

**Rapport pour le conseil régional
DÉCEMBRE 2022**

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	5
Rapport - Actions mises en œuvre pour l'année 2022	6
Annexe 2 - Rapport sociale 2021 - Volet égalité femmes-hommes	49

EXPOSÉ DES MOTIFS

La Région Île-de-France mène depuis des années une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes avec une action très plurielle, structurée à l'échelle de l'ensemble du territoire francilien et s'appuyant sur un réseau de partenaires experts

Alors que 115 femmes sont mortes en France sous les coups de leur conjoint depuis le début de l'année 2022, alors que la tentation d'un retour en arrière sur la question des droits des femmes existe dans de nombreux pays, **la Région Île-de-France fait sienne la devise « Femme, Vie, Liberté »** portée par toutes ces femmes iraniennes qui se révoltent au péril de leur vie.

Malgré une mobilisation forte des élus et acteurs associatifs, **les disparités et inégalités entre les femmes et les hommes demeurent une réalité** forte dans notre région :

- Les franciliennes salariées gagnent en moyenne 18,5% de moins que les hommes en équivalent temps plein¹,
- Les femmes représentent 2/3 des étudiants de l'enseignement supérieur culturel, mais seulement 4 personnes sur 10 en emploi dans les professions culturelles. Elles gagnent près de 50% de moins que les hommes dans ce secteur,
- Près de 3 fois plus de femmes (18%) que d'hommes (6%) sont à temps partiel²,
- 83% des familles monoparentales sont des femmes seules avec des enfants,
- Seules 27% des entreprises créées en Île-de-France l'ont été par des femmes,
- La présidence des ligues sportives franciliennes est assurée à plus de 80% par des hommes,
- Au lycée, la part de jeunes femmes en spécialité Numérique et Sciences Informatiques n'atteint que de 2,9%,
- Les violences conjugales sont plus élevées en Île-de-France (10,9%) que sur l'ensemble du territoire (9%),
- Les avances et agressions sexuelles envers les femmes sont plus importantes en Ile-de-France (3,9%) que sur l'ensemble de la France métropolitaine (1,9%),
- Plus d'1 Francilienne sur 4 (25%) déclare avoir subi du harcèlement ou des violences sexistes et sexuelles dans les espaces publics au cours de l'année³,
- 58% des Franciliennes âgées de 20 à 24 ans déclarent au moins un fait de violence dans l'espace public⁴.

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**, de lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles, en déployant une stratégie et des politiques **transversales** visant à toucher l'ensemble des secteurs d'intervention (éducation, santé, prévention, lutte contre les violences, formation, etc.) et à **mobiliser des moyens importants**.

Cette ambition, de faire de l'Île-de-France un modèle en matière d'égalité femmes-hommes se

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

2 INSEE, 21 indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes 2021.

3 Enquête Virage – Violences et rapports de genre, 2020, Centre Hubertine Auclert, Institut National d'Etudes Démographiques

4 Id.

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 les agents notamment au travers de la démarche de labellisation, confortée en 2022 dans le cadre d'un audit intermédiaire.

Pour mener à bien ces politiques, la Présidente de Région, Madame Valérie PECRESSE, a décidé de nommer auprès d'elle une déléguée spéciale en charge de l'égalité femmes-hommes, Madame Charlotte BAELDE. 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. Monsieur Othman NASROU, Vice-président chargé de la Jeunesse, de la Promesse républicaine, de l'Orientation et de l'insertion professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, intervient également, dans le cadre de sa délégation, en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le présent rapport vise ainsi à **exposer l'ensemble des actions mises en œuvre pour l'année 2022** en la matière, 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 :

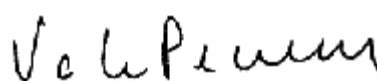
« Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de 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 ;
- 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.

Ce rapport présente ainsi les **actions menées en matière d'égalité femmes-hommes par la Région Île-de-France**, tant en qualité d'employeur qu'au travers des politiques publiques qu'elle met en place. **Il a également pour objectif d'établir l'état d'avancement des diverses préconisations émises précédemment. La volonté étant 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 PÉCRESSE

ANNEXES AU RAPPORT

Rapport - Actions mises en œuvre pour l'année 2022

SOMMAIRE

I.	<u>AFFIRMER ET RENFORMER SON ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES EN TANT QU'INSTITUTION</u>	3
1.	PROMOUVOIR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE : UNE VOLONTE INSCRITE AU CŒUR DES POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	3
2.	DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITE AUPRES DES AGENTS, DES ELUS ET ASSURER LA MIXITE DANS LES JURYS ET INSTANCES REGIONALES	5
3.	FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	7
4.	AMELIORER LA COMMUNICATION EN FAVEUR DE L'ÉGALITE AUPRES DES PARTENAIRES DU TERRITOIRE, DES USAGERS ET DES FOURNISSEURS	8
II.	<u>PROMOUVOIR L'ÉGALITE PRESSIONNELLE SUR LE TERRITOIRE</u>	9
1.	L'ACCOMPAGNEMENT DES CREATRICES D'ENTREPRISE ET LA VALORISATION DE L'ENTREPRENEURIAT AU FEMININ	9
2.	LA DIFFUSION DU LABEL HSR4R ET LE RECRUTEMENT DES CHERCHEUSES	11
3.	LE SOUTIEN A LA FEMINISATION DE FILIERES PROFESSIONNELLES	12
4.	LE SOUTIEN A L'EMPLOI DURABLE	12
5.	LE SOUTIEN AUX INITIATIVES PERMETTANT L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE (PROFESSIONNELLE / PRIVEE) VIA LES MODES DE GARDE INNOVANTS	13
III.	<u>DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITE ET FAVORISER UNE ORIENTATION NON STEREOTYPEE</u>	15
1.	LE SOUTIEN AU CENTRE HUBERTINE AUCLERT	15
2.	UN FINANCEMENT DES STRUCTURES FRANCILIENNES DE L'ÉGALITE	19
3.	LA VALORISATION DE PARCOURS DE REUSSITE	21
4.	LA DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITE AUPRES DES JEUNES	23
5.	LA PROMOTION D'UNE ORIENTATION NON STEREOTYPEE	25
IV.	<u>AMELIORER LE CADRE DE VIE DES FRANCILIENS</u>	27
1.	PROMOUVOIR L'ÉGALITE DANS LE SPORT	27
2.	FAVORISER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC	29
3.	SOUTENIR LES FEMMES EN DIFFICULTE	29
4.	ŒUVRER EN FAVEUR DE LA SANTE DES FEMMES	31
5.	FAVORISER L'ACCES AU LOGEMENT	32

V.	<u>LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES</u>	33
1.	LE SOUTIEN AU SECTEUR ASSOCIATIF	33
2.	UNE MOBILISATION CONTRE LE RISQUES DE LA PROSTITUTION ET LE DANGERS DU PORNO POUR LES JEUNES	35
3.	UNE ACTION EN FAVEUR DE LA SECURITE DES FEMMES	37
4.	LE SOUTIEN A L'ACCOMPAGNEMENT PERENNE	41

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

En 2022, elle poursuit son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes et conforte le **label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »** qui lui a été décerné par l'AFNOR le 1^{er} octobre 2020 pour une durée de 4 ans et qui a fait l'objet d'un audit intermédiaire en mars dernier.

Ce label constitue un des volets essentiels de l'**accord-cadre « Égalité femmes/hommes »** signé le 21 janvier 2017 entre la collectivité et les organisations syndicales. Accord qui vise l'exemplarité de la Région en matière d'égalité femmes/ hommes en tant que première région de France. 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...). De nombreuses mesures en découlent : formations des référents RH pour accompagner les managers dans les recrutements, lutte contre les discriminations, campagne d'affichage sur la mixité des métiers, organisations d'événements autour du 8 mars et du 25 novembre.

Ce plan d'action, formalisé dans le dossier de labellisation et validé en juillet 2019 par le comité technique paritaire après une concertation soutenue avec les organisations syndicales, décline **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.

Le plan d'action déployé fait l'objet d'un suivi régulier auprès des organisations syndicales et des instances paritaires.

Lors de l'audit intermédiaire de l'AFNOR, l'ensemble du travail déjà réalisé par les services régionaux a été salué par les auditeurs. Il se poursuit notamment sur les marchés publics de la Région et l'attention des fournisseurs appelée sur la question de l'égalité.

1. Promouvoir l'égalité professionnelle : une volonté inscrite au cœur des politiques de gestion des ressources humaines

La Région s'attache à promouvoir l'égalité professionnelle au travers d'un ensemble d'actions, aux différentes étapes de la vie de ses agents :

Dans sa politique de recrutement, elle a mis en place des mesures visant **sécuriser le processus afin d'éviter tout biais de genre** :

- Un soin particulier est apporté à la rédaction des annonces de manière à ne pas induire de biais de genre.
- Les managers sont 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.
- Le logiciel de recrutement permet d'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.

Une attention particulière est portée à la rémunération des nouvelles recrues en vue d'une parfaite 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 €.

La même attention est portée lors des réévaluations triennales des collaboratrices contractuelles.

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

Dans sa politique de gestion des carrières, la Région s'attache également à favoriser **un égal accès à la promotion et aux avancements de grade**. Cette action débute dès l'entretien professionnel, celui-ci ayant 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 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 mesures spécifiques seront mises en place afin d'accompagner les femmes volontaires.

Équilibrer la représentation femmes-hommes dans les métiers peu mixtes et favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité constituent également des enjeux forts de mixité pour la collectivité.

- Ainsi, 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. En effet, certains grades sont très masculinisés tels que « Agent de maîtrise » - 83 à 85 % d'hommes – ou « technicien » – 80 % d'hommes- et il convient de favoriser l'égalité dans toutes ses dimensions (accès aux promotions, politique salariale...).
- Une campagne d'affichage a été réalisée dans les lycées à l'automne 2021 afin de sensibiliser à la mixité des métiers.
- 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 parrainages/marrainages ou des ateliers à l'image de celui organisé, le 24 novembre dernier, à l'attention des agentes en poste de responsable de service et adjointe « Femmes, osez les postes à responsabilité ». Le Campus travaille également sur un projet d'animation d'un réseau de femmes encadrantes.

En matière de formation :

- Une vigilance est accordée aux conditions matérielles d'accès : horaires, durée et distance du lieu de travail. Pour certains métiers, le e-learning été développé dans cette optique.

- Le sujet de l'égalité professionnelle est intégré dans les formations de management, notamment pour les primo-encadrants.
- Un focus est mis sur le retour de congé longue durée lié à la parentalité.

L'analyse du bilan social démontre les préoccupations constantes de la Région en matière d'égalité femmes-hommes. Les données annexées résultent du bilan social 2021, présenté au Comité technique. Celles de 2022 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. Diffuser une culture de l'égalité

... auprès des agents

La Région s'attache à **sensibiliser l'ensemble des agents et rendre visible la démarche d'égalité.**

En 2022, une série d'événements a été organisée autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes et du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, afin d'aborder la question et de sensibiliser les agentes et les agents par différentes animations.

Du 7 au 11 mars 2022, un programme d'animation complet a été proposé à l'occasion de la semaine de l'égalité femmes-hommes : quiz « ces grandes inconnues » mettant en valeur des femmes hors du commun ; découverte du guide de communication interne pour une égalité renforcée entre les femmes et les hommes ; théâtre-forum « je voulais juste un rapport » suivi d'un débat visant à sensibiliser sur des agissements qui peuvent être caractérisés comme du harcèlement sexuel ; mise à disposition d'une boîte à outils et conférence « les mécanismes de l'invisibilité des femmes au travail ».

Du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) au 10 décembre 2022 (journée internationale des droits humains) a été proposée la troisième édition de la Quinzaine Orange. Cette quinzaine de jours dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes a vu se succéder différents événements : conférence et exposition sur le cyberharcèlement, conférence dédiée aux managers des lycées et du siège « *Repérer, signaler, accompagner : le manager face aux violences conjugales et intrafamiliales* », campagne d'affichage dans les lycées, deux ateliers d'auto-défense dans les transports, diffusion de deux vidéos « *La mécanique sexiste* » et « *C'est quoi le sexisme ? Quel lien avec les violences ?* », projection du documentaire « *Traquées* » suivie d'un débat sur le phénomène de l'emprise, renforcé par les outils numériques, mise à disposition d'une boîte à outils compilant des ressources ayant trait au sexisme et aux violences faites aux femmes,



La communication interne se fait le relai de toutes les actions menées auprès des agentes et des agents grâce au site intranet qui regroupe de très nombreuses informations ressources.

