collèges et structures sociales de la Seine-Saint-Denis ;
- Le projet de l'association **WOMENABILITY**, à hauteur de **7 000 €**, intitulé « de l'espace public à l'espace privé : sensibilisation aux inégalités de genre et au consentement » et proposé aux lycéens et lycéennes ou élèves de 3ème.

4. Diffuser une culture de l'égalité auprès des jeunes

La Région œuvre en faveur de la promotion de l'éducation à l'égalité et met en œuvre plusieurs actions à l'impact significatif, présentées ci-après.

a. Le concours pédagogique « Alter ego ratio »

Le concours « Alter Ego Ratio », initié par la Fédération de Paris de la Ligue de l'enseignement, vise à permettre à une ou plusieurs classes issues de lycées franciliens d'engager une démarche de réflexion sur la thématique des valeurs citoyennes.

Trois axes de réflexion sont proposés :

- « Contre la radicalisation » : inciter les lycéennes et les lycéens à identifier et déconstruire le processus complexe de la radicalisation ;
- « Laïcité pour la diversité » : encourager les lycéens et lycéennes à s'emparer d'un concept trop souvent mal compris, et qui pourtant permet l'harmonie sociale et culturelle ;
- « **Des femmes à l'initiative** » : renvoyer les étudiants à la question du rapport homme-femme et aux nécessaires changements qu'une égalité réelle implique.

Les projets sont ainsi mis en œuvre dans différents cadres pédagogiques, tels que l'enseignement disciplinaire ou interdisciplinaire, des ateliers, des temps dédiés aux associations scolaires, des projets inter-établissements ou encore des projets artistiques et culturels en territoire éducatif (PACTE). La réalisation peut prendre diverses formes, telles que : essai, dossier, production audiovisuelle ou artistique (littéraire, graphique, plastique, théâtrale, cinématographique, chorégraphique, etc.).

Le concours est ouvert aux lycéens (de la Seconde à la Terminale) des EPLE (Établissements Publics Locaux d'Enseignement), des établissements d'enseignement agricole relevant de la compétence de la Région et des lycées privés sous-contrat

d'association, situés en Île-de-France. 1 500 élèves et 100 membres des équipes éducatives et pédagogiques participent annuellement au concours, soit près de 50 lycées.

L'impact de l'action au regard des thématiques relatives à l'égalité femmes-hommes est véritablement significatif.

Ainsi, pour l'année scolaire 2019/2020, la thématique « *Des femmes à l'initiative* » a été choisie par 12 établissements pour 500 élèves participant à cette thématique spécifique. En tout, ce sont 1 059 jeunes sur 28 lycées franciliens qui ont participé à l'ensemble des 4 thématiques du concours.

b. Programme « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble »

Le programme « JCVE », élaboré en partenariat avec la structure ADRIC, vise à engager les jeunes lycéens d'Île-de-France dans une démarche de réflexion-action sur le sens et la fonction sociale des valeurs et principes de la citoyenneté (liberté, égalité, dont égalité filles-garçons, fraternité, laïcité). Il s'agit de renforcer le dialogue autour des valeurs de la République afin de mieux faire face aux situations complexes qui voient les jeunes confrontés à des phénomènes de racisme, d'antisémitisme et de cumul des discriminations, notamment celles liées à l'origine (réelle ou supposée), aux croyances et au sexe.

Le projet « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble » se décline en trois étapes, sur site et pendant le temps scolaire :

- Une réunion de travail préalable avec des membres de l'équipe pédagogique et éducative du lycée ;
- Des séances de sensibilisation auprès des lycéennes et lycéens sur les thématiques liées à la citoyenneté ;
- La création d'un outil transférable à partir d'ateliers de création réunissant plusieurs groupes d'élèves participant au projet.

Le programme est ouvert aux lycéens (de la Seconde à la Terminale) des EPLE (Établissements Publics Locaux d'Enseignement), des établissements d'enseignement agricole relevant de la compétence de la Région et des lycées privés sous-contrat d'association, situés en Île-de-France.

En 2020/2021, l'ADRIC a essentiellement travaillé sur le thème de l'égalité filles - garçons : L'égalité et les inégalités, les droits des femmes, les violences conjugales, intrafamiliales, faites aux femmes, les relations filles-garçons, la sexualité, le sexisme, l'identité, les inégalités, les stéréotypes etc. 10 lycées au total pour 152 filles et 261 garçons, soit 413 lycéens et lycéennes au total et 90 membres des équipes éducatives ont bénéficié de ce programme.

Ce programme permet ainsi **d'engager une véritable réflexion sur les thématiques afférentes à l'égalité femmes-hommes.** Le projet JCVE engage, en effet, les jeunes dans une réflexion sur le rôle et la fonction des valeurs et principes de la citoyenneté démocratique, dont l'égalité filles-garçons, dans la vie sociale, scolaire, familiale. Pour chaque lycée engagé, les intervenants de l'ADRIC ajustent le contenu des séances de sensibilisation selon les besoins et enjeux exprimés par les membres de l'équipe

pédagogique et éducative lors d'une réunion de travail préalable. **Les questions liées à l'égalité filles-garçons, aux stéréotypes et représentations sexistes, aux violences sexistes et sexuelles, ont fait l'objet d'une attention particulière** à la suite des demandes des établissements. La démarche des séances de sensibilisation repose sur une méthode participative qui engage les élèves à échanger à partir de leurs préoccupations et de leurs vécus et à s'impliquer dans la recherche de connaissances, la modification de leurs représentations et comportements, et dans la construction de nouveaux savoirs. Au regard des questionnaires d'évaluation renseignés par les jeunes à l'issue des séances, celles-ci leur ont permis d'élargir leurs connaissances et de mieux définir ces notions, de prendre conscience de l'importance des sujets abordés dans leur quotidien et d'obtenir des réponses à leurs questions.

c. « Parcours citoyen, Liberté, égalité, laïcité »

Le parcours, mis en œuvre en partenariat avec l'association Femmes Solidaires, vise à co-construire une culture de l'égalité, du respect par lesquels les lycéens et lycéennes nourrissent leur parcours citoyen, échangent lors de débats des thématiques telles que : les violences sexistes et sexuelles, le respect des filles et des garçons, la lutte contre les stéréotypes, la laïcité, l'éducation aux médias et à internet ou encore les cyberviolences.

En 2020/2021, 2 lycées pour 192 jeunes franciliens et franciliennes au total (72 garçons et 120 filles) et **22 membres des équipes éducatives** ont participé à ce programme sur plusieurs thématiques.

d. Programme de théâtre interactif pour la promotion des valeurs citoyennes dans les lycées avec l'Association Entrées de Jeu

Cette action permet de faire réfléchir et débattre durant deux heures des groupes élargis d'élèves (3 classes de même niveau – 100 jeunes) sur un des thèmes du programme, par le biais d'un **débat théâtral interactif**. Dans ce cadre, les jeunes sont amenés à tester sur scène des propositions de résolution des problèmes en improvisant avec les comédiens et à échanger avec ses pairs des recherches de solutions. La séance, conduite par un meneur de jeu, se déroule dans une alternance entre les moments d'improvisations / propositions et des moments d'échanges verbaux qui permettent de compléter, de relativiser et de mettre en perspective ce qui vient de se passer sur scène. **Ces représentations sont prolongées dans l'établissement par des associations locales qui viennent donner des points de repère supplémentaires sur le sujet** et /ou par les enseignants référents des classes qui aident les élèves à poursuivre la réflexion et à la médiatiser dans l'établissement par le biais d'affiches, d'expositions, de journal numérique, etc.

Thématiques des débats théâtraux de prévention proposés :

- Les discriminations : Alter égaux
- Les violences, le respect et la tolérance : Coups de pression
- Les mauvais usages du numérique : Accrocs d'écrans
- Le harcèlement en milieu scolaire : Trop c'est trop
- Le cybersexisme : Ondes de choc
- La laïcité et le vivre ensemble : En toute(s) conscience(s)
- L'éducation affective et sexuelle : Pas si simple...
- Les risques dans les usages de drogues : #TakeCare
- Les phénomènes d'alcoolisation aiguë : Jusqu'à plus soif

- Les inégalités filles/garçons : Tu vois le genre ?

En 2020/2021, 27 représentations ont été réalisées pour 1 230 élèves (18 lycées au total). Sur le théâtre-forum dédié aux inégalités filles/garçons « Tu vois le genre ? » : 4 lycées se sont inscrits pour 179 élèves participants.

5. Soutenir les femmes en difficulté

La Région accorde une attention particulière aux femmes vulnérables et en difficulté. Elle porte ainsi plusieurs actions présentées ci-après.

Dans la continuité des préconisations régionales prises suite à la remise, en 2020, du rapport d'évaluation et de propositions sur les femmes en grande exclusion et en situation de rue en Ile-de-France² élaboré par Elina Dumont et face au constat que les femmes représentent près de 40% des adultes sans-domicile, la Région a décidé d'agir significativement avec 2 mesures principales :

a. Soutenir les actions en faveur de l'autonomisation des femmes et en faveur de la lutte contre la précarité

➤ Appel à projets « Soutien aux femmes en difficulté »

Dans le cadre de son action solidaire envers les plus vulnérables, **la Région accorde une attention particulière à la situation des Franciliennes en difficulté**. Elle souhaite ainsi soutenir des projets associatifs destinés aux femmes en difficulté, présentant une envergure régionale ou un caractère innovant susceptible d'être dupliqué **via l'appel à projets « Soutien aux femmes en difficulté »**.

Ces actions doivent avoir pour objet l'accompagnement pluridisciplinaire des femmes en difficulté pour leur faciliter l'accès à l'emploi, aux droits, à la santé ; la mise en place d'actions opérationnelles s'inscrivant dans le cadre de l'animation d'un réseau associatif sur le territoire ; ou la formation des intervenants et bénévoles.

Entre 2017 et 2021, **94 associations ont été soutenues dans le cadre de cet appel à projets pour un montant de 1,9 M€**, représentant près de 250.000 Franciliennes précaires aidées depuis 2017. Certains projets sont reproduits ci-après :

- **L'association Emmaüs Solidarité** intervient dans le domaine de l'hébergement, et dans le soutien aux personnes en situation de grande vulnérabilité. La Région soutient à hauteur de **15 000 €** le projet d'accueil de femmes et d'enfants en situation de rue et de violence que porte cette association. Cette action a pour objectif d'accueillir et d'accompagner les femmes en couple, séparées, célibataires et leurs enfants qui sont en situation de rue et victimes de violence. Dans le cadre d'une "

² Rapport de Mission confié à Elina Dumont « Femmes à la rue » par la Présidente de la Région Ile-de-France

maison de rue" (prenant en charge les besoins premiers d'hygiène, repas, repos) située dans le 15^{ème} arrondissement de Paris, il sera proposé un accompagnement holistique des souffrances physiques et psychologiques des femmes vivant à la rue et de leurs enfants. 500 personnes sont susceptibles de bénéficier de ce dispositif.

- **Women Safe and Children**, accueille des femmes victimes de violences pour leur fournir une réponse socio-médico-juridique ambulatoire coordonnée et ainsi prévenir les effets secondaires des violences. Cette association est fortement soutenue par la Région : **ce sont 0,185 M€ qui ont été attribués à cette structure depuis 2016 au titre des dispositifs santé/solidarités.**

- **L'association les PEP75**, à hauteur de **30 000 €**, pour **créer le premier centre de ressources pour les mères mineures ou jeunes mères de moins de 21 ans.** Celui-ci intégrera un plateau multi services et un lieu d'accueil pour leur enfant. Il sera le lieu d'un accompagnement individualisé et pluridisciplinaire (administratif, juridique, psychologique, socio-esthétique, formation, emploi) en continu et à travers d'ateliers par des spécialistes, pendant deux ans, avec une prise en compte des besoins spécifiques dus à la jeunesse de ce public féminin. Ce centre permettra d'accompagner les jeunes mères dans leur parcours d'insertion scolaire et professionnelle, mais apportera également des réponses aux questions de périnatalité et de soutien à la parentalité. Il intégrera enfin un lieu d'accueil pour les jeunes enfants avec une organisation adaptée aux contraintes horaires et matérielles de mères mineures et jeunes majeures.

➤ Soutien aux femmes vulnérables dans le cadre de l'action internationale

La Région soutien les initiatives en faveur des femmes en difficulté à travers le monde. Elle finance ainsi un **projet de construction et d'équipement de base du centre municipal d'accueil des enfants et femmes vulnérables à Antananarivo.**

L'amélioration des conditions de vie et d'accueil des populations les plus vulnérables fait partie des principaux objectifs de la Commune Urbaine d'Antananarivo (CUA). A Madagascar, un grand nombre de jeunes filles deviennent mères à un très jeune âge (32% des filles de 15 à 19 ans ont au moins un enfant). Il s'inscrit dans la continuité des actions sociales et solidaires mises en place par la CUA.

La CUA envisage des partenariats avec des acteurs locaux spécialisés dans l'accompagnement des populations vulnérables notamment pour l'appui à l'insertion et l'accompagnement. **La Région pourrait également apporter l'expertise des structures franciliennes d'accueil et d'accompagnement des femmes ayant subi des violences de genre.**

18 femmes en situation de maltraitance pourront être accueillies - avec leurs éventuels enfants - pour une durée de 3 à 6 mois.

La Région finance principalement la construction et l'équipement du centre (0,200 M€). L'ONG Aide & Actions, sur des fonds de l'Agence française de développement, apporte

0,100 M€. Cette ONG œuvre en faveur de l'insertion socioéconomique et citoyenne des jeunes mères célibataires déscolarisées de 15 à 29 ans. La CUA apporte des fonds propres, met à disposition le terrain d'une surface de 1000 m² et mobilisera un budget de fonctionnement.

Par ailleurs, **la Région s'engage dans ses accords de coopération à ce que les projets de coopération veillent à intégrer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes**. Cet objectif a notamment été inclus dans l'accord de coopération avec le Département de Rufisque (Sénégal) signé en 2021.

Une approche par le genre a également été proposée dans le cadre du projet multizone « Territoires numériques en transition », avec la Région de Casablanca-Settat (Maroc), le District d'Abidjan (Côte d'Ivoire), le Département de Rufisque (Sénégal) et la Commune urbaine d'Antananarivo (Madagascar).

Le service de coopération internationale s'est doté d'une référente « égalité femmes/hommes » qui va travailler à établir des indicateurs de réalisation et de résultats de la politique égalité femmes/hommes dans les actions du service.

b. Lutter contre la précarité menstruelle

➤ Distribution gratuite de protections périodiques dans les lycées

La Région Île-de-France porte avec vigueur la promotion des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes, qui se traduit dans les lycées par des actions volontaristes en faveur de la réussite des filles. Les enjeux éducatifs, sociaux et de santé autour du tabou des règles et de l'accès aux protections périodiques sont aujourd'hui de mieux en mieux repérés, avec la publication de plusieurs études et rapports ces derniers mois.

Ainsi, dans le milieu scolaire, il apparaît que **6 % des jeunes filles (et jusqu'à 12 % dans les milieux les plus précaires) auraient déjà manqué les cours car elles n'avaient pu se procurer de protections**. Dans la population générale, **en France, une femme sur dix renoncerait à changer de protection périodique aussi souvent que nécessaire, faute de moyens financiers**³.

Afin de réduire ces inégalités, qui affectent notamment les jeunes filles qui sont élèves dans les lycées franciliens, **la Région a lancé une expérimentation sur 31 lycées au total couvrant 13 000 jeunes**, portant sur l'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites dans des lycées, dès la rentrée scolaire 2020.

En 2021, la Région a mis en place la généralisation de ce dispositif à l'ensemble des lycées publics d'Île-de-France et aux lycées privés sous contrat qui souhaitent s'y inscrire.

Le lieu d'installation de ces distributeurs est laissé à l'appréciation des lycées et leur installation a été réalisée par les agents régionaux. Les frais de fonctionnement induits sont

³ IFOP-Dons solidaires, 2019

intégralement pris en charge par la Région Île-de-France. **Composées de matériaux biologiques, sourcés, traçables**, les protections périodiques fournies répondent aux meilleurs standards sanitaires et écologiques disponibles actuellement. Un accompagnement des services de la Région aux lycées qui le souhaitent est également proposé pour la mise en œuvre de projets éducatifs autour des questions d'égalité, de santé, d'accès aux droits, ceci afin que la mise à disposition gratuite des protections périodiques s'inscrive dans un cadre éducatif plus large, au bénéfice de tous les élèves, filles comme garçons.

Ce dispositif vise à **améliorer de façon concrète la condition des jeunes filles**, en particulier des plus défavorisées, contribuant ainsi à réduire les inégalités entre les filles et les garçons, et celles entre territoires et entre les catégories sociales.

➤ Distribution de kits d'hygiène aux femmes franciliennes les plus précaires

Comme le souligne Elina Dumont, l'hygiène intime et corporelle des femmes fait partie de leurs besoins essentiels. L'accès des femmes à des produits d'hygiène de base renvoie à la fois à des questions de santé publique, de préservation de la dignité humaine et de lutte contre la précarité.

Pourtant, en se basant sur les chiffres de la grande enquête de 2012 de l'INSEE sur l'hébergement des sans domicile, **on peut estimer que près de 40 000 femmes sans abri sont concernées par le problème de la précarité menstruelle**. Face à un coût d'environ 10 euros par mois, ces femmes sont en effet bien souvent contraintes de renoncer à utiliser des protections hygiéniques ou utilisent des protections de fortune avec des risques gynécologiques avérés.

Face à ce constat difficile, de nombreuses associations de terrain réalisent déjà un travail précieux en fournissant des protections périodiques aux femmes à la rue. Dans sa volonté de prendre soin des invisibles et des plus précaires, la Région souhaite changer d'échelle et généraliser ces initiatives qui répondent aux besoins des femmes à la rue.

Lors de la commission permanente de juillet 2020, les élus régionaux ont ainsi attribué, sur proposition de l'exécutif régional, une subvention de 30 000 euros à l'Agence du don en nature, qui collecte des invendus non-alimentaires, pour les redistribuer à des associations intervenant auprès des plus précaires. **10 000 kits comprenant un paquet de 16 protections périodiques, des lingettes intimes, du gel hydroalcoolique, de la crème, du shampoing sec et du dentifrice ont ainsi pu être constitués.**

6. Œuvrer en faveur de la santé des femmes

La santé des femmes et leur libre choix sont une des composantes de la stratégie régionale en santé notamment au travers de l'aide aux centres de planification-contraception.