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

Pour lutter contre toutes formes de comportements et violences sexistes, la Région a mis en place un numéro de téléphone (Tél : 0153857999) et un mail violencessexuellesetsexistes@iledefrance.fr dédiés. Elle prévoit de proposer, à partir de 2023, une cellule d'écoute externalisée sur le harcèlement sexuel, 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 nouveau dispositif pour le porter à connaissance des agents.

... auprès des élus

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. Dans ce cadre, la Commission d'éthique régionale a organisé cette formation sur trois créneaux, au choix des élus, et le Centre Hubertine Auclert a assuré celle-ci en mode mixte (présentiel/distanciel) les 16 et 29 novembre 2022 et doit encore intervenir le 10 janvier 2023.

...et assurer la mixité dans les jurys et instances régionales

La Région encourage enfin **la constitution de jurys, d'instances de représentation, de conseil ou d'aide à la décision tenant compte du principe de mixité**. Il en est ainsi :

- **du conseil Régional des jeunes**, instance consultative, qui est composée de 128 jeunes, comprenant 64 femmes et 64 hommes de 16 à 26 ans issus de toute l'Île-de-France et représentant 4 collèges : lycées, enseignement professionnel, enseignement supérieur, vie active. Désignés pour 2 ans, les membres 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.
- **du Conseil Scientifique Régional** qui joue à la fois un rôle d'évaluation des projets et d'avis sur la pertinence scientifique et des orientations sur les politiques régionales de développement, de la recherche et de l'innovation. Sa composition a été faite en tendant au principe de parité et en fonction de la qualité scientifique des personnalités. Neuf femmes, sur vingt membres au total, siègent dans le CSR renouvelé fin 2021.
- La Région a instauré **des jurys paritaires dans le domaine culturel** : le dispositif Forte par exemple, Fonds régional pour les talents émergents, avait pour son édition 2022, un jury composé de 7 hommes et 13 femmes qui a récompensé 19 femmes artistes et 19 hommes. Ce dispositif **récompense également des œuvres féminines et propose un accompagnement** des jeunes artistes en voie de professionnalisation.
- **des jurys scientifiques** mis en place dans le cadre d'appels à projets de la recherche et du transfert de technologie, afin de proposer une sélection de projets au vote des élus régionaux. Ceux-ci sont paritaires, voire comportent plus de femmes que d'hommes. Ces jurys de personnalités reconnues concernent notamment les appels à projets SESAME, Chaires Sciences Humaines et Sociales, Prix des Innovateurs en santé, Culture scientifique, Pepite start'up.

Le jury du Prix des Innovateurs 2022

- Présidente : Béhazine Combadière,
- Nora Benhabiles,
- Hélène Chautard,
- Julien Ettersperger,
- Pascal Augé,
- Anta Gkelou,
- Catherine Boule.



3. Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

La Région s'attache à permettre à chaque agent de mieux articuler sa vie privée et sa vie professionnelle, en particulier quand il est parent.

S'agissant des modalités de temps de travail, au siège, 91% des agentes et agents ont choisi la modalité M4 (39 h10 travaillées sur 5 jours compensées par 2 jours de récupération par mois travaillé).

Dans les lycées, le règlement du temps de travail en vigueur depuis 2018 vise la prise en compte des spécificités du temps de travail en lien avec les périodes d'activités et les périodes de fermeture des EPLE. L'analyse genrée des répartitions femmes-hommes au sein des équipes du matin et du soir permet de prévoir des adaptations d'horaires.

Le télétravail continue à être encouragé afin de répondre à la conciliation des temps de vie. La crise sanitaire a largement contribué à son déploiement. Véritable révolution, le télétravail a néanmoins certains effets de bord en matière d'égalité femmes-hommes. Le 15 mars 2022, le Centre Hubertine Auclert a présenté son étude sur l'impact du télétravail sur l'égalité femmes-hommes réalisée à la demande de la Région. Celle-ci met en évidence l'importance de la définition d'un cadre et d'une approche genrée du télétravail et de ses effets pour en faire un outil au service de l'égalité femmes-hommes. Des recommandations sont formulées à différents niveaux : au niveau stratégique des organisations, au niveau opérationnel dans le cadre des différentes politiques internes (dialogue social, prévention des risques ou accompagnement au changement), et plus finement autour des problématiques concrètes de la pratique du télétravail pour neutraliser certains biais impensés renforçant les inégalités.

Quelques exemples de recommandations formulées : veiller à l'inclusion numérique et l'égalité d'accès aux équipements TIC, assurer une multi-spatialité choisie et non subie en offrant par exemple des alternatives au télétravail à domicile, former aux nouvelles missions du management à distance...

Dans le cadre de la **démarche d'évaluation des risques professionnels**, des visites de sites et des observations terrain ont été réalisées en 2022, afin d'identifier et d'évaluer les risques auxquels sont exposés les agents de la Région lors de l'exercice de leurs missions. Il ressort des premiers résultats que l'organisation proposée aux agents leur assure, notamment via le télétravail, une **très bonne conciliation vie professionnelle / vie personnelle**. Seuls 27% des agents régionaux pointent une difficulté sur cette thématique.

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.

En matière de parentalité :

- La Région a mis en place un guide spécifique qui regroupe l'ensemble des informations utiles aux agents, et en particulier les implications des congés maternité et parentaux sur la carrière et la retraite.
- Les encadrants se doivent d'effectuer un entretien de retour de congé lié à la parentalité.
- 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, ...).

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

La Région favorise **une approche intégrée de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques** qu'elle développe. 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. Une enquête est réalisée chaque année afin de diffuser l'importance de mettre en place des indicateurs genrés dans les différents pôles et à tout le moins, de relever les éléments susceptibles d'alimenter le présent rapport.

La Région a adopté le 19 mai 2022 son **nouveau schéma de promotion des achats responsables** (SPASER) pour la période 2022-2028. Ce schéma détermine les objectifs de politique d'achat de la Région sur les volets économique, social et environnemental mais également éthique. C'est à ce titre que qu'il vise à promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers la commande publique.

Pour ce faire, il prévoit que des clauses visant à sensibiliser les titulaires à cette démarche soient introduites dans les marchés de la Région, notamment les délégations de service public, les principaux marchés de services ou de prestations intellectuelles ou encore les marchés de travaux.

La Région continuera à veiller au respect des interdictions de soumissionner liées aux discriminations ou au non-respect des politiques d'égalité, et à exiger une déclaration sur l'honneur attestant de la non-condamnation de l'entreprise pour le délit de discrimination (article 225-1 du code pénal) et pour infraction à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.1146-1 du code du travail).

En matière de communication externe, la Région a créé, sur son site internet, un onglet dédié à l'égalité femmes/hommes, enrichi et actualisé régulièrement. <https://www.iledefrance.fr/egalite-femmes-hommes>
Cette rubrique donne accès à de très nombreuses ressources d'informations sur l'action portée par la Région en matière d'égalité, et de lutte contre les violences faites aux femmes, et qui concerne de nombreux secteurs d'intervention : emploi, logement, santé, solidarité, enseignement supérieur... Ces ressources renseignent les publics sur les dispositifs, aides et appels à projet initiés par la Région. Elles ont aussi pour objectif de sensibiliser les publics à travers des articles d'illustration de terrain, des interviews de partenaires, d'association, des chiffres clés, des outils pratiques.

La rubrique valorise également l'action portée par les partenaires et organismes associés, elle-même relayée sur les réseaux sociaux. Ceux-ci permettent en effet diffuser l'information de la Région plus largement auprès de ses communautés.

Les moyens mobilisés recouvrent tous les canaux de communication et d'information de la Région Île-de-France : site web, réseaux sociaux, newsletter, écrans dynamiques du francilien, CRM, événements.

Cette communication passe également par l'organisation d'événements, à l'image du Trophée « Elles de France », destiné à valoriser l'action de Franciliennes remarquables.

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

1. 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 en volume d'Europe : elle est ainsi la première région de France avec 28 % des créations d'entreprises au niveau national. En 2021, 275 206 entreprises ont été créées en Île-de-France, soit +9% par rapport à 2020. 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 **37 168 créateurs d'entreprises de 2017 à 2021**, et ce à toutes les phases d'un parcours d'accompagnement coordonné : « ante création » pour préparer son projet, rechercher un financement ou piloter son activité en post-crédation sur les 3 premières années de vie de l'entreprise.

Toutefois, les femmes ne représentent que **32,3 % des créateurs d'entreprises** au niveau national (29% au niveau francilien). Ce constat a mené la Région à **agir en faveur de la parité** pour les bénéficiaires de ses dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprises. Ainsi, des objectifs ambitieux ont été fixés par la Région, soit la volonté que 50 % des porteurs de projet accompagnés au titre d'Entrepreneur #Leader soient des femmes. De fait, la part des femmes accompagnées au niveau régional a évolué de 47 % en 2020 à 52 % en 2021. Pour cela, les opérateurs du programme régional mettent en place des actions dédiées adaptées aux besoins des créatrices d'entreprises (sensibilisation, cercles de femmes, accompagnement en financement renforcé...).

En complément, la Région a soutenu en 2021 le programme « créatrices d'avenir » piloté par le réseau Initiative Île-de-France qui a permis d'accompagner 89 créatrices et de désigner 6 lauréates. 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, 1 000 femmes sont sensibilisées en direct (emailing, événements plateformes Initiative). Parmi elles, environ 80 projets de création ou de reprise d'entreprise en Île-de-France bénéficient d'une expertise et les porteuses sont informées sur les aides mobilisables. Enfin, une quinzaine de projets sont sélectionnés par un jury d'experts qui leur propose un programme spécifique d'accompagnement et 6 lauréates sont mises à l'honneur lors d'une cérémonie de remise de trophées devant l'écosystème entrepreneuriat.

Public concerné : 8 752 créateurs d'entreprises franciliens en 2021 ont bénéficié de l'accompagnement régional (dont 60 % de demandeurs d'emplois et 52 % de femmes environ)

	2020	2021
Total nombre de personnes accompagnées dans le dispositif régional /an	8 057	8 752
Total de Femmes accompagnées/an	3 817	4 557
Part des bénéficiaires femmes en %	47 %	52 %
Programme « créatrices d'avenir »	799 candidatures 80 créatrices nominées 6 lauréates	739 candidatures 345 candidatures éligibles 89 créatrices nominées et accompagnées 6 lauréates du concours régional

➤ L'élaboration d'un véritable plan d'action de l'entrepreneuriat des femmes

En parallèle de son dispositif phare Entrepreneur#leader, la Région met en place un certain nombre d'actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes :

- Adhésion des fonds d'investissements régionaux aux initiatives promouvant un meilleur accès des femmes au capital investissement (charte SISTA, Paris Region Venture Fund, charte France Invest pour le fonds InvESS).
Le Paris Region Venture Fund s'est engagé ainsi à mesurer la place du genre dans son portefeuille, à adopter des pratiques de recrutement et 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.
- Mise en œuvre de la parité dans les instances de représentation du Paris Région Business Club (PRBC),
- Soutien à des événements promouvant l'entrepreneuriat féminin et la présence des femmes dans la tech (Trophées Femmes en EA & en ESAT, Envi school, Think big her, Women's forum...),
- Soutien aux incubateurs en faveur des entrepreneures (Willa, la Ruche).

En 2022, la Région s'est engagée à renforcer sa mobilisation en faveur de l'entrepreneuriat des femmes en adoptant un plan d'actions dédié avec l'adoption de nouvelles mesures. Dans ce cadre, elle a réuni plus de 20 partenaires afin d'engager cette démarche autour d'un diagnostic de l'entrepreneuriat des femmes en Île-de-France. Trois ateliers sont organisés en vue de l'élaboration de ce plan d'actions qui sera présenté lors des **Assises de l'entrepreneuriat des femmes prévu début 2023.**

➤ Les étudiantes entrepreneures des PEPITE

La Région s'appuie sur les pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat (PEPITE) afin d'accompagner dans leurs parcours de création d'entreprise les étudiantes et étudiants qui ont obtenu le Statut National d'Etudiant Entrepreneur, depuis la sensibilisation à la création et à la formation à l'entrepreneuriat.

Dans le cadre de ses programmes spécifiques, la Région accorde une attention particulière aux projets portés par des étudiantes et inscrit cette priorité dans ses critères de sélection des projets.

Le programme régional **PEPITE Start'up Île-de-France** accompagne et accélère sur 6 mois les projets d'étudiantes et étudiants entrepreneurs issus des 8 PEPITE franciliens. Le financement régional profite à deux promotions de 40 étudiantes et étudiants (soit une vingtaine de projets) par an accueillies à Station F. La subvention de la Région permet une réduction de 50% sur le prix du programme opéré par Schoolab. 418

étudiantes et étudiants entrepreneurs ont été accompagnés sur les 5 années du programme (10^e promotion en 2022), dont 35% de femmes. Une parité de 50% a été atteinte pour la 8^{ème} promotion.

Les **prix PEPITE Île-de-France** valorisent les meilleurs projets de création d'entreprises des étudiantes et étudiants, issus des PÉPITE franciliens qui bénéficient en récompense de 2 000€. En 2020-2021, 74 projets ont été récompensés, dont 43% d'étudiantes (214 prix au total depuis 2017).

Lors des **Rendez-vous Experts Région x Pepite de 2022**, ce sont plus de 200 rendez-vous individuels en ligne qui ont été tenus par les agents de la Région auprès des porteurs de projets permettant un accès privilégié aux aides de la Région et des conseils adaptés. Pour la première édition en 2022, sur les 208 rendez-vous Experts Région x Pepite organisés, 38% des start-up participantes étaient cofondées par des femmes.

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

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 Île-de-France pour permettre au plus grand nombre de créer son propre emploi en lançant son entreprise et ainsi s'insérer professionnellement. Pour la période 2019-2021, l'activité de l'Adie a pu être significativement augmentée grâce au financement de **4 000 microcrédits supplémentaires**. Ce qui a permis de faire évoluer la part des habitants accompagnés en QPV **et de soutenir l'activité par les femmes à hauteur de 50 % des projets**. Compte tenu de la crise sanitaire, ce dispositif a été prolongé d'une année.

Ainsi en 2022, le nombre de microcrédits accompagnés dans ce projet spécifique a été de 1 154 projets de création financés qui se répartissent entre 580 projets en QPV et 524 projets portés par des femmes soit **45% des projets**.

2. La diffusion du label HSR4R et le recrutement des chercheuses

Dans le cadre de ses différents programmes de soutien à la recherche, la Région vise à répondre et appliquer au mieux la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), destinée à améliorer les pratiques des organismes et établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de condition de travail des chercheurs.

Ce label délivré par la Commission européenne, s'appuie sur la [charte européenne du chercheur et sur le code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) publiés en 2005.

L'un des objectifs est de rendre l'Europe plus attrayante pour les chercheurs et de renforcer la participation des femmes chercheuses en favorisant la mise en place des conditions nécessaires pour des carrières plus durables et plus attractives pour elles en R&D.

Ainsi, dans le cadre de son programme Paris Region fellowship, la Région Île-de-France qui bénéficie pour la période 2021-2025 du soutien de l'Union européenne (H2020-MSCA-COFUND - Actions MARIE SKŁODOWSKA-CURIE) a veillé à appliquer l'ensemble des principes HRS4R lors du lancement de ses appels à projets 2021 et 2022 et à tendre vers la parité femmes-homme pour le recrutement des 52 chercheuses et chercheurs (temps plein sur 2 ans) résidant à l'étranger.

Au final, 44,5% des postdoctorants recrutés sont des femmes.

3. Le soutien à la féminisation de filières professionnelles

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 la suite d'une concertation menée avec les professionnels du spectacle vivant en Île-de-France, à travers des réunions plénières et des ateliers thématiques sur la diffusion et l'accompagnement des équipes artistiques notamment, la Région a créé en 2019 un **dispositif d'aides à la diffusion des œuvres dans le domaine du spectacle vivant**.

Ce dispositif prévoit un critère favorisant la présence d'artistes femmes sur les plateaux.

L'attention particulière portée à la place des femmes dans le secteur du spectacle vivant a permis de nouveau en 2022 de faire progresser la part des aides attribuées à des directions artistiques féminines concernant l'aide à la diffusion, avec une majorité de projet portés par une ou plusieurs femmes (58,3 %, contre 40 % en 2021). En y ajoutant les projets dont la direction est mixte, ce taux passe même à 71,7 % (49 % en 2021).

Les montants des aides attribuées reflètent également toute l'attention portée par la Région aux projets portés par des femmes, avec des montants d'aides minimum et maximum plus élevés (fourchette d'aide comprise entre 3.500 € et 25.000 € versus 3.000 € et 20.000 € pour les projets portés par un ou plusieurs hommes).

Toutefois, les projets portés par une direction artistique uniquement masculine ou mixte bénéficient encore en moyenne de montants plus élevés que ceux portés uniquement par des femmes (10.412 € en moyenne pour les projets portés par un ou plusieurs hommes, 9.481 € pour les projets portés par des équipes mixte, 8.509 € en moyenne pour les projets portés par une ou plusieurs femmes).

En 2023, la Région s'attachera à travailler sur la féminisation d'autres secteurs, par lesquelles les métiers de la sécurité en lien avec les JOP 2024, le secteur de la gastronomie ou encore le secteur agricole, en vue d'élargir le vivier de renouvellement, de consolider le modèle familial et d'éviter le morcellement.

4. Le soutien à 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 et à la formation professionnelle, dont les femmes sont bénéficiaires.

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

D'après les données 2022, 73,4% des bénéficiaires des dispositifs dédiés à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) sont des femmes.

Le public féminin recourt en effet très largement à la VAE pour valoriser l'expérience acquise et 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.

➤ Favoriser l'égalité professionnelle et l'emploi durable par la formation professionnelle

Dans le cadre de ses appels à projets PRIC, la Région Île-de-France soutient depuis plusieurs années des initiatives spécifiquement dédiées aux femmes.

Quelques exemples de projets retenus :

- **Social Builder projet** (subvention de 0,625 K€) : une initiative qui vise à favoriser la mixité et l'égalité femmes-hommes dans les métiers du numérique et dans l'entrepreneuriat par des actions d'accompagnement et de formation auprès des femmes, des réseaux et des entreprises.
- Le projet **DesCodeuses** (subvention de 0,630 K€) : une aide à l'insertion des femmes des quartiers prioritaires par la mise en place d'ateliers d'entraide et de formations dans les métiers du numérique.
- **Du Pain et des Roses** (subvention de 0,221 K€) : l'objectif de ce projet est de rendre accessible, à des femmes éloignées de l'emploi, une formation professionnalisante, certifiante et responsable d'assistante fleuriste.

Une attention particulière est portée aux entrées en formation du public féminin.

*Exemple du **Programme Régional de Formation pour l'Emploi (PRFE)** qui propose des formations qualifiantes destinées aux demandeurs d'emploi franciliens :*

L'objectif de ce programme, décliné sur 17 domaines d'activité, est de permettre un retour à l'emploi rapide et durable à l'issue de la formation. Les publics accueillis (sur l'année 2021-2022) se répartissent entre 46 % de femmes et 54 % d'hommes.

Les proportions sont néanmoins variables selon le domaine de formation choisi par les demandeurs d'emploi avec des écarts notables sur les secteurs traditionnellement masculins comme le BTP, l'électricité/électronique ou encore la maintenance de véhicules. A l'inverse, certains domaines sont largement féminisés comme ceux du sanitaire et social (91%), la coiffure et l'esthétique (95%) ou les métiers du tertiaire administratif (80%).

Dans sa communication, la Région tente de déconstruire certains préjugés et d'assurer, notamment aux jeunes femmes, que les formations dans les domaines traditionnellement masculins leur sont également accessibles. Dans le cadre de sa dernière campagne digitale sur les domaines de l'industrie, du BTP et de l'hôtellerie-restauration-tourisme, les visuels ont ainsi été conçus avec des personnages féminins et masculins. Par ailleurs, la diffusion du témoignage vidéo d'une stagiaire en formation dans l'industrie pharmaceutique répondait à ce même objectif de progression vers l'égalité professionnelle en faisant évoluer les représentations sexuées liées aux métiers.

➤ **Centres de Formations d'apprentis : introduction de critères spécifiques dans le cadre du dispositif de majoration des coûts contrats**

La loi du 5 septembre 2018, réformant la politique d'apprentissage, prévoit que les organismes de formation - centres de formation d'apprentis (OF-CFA) sont désormais financés non pas par subvention globale mais au contrat d'apprentissage et donc en fonction de leur activité.

Depuis mars 2020, la Région a voté la mise en place d'un dispositif de majoration des coûts-contrats qui permet d'accompagner le développement de l'apprentissage en soutenant les organismes dispensant des formations en Île-de-France et répondant à différents objectifs régionaux.

Dans le cadre de la campagne de financement, les différentes demandes éligibles sont classées, pour chaque formation, selon leur niveau de compatibilité avec les priorités régionales. Afin de privilégier les organismes ayant mis en place des mesures favorisant la mixité et/ou l'égalité femmes/hommes, un critère spécifique a été introduit.

5. 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. Le soutien aux modes de garde innovants favorisant une meilleure articulation des temps de vie a, en effet, 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 Île-de-France, Région Solidaire » a adopté une politique la Région d'intervention en matière de petite enfance, illustrant 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, 6 M€ millions d'euros en investissement ont été consacrés à la création de près de 50 projets de micro-crèches, multi-accueils, maisons d'assistants maternels, et de plus de 1.400 berceaux.

Par ailleurs, une diversité de projets a été soutenue pour les familles vulnérables et monoparentales, composées à 85% de femmes et de leurs enfants, ainsi que pour les 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 depuis 2020 à hauteur de près de 0,3 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 ou celles consécutives à la séparation (rendez-vous médicaux ou de réinsertion professionnelle).

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.

En 2022, le projet a essaimé avec la création d'un second établissement à Rambouillet, soutenu en mai 2022 à hauteur de 148 k€. La micro-crèche, située à 300 mètres du Commissariat et de la Gendarmerie ainsi qu'à 700 mètres du Centre Hospitalier, réservera un berceau dédié à l'accueil occasionnel d'enfants dont la mère a besoin de pouvoir effectuer plus aisément ses démarches sans se préoccuper de la garde de son enfant.

¹ Rapport CR 2018-024

III - Diffuser une culture de l'égalité et favoriser une orientation non stéréotypée

Le soutien de la Région Île-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. Notamment via le soutien au Centre Hubertine Auclert (CHA) ou encore le financement direct des acteurs locaux.

1. Le soutien confirmé au Centre Hubertine Auclert

Le Centre Hubertine Auclert, organisme associé de la Région Île-de-France créé en 2009 et présidé par Madame Marie-Pierre BADRE, est le 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 CHA.



La Région a signé avec le Centre Hubertine Auclert une convention triennale 2021-2023 posant le cadre de la relation partenariale ainsi qu'un soutien financier annuel de 0,850 M€ et la mise à disposition de locaux.

Plusieurs actions impactantes ont ainsi pu être menées en 2022 :

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

Le centre confirme, en 2022, 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 2022, le Centre a accompagné à ce jour 600 initiatives et a organisé 50 formations à destination des acteurs locaux de l'égalité sur les 11 premiers mois de l'année.

Il a, par ailleurs, **été acteur d'une véritable éducation à l'égalité** par le biais de 113 appuis à des établissements scolaires et aux professionnels de l'éducation et via 31 interventions extérieures.

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

Le CHA joue un rôle prépondérant 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'événements.

➤ La publication de rapports et études

Le Centre Hubertine Auclert a publié plusieurs études et rapports en 2022. La réalisation d'une autre étude a par ailleurs été entamée, pour une publication fin 2023.

A l'occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le CHA a présenté le 15 mars 2022, son étude sur l'impact du télétravail sur l'égalité femmes-hommes réalisée à la demande de la Région. Intitulée « **Télétravail et égalité femme-homme : état des lieux, enjeux et recommandations** », celle-ci met en évidence l'importance d'une approche genrée du télétravail car il peut induire certains biais.

Le 20 mai 2022, le centre présente, à l'occasion de sa publication, son étude sociologique intitulée « **Étude sur les freins à l'accès des filles aux filières informatiques et numériques, une enquête longitudinale dans cinq lycées franciliens** ». Fruit d'un travail de trois ans durant lesquels furent conduit des centaines d'entretiens avec les élèves et le personnel éducatif et enseignant ; l'étude propose diverses recommandations pour augmenter la part de filles dans ces filières, améliorer l'accompagnement des élèves, et mieux former les acteurs et actrices de l'Education Nationale aux enjeux liés aux inégalités filles-garçons. Pour répondre directement aux enjeux soulevés par cette étude, une campagne de sensibilisation à destination des lycées en Île-de-France autour de l'orientation a été lancée, intitulée « #MaVoieMonChoix » : voir détails page 20.