Cette volonté est **énoncée dans le règlement d'intervention en fonctionnement** « Région solidaire en santé » (CP 2019-160) :

« Elles [les aides] viennent en complémentarité du soutien régional en investissement déployé dans le cadre de la lutte contre les déserts médicaux et dans le cadre du soutien à l'accès aux soins des femmes (aide aux centres de planification, contraception, IVG). »

« **La Région apporte son soutien aux projets visant à prévenir et/ou accompagner les grossesses précoces, faciliter l'accès à la contraception et l'IVG et promouvoir la santé sexuelle.** Ces actions doivent permettre aux femmes, et en particulier aux personnes vulnérables, d'être prises en charge pour tout acte en lien avec la régulation des naissances (contraception ou IVG). »

La politique de renforcement de l'accès à l'IVG sur le territoire est un axe fort de la Région Île-de-France. Ainsi, la Région soutient sans distinction, les centres IVG, les centres de santé et les structures hospitalières à l'acquisition d'échographes. **Au global sur la dernière mandature, la Région a investi près de 1,400 M€ pour l'acquisition de matériel dans les centres IVG dont des centres de santé (51 échographes).**

| |
|--|
| Acquisition de deux échographes pour le service de planification de l'hôpital Antoine Bécclère, situé à Clamart (92) |
| Acquisition d'un échographe pour l'unité d'orthogénie de l'hôpital du Kremlin-Bicêtre (94) |
| Acquisition d'un échographe pour le service radiologie du centre municipal de santé « Maurice Thorez » sur la commune de Nanterre (92) |
| Acquisition d'un échographe pour un cabinet médical situé à Villepinte (93) |
| Acquisition d'un échographe pour le centre de planification du MFPF, situé dans le 13ème arrondissement de Paris |
| Acquisition d'un échographe pour le service IVG du Centre de santé Pierre Rouques sis 2, rue du Maréchal de Lattre-de-Tassigny sur la commune de Goussainville (95) |
| Acquisition d'un échographe pour le centre d'éducation et de planification familiale du groupe hospitalier universitaire Paris Ouest sur la commune d'Issy-les-Moulineaux (92) |
| Acquisition d'un échographe pour le centre de Planification et d'Éducation Familiale du MFPF 93 sis 22 boulevard Félix Faure sur la commune de SAINT-DENIS (93). |
| Acquisition d'un échographe pour le centre municipal de santé sis 62, avenue Gabriel Péri sur la commune de Saint-Ouen (93). |
| Acquisition d'un échographe pour le centre municipal de santé "Pierre Rouques" sis 12/14, rue du général de Gaulle sur la commune de Vitry-sur-Seine (94). |
| Acquisition d'un échographe destiné au service du planning de l'Hôpital Saint-Louis, situé 1, avenue Paul Vellefaux dans le 10ème arrondissement de Paris (75) |
| Acquisition d'un échographe pour le centre municipal de santé Claude Manonviller, situé 5, rue Amaury Duval à Montrouge (92). |
| Acquisition d'un échographe pour le centre municipal de santé sur la commune de Nanterre (92) |
| Acquisition d'équipements, travaux d'extension du Centre de Régulation des Naissances "Simone Veil" de l'Hôpital Saint-Louis. |
| Acquisition d'un échographe pour le centre de santé municipal Louis Fernet de la commune de Sevran |
| Renouvellement du parc des échographes des structures de la protection maternelle et infantile du CD 91 |
| Acquisition d'un échographe pour l'installation d'une sage-femme à Montreuil |
| Acquisition d'un échographe pour l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire de la maison d'arrêt des femmes de Fleury-Mérogis (91). |
| Acquisition de deux échographes pour la Maternité des Lilas (93) |
| Acquisition de deux échographes pour l'hôpital Louis Mourier - Colombes (92). |
| Acquisition d'un échographe pour le centre de santé Pesqué - AUBERVILLIERS (93). |
| Acquisition d'un échographe pour le centre de planification de Paris 75002. |
| Acquisition d'un échographe pour le planning familial de l'hôpital Pierre Rouques - Les Bluets |
| Acquisition d'un échographe pour le centre de santé de GENTILLY (94) |
| Acquisition d'un échographe pour le centre de Savattero - MONTREUIL (93). |

| |
|---|
| Acquisition d'un échographe portable pour le centre de santé - FOSSES (95) |
| Acquisition d'un échographe pour le centre de santé municipal - BAGNEUX (92) |
| Acquisition d'un échographe pour le CASH de NANTERRE (92) |
| IVG - acquisition de deux échographes pour l'hôpital Bicêtre (AP-HP) - Le Kremlin-Bicêtre |
| IVG - acquisition d'un échographe pour l'hôpital Antoine-Béclère (AP-HP) - Clamart |
| IVG - Acquisition d'un échographe pour le centre municipal de santé de Corbeil-Essonnes |
| IVG - Soutien à l'activité d'orthogénie de la MSP Asclépiade - Paris 19ème |
| Soutien à l'acquisition d'un échographe et à des équipements en faveur d'un meilleur accès aux soins, à la contraception et l'IVG - HÔPITAL AVICENNE (93) |
| Acquisition d'un échographe pour la Maison de santé pluridisciplinaire - VILLEPINTE (93) |
| Aide à l'acquisition d'un échographe pour le centre municipal de santé - MITRY-MORY (77) |

En plus de ce soutien aux actions planification/contraception/IVG, la Région apporte une aide à des projets spécifiques (cf infra) visant à promouvoir l'éducation à la vie affective et sexuelle et l'accès à la contraception :

- **Soutien au Mouvement Français du Planning Familial**

La Région soutient la fédération du MFPP depuis de nombreuses années pour son action en faveur de l'IVG, de la contraception et toutes les questions liées à la sexualité. Les thématiques d'interventions de la structure sont liées à la santé et aux droits des femmes. Elles concernent également la lutte contre le sexisme et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes.

L'activité de la fédération se décline en trois actions :

- Avec sa plateforme téléphonique, elle répond chaque année à plusieurs milliers de personnes grâce au numéro vert en Ile-de-France.
- En matière de Prévention et sensibilisation des publics et professionnels, elle organise des animations pour groupes de jeunes et d'adultes sur la santé sexuelle, l'égalité femmes/hommes et la prévention des violences faites aux femmes, la lutte contre les discriminations (groupes de paroles, sensibilisation, ciné/débat, prévention en milieu scolaire, etc.).

En 6 ans, le soutien régional s'élève à 0,543 M€. En mars 2020, une convention pluriannuelle de grand partenariat a été signée afin de renforcer le partenariat avec la Région. En 2021, le projet « Genre et Santé Sexuelle – Information - Prévention – Formation » visant à réduire les inégalités en matière de santé sexuelle, favoriser l'éducation à la sexualité et lutter contre les violences faites aux femmes a été voté pour un montant de **96 961€** avec la Fédération régionale du MFPP.

- **Soutien en grand partenariat à la maternité des Lilas**

Afin de renforcer l'éducation à la vie affective et sexuelle notamment des plus jeunes (en matière de contraception, d'accès à l'IVG), la santé des femmes, la prévention des violences faites aux femmes. Dans ce cadre, la Région poursuit son action dans le cadre du partenariat pluriannuel conclu en 2020.

La Maternité des Lilas et la Région Île-de-France travaillent conjointement à de nouvelles approches permettant aux femmes comme aux hommes d'être écoutés. Des sessions de sensibilisation auprès de publics jeunes y compris masculins sont proposées hors-les-murs au plus proche des lieux et des questionnements individuels en matière de santé, de sexualité, de prévention des risques, de réflexion citoyenne.

7. Favoriser l'accès au logement

La Région entend favoriser l'accès au logement des femmes et favoriser, de fait, l'égalité femmes-hommes dans le parc social.

De fait, les opérateurs du logement social sont des acteurs importants de l'égalité hommes-femmes. Ils ont l'obligation, conformément à la réglementation, d'assurer un accès non discriminatoire au parc social.

Un réseau professionnel dédié à l'égalité femmes-hommes dans le secteur HLM a été mis en place, permettant de partager les bonnes pratiques et d'identifier les pistes d'actions.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

BILAN 2021 ET PERSPECTIVES 2022

| THEMATIQUE | BILAN 2021 | PERSPECTIVES 2022 |
|---|---|---|
| 1. Le soutien au secteur associatif | L'appel à projets « <i>Lutte contre les violences faites aux femmes</i> » | Maintenir le soutien régional aux actions de lutte contre les violences faites aux femmes |
| | L'appel à projets « <i>Soutien aux femmes en difficulté</i> » | |
| | L'appel à projets « <i>Soutien aux victimes d'infractions pénales</i> » | Soutenir spécifiquement des actions visant à agir contre l'inceste |
| 2. Une action en faveur de la sécurité des femmes | Le dispositif « Téléphone Grave Danger » | Maintenir le dispositif |
| | Renforcer la sécurité dans les transports franciliens et lutter contre le harcèlement | Reconduire les dispositifs mis en place |
| 3. Le soutien à l'accompagnement pérenne | La réservation de logements sociaux pour les femmes | Renforcer le dispositif et évaluer son impact |
| | L'hébergement et l'accueil des Franciliennes les plus précaires victimes de violence | Reconduire le dispositif |
| | Les séjours de répit | Maintenir l'offre existante |

IV. Lutter contre les violences faites aux femmes

La Région a déclaré « Grande cause régionale 2017 » la lutte contre les violences faites aux femmes. **Cet engagement régional de tout premier ordre s'est largement poursuivi au cours des années suivantes** et a permis de prendre en compte, dans tous les champs des actions régionales, les problématiques des violences faites aux femmes. **Par ailleurs, la Région a amplement contribué aux premières concertations nationales⁴** relatives à la lutte contre les violences conjugales notamment en **votant un vœu visant à la reconnaissance du féminicide⁵ dans le code pénal** ou en proposant de financer des formations à destination des policiers⁶.

Enfin, la situation de crise sanitaire a amené la Région à s'engager dans le soutien aux acteurs locaux de la lutte contre les violences faites aux femmes afin qu'ils puissent poursuivre leurs actions.

La Région œuvre ainsi en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes au travers d'un ensemble de dispositifs :

- Des **appels à projets spécifiques en fonctionnement**, permettant de soutenir les activités et projets du secteur associatif, représentant près **de 1,101 M€ en 2021** ;
- Des **dispositifs en investissement** permettant de financer des lieux d'accueil de jour ou d'hébergement, représentant près **1,804 M€ en 2021 (contre 1,100 M€ en 2020)**.

L'ensemble des problématiques est, de ce fait, pris en compte, soit l'accueil des femmes victimes, l'aide juridictionnelle, le soutien à l'hébergement pérenne ou la sécurité des femmes, notamment dans les transports en communs franciliens.

Il est noter que le CPER francilien 2021-2027 dans son volet « Egalité femmes-hommes » intègre spécifiquement un axe relatif à la sécurité dans l'espace public et l'accueil des femmes victimes de violences.

1. Le soutien au secteur associatif

Le premier axe d'intervention en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes vise à **apporter un soutien au secteur associatif, porteur de projets novateurs et efficaces en la matière.**

a. L'appel à projets « Lutte contre les violences faites aux femmes »

La Région lance annuellement un **appel à projets, spécifiquement dédié à la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes**, quel que soit leur âge, et en particulier le harcèlement y compris le cyber harcèlement, les violences physiques et sexuelles, les violences intrafamiliales, le proxénétisme, les mutilations sexuelles, le mariage forcé, l'enfermement au domicile, le port du voile intégral forcé, les restrictions de circulation et de

⁴ Participation de la Région au Plan Régional de Prévention et de Lutte contre les violences faites aux femmes en Ile-de-France et au Grenelle des violences conjugales

⁵ Conseil Régional du 19 et 20 septembre

⁶ Formations dispensées par le Centre Hubertine Auclert

présence dans l'espace public, les violences patrimoniales (interdiction de travailler, interdiction de disposer de moyens de paiement, captation de biens...) ou encore pour les plus jeunes l'abandon de scolarité imposé et plus généralement, toutes les violences interdites par la loi ou contraires aux valeurs de la République.

En 2021, 27 structures ont été soutenues pour un montant de 0,382 M€. Près de 173 000 franciliens et franciliennes vont ainsi être directement bénéficiaires des actions portées.

Exemple de projets :

- Le projet de l'association **VOIX DE FEMMES, soutenu à hauteur de 30 000 €**, vise à développer l'accompagnement individualisé des jeunes franciliennes en danger de mariage forcé ;
- Le projet de l'association **ASSOCIATION ELLE'S IMAGINE'NT à hauteur de 12 000€** qui vise à la prise en charge psychologique et psychotraumatique des enfants co-victimes de violences conjugales à partir de 16 ans ;
- Le projet de l'association **EN AVANT TOUTES à hauteur de 20 000 €** qui vise à développer un tchat d'écoute à destination des jeunes femmes victimes de violence. Le projet comprend trois volets : la prise en charge des jeunes femmes victimes de violences sexistes et sexuelles à travers le tchat, la sensibilisation des jeunes sur Internet, afin de prévenir l'apparition de ces violences dès le plus jeune âge et l'information des professionnels et de la population (victimes et leur entourage) sur les violences faites aux femmes et le droit des victimes à travers la production d'une étude ;
- Le projet de l'association **EXCISION, PARLONS-EN !**, soutenu à hauteur de **15 000 €**, qui vise à prévenir et protéger les adolescentes en France des risques d'excision en utilisant des supports adaptés via la campagne « Alerte excision ».

b. L'appel à projets « Soutien régional aux quartiers populaires et aux territoires ruraux »

L'appel à projets « Soutien régional aux quartier populaires et aux territoires ruraux a pour objet, notamment, **lutter contre toutes les formes de violence faites aux femmes qui constituent une entrave à leur citoyenneté, à leurs libres allées et venues et à leur autonomie de mouvement.**

Les actions proposées, de différente ampleur, sont très diverses : lutte contre la prostitution, accompagnement de jeunes filles vers l'emploi, mise en place de caméras cachées pour lutter contre le harcèlement, accompagnement psychologique, travail sur l'estime de soi, développement d'initiatives collectives pour briser l'isolement. **En 2021, 4 associations ont été soutenues au titre de cet appel à projets à hauteur de 30 000 €.**

Exemple de projets retenus :

- **CHARLES PEGUY A L'ECOUTE** : Le projet vise à proposer un accompagnement et un soutien psychologique aux femmes victimes de violences conjugales ainsi qu'à leurs enfants ;

- **CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES DES HAUTS DE SEINE NANTERRE** : Le projet se traduit par des actions à destination des auteurs de violences conjugales dans le but de prévenir la récurrence, à travers des groupes de parole thérapeutiques, des stages de responsabilisation, des permanences et des consultations psychologiques, et à travers la formation de professionnels ;

c. L'appel à projets « Aide aux victimes d'infractions pénales »

La Région est **largement engagée dans l'aide aux victimes de violences conjugales, sexistes ou sexuelles par le biais du dispositif « Aide aux victimes d'infractions pénales »**. Ce dispositif permet de soutenir les structures associatives qui proposent à des victimes des permanences juridiques et un soutien psychologique assurés par des juristes et des psychologues confirmés, ainsi qu'un accompagnement individualisé tout au long de la procédure judiciaire.

Sont ainsi notamment privilégiées les actions menées à destination des femmes victimes de viol, de harcèlement, de violences conjugales ou intrafamiliales.

En 2021, 39 structures ont ainsi été financées pour un montant global de 0,689 M€ pour la mise en place de projets spécifiquement dédiés à l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales, sexistes ou sexuelles. Certains projets sont reproduits ci-après :

- Soutien à l'association **FONDATION DES FEMMES à hauteur de 8.000 €** pour un projet qui vise à **développer une « Force Juridique » facilitant l'accès au droit des femmes victimes de violences** (viol, harcèlement, violences conjugales et intrafamiliales etc.) en Île-de-France. 4 axes sont définis :
 - L'accès à des avocats tout au long de l'année,
 - Le développement de bus juridiques proposant des consultations juridiques gratuites aux femmes victimes de violences,
 - La « Cité de l'égalité et du droit des femmes » qui permet aux victimes, via une entrée discrète séparée des parties publiques, d'accéder à des services de permanences proposées gratuitement par des associations,
 - L'accès à l'information juridique ;
- Soutien au **SOS FEMMES 77 à hauteur de 14.000 €**. Cette action concerne toutes femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales en grand danger, orientées par le Tribunal de Grande Instance de Meaux et résidant dans le département de Seine-et-Marne, ayant accepté auprès du Procureur de la République, d'être équipées d'un dispositif de Téléprotection Grave Danger

2. Une action en faveur de la sécurité des femmes

La Région Ile-de-France a placé la sécurité des femmes au cœur de ses priorités. Il en est fait état ci-dessous.

a. Le dispositif « Téléphone Grave Danger »

La Région s'est engagée depuis 2017 pour le soutien du dispositif Téléprotection Grave Danger (TGD). Suite à une évolution émanant du Ministère de la Justice, **elle poursuit son action en subventionnant les associations référentes des départements franciliens,**

soit un financement du dispositif à hauteur de 0,212 M€ en 2021 en faveur de 8 associations.

Ce dispositif permet à une personne victime de violences de la part de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à la victime d'un viol, de se voir attribuer un dispositif de téléprotection lui permettant d'entrer en contact avec un opérateur téléphonique, qui alerte immédiatement les services de police ou de gendarmerie.

b. Renforcer la sécurité dans les transports franciliens et lutter contre le harcèlement

Depuis son arrivée à la tête d'Île-de-France Mobilités, Valérie Pécresse **a remis la sécurité des voyageurs au centre des priorités sur tout le territoire avec le déploiement de mesures concrètes dans les transports, les gares et les stations franciliennes.** Dans cette démarche de prévention des atteintes faites notamment aux femmes pendant leurs trajets quotidiens, Île-de-France Mobilités a mis en œuvre, renouvelé ou renforcé un certain nombre de mesures :

➤ Des outils mis en œuvre afin de prévenir les actes de violences et de harcèlement : le 3117

Le numéro unique 31 17, créé initialement en 2010 pour le réseau SNCF Transilien et généralisé au réseau RATP en 2017, **permet d'alerter les équipes de la RATP et de la SNCF 7/7 jours et 24/24 heures** pour signaler rapidement un danger se déroulant à bord d'un train ou dans une gare : vol, agression, ou toute autre situation représentant un risque pour sa sécurité personnelle ou celle des autres voyageurs.

Ces outils permettent de signaler les cas de harcèlement et de rappeler l'importance de déposer plainte auprès des services de Police ou de Gendarmerie en cas d'agression ou harcèlement dans les transports afin qu'une enquête puisse être ouverte.

Un audit a été mené en 2020 sur le 3117 par le Centre Hubertine Auclert afin d'améliorer le traitement des appels liés aux atteintes faites aux femmes. Il a notamment été décidé suite à cet audit d'améliorer la formation des répondants sur la qualification de ces atteintes pour permettre de mieux prendre en charge les victimes et rendre plus efficace l'intervention des agents sur le terrain. Ces répondants sont également formés afin d'orienter les victimes, si leurs appels ne concernent pas une situation d'urgence immédiate, vers le dépôt de plainte ou vers des associations spécialisées. Un bouton de signalement spécifique « violences sexuelles ou sexistes » a été mis en place sur l'application 3117.

D'autres moyens d'alerte existent : alerter un agent, utiliser une borne d'appel dans les stations, gares et certaines rames en plus du numéro d'alerte 3117 (le service est également accessible par SMS 31177 ou par l'application « alerte 3117 » ainsi qu'un bouton d'urgence depuis l'application de recherche d'itinéraire Vianavigo.

➤ Soutien du programme *stand-up*

Depuis mars 2020, **Île-de-France Mobilités soutient StandUp, un programme international de formation lancé par L'Oréal Paris, l'ONG Hollaback ! et la Fondation**

des Femmes pour sensibiliser et former le plus grand nombre à intervenir en toute sécurité lorsque qu'il est victime ou témoin de harcèlement sexuel dans les lieux publics.

- Poursuite de la politique d'« arrêts à la demande » dans les bus de nuit (à partir de 22h) sur les lignes de bus de grande couronne

Cette mesure permet à tous les voyageurs, en particulier aux femmes, de se sentir plus en sécurité en se rapprochant de leur destination avec un temps de trajet à pied raccourci. Toute personne souhaitant descendre du bus entre deux arrêts habituels doit le signaler à l'avance au conducteur pour qu'il puisse s'arrêter et stationner sans danger. Dans le cadre de la mise en concurrence des réseaux de bus de grande couronne, la descente à la demande sera proposée systématiquement après 22h (sauf lignes express et en site propre).

- Le renforcement de la présence humaine pour améliorer la sécurité

Depuis 2016, IDFM a financé le recrutement et la mise en place d'agents supplémentaires sur le réseau francilien. Ce sont 3 000 agents prévention/sûreté financés par Ile-De-France mobilités au profit des opérateurs sur l'ensemble des réseaux franciliens, soit 50% de plus qu'en 2015. Il faut y ajouter les 1 000 agents de la sous-direction régionale de la police des transports. Enfin, 1000 patrouilles de 3 réservistes de la Gendarmerie nationale ont été déployées sur les réseaux bus de grande couronne et 1000 autres sur le réseau Transilien, aussi bien dans les trains que sur les quais et en gare. L'équivalent de 6000 jours / hommes sont présents sur le réseau francilien en 2021, pour un coût de 1,4 M d'euros.

Le nouveau plan sûreté voté lors du Conseil d'administration d'Île-de-France Mobilités de septembre 2021 a décidé d'une augmentation de 1000 agents concourants à la sécurité des usagers dans les transports en commun franciliens sur les 5 prochaines années.

Les personnels sont formés à la prise en charge des victimes de harcèlement. **Depuis 2016, tous les agents RATP en contact avec les voyageurs reçoivent une formation dédiée** (connaissance du cadre légal, moyens de lutte et d'alerte dans les transports publics). SNCF Transilien a également engagé la formation de ses agents en 2017 (repérer les comportements déviants lors de leurs tournées, prise en charge, écoute et reconnaissance du statut de victime, orientation vers la police).