Le 10 octobre 2022, le Centre Hubertine Auclert présente son rapport « **Former les forces de sécurité à l'accueil des femmes victimes de violences conjugales : bilan du projet régional de formation 2021-2022** ». Ce rapport dresse le bilan du projet de formation des forces de sécurité (police nationale, gendarmerie, polices municipales) à l'accueil, au recueil de la parole et à l'orientation des femmes victimes de violences conjugales en Île-de-France, projet financé par la Région Île-de-France. Plusieurs préconisations accompagnent l'analyse. Pour un détail des résultats, voir IV. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.

Par ailleurs, le CHA a entamé dans le courant de l'été 2022 la réalisation d'une nouvelle étude sur les cyberviolences sexistes et sexuelles au sein des établissements scolaires franciliens. Il s'agit de la mise à jour et de l'élargissement d'une étude réalisée en 2016, notamment pour y actualiser les données disponibles et y inclure les cyberviolences envers les élèves LGBTQI+.

➤ L'organisation d'événements

L'organisation de colloques et d'événements, **vecteurs de sensibilisation des acteurs de l'égalité**, a également constitué une part de l'action du Centre. À ce titre, **5 événements ont été organisés en 2022**, à côté des échanges de pratiques et des webinaires organisés en visio conférence.

- À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2022, le Centre Hubertine Auclert a organisé le 15 mars un événement autour de la publication de son étude sur l'impact du télétravail sur l'égalité femmes-hommes intitulé « **Télétravail : levier d'égalité ou double peine ?** » dans l'auditorium de la Région Île-de-France
- Le 20 mai 2022, s'est déroulé au sein du lycée Léonard de Vinci de Levallois-Perret un événement intitulé « **Les freins à l'accès des filles aux filières informatiques et numériques du lycée** » à l'occasion de la parution de son étude sociologique éponyme.
- Le 4 octobre 2022, le centre a organisé la **6^{ème} édition de la journée du réseau Territoires franciliens** pour l'égalité réunissant une centaine de collectivités de toute la France dans l'hémicycle de la

Région Île-de-France . Un forum des associations a été proposé sur le temps du midi pour produire des synergies entre collectivités et associations expertes de l'égalité et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

- Le 15 novembre, **la journée annuelle des référents égalité filles-garçons des établissements de secondaire franciliens** a été organisée afin de réfléchir à l'amélioration du climat scolaire et la prévention des violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes ou encore de poursuivre la promotion de l'égalité par et dans les choix d'orientation.

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 4 045 outils référencés dans l'Égalithèque sur son site internet.

➤ Des campagnes d'information et de sensibilisation

Des outils dédiés sont également mis à disposition des collectivités franciliennes, des établissements scolaires et du réseau associatif, chaque année.

En 2022, le Conseil Régional d'Île-de-France et le Centre Hubertine Auclert diffuseront dans tous les lycées d'Île-de-France une nouvelle campagne de sensibilisation pour favoriser la mixité et l'égalité dans le choix d'orientation des filles et des garçons. Alors que le principe d'égalité entre les filles et les garçons est inscrit dès l'école primaire, la persistance de stéréotypes de genre tout au long de leur scolarité induit des différences en matière de parcours et de réussite, de choix d'orientation et de poursuite d'études. Ces différences sont des facteurs d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, notamment salariales.

Intitulée #MaVoieMonChoix, la campagne a pour principal objectif de **déconstruire auprès des adolescentes et adolescents les stéréotypes sexistes qui entravent leurs parcours d'orientation**, en ouvrant le champ des possibles et en valorisant des modèles non stéréotypés de professions.

Diffusée début décembre 2022, elle est composée de 4 affiches, d'une carte et d'un site internet ressources pour les élèves et d'une brochure à destination du personnel éducatif et enseignant. Elle invite les élèves à s'affranchir des injonctions et des idées reçues produites par leur entourage, à travers une tonalité humoristique et un slogan émancipateur : « Une orientation réussie, c'est celle que JE choisis ». Elle sera également relayée par des influenceurs sur les réseaux sociaux et diffusée dans le Transilien.

Le Centre Hubertine Auclert organise également en partenariat avec ONU Femmes France **le concours Ton Podcast pour l'Égalité** depuis 2020. Premier concours féministe à destination des 14-18 ans, il a pour objectif de les inciter à s'emparer des sujets liés au sexisme à travers un podcast de 3 à 5 minutes. Lors de l'édition 2021-2022, 100 podcasts issus à la fois d'établissements scolaires partout en France et autres initiatives individuelles ont fait de ce concours un outil pédagogique unique pour la diffusion d'une culture de l'égalité femmes-hommes auprès d'un public jeune.

➤ 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. ;
- **Un nouveau cycle d'ateliers sur les cyberviolences sexistes et sexuelles** a été proposé à destination des professionnels spécialisés dans la prévention et/ou l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles.
- **Une exposition a été produite sur les cyberviolences**, dédiée aux établissements scolaires et collectivités

- Un nouveau guide pour « **Accompagner et protéger les mineures en situation prostitutionnelle ou en risque de l'être** » à destination des professionnels en Île-de-France ayant pour but de leur permettre une meilleure identification des ressources locales pour accompagner ces situations et mettre en place des actions de prévention.

➤ L'outillage des établissements scolaires

- Un cycle de webinaire sur l'éducation à l'égalitaire a été lancé en septembre 2022.
- Le 30 novembre, le centre a présenté son nouveau **guide pratique pour analyser les espaces scolaires du secondaire au prisme du genre** et ainsi mieux lutter contre les inégalités genrées au lycée et au collège. Les préconisations qui y sont développées s'adressent également aux acteurs et actrices en charge de l'aménagement des établissements scolaires au sein des collectivités.

➤ L'outillage des collectivités

Le Centre anime le réseau Territoires franciliens pour l'égalité qui rassemble près de **121 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 2022, 11 rencontres** dédiées à des échanges de pratiques ont été organisées dont un cycle sur l'égalité professionnelle **avec le CIG de la petite couronne** qui se poursuit depuis 2021, une coanimation **des commissions égalité femmes-hommes de l'AMIF** et un groupe de travail sur **l'égalité dans la commande publique avec le GIP Maximilien**.

Une trentaine de formations ont été animées dans les collectivités : l'ensemble des encadrants du CIG de la petite couronne ont été par exemple formés à l'intégration des enjeux de l'égalité dans leurs pratiques managériales.

Parmi les 6 formations proposées aux collectivités en inter-organisations, **une nouvelle formation a été conçue sur l'aménagement égalitaire des espaces publics**.

Trois nouveaux outils ont été produits à destination des élus et agents des collectivités locales :

- Un guide méthodologique « **Evaluer les politiques locales d'égalité femmes-hommes : guide pratique à l'usage des collectivités et des EPCI** », qui vise à outiller les collectivités territoriales dans leurs démarches de développement et de structuration de leurs politiques d'égalité femmes-hommes. Il est centré sur les politiques publiques et la mise en œuvre de démarches spécifiques ou intégrées de l'égalité femmes-hommes et s'articule autour de trois grands questionnements : qu'est-ce que l'évaluation ? Pourquoi évaluer et quelle est la plus-value ? Et comment évaluer, avec quels outils, avec qui et quand ?
- Le livret « **Langage égalitaire, toutes et tous visible dans la langue !** » et particulièrement destinés aux élus et élues, est une introduction au langage égalitaire et à sa mise en pratique. Il est axé autour d'un état des lieux synthétique des enjeux autour du langage et de l'égalité femmes-hommes, ainsi que d'un mode d'emploi et d'une analyse de certaines expressions à utiliser.
- **Une exposition et un livret pour déconstruire les idées reçues sur l'égalité professionnelle dans les collectivités**, créés en collaboration avec le CIG Petite couronne pour une sortie en janvier 2023.

➤ L'outillage des associations

Le Centre anime et accompagne **le réseau des associations expertes sur les thématiques d'égalité femmes hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes en d'Île-de-France** et rassemble ainsi **148 associations membres**. L'action du centre vise à renforcer les fonctions support de ces associations en les accompagnant, les formant et les outillant et ainsi permettre au réseau d'être fonctionnel et pérenne et d'à son tour travailler en soutien aux autres réseaux de professionnels d'Île-de-France. En 2022, **2 formations**

technique et 6 formations thématiques interprofessionnelles ont été organisées à destination des associations, **un forum associatif** dans le cadre des journées TFE, et **5 rencontres** de temps d'échange. Le Centre a notamment développé **un cycle de Webinaire et temps d'échanges de pratiques à destination des associations** sur des thématiques techniques ou de fonction support.

➤ **L'outillage des Syndicats**

Le Centre anime **un réseau de syndicats qui rassemble 19 syndicats en Île-de-France**. A travers cette mission, le Centre accompagne et outille les syndicats pour intégrer à leurs pratiques les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2022 le centre a relancé le club des syndicats, temps d'échanges annuels pour échanger les bonnes pratiques et connaître les besoins des structures syndicales. Le centre a organisé **un temps d'échange et 3 sensibilisations** à destination des syndicats.

2. Un financement de structures franciliennes actrices de l'égalité

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

La Région 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 le résultat de représentations sexistes. **La distinction des deux objectifs poursuivis a permis une promotion plus aboutie de l'égalité femmes-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.

Pour l'appel à projets 2022, 5 priorités ont été retenues : l'emploi, le logement, les atteintes aux biens et aux personnes, le sport, la formation.

L'égalité femmes-hommes peut ainsi être soutenue notamment dans le cadre de la prévention et la lutte contre les stéréotypes dans le champ de la formation, en matière de promotion de l'entrepreneuriat féminin et pour favoriser la création d'équipes sportives féminines.

En 2022, la Région a voté des affectations d'autorisations d'engagement à hauteur de **0,322 M€** permettant de soutenir **15 projets portant sur l'égalité femmes-hommes**, parmi lesquels :

- la **FEDERATION NATIONALE DES CENTRES D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES** à hauteur de 15 000 € pour son festival « 50 heures pour l'égalité pour les droits des femmes »
- l'association **VELEDA** à hauteur de **14 500 €** pour son projet « histoire de femmes » visant à collecter des témoignages de femmes, notamment issues de milieu associatif, et à les valoriser et promouvoir, dans le cadre d'un recueil et d'une pièce de théâtre finale.
- l'association **FEMMES ET CINEMA** à hauteur de **5 000 €** pour la mise en place du concours de films « Regard de femmes » ;

➤ **Accroître les actions d'accompagnement et de formation visant 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 :

- La sensibilisation, la formation et l'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 des 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 Île-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
- L'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**.

➤ **Île-de-France prévention santé sida (CRIPS)**

Le CRIPS, soutenu par la Région en 2022 à hauteur de 2,795M€, s'attache au travers de ses interventions auprès des publics et professionnels, à promouvoir l'égalité H/F et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Quelques exemples d'interventions :

- **Programme Paroles d'ados** : Ce programme s'adresse aux lycéens, aux apprentis, aux jeunes en insertion et à leur entourage éducatif. Il s'articule autour de 5 grandes thématiques dont l'éducation à la sexualité. Sont abordées majoritairement les questions de rapport de pouvoir et consentement (70%) ainsi que d'égalité filles garçons (44%). Sur cette thématique, 875 jeunes ont été touchés en 2022.
- **Programme Jeunes engagés en santé** : le CRIPS accompagne via un suivi individuel régulier et des ateliers collectifs, durant huit mois, les personnes sélectionnées à la découverte de l'engagement en santé, sur des thématiques variées dont les sujets d'éducation à la sexualité et lutte contre les discriminations. Chaque promotion permet d'accompagner 25 jeunes sur leur projet en santé.
- **Programme d'accompagnement des ambassadeurs santé / Universanté** : Ce programme présent dans plusieurs universités franciliennes a été lancé en pleine crise Covid avec le soutien de l'ARS IDF. Très rapidement et à la demande des étudiants, les thématiques se sont élargies au-delà de la promotion des gestes barrières et de la vaccination, pour concerner de multiples sujets de prévention dont celui de la santé mentale ou encore la vie affective et sexuelle. Les nombreux étudiants volontaires à

devenir "ambassadeurs santé" sont ainsi formés en lien étroit avec les services de santé universitaire (SSU) aux interventions sur le terrain auprès de leurs pairs et au montage de projet.

Sur l'année universitaire 2021/2022, 122 étudiants ambassadeurs ont été formés (Saclay 91, Paris 13 Bobigny, PSL Paris, Campus G. Eiffel à Champs-sur-Marne, Upec à Créteil 94, UVSQ 78).

Cela a permis à des milliers de jeunes franciliens d'être sensibilisés et informés en éducation pour la santé.

- **Move'up** est un projet d'activité physique pour lutter contre les inégalités et impulser des changements grâce à des défis sportifs collectifs, et ce afin de déconstruire les stéréotypes liés au sport. Dans le cadre de cette démarche d'engagement pour le bien-être physique, psychique et social des jeunes, il est mis l'accent sur les inégalités femmes-hommes dans le sport. Les interventions se sont donc portées sur des établissements aux filières scolaires genrées, afin de lutter contre les inégalités et les discriminations dans la pratique sportive. En 2022, 15 classes issues de 5 établissements ont été concernées.

- **Rédaction du cahier engagé « égalité femmes - hommes »** : L'UNICEF France et le CRIPS se rejoignent sur la nécessité de vulgariser des notions clés comme le féminisme, les inégalités ou le genre, afin de promouvoir une société inclusive et respectueuse de la diversité.

Conçu comme un cahier de vacances, ce « cahier engagé » propose plusieurs jeux et exercices permettant de comprendre et d'identifier les stéréotypes de genre. Il s'agit pour les publics d'assimiler les impacts sanitaires et socio-éducatifs de ces inégalités et d'être en mesure d'intégrer les enjeux d'actualité autour des questions de genre et de féminisme.

Le cahier peut être aussi utilisé comme un support d'animation à destination de jeunes pairs souhaitant devenir des relais de prévention, mais aussi d'équipes éducatives en recherche d'outils adaptés pour travailler ces sujets. 3000 exemplaires ont été diffusés.

- **Access** : Ce programme a vocation à contribuer à l'amélioration du parcours de prévention en santé sexuelle des personnes migrantes en situation de vulnérabilités, en favorisant une entrée dans un parcours de soins.

Créé par le Crips et Ikambere, l'outil "Réponses pour elles" vise par exemple à faciliter l'acquisition de connaissances, d'autonomie et de capacités d'agir des femmes originaires d'Afrique subsaharienne.

- 40 ateliers d'estime de soi et santé sexuelle à destination des femmes migrantes,
- 18 ateliers de renforcement des capacités des bénéficiaires sur l'accès aux soins et aux droits,
- 2 ateliers d'échanges entre professionnels sur l'accès aux soins et aux droits avec participation active de ces derniers,
- 2 permanences check ta santé et créations de 2 jeux pédagogiques « accès aux soins et aux droits ».

3. La valorisation de parcours de réussite féminins



Chaque année, les Trophées EllesdeFrance récompensent des Franciliennes qui se sont illustrées dans leurs actions en faisant preuve d'innovation, de création, de solidarité courage et de dépassement de soi.

La cérémonie de remise des Trophées EllesdeFrance 2021 s'est déroulée le 8 mars 2022 au siège de la Région Île-de-France, à Saint-Ouen. 5 prix ont été attribués, au cours de la soirée, à des Franciliennes qui se sont

illustrées par leur esprit d'entreprise, leur créativité, leur action pour les autres et leur courage. Une soirée dédiée à Iryna Verechtchouk, vice-Première ministre de l'Ukraine et à toutes les femmes ukrainiennes.

Pour l'édition 2021, les prix suivants ont été décernés :

- **Le Prix de l'Innovation à Aurélie Jean.** Il vise à promouvoir l'esprit d'entreprendre des femmes franciliennes qui prennent le risque de se lancer, de faire avancer la recherche et de s'adapter aux évolutions de notre société.

Aurélié Jean est une scientifique numéricienne et entrepreneuse française spécialisée dans les algorithmes et la modélisation numérique. Le magazine Forbes l'a classée parmi les 40 Françaises les plus influentes de l'année 2019. En 2021, elle a cofondé DPEEX, une deeptech start-up en intelligence artificielle appliquée à la détection préclinique du cancer du sein. La docteure en sciences y a développé une technologie basée sur un algorithme capable de détecter un cancer du sein à partir de l'analyse d'une mammographie plus de 2 ans avant l'identification de la tumeur sur image.

- **Le Prix de la Création à Barbara Baptiste.** Il a pour but d'encourager les artistes féminines faisant de l'Île-de-France une « Terre de culture ».

Barbara Baptiste est une couturière qui célèbre cette année ses 30 ans dans la haute couture. Née en Haïti et arrivée en France à la fin des années 1970, cette mère de 2 enfants a passé 23 ans à la maison Lacroix avant de rejoindre, en 2010, les ateliers de haute couture Chanel. Elle y évolue aujourd'hui en tant que couturière hautement qualifiée et maître d'apprentissage. Des vêtements qu'elle a confectionnés ont notamment été portés par le mannequin Kendall Jenner, Lady Diana et des princesses des Émirats arabes unis. En 2019, elle a reçu la Médaille de reconnaissance professionnelle pour ses 30 ans de carrière, le Prix de l'Ambassade d'Haïti et le Certificat de tuteur « transmettre pour préserver » en reconnaissance de son travail qu'elle effectue avec passion.

- **Le Prix de la Solidarité à Laurence Fischer.** Il est destiné à valoriser les initiatives de femmes en faveur de la cohésion sociale, de la réussite et du respect d'autrui.

Laurence Fischer est ex-championne du monde de karaté et fondatrice de l'association Fight for Dignity. Ambassadrice pour le sport au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, l'ancienne spécialiste en combat kumite est fortement engagée en faveur de l'éducation par le sport. Depuis 2014, elle collabore avec la fondation Panzi, en République démocratique du Congo, auprès des femmes victimes de viols de guerre en leur permettant de pratiquer le karaté de manière pérenne. Elle a aussi mis en place un programme sportif et social spécifiquement adapté aux femmes victimes de violences. En parallèle, Laurence Fischer fait partie du club des Champions de la Paix de l'organisation internationale Peace and Sport, qui sont engagés en faveur du mouvement de la paix par le sport.

- **Le Prix du courage et du dépassement de soi : Nathalie Birimta.** Il a vocation à reconnaître la force et le courage de Franciliennes ayant bravé les obstacles pour vivre, vaincre et faire savoir.

Nathalie Birimta est présidente de la Fédération des mères combattantes. Son engagement fait suite au décès de son fils de 17 ans, tué à coups de couteau en 2018 dans une rixe entre 2 bandes rivales à Paris. Le collectif de mamans sensibilise aux violences entre jeunes et lutte contre le fléau des rixes. Il intervient dès qu'il est alerté qu'une rixe risque de se produire et diffuse un message de respect, de dialogue et de pardon.

- **Le Prix Simone Veil : Frédérique Martz.** Il met à l'honneur la femme francilienne de l'année, sa détermination et son dévouement à défendre une cause.

Frédérique Martz est cofondatrice et présidente du Fonds de dotation Institut en santé génésique et directrice exécutive de l'Institut Women Safe & Children, créé en 2014. Inédit, ce centre de prise en charge globale des femmes et enfants victimes de violences réunit en un même lieu médecine et justice (infirmières, juristes, gynécologues, médecins, psychologues, ostéopathes...). Ancienne manager d'une grande entreprise du CAC 40, Frédérique Martz est l'inventrice même du concept de soins pour les femmes victimes de

violences en leur permettant de se reconstruire dans un cadre bienveillant. En 2021, elle s'est fixé un autre objectif : face à des besoins globaux, apporter l'expertise de Women Safe & Children à d'autres femmes et enfants victimes, sur l'ensemble du territoire national, en ouvrant d'autres antennes (métropole et outre-mer).



4. Une diffusion de la culture de l'égalité auprès des jeunes

➤ Programme « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble »

Ce programme, mené en partenariat avec l'**ADRIC (Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté)** engage les lycéens dans une démarche de réflexion-action sur le sens et la fonction sociale des valeurs et **principes républicains** (liberté, égalité, dont égalité filles-garçons, fraternité, laïcité). Il s'agit de renforcer le dialogue autour de ces thèmes alors que les jeunes sont confrontés à des phénomènes de racisme, d'antisémitisme et des cumuls de discriminations, notamment celles liées à l'origine (réelle ou supposée), aux croyances et au sexe.

Le programme, ouvert aux élèves de la Seconde à la Terminale des lycées publics, lycées privés sous-contrat et établissements d'enseignement agricole relevant de la compétence de la Région, se décline en trois étapes, pendant le temps scolaire :

- préparation avec l'équipe pédagogique et éducative ;
- sensibilisation des lycéennes et lycéens sur les thématiques liées à la citoyenneté ;
- création d'un outil transférable dans le cadre d'ateliers réunissant plusieurs groupes d'élèves.

En 2021-2022, à la demande des établissements, le thème de l'égalité filles – garçons a principalement été abordé : tolérance, identités plurielles, enjeux de genre, lutte contre les discriminations, relations Filles-Garçons, égalité violences agies et subies, stéréotypes, vivre-Ensemble (affirmation de soi, image estime de soi, valorisation de soi, rapport à soi et aux autres).

433 lycéennes et lycéens et 65 membres des équipes éducatives de 8 lycées en ont bénéficié.

➤ Parcours citoyen, Liberté, égalité, laïcité

Le parcours, mené avec l'**association Femmes Solidaires**, vise à coconstruire une **culture de l'égalité et du respect** et nourrir le parcours citoyen des lycéennes et lycéens, via des débats autour de la lutte contre les

stéréotypes, l'analyse du continuum des violences, l'histoire des droits des femmes, l'invisibilité et la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons.

En 2021-2022, 207 jeunes lycéennes et lycéens et 16 membres des équipes éducatives de 6 lycées y ont participé.

➤ **Théâtre interactif pour la promotion des valeurs citoyennes dans les lycées**

Cette action menée avec l'**association Entrées de Jeu** vise à faire réfléchir et débattre entre eux des groupes élargis d'élèves (3 classes de même niveau – 100 jeunes), par le biais d'un jeu d'improvisation interactif au cours duquel les jeunes testent sur scène des propositions de résolution de situations problématiques en improvisant avec les comédiens et échangeant avec leurs pairs.

Les représentations sont prolongées dans l'établissement par des associations qui apportent des points de repère supplémentaires sur les sujets abordés et /ou par les enseignants référents des classes qui aident les élèves à poursuivre la réflexion.

Thématiques des débats théâtraux de prévention proposés :

- Vie Affective et Sexuelle : 8 représentations
- Cybersexisme : 3 représentations
- Inégalités filles/garçons : 2 représentations
- Harcèlement : 2 représentations
- Violence : 2 représentations
- Laïcité : 2 représentations
- Drogues : 1 représentation
- Discrimination : 1 représentation
- Décrochage scolaire : 1 représentation
- Bien-être / mal-être : 1 représentation

En 2021-2022, 27 représentations ont été réalisées pour 1 230 élèves de 18 lycées. 179 élèves de 4 lycées se sont inscrits sur le théâtre-forum dédié à l'égalité filles-garçons « A pied d'égalité ».

➤ **Actions pédagogiques dans le but de mener les jeunes vers une citoyenneté active et responsable**

Le projet mené par l'**association Mémoire 2000** propose :

- une projection mensuelle de films sur le racisme, les droits de l'homme, la laïcité, toutes les formes d'injustice et de discrimination
- un débat sur le thème choisi, animé par des experts invités.

En 2021-2022, 45 élèves de 2 lycées ont participé à une projection-débat sur les violences faites aux femmes avec le film « SYNGHE SABOUR » (Pierre de patience) d'Atiq Rahimi France – 2013.

2 971 jeunes filles ont ainsi été accompagnées en 2021/2022.

➤ **Lutter contre la précarité menstruelle des filles**

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes 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.

En milieu scolaire, **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 financiers².**

² IFOP-Dons solidaires, 2019

Afin de réduire ces inégalités qui affectent notamment les jeunes filles élèves dans les lycées franciliens, **la Région a lancé une expérimentation dans 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. **Composées de matériaux biologiques, sourcés, traçables**, les protections périodiques fournies répondent aux meilleurs standards sanitaires et écologiques disponibles actuellement.

En 2021, ce dispositif a été généralisé à l'ensemble des lycées publics d'Île-de-France et aux lycées privés sous contrat qui souhaitaient s'y inscrire.

Le lieu d'installation de ces distributeurs est laissé à l'appréciation des lycées et les frais de fonctionnement induits sont intégralement pris en charge par la Région. Des projets éducatifs autour des questions d'égalité, de santé et d'accès aux droits sont menées en complément 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 **améliore de façon concrète la condition d'études des jeunes filles**, en particulier des plus défavorisées, contribuant à réduire les inégalités entre les filles et les garçons, et celles entre territoires et entre les catégories sociales.