Les opérateurs ont également renforcé leur présence auprès des victimes. Par exemple la RATP a réalisé avec la Préfecture de police un flyer « Je suis victime ». Cette plaquette à la disposition des agents de station permet un meilleur accueil des victimes et une meilleure prise en charge (prise en charge par taxi si nécessaire, contact des services de police pour faciliter le dépôt de plainte...).

- Une meilleure coordination de la sûreté : le CCOS

Sous l'impulsion de la Présidente, le centre de coordination opérationnelle de sûreté (CCOS) financé par IDFM à hauteur de 8,5 M d'euros et placé sous l'autorité du Préfet de police va ouvrir ses portes prochainement. Ce centre rassemblera la Préfecture de Police, la

gendarmerie nationale et les correspondants des opérateurs de transport (SNCF / RATP notamment) sur un même site.

Ce centre de coordination unique en Europe permettra d'améliorer le traitement en temps réel des faits de sûreté mais aussi, en amont, de mieux organiser les missions sur le terrain des différentes équipes et de mieux couvrir l'ensemble du réseau de transport.

3. Le soutien à l'accompagnement pérenne

Le soutien aux femmes victimes de violences s'exprime également par la promotion d'actions pérennes d'accompagnement, en aval de leur prise en charge juridique et psychologique.

a. La réservation de logements sociaux pour les femmes

La Région œuvre en faveur du relogement des femmes victimes de violence par le biais de deux dispositifs principaux. Ainsi, elle réserve une partie des logements sociaux issus de son propre contingent et à destination des femmes victimes. Par ailleurs, elle a mis en place un partenariat cadre avec Action Logement.

➤ La réservation de logements issus du contingent régional

La Région œuvre pour le relogement des femmes victimes de violences depuis 2016 en ayant doublé, la part minimum du contingent régional réservé aux femmes victimes de violences conjugales dans le parc social de la Région. **Cette part s'élève désormais à 100 logements par an** ; la Région a pour cela signé une convention annuelle avec la Fédération Nationale Solidarité Femmes qu'elle soutient à hauteur de 60.000€ pour l'année 2021. Près de 685 logements ont été remis à la Fédération depuis 2016.

Ce dispositif a ainsi permis de reloger près de **454 femmes victimes de violences depuis 2016** au sein de logements issus du contingent régional.

➤ La mise en place d'un partenariat avec Action Logement

En outre, **500 logements supplémentaires sont mis à la disposition des femmes grâce à un partenariat cadre avec Action Logement.**

Par la suite, et notamment dans le cadre des actions mises en œuvre par le rapport « Région Solidaire »⁷, la Région entend poursuivre cet engagement. Le partenariat avec la Croix-Rouge française pourrait ainsi permettre d'investir le champ de l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales hébergées à l'hôtel, en mobilisant l'expertise des associations spécialisées, en coordonnant l'action des travailleurs sociaux et les référentes violences conjugales, ceci afin de garantir le parcours des femmes victimes de violences ainsi que leur sécurité.

⁷ Cf. Supra

b. Le soutien à l'hébergement et à l'accueil des Franciliennes les plus précaires victimes de violence

Depuis 2016, le dispositif « Aide régionale à l'investissement pour les établissements d'hébergement et services de jours accueillant des femmes en difficulté et leurs enfants » permet de financer des établissements d'hébergement sociaux et médico-sociaux, les services d'accueil, d'orientation et d'accompagnement social sans hébergement, mobile ou fixe, en journée, de nuit pour femmes en difficulté ou victimes de violence, avec ou sans enfants.

Aussi, depuis 2016, la Région a attribué plus de **7,404 M€ de subvention pour la création, la restructuration et l'équipement de centres d'accueil de jour ou d'hébergement pour les femmes vulnérables et leurs enfants**. Ainsi, en 2021, l'action régionale a permis de financer la création de 3045 places en accueil de jour, 34 places créées en hébergement, 89 places d'hébergement sont relocalisées ou restructurées, pour un montant avoisinant 1,804 M€.

Certains projets sont présentés ci-après :

- **3F Résidences** : Relocalisation d'un CHRS de 43 places pour femmes en difficulté, couples et familles monoparentales à Fontenay-sous-Bois (94)
- **3F Résidences** : Projet de résidence sociale de 20 logements, destinée à des femmes victimes de violence, 7 rue Alphonse Penaud dans le 20ème arrondissement de Paris
- **3F Résidences** : Femmes en difficulté - Opération de restructuration extension de la pension de famille et de la résidence sociale à Thiais (94)
- **Les PEP75** : Créer le premier centre de ressources pour les mères mineures ou jeunes mères de moins de 21 ans qui intègre un plateau multi services et un lieu d'accueil pour leur enfant.
- **Ikambere** : Le projet « La Maison Reposante » de l'association IKAMBERE a pour vocation d'être un lieu d'hébergement multidimensionnel offrant de séjours sous forme de différentes modalités aux femmes en situation de précarité vivant avec une maladie chronique
- **AVVEJ** : Création d'un accueil de jour innovant au bénéfice de 45 femmes dans les Yvelines
- **SNL Prologues** : Création d'une résidence sociale de 4 logements destinés à des femmes victimes de violences conjugales à Morsang-sur-Orge (91)"
- **FNSF** : Sécurisation et aménagement des nouveaux locaux de l'association à Pantin (93)

Ce dernier projet permet de participer au financement de l'extension des horaires d'accueil de la plateforme téléphonique d'écoute des femmes victimes de violences, le 3919. Depuis le mois de juin 2021 en effet, la plateforme est ouverte 24h/24, 7J/7, et continue à être gérée par la Fédération Nationale Solidarité Femmes, après que la Région ait pris publiquement position pour que cette fédération d'associations féministes continue à prendre en charge les réponses à ce numéro.

c. Les séjours de répit

Pour protéger et offrir un répit aux femmes victimes de violences ou en situation de précarité, la Région propose des séjours sur les îles de loisirs franciliennes. Initiée en 2017 avec quelques structures associatives ou communales, l'action a été amplifiée en 2018 et 2019. En effet, celles-ci peuvent bénéficier du dispositif « Ticket-loisirs ». Cette action s'inscrit

dans la politique de lutte contre l'exclusion dans le domaine de l'accès aux vacances et aux loisirs des Franciliens défavorisés, en faisant bénéficier certains publics-cibles d'une journée gratuite dans une île de loisirs ou d'une participation à une initiation sportive ou un séjour.

Parmi les publics ciblés par la Région (jeunes franciliens, familles défavorisées, personnes en situation de handicap), **le dispositif s'adresse notamment aux femmes victimes de violence**. Pour ce public, les organismes bénéficiaires de tickets-loisirs s'engagent à **assurer l'encadrement social et psychologique de ces femmes** et mettre en place un accompagnement visant à la pratique d'activités sportives libres ou encadrées.

En 2021, des séjours de répit au profit de 8 femmes victimes de violences et leurs enfants ont été organisés. Elles ont bénéficié d'un montant de 276 €, sous la forme de tickets loisirs.

Ces séjours de répit permettent ainsi de :

- Favoriser l'éloignement de leur milieu de vie habituel ;
- Se reconstruire dans un environnement nouveau et apaisé.

Par ailleurs le dispositif d'accueil de femmes en situation de précarité sur l'île de loisirs de Cergy-Pontoise a été reconduit.

TABLE DES MATIERES

I. AGIR POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

1. PROMOUVOIR L'EGALITE DANS SON ROLE D'EMPLOYEUR

- a. Une volonté inscrite au cœur des politiques internes de gestion des ressources humaines**
 - i. La signature de la Charte Européenne
 - ii. La signature de l'accord-cadre « Égalité femmes/hommes »
 - iii. Le label Egalité femmes-hommes

- b. Assurer la mixité dans les instances électives régionales et la sensibilisation des décideurs locaux**
 - i. Le Conseil Régional des Jeunes, une instance paritaire
 - ii. La sensibilisation des décideurs aux enjeux de l'égalité femmes hommes

- c. Un plan d'action pour corriger les inégalités professionnelles au sein de la Région**
 - i. Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance
 - 1. *Sécuriser le processus de recrutement afin d'éviter tout biais de genre*
 - 2. *Mener une politique visant à l'égalité salariale*
 - 3. *Favoriser un égal accès à la promotion et aux avancements de grade*
 - 4. *Rééquilibrer la représentation femmes-hommes dans les métiers peu mixtes, favoriser l'accession des femmes aux postes à responsabilité*
 - 5. *Favoriser l'égal accès à la formation des femmes et des hommes*
 - ii. Diffusion de la culture égalité en interne
 - 1. *Sensibiliser l'ensemble des agents et rendre visible la démarche d'égalité*
 - 2. *Lutter contre toutes formes de comportements et violences sexistes*
 - 3. *Poursuivre et développer le dialogue social sur l'égalité*
 - iii. Articulation entre la vie privée et la vie professionnelle
 - iv. Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers
 - 1. *Avoir une approche intégrée de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques de la Région*
 - 2. *Améliorer la communication en faveur de l'égalité auprès des partenaires du territoire, des usagers et des fournisseurs*

- d. L'analyse du bilan social**

2. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN

- a. L'accompagnement des créatrices d'entreprises et la valorisation de l'entrepreneuriat au féminin**
 - i. Le dispositif Entrepreneur #Leader
 - ii. Soutien au programme « Créatrice d'avenir »
 - iii. Soutien spécifique à l'Adie pour déployer l'activité de microcrédits auprès du public féminin dans les QPV
 - iv. Adhésion des fonds d'investissements régionaux aux initiatives promouvant un meilleur accès des femmes
 - v. Mise en œuvre de la parité dans les instances de représentation du Paris Région Business Club (PRBC)
 - vi. Soutien à des événements promouvant l'entrepreneuriat féminin et la présence des femmes dans la tech

- b. Le soutien financier aux initiatives associatives de promotion de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers**

- c. Soutenir l'emploi durable**
 - i. Les dispositifs dédiés à la Validation des Acquis de l'Expérience, comme outil d'insertion pérenne
 - ii. La mise en œuvre de la clause égalité
 - iii. Favoriser l'emploi durable via l'innovation sociale

- d. Le soutien aux initiatives permettant l'articulation des temps de vie (professionnelle / privée) via les modes de garde innovants**

3. PROMOUVOIR UNE ORIENTATION PROFESSIONNELLE NON STEREOTYPEE

- a. La mise en place de la plateforme QIOZ**
- b. Le dispositif Olympe**

II. ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES ACTEURS FRANCILIENS DE L'ÉGALITÉ

1. LE SOUTIEN CONFIRME AU CENTRE HUBERTINE AUCLERT

- a. Un appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité**

- b. L'affirmation de la fonction ressource du Centre Hubertine Auclert**
 - i. La publication de rapports et études
 - ii. L'organisation d'événements

- c. Organiser l’outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources**
 - i. L’égalithèque
 - ii. Des campagnes d’information et de sensibilisation
 - iii. Des outils pour lutter contre les violences faites aux femmes
 - iv. L’outillage des collectivités
 - v. L’outillage des associations

2. LE FINANCEMENT ACCRU DES STRUCTURES FRANCILIENNES ACTRICES DE L’EGALITE

- a. L’appel à projets « Lutte contre les discriminations et égalité entre les femmes et les hommes**
- b. Accroître les actions d’accompagnement et de formation visant à la réduction des discriminations et à la promotion de l’égalité femmes-hommes via le FondsSocial Européen**

III. AMELIORER LE CADRE DE VIE DES FRANCILIENNES

1. PROMOUVOIR L’EGALITE PAR LE SPORT

- a. Promouvoir la mixité des pratiques sportives**
 - i. Le soutien au mouvement sportif pour le développement de la pratique sportive en faveur de tous les publics en Ile-de-France
 - ii. Le soutien aux Clubs Elite Féminin
 - iii. Le soutien au secteur associatif sportif au titre de la politique de la ville
- b. Valoriser le sport au féminin**
 - iv. L’opération « Sport en Filles » du Comité Régional Olympique et Sportif d’Ile-de-France (CROSIF)
 - v. Les Victoires sportives de l’Ile-de-France
- c. Promouvoir la présence des femmes dans les instances de gouvernance du mouvement sportif**

2. PROMOUVOIR LA PLACE DES FEMMES DANS LA CULTURE

- a. « Dispositif Forte » Accompagnement des jeunes artistes féminines et instauration de jurys paritaires**
- b. Renforcement et amplification de la politique du spectacle vivant inclusive sur tout le territoire francilien**
- c. Promouvoir la place des femmes dans la gastronomie**

3. FAVORISER LA PLACE DES FEMMES DANS L’ESPACE PUBLIC

4. DIFFUSER UNE CULTURE DE L’EGALITE AUPRES DES JEUNES

- a. **Le concours pédagogique « Alter ego ratio »**
- b. **Programme « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble »**
- c. **« Parcours citoyen, Liberté, égalité, laïcité »**
- d. **Programme de théâtre interactif pour la promotion des valeurs citoyennes dans les lycées avec l'Association Entrées de Jeu**

5. SOUTENIR LES FEMMES EN DIFFICULTE

- a. **Soutenir les actions en faveur de l'autonomisation des femmes et en faveur de la lutte contre la précarité**
 - vi. Appel à projets « Soutien aux femmes en difficulté »
 - vii. Ouverture d'une Maison Solidaire en faveur des femmes en situation de rue
 - viii. Soutien aux femmes vulnérables dans le cadre de l'action internationale
- b. **Lutter contre la précarité menstruelle**
 - i. Distribution gratuite de protections périodiques dans les lycées
 - ii. Distribution de kits d'hygiène aux femmes franciliennes les plus précaires

6. ŒUVRER EN FAVEUR DE LA SANTE DES FEMMES

7. FAVORISER L'ACCES AU LOGEMENT

IV. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

1. LE SOUTIEN AU SECTEUR ASSOCIATIF

- a. **L'appel à projets « Lutte contre les violences faites aux femmes »**
- b. **L'appel à projets « Soutien régional aux quartiers populaires et aux territoires ruraux »**
- c. **L'appel à projets « Aide aux victimes d'infractions pénales »**

2. UNE ACTION EN FAVEUR DE LA SECURITE DES FEMMES

- a. **Le dispositif « Téléphone Grave Danger »**
- b. **Renforcer la sécurité dans les transports franciliens et lutter contre le harcèlement**
 - i. Des outils mis en œuvre afin de prévenir les actes de violences et de harcèlement
 - ii. Soutien du programme stand-up
 - iii. Poursuite de la politique d'«arrêts à la demande» dans les bus de nuit (à partir de 22h) sur les lignes de bus de grande couronne
 - iv. Le renforcement de la présence humaine pour améliorer la sécurité via le financement des postes pour des agents de Prévention et de Médiation
 - v. Une meilleure coordination de la sûreté : le CCOS

3. LE SOUTIEN A L'ACCOMPAGNEMENT PERENNE

- a. La réservation de logements sociaux pour les femmes**
 - i. La réservation de logements issus du contingent régional
 - ii. La mise en place d'un partenariat avec Action Logement

- b. Le soutien à l'hébergement et à l'accueil des ranciennes les plus précaires victimes de violence**

- c. Les séjours de répit**

ANNEXE 1. BILAN SOCIAL - VOLET EGALITE FEMMES-HOMMES

RAPPORT 2020

SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

p.106 — **A.1** CONDITIONS
GÉNÉRALES D'EMPLOI

- | Les effectifs de l'administration régionale composés d'une majorité de femmes
- | La mixité dans les instances de décision de l'administration régionale
- | Âge moyen
- | Durée et organisation du travail
- | Compte épargne temps
- | Départs et arrivées
- | Les arrivées
- | Positionnement
- | Avancements et promotions
- | La mobilité interne

p.138 — **A.2** RÉMUNÉRATION

- | Comparaison du salaire moyen net médian entre les femmes et les hommes
- | Part des primes et indemnité dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)

p.144 — **A.3** FORMATION

p.147 — **A.4** CONDITIONS DE TRAVAIL

p.148 — **A.5** CONGÉS

p.150 — **A.6** DÉPENSES
D'ACTIONS SOCIALES

p.152 — **A.7** LES INSTANCES PARITAIRES

- | Le plan d'action « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

**LE RAPPORT ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES
RASSEMBLE LES DERNIÈRES DONNÉES STATISTIQUES SEXUÉES
DE LA COLLECTIVITÉ DANS DIFFÉRENTS DOMAINES TELS QUE L'EMPLOI,
LE TEMPS DE TRAVAIL, LA RÉMUNÉRATION,
LA FORMATION ET LES INSTANCES PARITAIRES.**

Rappelons que dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être établi chaque année par la collectivité.

Ce rapport de situation comparée (RSC) s'appuie sur un socle d'indicateurs communs aux trois fonctions publiques, annexés au protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et à sa circulaire d'application du 8 juillet 2013.

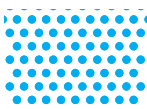
En parallèle, un accord-cadre « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a été officiellement signé au mois de janvier 2017 entre la collectivité et les organisations syndicales.

Cet accord vise l'exemplarité de la région Île-de-France en matière d'égalité femmes/hommes en tant que première Région de France et témoigne de son engagement sur cette question sociétale, enjeu majeur des politiques publiques.

Le dispositif mis en place comporte plusieurs volets dont le développement de la culture de l'égalité au sein des services régionaux avec l'instauration de mesures concrètes pour promouvoir la mixité au sein des équipes et favoriser l'égalité dans toutes ses dimensions (accès aux promotions, politique salariale...).

À ce titre, la Région Île-de-France a obtenu en octobre 2020 le label AFNOR « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Ce label, accordé pour une durée de quatre ans, est le témoignage de la volonté sincère de l'exécutif de corriger les lacunes constatées dans le domaine de l'égalité professionnelle au sein des services de la Région et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses actions. Il engage la collectivité puisque l'atteinte des objectifs fera l'objet d'une vérification de l'autorité certificatrice.





A.1 CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

LES EFFECTIFS DE L'ADMINISTRATION RÉGIONALE COMPOSÉS D'UNE MAJORITÉ DE FEMMES

Au 31 décembre 2020, la Région Île-de-France emploie 6 463 femmes et 4 127 hommes. Les femmes représentent 61 % de l'effectif permanent. Cette répartition reste stable depuis 2015.

Le taux de féminisation représente 61,9 % dans les services du siège et 60,8 % dans les lycées.

En tenant compte de la quotité du temps de travail de ces agents, les effectifs féminins correspondent à 6 204,4 équivalents temps plein (ETP), et pour les hommes, à 4 012,2 ETP.

Au 31 décembre 2018, la fonction publique compte 62,3 % de femmes (contre 46 % dans le secteur privé) : la fonction publique d'État 56 %, la fonction publique territoriale 61 % et la fonction publique hospitalière 78 %.¹

À titre indicatif, ci-dessous les effectifs féminins par catégorie hiérarchique de la fonction publique :

| Catégorie de grade | Total fonction publique | Dont fonction publique d'état | Dont fonction publique territoriale | Dont fonction publique hospitalière |
|--------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| A | 65 % | 62 % | 62 % | 75 % |
| B | 56 % | 42 % | 63 % | 82 % |
| C | 63 % | 54 % | 61 % | 78 % |

Effectifs physiques des agents du siège

| Catégorie | F | H | % F | % H | TOTAL |
|-----------------|--------------|------------|-------------|-------------|--------------|
| A+ ² | 73 | 65 | 53 % | 47 % | 138 |
| A | 477 | 328 | 59 % | 41 % | 805 |
| B | 204 | 84 | 71 % | 29 % | 288 |
| C | 346 | 200 | 63 % | 37 % | 546 |
| TOTAL | 1 100 | 677 | 62 % | 38 % | 1 777 |

Effectifs physiques des agents des lycées

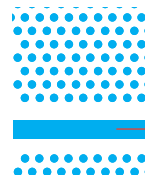
| Catégorie | F | H | F | H | TOTAL |
|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| B | 2 | 8 | 20 % | 80 % | 10 |
| C | 5 361 | 3 442 | 61 % | 39 % | 8 803 |
| TOTAL | 5 363 | 3 450 | 61 % | 39 % | 8 813 |

1

Source : Ministère de la Transformation et de la fonction publique. Chiffres-Clés 2020.