5. La promotion d'une orientation professionnelle non stéréotypée

➤ Le soutien aux initiatives associatives

Par le biais d'un appel à projets spécifiquement dédié à l'égalité femmes-hommes (présenté ci-après), la Région Île-de-France soutient les initiatives des divers acteurs locaux en matière d'égalité professionnelle, notamment :

- Le programme **STAR AND GO** de l'association **INCUBATEUR POUR ENTREPRENEURES INNOVANTES IDF** soutenu à hauteur de **5 000 €** pour **favoriser l'égalité femmes/hommes dans la création d'entreprise en Île-de-France**. Il propose des formations, des ateliers individuels et collectifs et un accompagnement des femmes à la création de starts up
- Le programme **Jump in Tech** en Île-de-France de l'association **BECOMTECH** soutenu à hauteur de **25 000 €** pour **répondre aux discriminations indirectes qui touchent les jeunes filles sur l'accès aux métiers du numérique**.

➤ Le dispositif Olympe

La Région Île-de-France **s'est engagée à renforcer**, via le dispositif Olympe, **le soutien à la réussite scolaire des filles**, notamment de 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...).

➤ **Le programme Paroles de chercheuses et de chercheurs**

Face à la baisse des élèves dans les filières scientifiques, ce programme a été mis en place pour les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022, afin de susciter des vocations auprès des lycéens et en particulier chez les lycéennes, souvent moins nombreuses dans ces filières.

100 interventions participatives de 2 heures effectuées par des chercheuses et chercheurs franciliens visent à faire découvrir la diversité des métiers de la recherche et des carrières scientifiques, qu'elles soient universitaires ou en entreprise.

Le chercheur présente aux élèves son parcours, la naissance de sa vocation, expose son métier, son activité au quotidien, la méthodologie qu'il met en œuvre, sa vision des enjeux de la recherche vis-à-vis de la société, etc. Cette parole contribue à renforcer la connaissance des disciplines, filières et professions des domaines des sciences et de la recherche. 100 interventions annuelles ont été réalisées depuis 2020 par 47 % de femmes, avec 5 723 élèves touchés dont 57 % de lycéennes.

➤ **La plateforme QIOZ**

En avril 2019, la Région a créé « QIOZ », une 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** : ne pas faire de discrimination dans les représentations, notamment en ce qui concerne la mixité professionnelle, et favoriser l'égalité femme-homme dans les visuels.



Les statistiques d'utilisation de la plateforme confirment une utilisation quasi égalitaire voire supérieure des femmes.

IV. 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 promeut 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 2021, sur les 2,4 millions de licences délivrées en Ile-de- France, seulement 38 % le sont à des femmes. Ce chiffre baisse à 33 % dans les quartiers populaires. Sur 36 disciplines, seules 4 comptent plus de femmes que d'hommes : Equitation, Gymnastiques (80 %) Roller (52 %) Sports de glace (85 %). A l'inverse, les femmes sont très peu présentes dans des pratiques pourtant massivement répandues : le football premier sport le plus pratiqué dans la région ne compte que 8 % de licences féminines.

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

➤ Promotion de la mixité des pratiques sportives

La Région apporte son soutien au mouvement sportif par le biais des conventions passées avec les Fédérations, Liges et Comités sportifs régionaux. Ces partenariats doivent garantir un égal accès au sport, et en particulier au public féminin, et lutter contre les discriminations liées aux représentations sexistes. Pour la nouvelles olympiades 2021-2024, il est désormais demandé aux Liges et Comités sportifs régionaux de prévoir un plan de féminisation.

En 2021, ce sont 86 conventions de partenariat 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.

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

La généralisation de ces plans de féminisation doit aussi faciliter la prise de responsabilités associatives et techniques, alors que 22 % seulement des femmes président une association sportive en Île-de-France contre 34 % sur le plan national. La part des femmes dans le tissu associatif sportif francilien est très en-deçà de la moyenne du tissu associatif global (IRDS).

En effet, les diplômés des formations dans le domaine du sport sont majoritairement des hommes quel que soit la filière choisie. Concernant les diplômes du ministère des Sports, le taux de féminisation décroît avec le niveau de diplôme obtenu : en Île-de-France, les femmes représentent 41 % des diplômés du BAPAAAT, 35 % des BPJEPS mais seulement 22 % des DEJEPS et 8 % des DESJEPS.

Comme pour les pratiquants d'un sport, la part des femmes est variable selon la spécialité préparée. Les taux de féminisation les plus élevés concernent les diplômes spécialisés sur les activités équestres les activités gymniques (taux de féminisation respectivement de 86 % et 79 %). Concernant les diplômés de la filière

STAPS, les femmes représentent 37 %. Et la part des femmes est de 38 % pour les CQP (sources IRDS – diagnostic territorial décembre 2021).

La Région entend renforcer la présence des femmes dans les structures sportives et, par la formation, faire du sport un outil d'émancipation et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la formation des femmes aux métiers d'éducateurs sportifs et de coach d'insertion par le sport sera favorisée.

La Région s'attache également à repenser les équipements sportifs pour qu'ils répondent aux besoins des femmes. Ainsi chaque équipement sportif financé doit disposer d'au moins un club sportif résident dédié à la pratique sportive féminine ou favorisant la mixité de la pratique.

De plus, la Région a permis la création de très nombreux équipements de proximité en accès libre type basket 3X3, plateaux multisports ou de fitness, parcours de santé, pour encourager le développement de la pratique féminine, en particulier dans les quartiers populaires. Ainsi, depuis 2016, 1.750 équipements sportifs ont été financés dont 371 de proximité en accès libre.

➤ **Le soutien aux Clubs Elite Féminins**

Il existe un déséquilibre important entre le sport professionnel féminin et le sport professionnel masculin tant au niveau économique qu'au niveau médiatique. Même s'il a progressé ces dernières années, le sport féminin ne représente que 15 % des retransmissions télévisées.

Des clubs franciliens se trouvent au plus haut niveau dans chacune des disciplines (hormis le basket), mais c'est particulièrement dans le football féminin que la région francilienne prédomine. Ainsi, avec trois clubs présents (sur douze) dans l'élite et parmi les meilleurs français et européen, le football féminin prouve que la rivalité entre plusieurs clubs de football est possible à l'intérieur de la région. Ainsi, les conditions semblent réunies pour qu'à terme l'Île-de-France puisse occuper une place centrale à l'heure où cette pratique se développe mondialement.

La Région Île-de-France a fait le choix de soutenir exclusivement les clubs professionnels féminins afin d'aider à leur structuration. Le dispositif « Clubs Elite » a pour objectif de soutenir les clubs franciliens exclusivement féminins, amateurs ou professionnels, évoluant au plus haut niveau national (1ère ou 2ème division nationale).

Lors de la saison sportive 2021-2022, 5 clubs Elite féminins ont bénéficié d'une aide financière :

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ▪ Paris Football Club Section Féminine : 20 000 € | ▪ Red Star Football Club : 30 000 € |
| ▪ VOLLEY Saint Cloud Paris SF Volleyball : 50 000 € | ▪ Cyclisme Municipal Aubervilliers |
| ▪ Racing Club de Saint Denis KAS KAD : 50 000 € | St Michel : 30 000 € |

➤ **Valoriser le sport au féminin - l'opération « Sport en Filles » du Comité Régional Olympique et Sportif d'Île-de-France (CROS-IDF)**

En 2021, le Comité Régional Olympique et Sportif d'Île-de-France (CROS Île-de-France) a mis en place l'opération « Sport en Filles » et développé des actions en faveur de la pratique sportive féminine des jeunes filles âgées de 11 à 17 ans n'ayant pas ou peu accès à une pratique sportive régulière. Celles-ci, réparties en groupes de 10, découvrent sur une journée différentes activités sportives encadrées par des professionnels de la discipline, auxquelles s'ajoutent des sensibilisations-initiations au secourisme et à la santé. Plusieurs opérations « Sport en Filles » sont organisées chaque année 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...

2. 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 au harcèlement sexiste, harcèlement sexuel et violences sexuelles.

De ce fait, **un appel à projets est lancé annuellement et vise notamment à soutenir toute action qui permet de « favoriser la place des femmes dans l'espace public »**, celui-ci incluant la rue, les transports et les espaces de loisirs. En 2022, **5 projets** ont été soutenus pour favoriser la présence des femmes dans l'espace public, lutter contre le sentiment d'insécurité et mettre en place des actions de sensibilisation et formation auprès de jeunes pour un montant global de **65 000 €**, dont :

- Le projet de l'association **WOMENABILITY**, à hauteur de **7 000 €**, intitulé « cycle d'ateliers sur l'espace public, le genre et le consentement », proposé aux lycéens et lycéennes ou élèves de 3ème.
- **FEDERATION DE DOUBLE DUTCH-JUMP ROPE FRANCE** : le projet vise à permettre la mobilisation de 5000 jeunes filles et femmes issues de QPV de la Région Île-de-France dans les espaces de loisirs et sportifs au travers de l'activité de corde à sauter « double dutch ».

3. 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 consécutives à la remise, en 2020, du rapport d'évaluation et de propositions sur les femmes en grande exclusion et en situation de rue en Île-de-France³, élaboré sous la conduite d'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 :

⇒ **Soutenir les actions favorisant l'autonomisation des femmes et 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 et soutient des projets associatifs destinés aux femmes en difficulté, présentant une envergure régionale ou un caractère innovant, susceptible d'être dupliqués.

Ces actions doivent viser l'accompagnement pluridisciplinaire des femmes 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.

En 2022, 16 projets ont été soutenus à hauteur de 314 600 € bénéficiant à plus de **24 000 femmes** et, correspondant à :

- 4 projets visant les femmes en situation de précarité (20 475 femmes)
- 3 projets visant les femmes en précarité de logement (693 femmes)
- 1 projet visant les femmes en insertion (1 250 femmes)
- 1 projet visant les femmes à la rue (60 femmes)

³ Rapport de Mission confié à Elina Dumont « Femmes à la rue » par la Présidente de la Région Île-de-France

- 4 projets visant les femmes victimes de violence (974 femmes)
- 1 projet visant les femmes mères (100 femmes)
- 2 projets visant les femmes atteintes d'une pathologie chronique (1 000 femmes)

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

La Région soutient 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 très jeunes (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.

➤ 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 un travail précieux en fournissant des protections périodiques aux femmes à la rue.

Ainsi, la mise en œuvre de la distribution de 10 000 kits d'hygiène aux plus précaires et aux personnes en grande exclusion par l'Agence du Don en Nature, votée à hauteur de 22.500€ lors de la Commission permanente du 22 septembre 2021 a été mise en oeuvre en 2022.

Par ailleurs, dans le cadre de l'appel à projets « femmes en difficulté », l'association Dons Solidaires a été soutenue à hauteur de sa demande de 9.600 € pour élargir le réseau des partenaires de l'association et distribuer 20.000 livrets « les règles on sang parle », dans le cadre de son triptyque d'intervention « collecter, distribuer et sensibiliser ».

4. Œuvrer en faveur de la santé des femmes

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

A cette fin, la Région peut subventionner les dépenses d'investissement qui se rapportent à l'extension, la restructuration et l'équipement (hors échographes) de ces établissements, dans la limite d'un montant plafond de 300 000 € par établissement.

La Région soutient l'acquisition d'échographes, dans la limite de 80% de la dépense subventionnable et de 50 000€ par appareil pour tout organisme éligible. Pour toute autre subvention d'équipement en investissement, le taux est plafonné à 50%.

52 échographes ont été financés depuis 2016 pour 12 services en centres hospitaliers et 24 centres ambulatoires ; soit 15 échographes dans une structure hospitalière et 37 dans une structure ambulatoire.

Ces échographes permettent de fluidifier le parcours des femmes et leur éviter notamment de se rendre dans des centres de radiologie privés avec parfois des délais de rendez-vous trop longs.

Parallèlement, la Région apporte une aide à des projets promotion de 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 MFPF depuis de nombreuses années pour son action en faveur du libre choix des femmes et de leur accès à 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 Île-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 les actions 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.

Depuis 1964, la Maternité des Lilas est un lieu emblématique connu en Seine-Saint-Denis et bien au-delà pour son écoute et son humanité où chacun, femme comme homme, est accueilli et respecté dans ses choix. Le planning familial de la Maternité des Lilas participe ainsi à l'offre de soins du département de la Seine-Saint-Denis en réalisant chaque année environ 1000 interruptions de grossesse.

Le partenariat vise à :

- Renforcer l'accès et l'accompagnement des femmes à l'IVG notamment les personnes plus précaires.
- Développer des temps d'information et d'échanges innovants hors les murs pour permettre notamment aux plus jeunes d'être informés sur leurs droits en matière de santé sexuelle, de favoriser le respect de chacun afin de prévenir les violences notamment celles faites aux femmes.
- Faire connaître et rendre accessible sur le territoire le futur centre gratuit d'information, de dépistage et de diagnostic des virus de l'immunodéficience humaine (VIH), des hépatites et des infections sexuellement transmissibles (IST)
- Organiser des sessions d'accompagnement de la parentalité

Les approches permettent aux femmes comme aux hommes d'être écoutés. Une réflexion particulière est portée à la sensibilisation du public masculin notamment dans les lycées et les associations sportives.

5. Favoriser l'accès au logement

La Région favorise l'accès au logement des femmes et assure ainsi l'égalité femmes - hommes dans le parc social.

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

En outre, le secteur HLM a confirmé son engagement en faveur de l'égalité inscrit dans la charte du mouvement HLM du 10 octobre 2018 et dans la convention du 24 septembre 2019 portant « Dix engagements pour faire avancer la cause du logement des femmes victimes de violences », sur la mise en sécurité des femmes victimes de violences conjugales.

Dans la continuité de ces engagements, 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.

VI. Lutter contre les violences faites aux femmes

Grande cause régionale 2017, la lutte contre les violences faites aux femmes est prise en compte dans tous les champs des actions régionales. Au demeurant, **la Région a amplement contribué aux premières concertations nationales**⁴ relatives à la lutte contre les violences conjugales notamment en **votant un vœu visant à la reconnaissance du féminicide**⁵ 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 agit 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 1,162 M€ en 2022** ;
- Des **dispositifs en investissement** permettant de financer des lieux d'accueil de jour ou d'hébergement, représentant près **3,250 M€ en 2022** ;

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.

Notons 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 porte sur le **soutien au secteur associatif, pour des 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 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 2022, 27 structures ont été soutenues pour un montant de 382 000 €. Près de 215 000 franciliens et franciliennes vont ainsi être directement bénéficiaires des actions portées.

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

⁵ Conseil Régional du 19 et 20 septembre

⁶ Formations dispensées par le Centre Hubertine Auclert

Exemples de projets :

- **EN AVANT TOUTES** – développement d'un tchat d'écoute à destination des jeunes femmes victimes de violence ; sensibilisation visant à déconstruire les origines des violences conjugales auprès des jeunes – accompagnement régional – 30 000 € en 2022
- **ASSOCIATION ELLE'S IMAGINE'NT** - prise en charge psychologique et psychotraumatique des femmes et des enfants co-victimes de violences conjugales à partir de 16 ans – 10 000 € en 2022
- **VOIX DE FEMMES** - accompagnement individualisé des jeunes franciliennes en danger de mariage forcé – 30.000 € en 2022
- **FEMMES POUR LE DIRE FEMMES POUR AGIR** - mis en place d'un numéro de téléphone et d'un site internet, pour entendre la parole des femmes handicapées victimes de violences, et les accompagner dans leurs démarches de sortie des violences - 20 000 € en 2022

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, de **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 et **de favoriser la place des femmes dans l'espace public**.

Les actions proposées, de différente ampleur, sont très diverses : accompagnement de jeunes filles vers l'emploi, accompagnement psychologique, social et judiciaire des femmes victimes de violence, travail sur l'estime de soi, développement d'initiatives collectives pour briser l'isolement, sensibilisation et formation visant à favoriser la présence des femmes dans l'espace public, et en particulier leur accès aux espaces sportifs et de loisir. **En 2022, 5 associations ont été soutenues au titre de cet appel à projets, à hauteur de 78 000 €.**

- **OLYMPE** (15 000 €) : le projet vise à informer et accompagner les femmes victimes de violences dans leurs démarches administratives et judiciaires, pour une meilleure intégration citoyenne de celles-ci dans la vie publique et sociale.

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 2022, 37 structures ont ainsi été financées pour un montant global de 0,702 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 **LIBRES TERRES DES FEMMES à hauteur de 5 000 €**. Cette action vise à mettre en place des permanences juridiques animées par des avocates spécialisées pour les femmes victimes de violences conjugales :
 - Facilité d'accès renforcée par les permanences par téléphone et/ou en Visio,
 - Les avocates sont réparties sur plusieurs barreaux (75, 92, 93, 95). Elles expliquent les différentes procédures et peuvent utiliser des supports explicatifs en 11 langues,
 - Accompagnement physique systématique au tribunal pour les femmes qui le souhaitent,
 - Accompagnement également dans les commissariats.

- Soutien à l'association **FONDATION DES FEMMES à hauteur de 15 000 €** pour la continuation de son projet **Développement d'une « Force Juridique » facilitant l'accès au droit des femmes victimes de violences** (viol, harcèlement, violences conjugales et intra-familiales etc.) en Île-de-France. 4 axes sont définis :
 - L'accès au conseil juridique et des avocats tout au long de l'année,
 - Le développement de bus juridiques proposant des consultations 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 à l'association **PAROLES DE FEMMES – LE RELAIS à hauteur de 10 000 €**. Cette action consiste en **4 axes** :
 - Accompagnement et soutien psychologique des femmes victimes de violences,
 - Des groupes de parole sont proposés aux femmes,
 - Accompagnement sociojuridique : les femmes peuvent dans le cadre de rendez-vous être accompagnées vers un dépôt de plainte et autres démarches et le cas échéant, elles peuvent être accompagnées physiquement par un professionnel dans leurs démarches vers la préfecture, le tribunal, le commissariat et la gendarmerie, l'UCMJ (Unité de Consultation Médico-Judiciaire).
 - Assurer au sein des commissariats et gendarmeries des permanences d'un professionnel d'une structure spécialisée dans l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales.
- Poursuite du soutien à l'association **OSEZ LE FÉMINISME à hauteur de 30 000 €**. L'association "Osez le Féminisme !" (OLF) lutte depuis 12 ans contre les violences sexistes et sexuelles, par un travail de plaidoyer, de sensibilisation, et est engagée aux côtés des femmes victimes de violences, dont les violences prostitutionnelles et porno criminelles. En 2022, l'association continue son action d'accompagnement des victimes du système porno criminel durant toute la période d'un procès que Le Monde qualifie de "plus grand procès de l'histoire des violences sexistes et sexuelles".

2. Une mobilisation contre les risques de la prostitution et les dangers du porno pour les jeunes

➤ Les risques de la prostitution chez les mineurs

L'étude d'impact et de prévention des risques de la prostitution chez les mineurs mise en œuvre par l'association Le Centre de Victimologie pour Mineurs, financée à hauteur de 62.000€ lors de la CP du 23 septembre 2020 a donné lieu à la présentation des résultats de la recherche-action en juin 2022 sur le plan national. Ce rapport a été construit selon les quatre axes suivants : informer, repérer, protéger et accompagner. Malgré la difficulté de quantification et de repérage du phénomène, cette étude a permis de confirmer les enjeux de coordination des acteurs et de la nécessité de poursuivre les recherches et les actions en la matière.

Ce travail est accompagné d'outils gratuits et accessibles à tous sur le site internet de l'association en vue d'aider les professionnels, les parents et les jeunes, sous forme de 5 courtes vidéos, de flyer d'information et de sensibilisation, et d'une trame d'entretien.

A l'occasion de la journée internationale des droits de l'enfant (20 novembre) et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre), le Centre Hubertine Auclert en partenariat avec la Région Ile-de-France a animé le 23 novembre un événement pour les professionnels, dans l'auditorium de la Région Île-de-France, intitulé : « **prostitution des mineurs : prévenir, accompagner et protéger** » qui s'inscrit dans l'action portée par la Région visant à lutter contre les violences faites aux enfants.

➤ Campagne contre les dangers du porno pour les jeunes

Malgré un cadre législatif strict, les contenus pornographiques sont quasiment en accès libre sur Internet. Et lors du premier confinement, au printemps 2020, **une explosion de la consultation de ce type de contenus par le jeune public a été constatée.**

Pour mieux comprendre ce phénomène et y faire face, **la Région et le think tank VersLeHaut ont fait réaliser une étude au début de l'été 2020** par l'institut Opinion Way auprès de 250 jeunes représentatifs de la population francilienne.

En voici les chiffres marquants :

- 46% des jeunes de moins de 17 ans ont déjà été confrontés au porno,
- 27% des jeunes consomment des contenus pornographiques régulièrement,
- 53% des jeunes expliquent cette consommation par l'envie d'apprendre,
- 10 ans, c'est l'âge moyen de la première exposition à du contenu pornographique,

L'étude montre que **la consommation de porno ne relève pas forcément d'une démarche volontaire de la part des jeunes** : les images peuvent apparaître sans avoir été sollicitées **via des pop-up, des publicités ou tout simplement sur les réseaux sociaux**. Par ailleurs, les jeunes peuvent être exposés à des contenus choquants par l'intermédiaires de leurs camarades. La généralisation du smartphone chez les adolescents s'est accompagnée d'une **baisse significative du contrôle de leur activité en ligne**. Pourtant existantes, **les solutions de contrôle parental sont trop peu utilisées** en raison d'une méconnaissance des adultes sur l'existence de ces outils ou de leur paramétrage.

Accessibles aisément en quelques clics, **les contenus pornographiques sont devenus un vecteur d'éducation sexuelle pour de nombreux jeunes, favorisant ainsi une vision déformée des relations amoureuses**. Cette exposition précoce à des contenus pour adultes **banalise des actes de violence, de domination de la femme et d'exacerbation de la virilité**.

Ces images peuvent provoquer **un dérèglement psychique chez les jeunes qui prennent en référence la pornographie pour la construction de leur propre vie sexuelle à venir**. De plus, en véhiculant des standards physiques artificiels, le porno peut créer chez les adolescents, notamment chez les jeunes filles, **une norme fictive affectant leur estime de soi**.

En termes de prévention, là encore, l'exemple du porno n'est pas à suivre. En effet, **la majorité des films pornographiques se dispensent de tout message de prévention sur les maladies et infections sexuellement transmissibles** et présentent quasiment systématiquement des rapports sexuels non protégés. Face à l'ampleur de ce problème et de ses conséquences sur les jeunes, il est temps d'agir !

C'est dans ce contexte que **la Région et ses partenaires** (le CRIPS, le CHA, le think tank VersLeHaut et l'association e-Enfance) **ont lancé en 2022 une campagne de sensibilisation aux dangers de cette exposition : banalisation de la violence, dégradation de l'image de la femme, image faussée des relations sexuelles, impact sur le développement psychique...**

Ensemble, autour du message « **Le porno, c'est pas la réf** », ils ont lancé une campagne de sensibilisation aux risques de l'accès des mineurs à la pornographie, avec **3 cibles : les adolescents, leurs parents, l'écosystème éducatif**.

L'élément clef de cette campagne est le compte Instagram [**@pas_la_ref**](#), qui a vu le jour au début de l'année 2022. Lancé par la Région, il a pour objectifs de :

- ✓ Rappeler la loi,
- ✓ Prévenir des dangers de la pornographie chez les jeunes,
- ✓ Sensibiliser à la fois les adolescents, les parents et le personnel éducatif.

Pour cela, il propose des contenus à la fois ludiques et éducatifs sur l'estime de soi, les rapports amoureux et les dangers du porno.



3. Une action en faveur de la sécurité des femmes

La Région Île-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). Par suite d'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 0,221 M€ en 2022 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. La formation des forces de sécurité à l'accueil des femmes victimes de violences conjugales

Le projet de formation des forces de sécurité (police nationale, gendarmerie nationale, polices municipales) à l'accueil, au recueil de la parole et à l'orientation des femmes victimes de violences conjugales en Île-de-France s'est conclu en 2022.

Financé intégralement par la Région Île-de-France et coordonné par le Centre Hubertine Auclert, il a permis la tenue de **157 formations entre mai 2021 et mai 2022**, sur l'ensemble des huit départements franciliens : **c'est donc 1609 personnes qui ont été formées par 20 associations partenaires** spécialisées dans l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales.