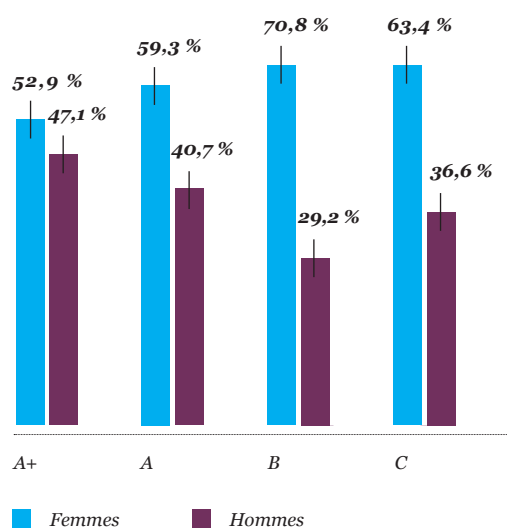
2

Cadres d'emplois qualifiés A+ : DGS, DGA, Administrateurs, Ingénieurs en Chef, Conservateurs.

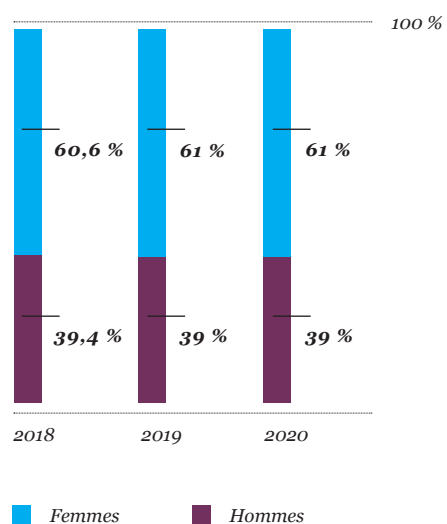


Répartition par genre et par catégorie

Agents du siège



Répartition Femmes/Hommes de l'effectif permanent





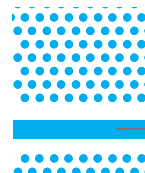
Répartition des effectifs permanents femmes / hommes en Etp¹

| Effectifs du siège en Etp pour 2020 | Fonctionnaires et stagiaires | | | | Contractuels | | | | TOTAL général |
|-------------------------------------|------------------------------|--------------|-------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| | F | H | %F | TOTAL | F | H | %F | TOTAL | |
| Emplois fonctionnels | 2,8 | 2 | 58 % | 4,8 | 3,8 | 4,3 | 47 % | 8,1 | 12,9 |
| Catégorie A+ | 2,8 | 2 | 58 % | 4,8 | 3,8 | 4,3 | 47 % | 8,1 | 12,9 |
| Filière administrative | 780,7 | 211,4 | 79 % | 992,1 | 171,3 | 117,6 | 59 % | 288,9 | 1 281 |
| Catégorie A+ | 20,3 | 12,3 | 62 % | 32,7 | 8,2 | 16,4 | 33 % | 24,6 | 57,2 |
| Catégorie A | 269,9 | 132,1 | 67 % | 402 | 138,5 | 98 | 59 % | 236,5 | 638,4 |
| Catégorie B | 167,1 | 25,9 | 87 % | 192,9 | 14,6 | 2,1 | 87 % | 16,7 | 209,6 |
| Catégorie C | 323,4 | 41,1 | 89 % | 364,6 | 10,1 | 1,1 | 90 % | 11,2 | 375,8 |
| Filière culturelle | 7,1 | 3,9 | 65 % | 11 | 3 | 0 | 100 % | 3 | 14 |
| Catégorie A+ | 5,1 | 1,1 | 82 % | 6,2 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 6,2 |
| Catégorie A | 2 | 0 | 100 % | 2 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 2 |
| Catégorie B | 0 | 2,8 | 0 % | 2,8 | 3 | 0 | 100 % | 3 | 5,8 |
| Filière technique | 100,1 | 260,1 | 28 % | 360,2 | 31,8 | 77 | 29 % | 108,7 | 468,9 |
| Catégorie A+ | 29,2 | 23,8 | 55 % | 53 | 2 | 5,3 | 27 % | 7,3 | 60,3 |
| Catégorie A | 49,3 | 60,2 | 45 % | 109,5 | 23 | 35 | 40 % | 58 | 167,4 |
| Catégorie B | 12,9 | 47,5 | 21 % | 60,3 | 1 | 7,6 | 12 % | 8,6 | 69 |
| Catégorie C | 8,8 | 128,6 | 6 % | 137,4 | 5,8 | 29,1 | 17 % | 34,8 | 172,2 |
| TOTAL général | 890,8 | 477,3 | 65 % | 1 368,1 | 210 | 198,8 | 51 % | 408,7 | 1 776,8 |

| Effectifs des lycées en Etp pour 2020 | Fonctionnaires et stagiaires | | | | Contractuels | | | | TOTAL général |
|---------------------------------------|------------------------------|----------------|-------------|----------------|--------------|--------------|-------------|----------------|----------------|
| | F | H | %F | TOTAL | F | H | %F | TOTAL | |
| Filière technique | | | | | | | | | |
| Catégorie B | 2 | 8,5 | 19 % | 10,5 | 0 | 0 | 0 % | 0 | 10,5 |
| Catégorie C | 4 423,2 | 2 992,2 | 60 % | 7 415,4 | 678,5 | 335,4 | 67 % | 1 013,9 | 8 429,3 |
| TOTAL général | 4 425,2 | 3 000,7 | 60 % | 7 425,9 | 678,5 | 335,4 | 67 % | 1 013,9 | 8 439,8 |

1

Équivalent temps plein rémunéré (Etp^r): décompte proportionnel à l'activité de l'agent mesurée par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année.



Répartition des effectifs permanents par filière et par catégorie

| Effectifs physiques du siège | F | H | TOTAL | Part (en %) par filière | |
|---------------------------------|--------------|------------|--------------|----------------------------|-------------|
| | | | | F | H |
| Filière administrative | 962 | 342 | 1 304 | 74 % | 26 % |
| Catégorie A+ | 37 | 36 | 73 | 51 % | 49 % |
| Catégorie A | 405 | 231 | 636 | 64 % | 36 % |
| Catégorie B | 187 | 30 | 217 | 86 % | 14 % |
| Catégorie C | 333 | 45 | 378 | 88 % | 12 % |
| Filière culturelle | 10 | 4 | 14 | 71 % | 29 % |
| Catégorie A+ | 5 | 2 | 7 | 71 % | 29 % |
| Catégorie A | 2 | 0 | 2 | 100 % | 0 % |
| Catégorie B | 3 | 2 | 5 | 60 % | 40 % |
| Filière technique | 128 | 331 | 459 | 28 % | 72 % |
| Catégorie A+ | 31 | 27 | 58 | 53 % | 47 % |
| Catégorie A | 70 | 97 | 167 | 42 % | 58 % |
| Catégorie B | 14 | 52 | 66 | 21 % | 79 % |
| Catégorie C | 13 | 155 | 168 | 8 % | 92 % |
| TOTAL général | 1 100 | 677 | 1 777 | 62 % | 38 % |

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociales (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5 %) et sécurité-police municipale (22 %).

Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. éd. 2019 Faits et chiffres.

| Effectifs physiques des lycées | F | H | TOTAL | Part (en %) par filière | |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------|-------------|
| | | | | F | H |
| Filière technique | | | | | |
| Catégorie B | 2 | 8 | 10 | 20 % | 80 % |
| Catégorie C | 5 361 | 3 442 | 8 803 | 61 % | 39 % |
| TOTAL général | 5 363 | 3 450 | 8 813 | 61 % | 39 % |

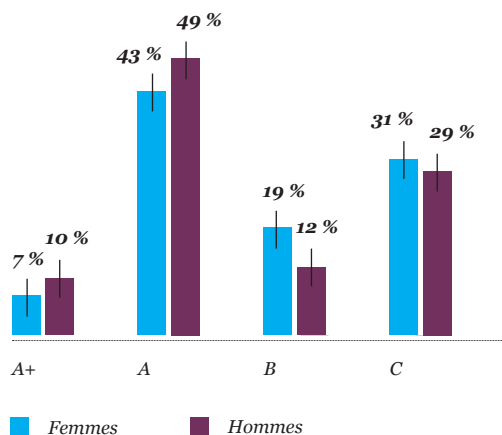
La fonction publique est marquée par une féminisation particulièrement importante de certaines filières et une forte masculinisation pour d'autres.

Ainsi les postes à caractère administratif, social ou culturel sont largement féminisés alors que les emplois techniques sont généralement occupés par des hommes.



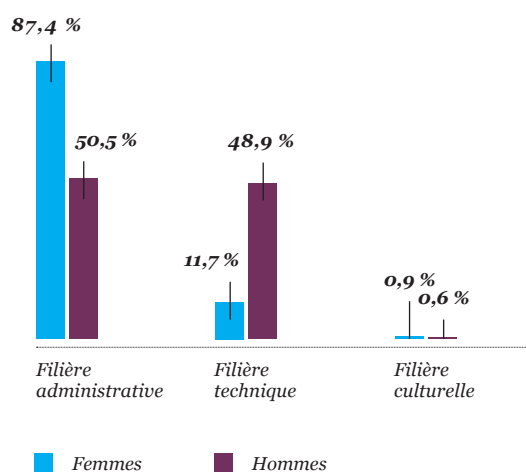
Nombre d'agents du siège par catégorie rapporté à l'effectif genré

Par rapport aux effectifs genrés du siège, les femmes sont majoritaires dans les catégories B et C, mais sont moins représentées dans la catégorie A.



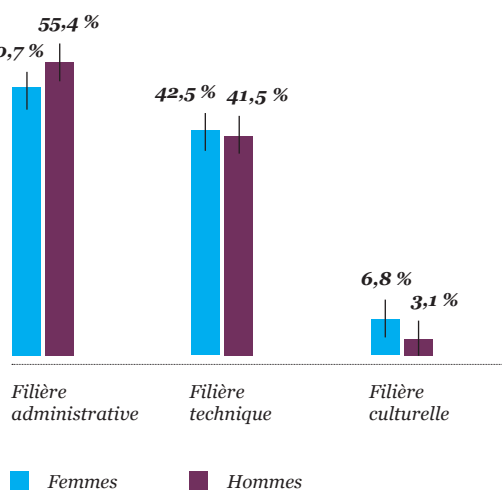
Nombre d'agents du siège par filière rapporté à l'effectif genré

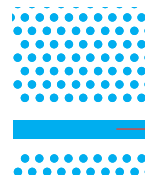
La part des femmes est plus importante dans les filières administrative et culturelle. Seulement 11,7% des effectifs féminins du siège sont dans la filière technique, contre 49% des effectifs masculins.



Répartition des catégories A+ du siège par filière

Cadres d'emplois qualifiés A+ : Dgs, Dga, Administrateurs, Ingénieurs en Chef, Conservateurs.





Répartition par statut et par catégorie de l'effectif permanent

La fonction publique compte **64,5% de femmes parmi les fonctionnaires** et **67,5% parmi les contractuels** : 61 % de fonctionnaires et 62 % de contractuels dans la FPE (53 % et 63 % hors enseignants);

59 % de fonctionnaires et 67 % de contractuels dans la FPT ; 81 % de fonctionnaires et 78 % de contractuels dans la FPH. ¹

Agents du siège et des lycées

| Catégorie | Titulaires et stagiaires | | | Contractuels permanents | | | TOTAL général |
|----------------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------------------|------------|-------------|---------------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | |
| A+ | 60 | 39 | 99 | 13 | 26 | 39 | 138 |
| A | 314 | 193 | 507 | 163 | 135 | 298 | 805 |
| B | 185 | 83 | 268 | 21 | 9 | 30 | 298 |
| C | 4771 | 3157 | 7928 | 936 | 485 | 1421 | 9349 |
| TOTAL général | 5330 | 3472 | 8802 | 1133 | 655 | 1788 | 10590 |

Agents du siège

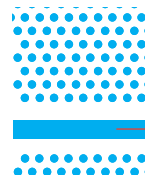
| Catégorie | Titulaires et stagiaires | | Contractuels permanents | |
|----------------------|--------------------------|------------|-------------------------|------------|
| | F | H | F | H |
| A+ | 61% | 39% | 33% | 67% |
| A | 62% | 38% | 55% | 45% |
| B | 71% | 29% | 70% | 30% |
| C | 66% | 34% | 29% | 71% |
| TOTAL général | 65% | 35% | 51% | 49% |

Agents des lycées

| Catégorie | Titulaires et stagiaires | | Contractuels permanents | |
|----------------------|--------------------------|------------|-------------------------|------------|
| | F | H | F | H |
| B | 20% | 80% | 0% | 0% |
| C | 60% | 40% | 67% | 33% |
| TOTAL général | 60% | 40% | 67% | 33% |

**Agents permanents du siège répartis par grade
au 31 décembre 2020**

| | F | H | TOTAL général |
|--|------------|------------|------------------|
| Filière administrative | 962 | 342 | 1 304 |
| Catégorie A+ | 37 | 36 | 73 |
| Administrateur | 14 | 12 | 26 |
| Administrateur général | 1 | 2 | 3 |
| Administrateur hors classe | 15 | 16 | 31 |
| D.G.A. Région Île-de-France | 7 | 5 | 12 |
| Dir. Gén. Région Île-de-France | | 1 | 1 |
| Catégorie A | 405 | 231 | 636 |
| Attaché hors classe | 15 | 12 | 27 |
| Attaché principal | 112 | 82 | 194 |
| Attaché territorial | 242 | 116 | 358 |
| Directeur territorial | 36 | 21 | 57 |
| Catégorie B | 187 | 30 | 217 |
| Rédacteur | 76 | 12 | 88 |
| Rédacteur principal 1 ^{re} cl. | 38 | 8 | 46 |
| Rédacteur principal 2 ^e cl. | 73 | 10 | 83 |
| Catégorie C | 333 | 45 | 378 |
| Adjoint adminis. ter. Pl. 2 ^e | 186 | 26 | 212 |
| Adjoint adminis. ter. Pl. 1 ^e | 87 | 11 | 98 |
| Adjoint administratif ter. | 60 | 8 | 68 |
| Filière culturelle | 10 | 4 | 14 |
| Catégorie A+ | 5 | 2 | 7 |
| Conservateur patrimoine en chef | 5 | 2 | 7 |
| Catégorie A | 2 | 0 | 2 |
| Attache conserv. pat. | 2 | 0 | 2 |
| Catégorie B | 3 | 2 | 5 |
| Assistant conserv. PPL 1 ^{re} cl. | 0 | 1 | 1 |
| Assistant de conservation | 3 | 1 | 4 |



| | F | H | TOTAL général |
|--|--------------|------------|------------------|
| Filière technique | 128 | 331 | 459 |
| Catégorie A+ | 31 | 27 | 58 |
| Ingénieur en chef | 20 | 11 | 31 |
| Ingénieur en chef hors classe | 11 | 15 | 26 |
| Ingénieur général | 0 | 1 | 1 |
| Catégorie A | 70 | 97 | 167 |
| Ingénieur | 22 | 28 | 50 |
| Ingénieur hors classe | 2 | 4 | 6 |
| Ingénieur principal | 46 | 65 | 111 |
| Catégorie B | 14 | 52 | 66 |
| Technicien | 6 | 26 | 32 |
| Technicien principal 1 ^{re} cl. | 4 | 13 | 17 |
| Technicien principal 2 ^e cl. | 4 | 13 | 17 |
| Catégorie C | 13 | 155 | 168 |
| Adjoint tech. ter. PPAL 1 ^e cl. | 3 | 27 | 30 |
| Adjoint tech. ter. PPAL 2 ^e cl. | 3 | 45 | 48 |
| Adjoint technique territorial | 6 | 55 | 61 |
| Agent de maîtrise | 1 | 12 | 13 |
| Agent de maîtrise principal | 0 | 16 | 16 |
| TOTAL général | 1 100 | 677 | 1 777 |

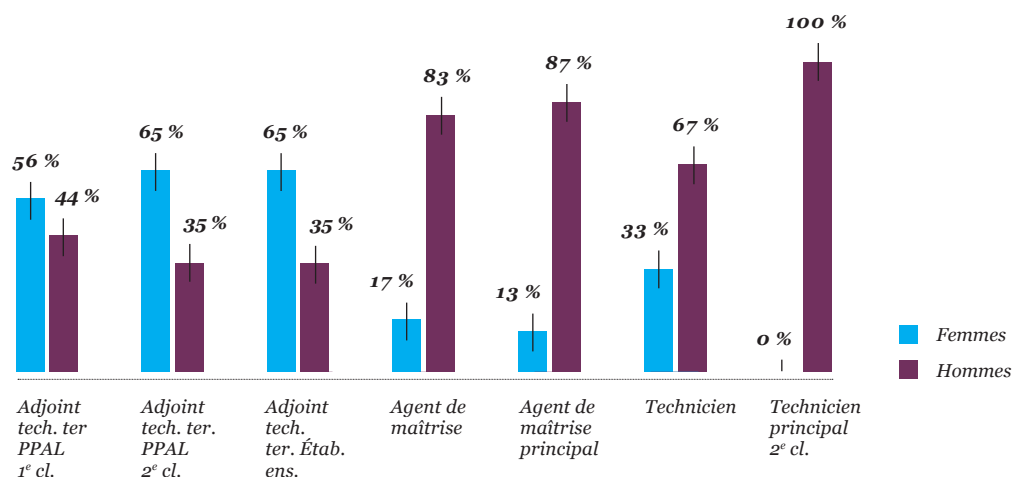


Agents permanents des lycées répartis par grade au 31 décembre 2020

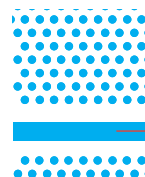
| | F | H | TOTAL général |
|--|--------------|--------------|---------------|
| Filière technique | 5 363 | 3 450 | 8 813 |
| Catégorie B | 2 | 8 | 10 |
| Technicien | 2 | 4 | 6 |
| Technicien principal 2 ^e cl. | 0 | 4 | 4 |
| Catégorie C | 5 361 | 3 442 | 8 803 |
| Adjoint tech. ter PPAL 1 ^e cl. | 1 486 | 1 149 | 2 635 |
| Adjoint tech. ter. PPAL 2 ^e cl. | 2 051 | 1 126 | 3 177 |
| Adjoint tech. ter. Étab. ens. | 1 785 | 969 | 2 754 |
| Agent de maîtrise | 38 | 191 | 229 |
| Agent de maîtrise principal | 1 | 7 | 8 |
| TOTAL général | 5 363 | 3 450 | 8 813 |

Dans les lycées, les femmes sont moins représentées dans les grades d'avancement malgré l'augmentation des quotas dans les fonctions davantage occupées par les femmes.

Agents permanents des lycées répartis par grade au 31 décembre 2020



Dans les lycées, si les femmes sont majoritaires sur l'ensemble du cadre d'emplois d'adjoints techniques, elles restent minoritaires sur les grades les plus élevés.



Types de contrat dans les services du siège
au 31 décembre 2020

| | Contractuels permanents | | |
|--------------|-------------------------|------------|------------|
| | F | H | TOTAL |
| CDD | 168 | 147 | 315 |
| CDI | 37 | 49 | 86 |
| TOTAL | 205 | 196 | 401 |

Types de contrat dans les services des lycées
au 31 décembre 2020

| | Contractuels permanents | | |
|--------------|-------------------------|------------|-------------|
| | F | H | TOTAL |
| CDD | 889 | 418 | 1307 |
| CDI | 35 | 37 | 72 |
| TOTAL | 924 | 455 | 1379 |

Hors DGA/DGS, Collaborateurs de cabinet et Collaborateurs de groupes.

Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté, par catégorie

| Tranche d'ancienneté | Agents du siège | | | Agents des lycées | | |
|----------------------|-----------------|------------|--------------|-------------------|--------------|--------------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| Catégorie A+ | 73 | 65 | 138 | 0 | 0 | 0 |
| Moins de 5 ans | 32 | 26 | 58 | 0 | 0 | 0 |
| De 5 à 9 ans | 9 | 9 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| De 10 à 14 ans | 11 | 8 | 19 | 0 | 0 | 0 |
| De 15 et plus | 21 | 22 | 43 | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie A | 477 | 328 | 805 | 0 | 0 | 0 |
| Moins de 5 ans | 202 | 132 | 334 | 0 | 0 | 0 |
| De 5 à 9 ans | 81 | 49 | 130 | 0 | 0 | 0 |
| De 10 à 14 ans | 66 | 58 | 124 | 0 | 0 | 0 |
| De 15 et plus | 128 | 89 | 217 | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie B | 204 | 84 | 288 | 2 | 8 | 10 |
| Moins de 5 ans | 40 | 21 | 61 | 0 | 1 | 1 |
| De 5 à 9 ans | 22 | 20 | 42 | 0 | 2 | 2 |
| De 10 à 14 ans | 37 | 18 | 55 | 2 | 3 | 5 |
| De 15 et plus | 105 | 25 | 130 | 0 | 2 | 2 |
| Catégorie C | 346 | 200 | 546 | 5 361 | 3 442 | 8 803 |
| Moins de 5 ans | 54 | 56 | 110 | 1 286 | 756 | 2 042 |
| De 5 à 9 ans | 38 | 29 | 67 | 647 | 489 | 1 136 |
| De 10 à 14 ans | 96 | 28 | 124 | 3 428 | 2 197 | 5 625 |
| De 15 et plus | 158 | 87 | 245 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL général | 1 100 | 677 | 1 777 | 5 363 | 3 450 | 8 813 |



LA MIXITÉ DANS LES INSTANCES DE DÉCISION DE L'ADMINISTRATION RÉGIONALE

Un cadre juridique pour renforcer la présence des femmes dans les instances de direction

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a créé un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur des trois fonctions publiques. Le dispositif prévoyait, pour chaque cycle annuel ou pluriannuel de 5 nouvelles nominations, un taux spécifique à respecter : le taux de personnes de chaque sexe à atteindre est fixé à 20 % à compter de 2013, 30 % à compter du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2017, puis à 40 % à partir du 1^{er} janvier 2018.

Le non-respect de ce taux est sanctionné par le versement d'une contribution de 90 000 € par nomination manquante.

Rappelons que seules les « primo-nominations », c'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'une même collectivité territoriale, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012, sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.

Au sein de la Région, cette obligation s'est appliquée à toute nouvelle nomination prononcée depuis le 1^{er} janvier 2013 sur les emplois de Direction générale.

Enfin, conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, à compter du prochain renouvellement du conseil régional, le contrôle du respect des obligations légales s'effectuera sur un cycle de quatre nominations successives au lieu de cinq.

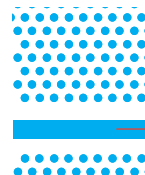
L'employeur sera dispensé de contribution si, au terme d'un cycle de quatre primo-nominations, au moins 40 % de personnes de chaque sexe ont été nommées sur les emplois assujettis à l'obligation.

Depuis 2013, le taux de primo-nominations féminines augmente chaque année. Il est passé de 32 % en 2013 à 36 % en 2017 et, signe de l'effectivité du dispositif, le nombre total de femmes en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois fonctions publiques connaît une hausse continue depuis 2015.

Ainsi, en 2017, 30 % des agents occupant un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant étaient des femmes alors qu'elles n'étaient que 27 % en 2015.

Ministère de l'action et des comptes publics.

Rapport du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique. Ed 2019



**Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants
(loi du 12 mars 2012)**

Nombre d'agents sur emplois fonctionnels au 31/12/2020

| Emplois fonctionnels concernés | Nominations en 2020 (y compris primo-nominations) | | Primo-nominations année 2020 | |
|-----------------------------------|--|----------|---------------------------------|----------|
| | F | H | F | H |
| DGS | 0 | 0 | 0 | 0 |
| DGA | 3 | 2 | 3 | 1 |
| TOTAL | 3 | 2 | 3 | 1 |



ÂGE MOYEN

Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 43,5 ans pour les femmes et de 43,1 ans pour les hommes : dans la FPE, 43,2 ans pour les femmes et 41,7 ans pour les hommes ; dans la FPT, 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes ; dans la FPH, 41,5 ans pour les femmes et 43,3 ans pour les hommes. ¹

À la région, l'âge moyen de l'effectif permanent féminin en 2020 est de 50,1 ans contre 49,3 ans pour les hommes, soit une moyenne d'âge de 49,8 pour l'ensemble de la collectivité.

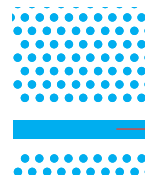
Âge moyen par catégorie et par statut

Agents du siège

| Catégorie | Titulaires | | | Contractuels permanents | | | TOTAL | | | |
|-----------|--------------|-------------|------------------|-------------------------|-------------|------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|
| | F | H | Âge moyen global | F | H | Âge moyen global | F | H | Âge moyen global | |
| 2020 | A | 48,8 | 49,2 | 48,9 | 39,2 | 44,1 | 41,6 | 45,7 | 47,1 | 46,3 |
| | B | 49,7 | 47,9 | 49,2 | 40,6 | 37,3 | 39,6 | 48,8 | 46,8 | 48,2 |
| | C | 47,9 | 46,9 | 47,5 | 34,7 | 42,1 | 40,0 | 47,4 | 46,2 | 47,0 |
| | TOTAL | 48,6 | 48,2 | 48,5 | 39,1 | 43,5 | 41,3 | 46,8 | 46,8 | 46,8 |
| 2019 | A | 47,6 | 48,2 | 47,8 | 38,1 | 43 | 40,4 | 44,6 | 46,2 | 45,2 |
| | B | 49 | 46,2 | 48,1 | 38,7 | 34,9 | 36,9 | 48,2 | 44,7 | 47,1 |
| | C | 46,3 | 46,6 | 46,4 | 35,4 | 41,3 | 39,1 | 45,9 | 45,9 | 45,9 |
| | TOTAL | 47,4 | 47,3 | 47,3 | 38 | 42,2 | 40 | 45,7 | 45,9 | 45,7 |
| 2018 | A | 47,0 | 48,1 | 47,4 | 42,9 | 39,2 | 41,0 | 45,0 | 46,2 | 45,5 |
| | B | 48,4 | 45,7 | 47,6 | 33,5 | 32,4 | 32,9 | 47,3 | 44,2 | 46,3 |
| | C | 46,1 | 46,2 | 46,1 | 43,0 | 42,4 | 42,7 | 46,0 | 45,9 | 46,0 |
| | TOTAL | 47,0 | 47,0 | 47,0 | 42,2 | 38,7 | 40,5 | 45,7 | 45,9 | 45,8 |

1

Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. éd. 2019 Faits et chiffres.



Agents des lycées

| Catégorie | Titulaires | | | Contractuels permanents | | | TOTAL | | | |
|-----------|--------------|-------------|------------------|-------------------------|-------------|------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|
| | F | H | Âge moyen global | F | H | Âge moyen global | F | H | Âge moyen global | |
| 2020 | B | 58,5 | 53,4 | 54,4 | 0 | 0 | 0 | 58,5 | 53,4 | 54,4 |
| | C | 52,8 | 51,4 | 52,2 | 41,0 | 39,1 | 40,4 | 50,8 | 49,8 | 50,4 |
| | TOTAL | 52,8 | 51,4 | 52,2 | 41,0 | 39,1 | 40,4 | 50,8 | 49,8 | 50,4 |
| 2019 | B | 57 | 52 | 52,9 | 0 | 0 | 0 | 57 | 52 | 52,9 |
| | C | 52,1 | 50,7 | 51,5 | 41,6 | 39,8 | 41 | 50,6 | 49,4 | 50,1 |
| | TOTAL | 52,1 | 50,7 | 51,5 | 41,6 | 39,8 | 41 | 50,6 | 49,4 | 50,1 |
| 2018 | B | 52,9 | 53,1 | 53,1 | 0 | 0 | 0 | 52,9 | 53,1 | 53,1 |
| | C | 52,2 | 50,9 | 51,7 | 43,0 | 41,3 | 42,4 | 50,9 | 49,8 | 50,5 |
| | TOTAL | 52,2 | 50,9 | 51,7 | 43,0 | 41,3 | 42,4 | 50,9 | 49,8 | 50,5 |



Âge médian

Agents du siège

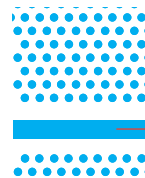
| | <u>Cadre d'emploi</u> | <u>Catégorie du grade</u> | F | H |
|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------|-----------|-----------|
| | | | | |
| Filière administrative | DGA et DGS | A+ | 53 | 42,5 |
| | Administrateurs territoriaux | A+ | 50 | 56,5 |
| | Attachés territoriaux | A | 45 | 45 |
| | Rédacteurs territoriaux | B | 51 | 48 |
| | Adjoints administratifs territ. | C | 48 | 44 |
| Filière technique | Ingénieurs en chef territoriaux | A+ | 55 | 57 |
| | Ingénieurs territoriaux | A | 46 | 49 |
| | Techniciens territoriaux | B | 47 | 48,5 |
| | Adjoints techniques territoriaux | C | 45,5 | 47 |
| | Agents de maîtrise territoriaux | C | 56 | 50,5 |
| Filière culturelle | Conservateurs terr. du patrimoine | A+ | 50 | 44,5 |
| | Attaches de conservation terr. pat | A | 37 | 0 |
| | Assistants de conservation terr. | B | 33 | 36,5 |
| S/TOTAL | | | 48 | 48 |

Agents des lycées

| | <u>Cadre d'emploi</u> | <u>Catégorie du grade</u> | F | H |
|--------------------------|-----------------------------------|---------------------------|-----------|-----------|
| | | | | |
| Filière technique | Techniciens territoriaux | B | 58,5 | 53 |
| | Agents de maîtrise territoriaux | C | 56 | 53,5 |
| | Adjoints techniques ter. etb ens. | C | 52 | 52 |
| S/TOTAL | | | 52 | 52 |
| TOTAL | | | 52 | 51 |

1

Les sous-directeurs et secrétaires généraux sont classés dans la fonction « Responsable de direction ».



Nombre d'agents avec des fonctions d'encadrement en 2020

Agents permanents du siège

| Répartition par fonction

| <u>Poste</u> | F | H | TOTAL | Part F |
|--|------------|------------|------------|-------------|
| Directeur - Directrice général(e) des services | 0 | 1 | 1 | 0% |
| Direction générale | 7 | 5 | 12 | 58 % |
| Directeur - Directrice | 27 | 26 | 53 | 51% |
| Directeur- Directrice adjoint(e) | 7 | 13 | 20 | 35 % |
| Responsable de direction ¹ | 1 | 3 | 4 | 25 % |
| Responsable de service | 78 | 66 | 144 | 54 % |
| Responsable de service adjoint | 20 | 10 | 30 | 67 % |
| Responsable de secteur | 0 | 8 | 8 | 0 % |
| Chargé de coordination des infrastructures SI | 3 | 7 | 10 | 30 % |
| TOTAL | 143 | 138 | 282 | 51 % |



I Répartition par statut et catégorie de grades des encadrants du siège

| | Titulaires | | | Contractuels | | | TOTAL siège | | |
|--------------|------------|-----------|------------|--------------|-----------|-----------|-------------|------------|------------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| A | 115 | 80 | 195 | 29 | 50 | 79 | 144 | 130 | 274 |
| B | 0 | 7 | 7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 8 | 8 |
| C | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| TOTAL | 115 | 89 | 204 | 29 | 51 | 80 | 144 | 140 | 284 |

Dans les services du siège, les femmes représentent 51 % de l'effectif occupant un poste d'encadrement en 2020. Néanmoins, il existe une disparité en fonction du statut. Ainsi sur les encadrants titulaires 56,3 % sont des femmes contre 36,2 % parmi les encadrants contractuels.

Sur l'ensemble des effectifs féminins du siège (1 100 femmes), 13,1 % d'entre elles occupent une fonction managériale, contre 20,6 % des hommes au siège (677 hommes).

I Répartition par statut et catégorie de grades des encadrants des lycées

| | Titulaires | | | Contractuels | | | TOTAL siège | | |
|--------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|-----------|-------------|------------|------------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| B | 2 | 7 | 9 | 0 | 0 | | 2 | 7 | 9 |
| C | 153 | 587 | 740 | 11 | 37 | 48 | 164 | 624 | 788 |
| TOTAL | 155 | 594 | 749 | 11 | 37 | 48 | 166 | 631 | 797 |

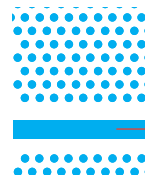
Dans les lycées, seuls 9 % des agents permanents sont sur des postes d'encadrement.

Ils sont occupés à 20,8 % par des femmes.

Selon la plupart des études académiques les femmes renonceraient à postuler sur des emplois de direction considérant qu'ils sont moins propices à un équilibre vie privée/vie professionnelle.

En modernisant ses valeurs managériales, désormais davantage basées sur l'autonomie la confiance, et le sens du collectif, en luttant contre les stéréotypes, en créant des parcours de formation managériaux spécifiques,

en sensibilisant les équipes en charge du recrutement, la Région entend lutter contre cette représentation et favoriser ainsi l'accès des femmes aux emplois de direction.



DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Les femmes à temps partiel représentent 3,5 % de l'effectif féminin de la collectivité contre 1 % pour les hommes.

Le temps partiel

| | <u>Effectif à temps plein</u> | | | <u>Effectif à temps partiel</u> Nombre | <u>Répartition par quotité de temps de travail</u> | | | | | TOTAL effectif permanent | |
|---------------------------------|-------------------------------|------------|--------------|---|--|----------|-----------|----------|----------|---------------------------------|--|
| | F | H | TOTAL | | 60 % | | 70 % | | 90 % | | |
| | | | | | F | F | F | F | H | | |
| Titulaires et stagiaires | 841 | 472 | 1 313 | 55 | 2 | 2 | 39 | 5 | 7 | 1 368 | |
| A+ | 59 | 39 | 98 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 99 | |
| A | 293 | 190 | 483 | 24 | 0 | 0 | 19 | 3 | 2 | 507 | |
| B | 173 | 75 | 248 | 10 | 1 | 2 | 6 | 0 | 1 | 258 | |
| C | 316 | 168 | 484 | 20 | 1 | 0 | 14 | 2 | 3 | 504 | |
| Contractuels | 207 | 199 | 406 | 3 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 409 | |
| A+ | 13 | 25 | 38 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 39 | |
| A | 161 | 135 | 296 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 298 | |
| B | 21 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | |
| C | 12 | 30 | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | |
| TOTAL | 1 048 | 671 | 1 719 | 58 | 2 | 2 | 41 | 6 | 7 | 1 777 | |



Quotité de temps de travail des agents des lycées

| Catégorie statutaire | Effectif à temps plein | | | Effectif à temps partiel Nombre | Répartition par quotité de temps de travail | | | | | | | | | | TOTAL effectif permanent |
|---------------------------------|------------------------|--------------|--------------|------------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|------------|-----------|-----------|----------|--------------|--------------------------|
| | F | H | TOTAL | | 50 % | | 60 % | | 70 % | 80 % | | 90 % | | | |
| | | | | | F | H | F | H | F | F | H | F | H | | |
| Titulaires et stagiaires | 4 264 | 2 974 | 7 238 | 196 | 9 | 1 | 1 | 1 | 2 | 153 | 18 | 10 | 1 | 7 434 | |
| B | 2 | 8 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | |
| C | 4 262 | 2 966 | 7 228 | 196 | 9 | 1 | 1 | 1 | 2 | 153 | 18 | 10 | 1 | 7 424 | |
| Contractuels | 924 | 455 | 1 379 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 379 | |
| C | 924 | 455 | 1 379 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 379 | |
| TOTAL général | 5 188 | 3 429 | 8 617 | 196 | 9 | 1 | 1 | 1 | 2 | 153 | 18 | 10 | 1 | 8 813 | |

Quotité de temps de travail des agents du siège et des EPLE

| Catégorie statutaire | Effectif à temps plein | | | Effectif à temps partiel Nombre | Répartition par quotité de temps de travail | | | | | | | | | | TOTAL effectif permanent |
|---------------------------------|------------------------|--------------|---------------|------------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|------------|-----------|-----------|----------|---------------|--------------------------|
| | F | H | TOTAL | | 50 % | | 60 % | | 70 % | 80 % | | 90 % | | | |
| | | | | | F | H | F | H | F | F | H | F | H | | |
| Titulaires et stagiaires | 5 105 | 3 446 | 8 551 | 251 | 9 | 1 | 3 | 1 | 4 | 192 | 23 | 17 | 1 | 8 802 | |
| A+ | 59 | 39 | 98 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 99 | |
| A | 293 | 190 | 483 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 3 | 2 | 0 | 507 | |
| B | 175 | 83 | 258 | 10 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 6 | 0 | 1 | 0 | 268 | |
| C | 4 578 | 3 134 | 7 712 | 216 | 9 | 1 | 2 | 1 | 2 | 167 | 20 | 13 | 1 | 7 928 | |
| Contractuels | 1 131 | 654 | 1 785 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 788 | |
| A+ | 13 | 25 | 38 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 39 | |
| A | 161 | 135 | 296 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 298 | |
| B | 21 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | |
| C | 936 | 485 | 1 421 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 421 | |
| TOTAL général | 6 236 | 4 100 | 10 336 | 254 | 9 | 1 | 3 | 1 | 4 | 194 | 24 | 17 | 1 | 10 590 | |

Retour à temps plein

Nombre d'agents bénéficiant d'un temps partiel et bénéficiant d'un retour à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique.

Agents du siège

| | Femmes | | | | | Hommes | | | | |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|--------|
| | A+ | A | B | C | TOTAL | A+ | A | B | C | TOTAL |
| Effectif Temps partiel dans l'année | 2 | 29 | 13 | 28 | 72 | 1 | 6 | 1 | 3 | 11 |
| À temps plein sur demande | 1 | 3 | 3 | 8 | 15 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| % retour à temps plein | 50,0 % | 10,3 % | 23,1 % | 28,6 % | 20,8 % | 0,0 % | 16,7 % | 100,0 % | 0,0 % | 18,2 % |

Agents des lycées

| | Femmes | | | Hommes | | |
|---------------------------|--------|------|-------|--------|------|-------|
| | B | C | TOTAL | B | C | TOTAL |
| Effectif Temps partiel | 0 | 214 | 214 | 0 | 27 | 27 |
| À temps plein sur demande | 0 | 30 | 30 | 0 | 5 | 5 |
| % retour à temps plein | 0 % | 14 % | 14 % | 0 % | 19 % | 19 % |

Au siège 20,8 % des femmes à temps partiel sont revenues sur un emploi à temps plein, à leur demande, contre 18 % des hommes.

Pour les lycées, 14 % de femmes sont revenues à temps plein contre 19 % des hommes.



COMPTÉ ÉPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps (CET) de l'effectif permanent rémunéré au 31 décembre 2020

La crise sanitaire a eu des effets sur ce dispositif par rapport à 2019, notamment en augmentant le nombre de jours épargnés

+ 37 % et en diminuant la consommation des jours de CET sur l'exercice - 48 %.

| Catégorie | Nombre de jours versés en 2020 | | | Nombre de jours versés en 2020 sur l'effectif genré | | |
|--------------|--------------------------------|--------------|----------------|---|------------|------------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| A | 3 488 | 2 764 | 6 252 | 6,3 | 7,0 | 6,6 |
| B | 1 353 | 711,5 | 2 064,5 | 6,6 | 8,5 | 7,2 |
| C | 2 248 | 1 094,5 | 3 342,5 | 6,5 | 5,5 | 6,1 |
| TOTAL | 7 089 | 4 570 | 11 659 | 6,4 | 6,8 | 6,6 |

Rappel 2019 :
8 489 jours versés

| Catégorie | Nombre de jours consommés en 2020 | | | Nombre de jours consommés en 2020 sur l'effectif genré | | |
|--------------|-----------------------------------|--------------|--------------|--|------------|------------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| A | 559 | 602 | 1 161 | 1,0 | 1,5 | 1,2 |
| B | 372,5 | 138 | 510,5 | 1,8 | 1,6 | 1,8 |
| C | 510 | 255,5 | 765,5 | 1,5 | 1,3 | 1,4 |
| TOTAL | 1 441,5 | 995,5 | 2 437 | 1,3 | 1,5 | 1,4 |

Rappel 2019 :
4 657 jours consommés

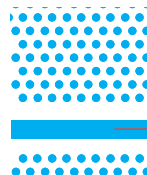
| Catégorie | Nombre de CET ouvert en 2020 | | |
|--------------|------------------------------|-----------|------------|
| | F | H | TOTAL |
| A | 60 | 42 | 102 |
| B | 17 | 14 | 31 |
| C | 31 | 21 | 52 |
| TOTAL | 108 | 77 | 185 |

Rappel 2019 :
134 CET ouverts

En moyenne, sur l'effectif féminin du siège, les femmes versent 6 jours de CET contre 7 jours pour les hommes.

S'agissant de la consommation du CET, les femmes et les hommes ont consommé 1 jour de CET en 2020.

Le solde du CET au 31/12/2020 (versement moins consommation) établit un reliquat de 8 jours pour les femmes et de 5 jours pour les hommes.



DÉPARTS ET ARRIVÉES

Répartition femmes / hommes des départs
au cours de l'année 2020

| | Siège | | | Lycées | | |
|--|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| Départs provisoires | 43 | 18 | 61 | 32 | 21 | 53 |
| Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Détachement dans une autre structure | 24 | 9 | 33 | 10 | 10 | 20 |
| Présence parentale | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Mise en disponibilité, congé parental | 19 | 6 | 25 | 19 | 11 | 30 |
| Congé de formation (maxi 1 an) | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Congé sans solde | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Départs définitifs | 68 | 45 | 113 | 340 | 220 | 560 |
| Mutation | 20 | 10 | 30 | 2 | 11 | 13 |
| Fin de détachement dans la collectivité | 1 | 4 | 5 | 6 | 4 | 10 |
| Démission | 9 | 11 | 20 | 5 | 8 | 13 |
| Fin de contrat | 12 | 9 | 21 | 90 | 56 | 146 |
| Départ à la retraite <i>(Pour les agents des lycées : dont 30 agents en position de disponibilité d'office et 6 agents placés en disponibilité en 2019)</i> | 21 | 6 | 27 | 179 | 101 | 280 |
| Licenciement | 2 | 2 | 4 | | 2 | 2 |
| Décès | 0 | 1 | 1 | 7 | 15 | 22 |
| Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, disponibilités d'office, etc.) | 3 | 2 | 5 | 51 | 23 | 74 |
| TOTAL des départs | 111 | 63 | 174 | 372 | 241 | 613 |



LES ARRIVÉES

| | Siège | | | Lycées | | |
|---|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| Agents contractuels déjà présents dans la collectivité | | | | | | |
| Par recrutements directs | 3 | 6 | 9 | 112 | 53 | 165 |
| Par sélection professionnelle ¹ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| S/TOTAL | 3 | 6 | 9 | 112 | 53 | 165 |
| Nouvel arrivant dans la collectivité | | | | | | |
| Par intégration directe | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Par réintégration | 12 | 1 | 13 | 23 | 11 | 34 |
| Par voie de concours-lauréat externe | 2 | 4 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Par voie de mutation | 19 | 8 | 27 | 15 | 18 | 33 |
| Par voie de détachement | 9 | 4 | 13 | 26 | 29 | 55 |
| Non-titulaires à l'exclusion des remplaçants | 38 | 45 | 83 | 103 | 59 | 162 |
| S/TOTAL | 80 | 62 | 142 | 167 | 117 | 284 |
| TOTAL général | 83 | 68 | 151 | 279 | 170 | 449 |

La recherche de la parité dans les recrutements à compétence égale

Les recrutements concernent 129 agents pour le siège et 250 agents pour les lycées hormis les réintégrations et les agents contractuels déjà présents dans la collectivité ayant bénéficié d'une mise en stage.

En 2020, les femmes représentent 52,7 % des recrutements dans les services du siège et 57,6 % dans les lycées.

Parmi ces recrutements, 5 agents en situation de handicap ont rejoint la Région, dont 1 femme, contre 18 agents en 2019 dont 9 femmes.

Recrutements agents du siège

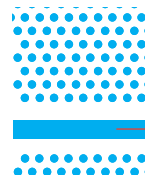
| Catégorie | F | H | TOTAL |
|--------------|-----------|-----------|------------|
| A+ | 6 | 6 | 12 |
| A | 30 | 28 | 58 |
| B | 14 | 5 | 19 |
| C | 18 | 22 | 40 |
| TOTAL | 68 | 61 | 129 |

1

Sélection professionnelle : Agents relevant du dispositif de titularisation instauré par la loi du 12 mars 2012 et prolongé par la loi du 20 avril 2016.

2

Dans ce tableau, la moyenne d'âge élevée s'explique par le recul de la limite d'âge pour charge de famille ou par une prolongation d'activité pour bénéficier d'une retraite à taux plein.



Dans les services du siège, les femmes représentent 52,7 % des recrutements.

| Recrutement siège | Titulaires et stagiaires | | Contractuels | | TOTAL général |
|--|--------------------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
| | F | H | F | H | |
| Filière administrative | 25 | 7 | 33 | 22 | 87 |
| Directeur général des services Directeurs généraux adjoints | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Administrateurs territoriaux | 5 | 3 | 0 | 2 | 10 |
| Attachés territoriaux | 6 | 3 | 21 | 18 | 48 |
| Rédacteurs territoriaux | 3 | 0 | 9 | 1 | 13 |
| Adjoints administratifs territoriaux | 11 | 0 | 3 | 1 | 15 |
| Filière technique | 5 | 9 | 5 | 23 | 42 |
| Ingénieurs en chef territoriaux | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Ingénieurs territoriaux | 1 | 5 | 2 | 2 | 10 |
| Techniciens territoriaux | 2 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| Adjoints techniques territoriaux | 1 | 2 | 3 | 19 | 25 |
| TOTAL général | 30 | 16 | 38 | 45 | 129 |

Dans les lycées, les femmes représentent 57,6 % des recrutements.

| Recrutement siège | Titulaires et stagiaires | | Contractuels | | TOTAL général |
|---|--------------------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
| | F | H | F | H | |
| Filière technique (hors remplacements) | 41 | 47 | 103 | 59 | 250 |
| Agents de Maîtrise | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement | 41 | 42 | 103 | 59 | 245 |
| TOTAL général | 41 | 47 | 103 | 59 | 250 |

Âge moyen de départ à la retraite

| | Titulaires | | | | Contractuels | | | |
|--------|------------|----------|------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|
| | F | | H | | F | | H | |
| | Moy. d'âge | Effectif | Moy. d'âge | Effectif | Moy. d'âge | Effectif | Moy. d'âge | Effectif |
| Siège | 63,7 | 17 | 62,8 | 7 | 65,1 ² | 3 | 0 | 0 |
| Lycées | 62,5 | 178 | 62 | 100 | 61 | 1 | 66,5 ¹ | 1 |



POSITIONNEMENT

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants au 31/12/2020.

| Cadre d'emploi | F | H | TOTAL |
|--|---|---|-------|
| Directeur général des services Directeurs généraux adjoints | 7 | 6 | 13 |

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

Les règles statutaires en matière d'avancements et de promotion dans la fonction publique territoriale permettent de garantir une égalité des droits en matière de promotion entre les hommes et les femmes. Il n'existe pas de discrimination pour les femmes.

Sur l'exercice 2020, 10 949 agents du siège et des lycées remplissaient toutes les conditions pour figurer sur la liste des agents « promouvables » pour un avancement de grade et/ou une promotion interne.

En effet, chaque année, certains agents sont comptabilisés plusieurs fois dans la liste des agents promouvables soit au titre de l'avancement de grade, soit au titre de la promotion interne.

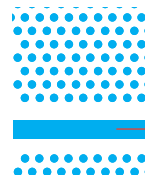
| Nombre d'agents promouvables | F | H | TOTAL |
|------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Lycées | 6 266 | 3 963 | 10 229 |
| Siège | 426 | 294 | 720 |
| TOTAL | 6 692 | 4 257 | 10 949 |

Hors avancements d'échelon.

| Nombre d'agents promus | F | H | TOTAL |
|------------------------|------------|------------|------------|
| Lycées | 475 | 268 | 743 |
| Siège | 64 | 32 | 96 |
| TOTAL | 539 | 300 | 839 |

Hors avancements d'échelon.

| Nombre d'agents promus sur l'effectif généré | F | H | TOTAL |
|--|------------|------------|------------|
| Lycées | 9 % | 8 % | 7 % |
| Siège | 6 % | 5 % | 1 % |
| TOTAL | 8 % | 7 % | 8 % |



Zoom sur la promotion interne et l'avancement de grade

| Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) | Siège | | | Lycées | | |
|--|-------|----|-------|--------|-----|-------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| Avancement de grade | 58 | 24 | 82 | 468 | 258 | 726 |
| Promotion interne | 6 | 8 | 14 | 7 | 10 | 17 |
| S/TOTAL | 64 | 32 | 96 | 475 | 268 | 743 |

| Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) sur l'effectif genré | Siège | | | Lycées | | |
|---|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| Avancement de grade | 5,3 % | 3,5 % | 4,6 % | 8,7 % | 7,5 % | 8,2 % |
| Promotion interne | 0,5% | 1,2% | 0,3% | 0,1% | 0,3% | 0,2% |
| S/TOTAL | 5,8 % | 4,7 % | 0,9 % | 8,9 % | 7,8 % | 8,4 % |



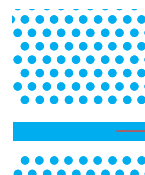
**Agents promus
au titre de l'avancement
de grade ou de la promotion
interne par grade
pour le siège et les lycées**

Pour mémoire, l'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur et est accordé de plein droit à l'agent selon un cadencement unique. Pour cette raison, l'avancement de grade ne figure pas dans le tableau ci-contre.

Rapporté au nombre d'agents promouvables, les femmes et les hommes représentent respectivement 8 % et 7 % des promus.

| Grade de promotion | Type de promotion |
|---|------------------------------|
| Échelon spécial d'attache hors classe | Avancement d'échelon |
| Attaché hors classe voie 1 | AG |
| Attaché hors classe voie 2 | AG |
| Attaché principal | AG |
| Attaché principal (examen pro) | AG |
| Conservateur en chef du patrimoine | AG |
| Ingénieur hors classe voie 1 | AG |
| Ingénieur principal | AG |
| S/TOTAL A | AG |
| Administrateur hors classe | AG |
| Ingénieur en chef hors classe | AG |
| S/TOTAL A+ | AG |
| Adjoint adminis. Ter. Pl. 2 ^e | AG |
| Adjoint adminis. Ter. Pl. 2 ^e (examen pro) | AG |
| Adjoint adminis. Ter. Pl. 1 ^e | AG |
| Adjoint tech ter. PPAL 1 ^e | AG |
| Adjoint tech. Ter. PPAL 2 ^e | AG |
| Adjoint tech. Ter. PPAL 1 ^e cl | AG |
| Adjoint tech. Ter. PPAL 2 ^e cl | AG |
| Agent de maîtrise principal | AG |
| S/TOTAL C | AG |
| S/TOTAL avancement de grade | |
| Attaché territorial | PI |
| Ingénieur | PI |
| Ingénieur (examen pro) | PI |
| S/TOTAL A | PI |
| Rédacteur | PI |
| Rédacteur (examen pro) | PI |
| Technicien | PI |
| Technicien PPAL 2cl (examen pro) | PI |
| S/TOTAL B | PI |
| Agent de maîtrise | PI |
| Agent de maîtrise (examen pro) | PI |
| S/TOTAL C | PI |
| S/TOTAL promotion interne | |
| TOTAL général | |

AG
Avancement de grade
PI
Promotion interne



| Cat. | Nombre d'agents proposables | | | Nombre d'agents promus | | | agents promus | |
|-----------|-----------------------------|----------|-------------------|------------------------|----------|--------------|---|--|
| | H | F | TOTAL promouvable | H | F | TOTAL promus | % H (par rapport au nombre d'hommes remplissant les conditions) | % F (par rapport au nombre de femmes remplissant les conditions) |
| A+ | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 100,0% | 100,0% |
| A | 16 | 19 | 35 | 3 | 2 | 5 | 18,8 % | 10,5 % |
| A | 5 | 14 | 19 | 1 | 0 | 1 | 20,0 % | 0,0 % |
| A | 9 | 20 | 29 | 4 | 8 | 12 | 44,4 % | 40,0 % |
| A | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0,0 % | 100,0 % |
| A | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 0,0 % |
| A | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 50,0 % | 0,0 % |
| A | 6 | 6 | 12 | 2 | 4 | 6 | 33,3 % | 66,7 % |
| | 39 | 61 | 100 | 12 | 15 | 27 | 30,8 % | 24,6 % |
| A+ | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 50,0% | 100,0% |
| A+ | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| | 4 | 2 | 6 | 1 | 2 | 3 | 25,0 % | 100,0 % |
| C | 4 | 32 | 36 | 1 | 14 | 15 | 25,0 % | 43,8 % |
| C | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0,0 % | 100,0 % |
| C | 13 | 109 | 122 | 0 | 25 | 25 | 0,0 % | 22,9 % |
| C | 888 | 1752 | 2640 | 184 | 344 | 528 | 20,7 % | 19,6 % |
| C | 193 | 301 | 494 | 74 | 124 | 198 | 38,3 % | 41,2 % |
| C | 22 | 1 | 23 | 5 | 0 | 5 | 22,7 % | 0,0 % |
| C | 6 | 0 | 6 | 2 | 0 | 2 | 33,3 % | 0,0 % |
| C | 4 | 0 | 4 | 2 | 0 | 2 | 50,0 % | 0,0 % |
| | 1 130 | 2 196 | 3 326 | 268 | 508 | 776 | 23,7 % | 23,1 % |
| | 1 173 | 2 259 | 3 432 | 281 | 525 | 806 | 24,0 % | 23,2 % |
| A | 59 | 144 | 203 | 4 | 3 | 7 | 6,8 % | 2,1 % |
| A | 7 | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| A | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0,0 % | 100,0 % |
| | 66 | 146 | 212 | 4 | 4 | 8 | 6,1 % | 2,7 % |
| B | 12 | 59 | 71 | 1 | 2 | 3 | 8,3 % | 3,4 % |
| B | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| B | 1 173 | 1 190 | 2 363 | 1 | 0 | 1 | 0,1 % | 0,0 % |
| B | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 50,0 % | 0,0 % |
| | 1 187 | 1 255 | 2 442 | 3 | 2 | 5 | 0,3 % | 0,2 % |
| C | 1 822 | 3 028 | 4 850 | 8 | 7 | 15 | 0,4 % | 0,2 % |
| C | 8 | 3 | 11 | 3 | 0 | 3 | 37,5 % | 0,0 % |
| | 1 830 | 3 031 | 4 861 | 11 | 7 | 18 | 0,6 % | 0,2 % |
| | 3 083 | 4 432 | 7 515 | 18 | 13 | 31 | 0,6 % | 0,3 % |
| | 4 257 | 6 692 | 10 949 | 300 | 539 | 839 | 7,0 % | 8,1 % |



Agents du siège - Les avancements et promotions

| | Avancement d'échelon | | | Avancement de grade | | | Promotion interne | | |
|------|----------------------|-----|-------|---------------------|----|-------|-------------------|----|-------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| 2020 | 435 | 219 | 654 | 57 | 23 | 80 | 8 | 6 | 14 |
| 2019 | 412 | 200 | 612 | 83 | 32 | 115 | 7 | 7 | 14 |
| 2018 | 485 | 284 | 769 | 70 | 45 | 115 | 8 | 10 | 18 |

Sur l'exercice 2020, ce sont 6 % des effectifs féminins du siège qui ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne (4 % pour les hommes).

Répartition des agents promus / promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions

| | A+ | | A | | B | | C | | S/TOTAL | | TOTAL |
|-----------------------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|------|------|---------|------|-------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | |
| Promouvables | 2 | 4 | 62 | 40 | 146 | 61 | 216 | 189 | 426 | 294 | 720 |
| Promu-es | 2 | 1 | 16 | 13 | 4 | 4 | 42 | 14 | 64 | 32 | 96 |
| Durée entre deux promotions | 1 an | 1 an | 1,3 an | 1,4 an | 1,9 an | 1,8 an | 1 an | 1 an | 1 an | 1 an | 1 an |
| Pourcentage promu-es | 100 % | 25 % | 26 % | 33 % | 3 % | 7 % | 19 % | 7 % | 15 % | 11 % | 13 % |

Il n'y a quasiment aucune différence de durée entre 2 promotions entre les femmes et les hommes.

Agents des lycées - Les avancements et promotions

| | Avancement d'échelon | | | Avancement de grade | | | Promotion interne | | |
|------|----------------------|-------|--------------|---------------------|-----|------------|-------------------|----|-----------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| 2020 | 2 166 | 1 407 | 3 573 | 468 | 258 | 726 | 7 | 10 | 17 |
| 2019 | 2 097 | 1 322 | 3 419 | 514 | 303 | 817 | 1 | 3 | 4 |
| 2018 | 2 265 | 1 511 | 3 776 | 586 | 373 | 959 | 14 | 49 | 63 |

Rapporté à l'effectif genré des lycées, les femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne représentent près de 9 % contre 8 % pour les hommes.

**Répartition des agents promus / promouvables
par grade et durée moyenne entre deux promotions**

| | B | | C | | S/TOTAL | | TOTAL |
|-----------------------------|------|------|-------|-------|---------|-------|---------------|
| | F | H | F | H | F | H | |
| Promouvables | 0 | 5 | 6 266 | 3 958 | 6 266 | 3 963 | 10 229 |
| Promu-es | 0 | 0 | 475 | 268 | 475 | 268 | 743 |
| Durée entre deux promotions | 1 an | 1 an | 1 an | 1 an | 1 an | 1 an | 1 an |
| Pourcentage promu-es | 0 | 0 | 8 % | 7 % | 8 % | 7 % | 7 % |



LA MOBILITÉ INTERNE

Au siège, parmi les agents ayant effectué une mobilité interne en 2020, 54,2% sont des femmes. Dans les lycées, ce taux s'établit à 46,9%.

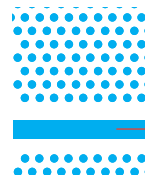
Répartition par genre et par catégorie

Agents du siège

| Catégorie | Postes ouverts à la mobilité interne en 2020 | Nombre de postes pourvus par un interne | | | Taux de mobilité interne | Part des femmes ayant obtenu une mobilité |
|--------------|--|---|-----------|------------|--------------------------|---|
| | | F | H | TOTAL | | |
| A | 253 | 56 | 50 | 106 | 41,9 % | 52,8 % |
| B | 71 | 14 | 13 | 27 | 38,0 % | 51,8 % |
| C | 56 | 13 | 7 | 20 | 35,7 % | 65,0 % |
| TOTAL | 380 | 83 | 70 | 153 | 40,2 % | 54,2 % |

Agents des lycées

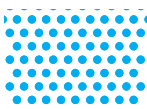
| Catégorie | Postes ouverts à la mobilité interne en 2020 | Nombre de postes pourvus par un interne | | | Taux de mobilité interne | Part des femmes ayant obtenu une mobilité |
|--------------|--|---|------------|------------|--------------------------|---|
| | | F | H | TOTAL | | |
| B | 4 | 1 | 2 | 3 | 75,0 % | 33,3 % |
| C | 653 | 89 | 100 | 189 | 28,9 % | 47,1 % |
| TOTAL | 657 | 90 | 102 | 192 | 29,2 % | 46,9 % |



| Catégorie | Agents du siège/effectif genré | | | | Agents des lycées/effectif genré | | | |
|--------------|--------------------------------|---|-------------|------------|----------------------------------|---|------------|------------|
| | Postes ouverts à la mobilité | Nombre de postes pourvus par un interne | | | Postes ouverts à la mobilité | Nombre de postes pourvus par un interne | | |
| | | F | H | TOTAL | | F | H | TOTAL |
| A | 253 | 10 % | 13 % | 11 % | 0 | 0 % | 0 % | 0 % |
| B | 71 | 7 % | 15 % | 9 % | 4 | 50 % | 25 % | 30 % |
| C | 56 | 4 % | 4 % | 4 % | 653 | 2 % | 3 % | 2 % |
| TOTAL | 380 | 8 % | 10 % | 9 % | 657 | 2 % | 3 % | 2 % |

En ce qui concerne le taux de mobilité (rapporté à l'effectif genré), ce sont 8 % des femmes qui ont effectué une mobilité contre 10 % des hommes au siège.

S'agissant des lycées, on constate une relative égalité entre les femmes et les hommes (2 % et 3 %).



A.2 RÉMUNÉRATION

Les statistiques nationales et européennes révèlent de fortes disparités de rémunération entre les femmes et les hommes. Globalement, ces écarts reflètent les différences d'emploi (plus grande proportion de femmes occupant des postes moins qualifiés) et de carrière (interruptions des femmes plus fréquentes).

En France, contrairement au secteur privé, le statut de la fonction publique garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la rémunération et le déroulement de carrière. De plus, l'art. 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule qu'« aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Au sein de la fonction publique territoriale en France, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes atteint 9,1 % en 2016 ¹.

COMPARAISON DU SALAIRE MOYEN NET MÉDIAN ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Agents permanents présents au 31/12/2020 à temps plein (ayant perçu un traitement de base)

La Région a décidé de faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un axe très fort de sa politique. Un accord-cadre a été signé en janvier 2017.

La prise en compte de l'égalité femme homme dans la politique salariale est l'un des volets de sa démarche.

Les premières mesures prises pour rétablir l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de l'enveloppe budgétaire de 250 000 € consacrée en 2020 à l'égalité salariale femme homme, le référentiel de l'IFSE2 a été modifié pour permettre aux agents de catégorie C exerçant des fonctions de catégorie B de bénéficier d'un montant d'IFSE2 correspondant à celui versé aux rédacteurs (groupes 7 et 8 du RIFSEEP) que l'agent appartenne à la filière technique ou administrative.

Faisant le constat que la grande majorité de ces effectifs sont des femmes qui n'ont pas la possibilité de passer le concours de catégorie B, notamment à cause

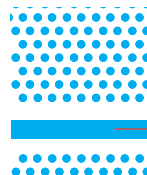
de leur maternité, cette mesure a pour effet de contribuer à un rééquilibrage salarial Femmes/Hommes.

113 agents ont bénéficié de cette revalorisation.

En 2021, un alignement des régimes indemnitaires des filières administrative et culturelle sur celui de la filière technique a été opéré pour les agents de catégorie A car c'est dans cette catégorie que le décalage est le plus important. Une première étape a concerné les agents des groupes 2 à 5 du RIFSEEP.

172 agents fonctionnaires et contractuels ont bénéficié de cette action pour un montant de 300 000 €.

1



Dans les services du siège

Dans la filière administrative, l'analyse par catégorie démontre que les écarts du salaire médian sont plus favorables cette année aux femmes de catégorie C (+ 2 % contre -1 % en 2019) et qu'une égalité salariale pour la catégorie B est établie : (aucun écart contre 8 % en 2019).

Dans la filière technique, en ce qui concerne la catégorie A et C, l'écart diminue en 2020 (respectivement -2 % contre -5 % en 2019 et -4 % contre -7 % en 2019). S'agissant de la catégorie B, le salaire médian est même supérieur pour les femmes (+ 3 % cette année, contre 1 % en 2019).

Dans la filière culturelle, avec un petit effectif relevant uniquement des catégories A+, A et B, les écarts de salaire ne peuvent pas faire l'objet d'une comparaison appropriée entre les femmes et les hommes puisque 5 femmes et 2 hommes seulement sont recensés parmi les conservateurs de catégorie A+.

De plus, les hommes ne sont pas représentés dans la catégorie A.

Enfin, dans la catégorie B, seuls 1 femme et 2 hommes sont rémunérés.

La différence d'âge entre les agents est également un facteur non négligeable de l'écart de salaire constaté : 7 ans de plus en moyenne pour les femmes relevant de la catégorie A+ et 12 ans de plus pour les hommes pour la catégorie B.

Pour l'année 2020, le salaire net médian des agents du siège fait apparaître un différentiel de -11,8 % pour les femmes, tous grades et filières confondus.

Réduire cet écart, par le biais d'une politique forte d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines notamment, est un des principaux objectifs de la région qui a décidé de l'inscrire en priorité dans son plan d'action « égalité » afin d'agir concrètement pour faire progresser l'égalité femmes-hommes.

Dans les lycées

En 2020, l'écart de rémunération s'établit à -3,1 % pour les femmes.

Cet écart peut en partie s'expliquer par le régime indemnitaire versé aux encadrants. En effet, 80 % des encadrants dans les lycées sont des hommes.

De plus, rappelons que si les femmes sont majoritaires sur l'ensemble du cadre d'emplois d'adjoints techniques, elles restent minoritaires sur les grades les plus élevés.

Rémunérations nettes par décile

Les déciles sont les valeurs qui partagent la distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires :

Le premier décile (noté généralement **D1**) : est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des agents et au-dessus duquel se situent 90 % des agents.

Le neuvième décile (noté généralement **D9**) : est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des agents et au-dessus duquel se situent 10 % des agents.

Le **médian** : est le salaire au-dessous et au-dessus duquel se situent 50 % des agents.

Agent du siège

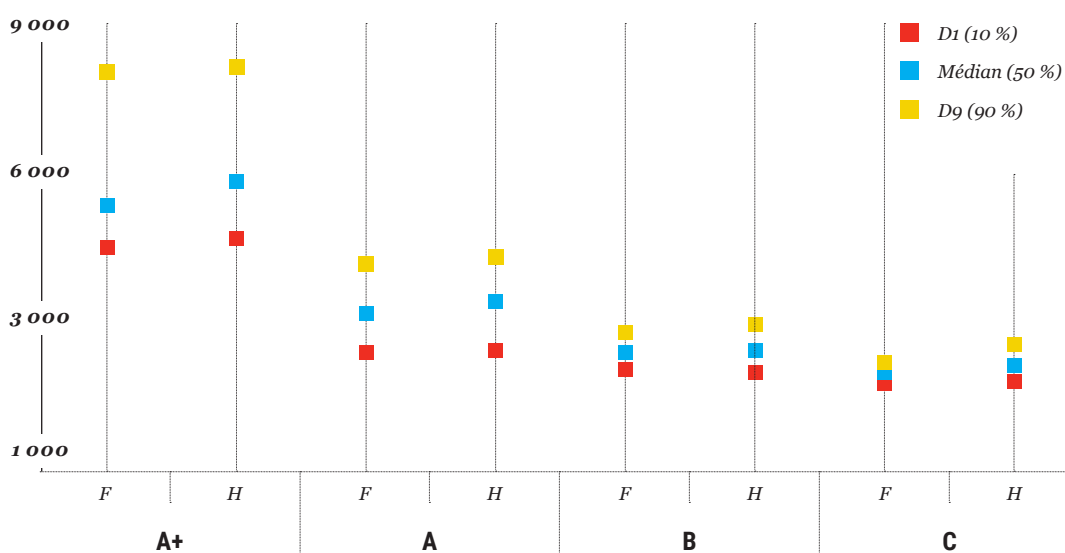
| en € | A+ | | A | | B | | C | |
|---------------|-----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H |
| D1 (10 %) | 4 618 | 4 802 | 2 457 | 2 490 | 2 118 | 2 047 | 1 826 | 1 868 |
| Médian (50 %) | 5 486 | 5 957 | 3 255 | 3 500 | 2 461 | 2 497 | 2 042 | 2 189 |
| D9 (90 %) | 8 224 | 8 321 | 4 282 | 4 420 | 2 875 | 3 031 | 2 262 | 2 630 |

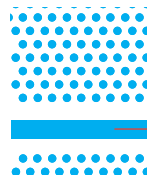
En comparaison avec le tableau des déciles établi en 2019, on constate en 2020 pour le médian, une diminution de l'écart pour les femmes dans toutes les catégories hiérarchiques hormis la catégorie B qui enregistre une différence de - 1 % pour les femmes en 2020 contre + 1 % en 2019.

Les catégories hiérarchiques A+ et C augmentent de 1 % et de 2 % pour la catégorie A, en faveur des femmes.

La région ayant décidé de lancer une politique de rattrapage salarial, l'analyse et la mise en place d'actions concrètes visant à réduire les écarts des salaires se poursuivent.

Salaires nets mensuels moyens des agents du siège par catégorie hiérarchique en 2020





Agent des lycées

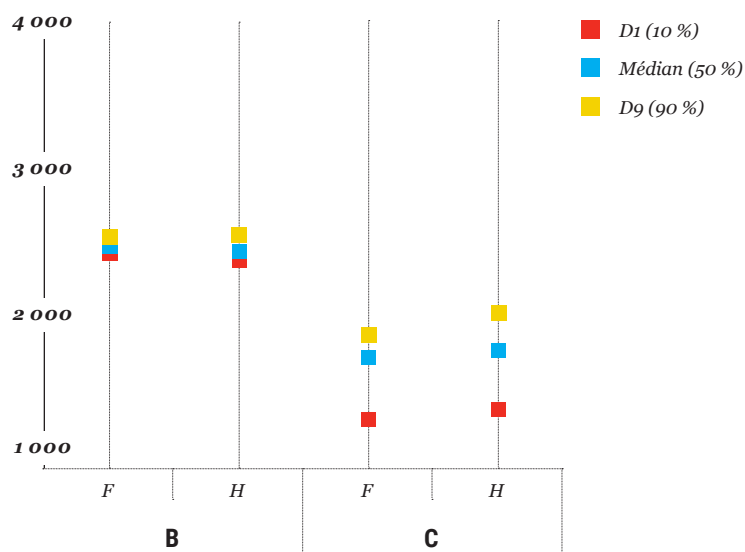
| en € | B | | C | |
|---------------|----------|-------|----------|-------|
| | F | H | F | H |
| D1 (10 %) | 2 574 | 2 502 | 1 345 | 1 432 |
| Médian (50 %) | 2 589 | 2 545 | 1 794 | 1 850 |
| D9 (90 %) | 2 604 | 2 682 | 1 967 | 2 120 |

Par rapport à 2019, le médian de la catégorie B augmente en 2020 pour les femmes : 2 % contre -3 % en 2019 sachant que l'effectif de cette catégorie est de 10 agents dont 2 femmes.

S'agissant du médian de la catégorie C, celui-ci se stabilise autour de 3 % pour les femmes en 2020 contre 2,4 % en 2019.

De la même façon que pour les agents du siège, la région a la volonté d'agir pour favoriser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes des lycées notamment par le biais de son plan d'action « égalité ».

Salaires nets mensuels moyens des agents des lycées par catégorie hiérarchique en 2020



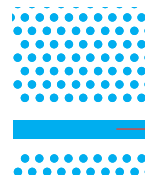
PART DES PRIMES ET INDEMNITÉ DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE (A+, A, B, C)

Agents du siège

| | <u>Filière administrative</u> | | | | <u>Filière technique</u> | | | | |
|-----------|-------------------------------|---------|--------------|---------|--------------------------|---------|--------------|---------|---------|
| | Titulaires | | Contractuels | | Titulaires | | Contractuels | | |
| | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | |
| A+ | Traitements de base | 3 978 | 3 887 | 4 640 | 4 513 | 3 803 | 4 098 | 3 397 | 4 805 |
| | Primes | 3 356 | 2 975 | 3 789 | 3 792 | 2 628 | 2 799 | 2 045 | 3 282 |
| | Rémunération globale | 7 334 | 6 862 | 8 429 | 8 306 | 6 431 | 6 897 | 5 442 | 8 087 |
| | % primes | 45,76 % | 43,36 % | 44,95 % | 45,66 % | 40,87 % | 40,58 % | 37,57 % | 40,59 % |
| A | Traitements de base | 2 913 | 2 970 | 2 410 | 2 583 | 2 836 | 2 814 | 3 043 | 3 133 |
| | Primes | 1 255 | 1 294 | 1 009 | 1 157 | 1 651 | 1 639 | 1 335 | 1 519 |
| | Rémunération globale | 4 168 | 4 264 | 3 419 | 3 740 | 4 487 | 4 453 | 4 378 | 4 652 |
| | % primes | 30,11 % | 30,35 % | 29,51 % | 30,93 % | 36,80 % | 36,80 % | 30,50 % | 32,65 % |
| B | Traitements de base | 2 119 | 2 111 | 1 757 | 1 664 | 2 158 | 2 110 | 0 | 1 706 |
| | Primes | 878 | 885 | 483 | 411 | 930 | 907 | 0 | 665 |
| | Rémunération globale | 2 997 | 2 996 | 2 240 | 2 075 | 3 088 | 3 017 | 0 | 2 371 |
| | % primes | 29,28 % | 29,54 % | 21,56 % | 19,79 % | 30,13 % | 30,08 % | 0,00 % | 28,06 % |
| C | Traitements de base | 1 744 | 1 737 | 1 614 | 0 | 1 806 | 1 820 | 1 543 | 1 563 |
| | Primes | 700 | 694 | 312 | 0 | 653 | 748 | 358 | 534 |
| | Rémunération globale | 2 444 | 2 431 | 1 926 | 0 | 2 459 | 2 568 | 1 901 | 2 097 |
| | % primes | 28,64 % | 39,96 % | 16,19 % | 0,00 % | 26,57 % | 41,09 % | 18,82 % | 34,17 % |

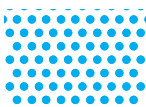
Agents des lycées

| | Titulaires | | Contractuels | | |
|----------|----------------------|---------|--------------|--------|---------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme | |
| B | Traitements de base | 2 306 | 2 169 | 0 | 0 |
| | Primes | 902 | 950 | 0 | 0 |
| | Rémunération globale | 3 208 | 3 119 | 0 | 0 |
| | % primes | 28,14 % | 30,46 % | 0,00 % | 0,00 % |
| C | Traitements de base | 1 727 | 1 784 | 1 560 | 1 577 |
| | Primes | 453 | 469 | 173 | 192 |
| | Rémunération globale | 2 180 | 2 253 | 1 733 | 1 769 |
| | % primes | 20,75 % | 20,84 % | 9,93 % | 10,89 % |



Filière culturelle

| Titulaires | | Contractuels | |
|------------|---------|--------------|---------|
| Femme | Homme | Femme | Homme |
| 4 106 | 3 245 | 0 | 0 |
| 1 589 | 1 370 | 0 | 0 |
| 5 695 | 4 615 | 0 | 0 |
| 27,90 % | 29,68 % | 0,00 % | 0,00 % |
| 2 388 | 0 | 0 | 0 |
| 1 135 | 0 | 0 | 0 |
| 3 523 | 0 | 0 | 0 |
| 32,21 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % |
| 0 | 1 895 | 1 635 | 1 895 |
| 0 | 803 | 263 | 803 |
| 0 | 2 698 | 1 898 | 2 698 |
| 0,00 % | 29,76 % | 13,87 % | 42,38 % |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % |



A.3 FORMATION

Les agents éligibles au titre du plan de formation sont les 10 855 agents du siège et des lycées permanents et non permanents.

L'accès à la formation professionnelle continue pour les agents régionaux respecte la parité, 63 % des agents partis en formation en 2020 sont des femmes.

Nombre d'agents ayant participé au moins à une action de formation

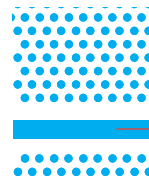
| | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Agents de catégorie A ayant participé à une action de formation | 306 | 168 | 474 |
| Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie | 51 % | 37,4 % | 45,2 % |
| Agents de catégorie B ayant participé à une action de formation | 101 | 36 | 137 |
| Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie | 46,3 % | 32,1 % | 41,5 % |
| Agents de catégorie C ayant participé à une action de formation | 1 992 | 1 214 | 3 206 |
| Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie | 34,5 % | 32,8 % | 33,8 % |
| TOTAL toutes catégories | 2 399 | 1 418 | 3 817 |
| Taux de participation genré/effectif permanent toutes catégories | 36,4 % | 33,3 % | 35,2 % |

Formation genrée par domaine

| | Nombre d'inscrits | | Nombre de Stagiaires | | Nombre d'agents siège | |
|---------------------|--------------------------|-----|-----------------------------|-----|------------------------------|-----|
| | % F | % H | % F | % H | % F | % H |
| Affaires juridiques | 75 | 25 | 74 | 26 | 62 | 38 |
| Culture | 73 | 27 | 72 | 28 | 62 | 38 |
| Développement local | 66 | 44 | 66 | 44 | 62 | 38 |
| Europe | 79 | 21 | 78 | 22 | 62 | 38 |
| Finances | 80 | 20 | 78 | 22 | 62 | 38 |
| Gestion technique | 69 | 31 | 71 | 29 | 62 | 38 |
| GRH | 60 | 40 | 58 | 42 | 62 | 38 |
| Informatique | 63 | 37 | 63 | 37 | 62 | 38 |
| Management | 38 | 62 | 38 | 62 | 26 | 74 |
| Outils fondamentaux | 78 | 22 | 78 | 22 | 61 | 39 |
| Restauration | 46 | 54 | 44 | 56 | 61 | 39 |
| Sécurité | 43 | 57 | 42 | 58 | 61 | 39 |

Dans ce tableau, on constate que les stagiaires femmes sont plus nombreuses en formation dans l'ensemble des domaines sauf en restauration et sécurité. En effet, pour le secteur de la restauration par exemple, la répartition des effectifs Femmes/hommes s'établit respectivement à 61 % contre 39 %.

S'agissant de la répartition des stagiaires, celle-ci fait état d'un nombre moins important de femmes (44 %) pour 56 % en ce qui concerne les hommes.



**Nombre moyen d'heures de formation statutaire dont suite à promotion
(7 heures de formation correspond à 1 jour)**

| | Agents du siège | Femmes | | | | | Hommes | | | | |
|------|--|--------|-----|-----|-----|-------|--------|-----|----|----|-------|
| | | A+ | A | B | C | TOTAL | A+ | A | B | C | TOTAL |
| 2020 | Nombre d'agents formés | 26 | 280 | 100 | 112 | 518 | 21 | 147 | 32 | 54 | 254 |
| | Nombre moyen d'heures de formation/agent formé | 17 | 31 | 31 | 23 | 29 | 12 | 28 | 26 | 21 | 25 |
| 2019 | Nombre d'agents formés | 35 | 362 | 165 | 230 | 792 | 24 | 188 | 56 | 96 | 364 |
| | Nombre moyen d'heures de formation/agent formé | 19 | 28 | 30 | 28 | 28 | 18 | 24 | 26 | 26 | 24 |
| 2018 | Nombre d'agents formés | 5 | 436 | 180 | 257 | 878 | 2 | 266 | 77 | 99 | 444 |
| | Nombre moyen d'heures de formation/agent formé | 25 | 26 | 30 | 25 | 26 | 2 | 24 | 41 | 27 | 28 |

| | Agents des lycées | Femmes | | | Hommes | | |
|------|--|--------|------|-------|--------|------|-------|
| | | B | C | TOTAL | B | C | TOTAL |
| 2020 | Nombre d'agents formés | 1 | 1880 | 1881 | 4 | 1160 | 1164 |
| | Nombre moyen d'heures de formation/agent formé | 42 | 23 | 23 | 19 | 22 | 22 |
| 2019 | Nombre d'agents formés | 1 | 2213 | 2214 | 3 | 1198 | 1201 |
| | Nombre moyen d'heures de formation/agent formé | 3 | 32 | 32 | 36 | 27 | 27 |
| 2018 | Nombre d'agents formés | 0 | 1155 | 1155 | 4 | 936 | 940 |
| | Nombre moyen d'heures de formation/agent formé | 0 | 21 | 21 | 19 | 21 | 21 |

Répartition par type d'action pour adaptation au poste et développement des compétences

| Type d'action de formation | Agents du siège | Effectif formé | Femmes | | | | | Hommes | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------------------|---------------------------|-------|--------------|-------|--------|------------|-------|--------------|-------|
| | | | A+ | A | B | C | TOTAL | A+ | A | B | C | TOTAL |
| | | | Adaptation au poste | Nombre d'agents concernés | 6 | 83 | 41 | 45 | 175 | 9 | 46 | 10 |
| | % | 7,6% | 15,9% | 19% | 12,3% | 14,8% | 11,3% | 12,5% | 9,6% | 8,5% | 10,9% | |
| Développement des compétences | Nombre d'agents concernés | 25 | 258 | 80 | 99 | 462 | 19 | 135 | 28 | 45 | 227 | |
| | % | 31,6% | 49,5% | 37% | 27% | 39,1% | 23,8% | 36,6% | 26,9% | 21,3% | 29,7% | |

| Type d'action de formation | Agents des lycées | Effectif formé | Femmes | | | Hommes | | |
|--------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------------------|---------------------------|-------|--------|--------------|-------|
| | | | B | C | TOTAL | B | C | TOTAL |
| | | | Adaptation au poste | Nombre d'agents concernés | 0 | 378 | 378 | 1 |
| | % | 0% | 7,1% | 7,1% | 50% | 31% | 31% | |
| Développement des compétences | Nombre d'agents concernés | 0 | 128 | 128 | 4 | 1 086 | 1 090 | |
| | % | 0% | 3,7% | 3,7% | 50% | 31,6% | 31,6% | |

Nombre d'agents bénéficiant de congé de formation

| | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--|--------|--------|----------|
| Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2020 | 3 | 1 | 4 |

A.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

Accidents de travail y compris maladie professionnelle enregistrés en 2020

Agents du siège

| Sur la base des accidents de travail déclarés au cours de l'année 2020 et des années antérieures | Femmes | | | Hommes | | | TOTAL | | |
|--|--|-----------------|-----------------|--|-----------------|-----------------|--|-----------------|-----------------|
| | Nombre d'agents uniques par type d'accidents | Nombre d'arrêts | Nombre de jours | Nombre d'agents uniques par type d'accidents | Nombre d'arrêts | Nombre de jours | Nombre d'agents uniques par type d'accidents | Nombre d'arrêts | Nombre de jours |
| Accident de trajet | 7 | 7 | 322 | 6 | 6 | 211 | 13 | 13 | 533 |
| Accident de travail | 9 | 10 | 961 | 5 | 5 | 460 | 14 | 15 | 1 421 |
| Maladie professionnelle | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 16 | 17 | 1 283 | 11 | 11 | 671 | 27 | 28 | 1 954 |
| TOTAL Agents uniques | 16 | | | 11 | | | 27 | | |

Le pourcentage des agents en accident de travail par rapport à l'effectif généré est égal pour les femmes et pour les hommes et s'établit à 1,3 %.

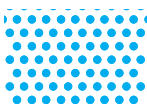
Agents des lycées

| Sur la base des accidents de travail déclarés au cours de l'année 2020 et des années antérieures | Femmes | | | Hommes | | | TOTAL | | |
|--|--|-----------------|-----------------|--|-----------------|-----------------|--|-----------------|-----------------|
| | Nombre d'agents uniques par type d'accidents | Nombre d'arrêts | Nombre de jours | Nombre d'agents uniques par type d'accidents | Nombre d'arrêts | Nombre de jours | Nombre d'agents uniques par type d'accidents | Nombre d'arrêts | Nombre de jours |
| Accident de trajet | 68 | 68 | 4 721 | 33 | 33 | 1 837 | 101 | 101 | 6 558 |
| Accident de travail | 224 | 232 | 13 010 | 157 | 164 | 10 270 | 381 | 396 | 23 280 |
| Maladie professionnelle | 75 | 79 | 12 057 | 18 | 20 | 3 488 | 93 | 99 | 15 545 |
| TOTAL | 367 | 379 | 29 788 | 208 | 217 | 15 595 | 575 | 596 | 45 383 |
| TOTAL Agents uniques | 362 | | | 207 | | | 569 | | |

Le pourcentage des agents en accident de travail par rapport à l'effectif généré s'élève à 6,7 % pour les femmes et à 6 % pour les hommes.

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI) en 2020

7 ATI au titre de l'exercice 2020 : 1 homme et 6 femmes.



A.5 CONGÉS

Pour rappel : Le congé de paternité est de 11 jours consécutifs (Samedi, dimanche et jours fériés compris) pour la naissance d'un enfant et de 18 jours en cas de naissance multiple.

À compter du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera portée de 11 à 25 jours pour tous les enfants nés à partir du 1^{er} juillet ou pour ceux, nés prématurés, dont la date de naissance était prévue à compter du 1^{er} juillet. Le congé de paternité sera désormais composé de deux périodes :

- Une période obligatoire composée de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris à la suite de la naissance de l'enfant.
- Une période de 21 jours calendaire (ou de 28 jours calendaires en cas de naissance multiple) qui peut être fractionnée et qui doit être prise dans les 4 mois suivant la naissance.

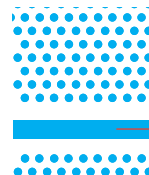
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique

Sur 98 agents (24 agents du siège et 74 agents des lycées) éligibles en 2020 au congé de paternité, 56 % d'entre eux ont pu en bénéficier (46 % des agents siège et 60 % des agents des lycées).

| | <u>Grade</u> | <u>Nombre de jours</u> | <u>Nombre d'arrêts</u> | <u>Nombre d'agents</u> | <u>Moyenne jours ¹</u> |
|-------------------|--------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| Agents des lycées | B | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | C | 486 | 44 | 44 | 11 |
| Agents du siège | A | 74 | 5 | 4 | 15 |
| | B | 34 | 2 | 2 | 17 |
| | C | 96 | 7 | 5 | 14 |
| TOTAL | | 690 | 58 | 55 | 12 |

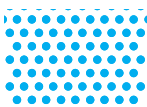
1

Au cours du congé paternité, un agent a pu disposer d'un nombre de jours plus important avec le dispositif « enfant malade ».



Congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois liés à la famille

| | Femmes | Hommes | TOTAL |
|---|---------------|---------------|--------------|
| Congé de maternité | 25 | 0 | 25 |
| Congé parental | 15 | 0 | 15 |
| La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans | 4 | 0 | 4 |
| La disponibilité pour donner des soins à un proche | 3 | 1 | 4 |
| La disponibilité pour suivre le conjoint | 12 | 5 | 17 |
| TOTAL | 59 | 6 | 65 |

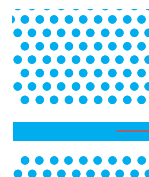


A.6 DÉPENSES D' ACTIONS SOCIALES

| | Nombre agents uniques bénéficiaires ¹ |
|---|---|
| Garde d'enfant | 366 |
| Rentrée scolaire | 3 600 |
| Rentrée études supérieures | 922 |
| Séjour scolaire | 43 |
| Allocation enfants et jeunes adultes handicapés | 123 |
| S/TOTAL | |
| Titre CESU | 183 |
| S/TOTAL | 183 |
| Allocation obsèques | 23 |
| Rente éducation | 62 |
| S/TOTAL | |
| Aide au déménagement | 27 |
| Aide à l'installation | 45 |
| S/TOTAL | |
| Mariage / PACS | 46 |
| Naissance / Adoption | 174 |
| Retraite | 309 |
| Médaille | 615 |
| S/TOTAL | |
| Noël agents | 10 493 |
| Noël enfants | 3 879 |
| Étrennes agents des lycées | 8 520 |
| S/TOTAL | |
| Vacances enfants (catalogue Région) | 47 |
| Vacances enfants (hors catalogue Région) | 47 |
| Vacances enfants handicapés | 1 |
| Chèques vacances | 859 |
| S/TOTAL | |
| Mutuelle Santé | 2 048 |
| Prévoyance - Garantie Maintien de Salaire | 1 048 |
| S/TOTAL | |
| TOTAL général | |

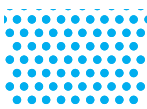
1

Nombre d'agents uniques
ayant perçu une ou plusieurs fois
la prestation dans l'année.



DÉPENSES D'ACTIONS SOCIALES 2020 EN €

| Siège | | | Lycées | | | Ensemble | | | % F/TOTAL |
|----------------|----------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------|
| H | F | TOTAL | H | F | TOTAL | H | F | TOTAL | |
| 70 488 | 121 448 | 191 936 | 54 624 | 44 630 | 99 253 | 125 112 | 166 077 | 291 189 | 57% |
| 22 820 | 36 930 | 59 750 | 100 800 | 157 380 | 258 180 | 123 620 | 194 310 | 317 930 | 61% |
| 9 225 | 18 575 | 27 800 | 36 275 | 91 300 | 127 575 | 45 500 | 109 875 | 155 375 | 71% |
| 815 | 2 747 | 3 562 | 1 446 | 3 476 | 4 922 | 2 260 | 6 223 | 8 484 | 73% |
| 7 921 | 29 691 | 37 612 | 52 105 | 151 032 | 203 137 | 60 026 | 180 723 | 240 749 | 75% |
| 111 269 | 209 391 | 320 660 | 245 249 | 447 818 | 693 067 | 356 518 | 657 209 | 1 013 727 | 65% |
| 16 697 | 36 867 | 53 564 | 9 032 | 17 282 | 26 314 | 25 729 | 54 149 | 79 878 | 68% |
| 16 697 | 36 867 | 53 564 | 9 032 | 17 282 | 26 314 | 25 729 | 54 149 | 79 878 | 68% |
| 3 428 | 3 377 | 6 805 | 3 428 | 68 458 | 71 886 | 6 856 | 71 835 | 78 691 | 91% |
| 62 241 | 4 012 | 66 253 | 111 983 | 36 673 | 148 657 | 174 224 | 40 685 | 214 909 | 19% |
| 65 669 | 7 389 | 73 058 | 115 411 | 105 131 | 220 543 | 181 080 | 112 520 | 293 600 | 38% |
| 420 | 1 490 | 1 910 | 1 543 | 935 | 2 478 | 1 963 | 2 425 | 4 388 | 55% |
| 3 050 | 3 050 | 6 100 | 8 103 | 11 565 | 19 668 | 11 153 | 14 615 | 25 768 | 57% |
| 3 470 | 4 540 | 8 010 | 9 646 | 12 499 | 22 145 | 13 116 | 17 039 | 30 155 | 57% |
| 1 500 | 3 750 | 5 250 | 2 250 | 4 000 | 6 250 | 3 750 | 7 750 | 11 500 | 67% |
| 6 900 | 9 900 | 16 800 | 19 800 | 16 800 | 36 600 | 26 700 | 26 700 | 53 400 | 50% |
| 2 050 | 8 990 | 11 040 | 39 040 | 68 360 | 107 400 | 41 090 | 77 350 | 118 440 | 65% |
| 6 385 | 11 070 | 17 455 | 49 865 | 47 745 | 97 610 | 56 250 | 58 815 | 115 065 | 51% |
| 16 835 | 33 710 | 50 545 | 110 955 | 136 905 | 247 860 | 127 790 | 170 615 | 298 405 | 57% |
| 37 695 | 58 930 | 96 625 | 168 000 | 260 110 | 428 110 | 205 695 | 319 040 | 524 735 | 61% |
| 25 110 | 33 750 | 58 860 | 107 145 | 145 305 | 252 450 | 132 255 | 179 055 | 311 310 | 58% |
| 0 | 0 | 0 | 100 980 | 154 620 | 255 600 | 100 980 | 154 620 | 255 600 | 60% |
| 62 805 | 92 680 | 155 485 | 376 125 | 560 035 | 936 160 | 438 930 | 652 715 | 1 091 645 | 60% |
| 3 502 | 8 922 | 12 424 | 6 383 | 21 117 | 27 500 | 9 885 | 30 039 | 39 924 | 75% |
| 2 687 | 13 196 | 15 883 | 1 527 | 1 885 | 3 412 | 4 214 | 15 081 | 19 295 | 78% |
| 0 | 0 | 0 | 896 | 0 | 896 | 896 | 0 | 896 | 0% |
| 2 440 | 7 610 | 10 050 | 24 320 | 68 580 | 92 900 | 26 760 | 76 190 | 102 950 | 74% |
| 8 629 | 29 728 | 38 357 | 33 126 | 91 582 | 124 708 | 41 755 | 121 310 | 163 065 | 74% |
| 32 784 | 68 187 | 100 971 | 106 608 | 152 804 | 259 412 | 139 392 | 220 990 | 360 382 | 61% |
| 32 414 | 72 242 | 104 656 | 70 467 | 112 148 | 182 615 | 102 881 | 184 390 | 287 271 | 64% |
| 65 198 | 140 429 | 205 627 | 177 075 | 264 952 | 442 027 | 242 273 | 405 381 | 647 654 | 63% |
| 350 572 | 554 733 | 905 305 | 1 076 619 | 1 636 204 | 2 712 823 | 1 427 191 | 2 190 937 | 3 618 128 | 61% |

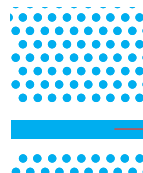


A.7 LES INSTANCES PARITAIRES

**Le comité technique (CT) et le comité d'hygiène,
de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

| Titulaires | Le CT | | | Le CHSCT | | |
|---|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| Élus | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 |
| Administration | 5 | 5 | 10 | 5 | 2 | 7 |
| <i>S/TOTAL des représentants de la collectivité</i> | 8 | 7 | 15 | 7 | 3 | 10 |
| CGT SPERCRIF | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| FORCE OUVRIÈRE | 3 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 |
| SYNPER | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| CFDT-INTERCO-SPP | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| SUD ÉDUCATION | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| UNSA | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| INDÉPENDANTS | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| <i>S/TOTAL des représentants du personnel</i> | 9 | 6 | 15 | 2 | 8 | 10 |
| TOTAL | 17 | 13 | 30 | 9 | 11 | 20 |

Sur 30 membres titulaires qui composent le CT, les femmes représentent 56,6 % des membres. La part des femmes dans la composition du CHSCT est de 45 %.



La commission administrative paritaire

| Titulaires | CAP A | | | CAP B | | | CAP C | | |
|--|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| Élus | 4 | 3 | 7 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 8 |
| S/TOTAL des représentants de la collectivité | 4 | 3 | 7 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 8 |
| CFDT INTERCO - SPP | 2 | 2 | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| CGT SPERCRIFF | 3 | 0 | 3 | 4 | 0 | 4 | 0 | 2 | 2 |
| FA-FPT / SYNPER IDF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| FORCE OUVRIÈRE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| MEMBRES INDÉPENDANTS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| SUD ÉDUCATION | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| UNSA TERRITORIAUX CRIDF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| S/TOTAL des représentants du personnel | 5 | 2 | 7 | 5 | 0 | 5 | 3 | 5 | 8 |
| TOTAL | 9 | 5 | 14 | 7 | 3 | 10 | 7 | 9 | 16 |

Au sein de la CAP, les écarts hommes/femmes diffèrent en fonction des catégories représentées. Seule la catégorie C est composée de moins de femmes que d'hommes : 43,7 %.

S'agissant des CAP des agents de catégorie A et B, les femmes représentent respectivement 64,2 % et 70 %.

La commission consultative paritaire

| Titulaires | CCP A | | | CCP B | | | CCP C | | |
|--|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL | F | H | TOTAL |
| Élus | 2 | 3 | 5 | 2 | 0 | 2 | 3 | 3 | 6 |
| S/TOTAL des représentants de la collectivité | 2 | 3 | 5 | 2 | 0 | 2 | 3 | 3 | 6 |
| CFDT INTERCO - SPP | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CGT SPERCRIFF | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| FA-FPT / SYNPER IDF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| FORCE OUVRIÈRE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| MEMBRES INDÉPENDANTS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SUD ÉDUCATION | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| UNSA TERRITORIAUX CRIDF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| S/TOTAL des représentants du personnel | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 6 |
| TOTAL | 6 | 4 | 10 | 3 | 1 | 4 | 6 | 6 | 12 |

Au sein de la CCP, les femmes sont majoritaires en ce qui concerne les catégories A et B : 60 % et 75 %.

Quant à la catégorie C, femmes et hommes sont représentés à égalité.



LE PLAN D'ACTION « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »

Avec l'arrivée d'un nouvel Exécutif en décembre 2015, la Région Île-de-France avait initié un nouveau dialogue avec les organisations syndicales. Des échanges avaient eu lieu sur différents sujets avec ces dernières, en vue de la signature de plusieurs accords-cadres dont celui portant sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé le 20 janvier 2017.**

Dans son point II, il était prévu l'initialisation de la démarche de certification AFNOR afin d'obtenir le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Le 15 juillet 2019, le Comité technique a examiné puis validé le dossier de candidature adressé à l'AFNOR en vue d'obtenir le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », ainsi que le Plan d'action « Égalité » qui lui est associé. Ce dernier, amendé par les organisations syndicales, présente 72 actions qui doivent être mises en œuvre au cours des quatre prochaines années.

En octobre 2020, la Région Île de France a obtenu le label AFNOR « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » à l'issue d'un processus d'audit sur site et après audition des candidats par la commission nationale du Label Égalité Professionnelle.

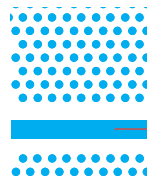
Ce label concrétise une volonté politique forte, celle de valoriser l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

Le champ concerne la gestion des ressources humaines de la Région et le périmètre de cette labellisation couvre tous les services administratifs et tous les sites y compris les lycées franciliens.

La labellisation prévoit qu'une fois accordée, le Label soit questionné après deux années : un auditeur AFNOR reviendra faire le constat de l'avancée des travaux de la Région et validera le Label.

Après quatre ans, la Région devra recommencer entièrement la démarche et redemander le Label pour un nouveau cycle de quatre ans.

Grâce au lancement de cette démarche, l'Exécutif régional veut affirmer son engagement en matière d'égalité femmes / hommes et développer au sein des services, une nouvelle culture grâce à des indicateurs clairs et des objectifs partagés.



La démarche : élaboration d'un plan d'actions

Par la démarche de labellisation, la Région Île-de-France souhaite agir pour faire progresser l'égalité en se fixant des objectifs en matière d'égalité professionnelle et prendre des mesures permettant de les atteindre. À travers ces mesures, formalisées au sein d'un plan d'action, la Région affirme la nécessité d'agir en faveur de l'égalité femmes-hommes, en particulier en tant qu'employeur sur les différents volets que sont le recrutement, la formation, le déroulement de carrière, la rémunération, la qualité de vie au travail ou encore la lutte contre toutes formes de violences et de discriminations.

Le 1^{er} plan d'action de la Région Île-de-France, en matière d'égalité professionnelle s'articule autour de plusieurs axes de travail avec une déclinaison en objectifs à atteindre :

- | La prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des Ressources Humaines et la gouvernance.
- | La diffusion d'une culture égalité en interne.
- | L'articulation vie privée / vie professionnelle.
- | La prise en compte de l'égalité dans la communication externe, l'ancrage territorial et les relations avec les fournisseurs et usagers.

Ainsi, la Région Île-de-France va, sur les quatre années à venir, mettre en œuvre **72 actions concrètes** pour favoriser au quotidien l'égalité entre ses agents ainsi que la qualité de vie au travail.

Les grands axes du plan d'action recouvrent une série d'actions dont les principales sont les suivantes :

- | Travailler dès le recrutement à éviter les biais liés au genre au niveau de la mixité des équipes et de la rémunération lorsqu'elle est négociée par les femmes et les hommes.
- | Agir sur le niveau de rémunération en établissant des comparatifs et des alertes, et en se fixant un référentiel de rémunération.

À ce titre, la Région a décidé de lancer une politique de rattrapage salarial. La première tranche concernant les agents de catégorie C sur un poste de catégorie B a débuté en 2020.

Pour 2021, a été décidé d'aligner les régimes indemnitaires des filières administrative et culturelle sur celui de la filière technique pour les agents de catégorie A car c'est dans cette catégorie que le décalage est le plus important.

Une première étape a pris en compte les agents des groupes 2 à 5 du RIFSEEP

172 agents fonctionnaires et contractuels ont été concernés pour un montant de 300 000 €.

- | Être vigilant sur la représentativité au niveau des promotions et des avancements de grades.
- | Agir pour favoriser le déroulement de carrière des femmes, notamment par le biais de la formation et de l'accompagnement à la mobilité.
- | Travailler sur les représentations genrées des différents métiers ainsi que sur la posture d'encadrant.

- | Mettre l'accent sur l'équité de l'accès à la formation.
- | Travailler sur une culture d'égalité en interne via les messages et les supports de communication ainsi que par l'organisation d'événements de sensibilisation à la question.
- | Diffuser des bilans et points à date régulière sur l'avancement de la démarche.
- | Lutter contre les formes de comportements et de violences sexistes par un plan d'action dédié.
- | Poursuivre le dialogue social sur l'égalité par le biais d'un suivi partagé de ce plan d'actions et par la proposition de formations sur le sujet.
- | Développer des actions en faveur d'une meilleure articulation des temps de vie, poursuivre le déploiement du télétravail et mettre en place une charte de la déconnexion.
- | Poursuivre le recensement des actions de promotion de la mixité auprès des usagers et travailler sur des indicateurs de suivi des politiques publiques mises en œuvre.
- | Sensibiliser les fournisseurs de la Région à cette démarche et leur demander des retours.
- | Communiquer en externe sur le déploiement de cette politique en s'assurant de la cohérence globale du plan d'action.