Après l'analyse de 1451 questionnaires distribués aux stagiaires en fin de formation, il apparaît que plus de la moitié d'entre elles et eux (près de 52%) étaient volontaires, contre plus de 45.5% qui déclaraient ne pas l'avoir été. L'analyse de ces questionnaires montre également une **très grande satisfaction des stagiaires** : plus de 97.5% des stagiaires déclarent être « satisfait/satisfaite » ou « très satisfait/satisfaite » du contenu proposé ; plus de 97% de la pédagogie et de l'animation ; et plus de 95% des outils ou documents remis au cours de la formation.

L'analyse qualitative et quantitative complète, ainsi que les préconisations formulées pour élargir et approfondir le projet et améliorer formation des forces de sécurité, sont à retrouver dans le rapport du Centre Hubertine Auclert, publié le 10 octobre 2022.

c. Les Brigades Régionales de Sécurité « BRS »

La Région a doublé en juillet 2022 le nombre de BRS et deux femmes sont actuellement présentes au sein des effectifs. L'objectif fixé pour 2023 est le recrutement d'une femme par brigade, soit un **total de 10 personnels féminins**. Il s'agit d'une décision forte de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans un contexte de recrutement difficile et par ailleurs de faciliter le recueil de la parole des jeunes filles victimes.

d. 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 - 31 17

Le numéro unique 31 17, 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, harcèlement 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.

Entre les mois de janvier et septembre 2022, 11069 appels et messages ont été adressés au 31 17. Depuis juin 2021, ces sollicitations 31 17 arrivent directement au Poste de Commandement National de Sûreté de la SNCF pour une prise en charge plus efficace et plus rapide. **Sur les 11 069 appels franciliens, 534 concernaient des faits de violences sexistes ou sexuelles.**

À la demande de Valérie Pécresse, le Centre Hubertine Auclert a réalisé un audit en 2020. Le numéro d'alerte est de mieux en mieux connu. Mais de la pédagogie reste toutefois à faire pour favoriser les signalements «pour atteinte à caractère sexuel» : seulement 4 % des victimes ou témoins de violences sexistes ou sexuelles ont signalé ces faits au 31 17

A la suite de l'audit, plusieurs préconisations ont ainsi été appliquées :

- Pour une meilleure compréhension des atteintes concernées, **le bouton « atteintes à caractère sexuel » a été remplacé par « violences sexistes et sexuelles » sur l'application smartphone.** De même, **le message d'accueil du 31 17 « ce service est réservé exclusivement aux voyageurs en situation d'urgence » a été complété en ajoutant après les termes « y compris aux victimes de violences sexuelles ou sexistes ».**
- **Les écoutants ont été formés aux problématiques spécifiques de violences sexuelles et sexistes** et cette formation sera approfondie pour disposer dans les équipes des écoutants d'experts de ces sujets. La SNCF a travaillé cette formation avec l'association Handsaway qui a établi un support qui sert aujourd'hui à la SNCF pour assurer la formation des agents.
- La fiche contact a été améliorée pour mieux reconnaître le statut de victime, mieux informer la victime de ses droits, améliorer la réponse judiciaire.
- L'intervention des équipes de sûreté ou des forces de l'ordre dans les cas de viols et/ou d'agressions sexuelles est aujourd'hui systématisée. Toute alerte 31 17 est traitée comme un fait de sûreté et peut donner lieu à une intervention d'une équipe de la SUGE ou du GPSR, ou par les forces de l'ordre via le transfert du signalement au CCOS.
Dans le cas des violences sexuelles et sexistes, un sms est systématiquement envoyé à la victime, avec une orientation pour aide et conseil au 3919 ou vers [arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide](https://www.arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide)

- Une nouvelle campagne de communication a été lancée le 7 novembre 2022 afin de mieux faire connaître le 31 17 notamment pour les signalements de violences sexuelles et sexistes.

La Région Île-de-France, Île-de-France Mobilités, la RATP et Transilien SNCF réalisent une nouvelle campagne de communication visible sur l'ensemble du réseau de transport en commun d'Île-de-France Mobilités afin de sensibiliser les voyageurs à la lutte contre le harcèlement. Cette campagne a débuté le 7 novembre 2022 en affichage (gares et stations franciliennes), dans la presse, sur le digital et adaptée sur les réseaux sociaux.



Face au choc ou à la peur des représailles, les victimes et les témoins présents ont généralement peu de réaction. L'enjeu de cette campagne est de faire connaître à l'ensemble des voyageurs les dispositifs d'alertes existants permettant d'apporter des réponses concrètes face aux situations de violences et particulièrement face aux violences sexistes et sexuelles en faisant connaître les outils de signalement du harcèlement comme les numéros d'alerte (31 17 et SMS 31 17 7) les bornes d'appel ou bien encore inciter à prévenir les agents présents dans les transports publics. Chaque alerte fait reculer le harcèlement dans les transport.

➤ 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.

70 lignes de bus de grande couronne sont aujourd'hui concernées par ce service qui est progressivement déployé par les opérateurs d'Île-de-France Mobilités sur l'ensemble des lignes circulant après 22h en grande couronne.

Le service est actuellement expérimenté sur une dizaine de lignes à Paris et en petite couronne, dont le Noctilien. Ce service pourrait ainsi être, à terme, proposé sur l'ensemble des lignes circulant après 22h.

➤ **Le renforcement de la présence humaine pour améliorer la sécurité dans les transports**

Depuis 2016, IDFM a financé le recrutement et la mise en place d'agents supplémentaires sur le réseau francilien. En cinq ans, plus de 1 000 personnels de sûreté supplémentaires ont été déployés afin de garantir la sécurité de vos trajets, soit **un total de plus de 4 000 agents présents** actuellement sur l'ensemble du réseau.

160 millions d'euros, c'est le montant consacré par Île-de-France Mobilités à la présence humaine pour la sûreté dans les transports en 2022.

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).

Cette formation a été suivie par les 6300 agents des gares et stations et 1000 agents GPSR.

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...).

Et parce que la sécurité de chacun dans les transports est une priorité et qu'il est essentiel de gagner en réactivité, Île-de-France Mobilités va créer une direction de la sûreté au sein d'Île-de-France Mobilités qui sera notamment chargée de coordonner la politique de sûreté des opérateurs et les agents de sécurité privés déployés sur le réseau francilien et de diriger l'action d'une nouvelle force, la brigade régionale de sécurité des transports d'Île-de-France Mobilités, qui sera placée dans cette direction, et qui comprendra des agents capables d'intervenir et être projetés partout en Île-de-France.

Les études juridiques et opérationnelles puis la mission de configuration devront préciser le fonctionnement et les modalités d'intervention de cette entité.

➤ **Une meilleure coordination de la sûreté : le CCOS (Centre de coordination opérationnelle de sûreté)**

Sous l'impulsion de la Présidente, le centre de coordination opérationnelle de sûreté (CCOS) est financé par IDFM (Île-de-France Mobilités) à hauteur de 8,5 M d'euros et placé sous l'autorité du préfet de police.

Ce centre **inauguré en juillet 2022, joue par exemple un rôle important dans la coordination des actions de sûreté sur le réseau**. Implanté au cœur de la Préfecture de Police, le CCOS réunit 7j/7 et 24h/24, des agents de la SNCF, de la RATP et de la police sous l'autorité du préfet de police, afin de mieux organiser les missions de terrain et couvrir plus efficacement encore le réseau de transports. Il rassemble la Préfecture de Police, la gendarmerie nationale et les correspondants des opérateurs de transport (SNCF / RATP notamment) sur un même site.



4. 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. Elle réserve ainsi une partie des logements sociaux issus de son propre contingent à destination des femmes victimes. Depuis 2016, la part minimum du contingent régional réservé aux femmes victimes de violences conjugales a doublé dans le parc social de la Région. **Cette part s'élève désormais à 120 logements par an** ; la Région a pour cela signé une convention annuelle avec la **Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF)** qu'elle soutient à hauteur de 60.000€ pour l'année 2022. Près de 908 logements ont été remis à la Fédération depuis 2016.

Ce dispositif a ainsi permis de reloger plus de 550 **femmes victimes de violences depuis 2016** au sein de logements issus du contingent régional.

La région participe également aux deux actions suivantes portées par la FNSF :

- En 2021, la FNSF a développé un **guide juridique intitulé « Logement et violences conjugales »** à destination des femmes victimes de violences afin de leur permettre de connaître leurs droits sur la question du logement et de répondre à leurs interrogations sur la manière dont quitter le domicile en cas de violence ou sur comment se reloger.
31 000 exemplaires publiés ainsi qu'en version numérique. Les vidéos ont cumulé plus de **50 000 vues** sur les réseaux sociaux.
- L'association se charge également de **la gestion de la ligne d'écoute 3919**. Numéro d'écoute national et accessible 24h/24 et 7 jours sur 7, il est destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels. Il est anonyme, accessible et gratuit pour garantir une écoute attentive et une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge pour mettre en sécurité rapidement les victimes. En 2020, près de **100.000 appels** ont été pris en charge dont **86% de premiers appels**. La **moitié** des victimes qui appelle le 3919 est âgée de **20 à 39 ans** et **10%** des victimes sont âgées de **18 à 25 ans**. **95% des appels** concernent des cas de **violences conjugales**. **4 victimes sur 5 ont au moins un enfant**. Depuis 2017, le 3919 enregistre une **augmentation de 114% des appels**, croissance amplifiée en 2020 en raison de la crise sanitaire.

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

La Région Île-de-France accorde **une importance particulière à la situation des femmes en difficulté, notamment celles victimes de violences familiales et conjugales**. Cet engagement se traduit en 2022 par le soutien à 11 projets pour un montant de 2,415 M€.

Des projets innovants et structurants ont été soutenus à l'image de :

- **La création** de la Maison départementale Solidarité femme à **Montgeron (91)** portée par l'association Léa Solidarité Femme. **6 places d'hébergement d'urgence** ont été créées pour les femmes victimes de violences intrafamiliales et leurs enfants, ainsi que 800 places d'accueil de jour. Soutien à hauteur de **505 000€** au total en 2022.
- **Création d'une structure de mise à l'abri et d'accompagnement** de femmes victimes de violences et en situation de précarité à **Taverny (95)**. Le projet porté par 3F Résidences permettra d'accueillir 24 familles de compositions différentes (femmes seules, femmes avec enfants, etc.). Soutien à hauteur de **676 500€** en 2022.
- **Aménagement et restructuration d'un nouveau lieu d'accompagnement** des femmes en difficulté porté par la **Cravate Solidaire** à Paris. A travers ce projet, 1 250 femmes pourront bénéficier d'un accompagnement durable dans le cadre d'ateliers d'insertion professionnelle et d socio-esthétiques. Soutien à hauteur de **100 000€** en 2022.
- **Une attention particulière a également été portée aux femmes sans-abris**. La Région a notamment soutenu **Toit à moi** pour l'acquisition de 4 logements à destination de ce public cible. **186 000€** ont été votés dans le cadre de ce projet.

c. Zoom sur les Maisons Région Solidaire

Les maisons région solidaires sont des lieux d'hébergement, de réinsertion, de resocialisation en lien avec des professionnels de santé. Depuis la fin de l'année 2019, la Croix Rouge Française et Seine Ouest Insertion accueillent sur les **sites de Clichy la Garenne et Issy les Moulineaux des personnes sans-abri**, qui dormaient dans les couloirs du métro, grâce à l'ouverture de structures de **120 places et de 12 places**.

Dans le souci de permettre un accueil dédié aux femmes, la **maison des femmes** a été créée sur le même modèle, depuis début 2021, dans le **17^{ème} arrondissement de Paris** avec **une capacité de 100 places** et gérée par l'association Aurore.

La Maison régionale des femmes a été transférée sur le site de Nation depuis le 23 mai 2022. Le site accueille désormais 72 femmes seules et 23 femmes avec enfants. Cette mixité des publics permet des interactions intéressantes.

Sur les 95 places proposées sur le site de Nation, la Région, la **DRIHL et Aurore ont convenu que 30 places seront dédiées aux publics orientés par le Recueil social**. L'orientation des femmes dormant dans le métro vers la maison des femmes se fera en bonne coordination entre Aurore, les SIAO et le Recueil Social.

Le fait que ce soient des lieux à taille humaine, sécurisés, avec un personnel compétent, présent en continu et travaillant sur le long terme a permis d'améliorer considérablement la situation des personnes accueillies : autonomie, retour à l'emploi, formation, ouverture de droits, accès et reprises des soins.

Le fonctionnement de la Maison des Femmes est financé à part égale par la Région Île-de-France et l'Etat (subvention d'**1,2 millions d'euros** versée en novembre 2020).

En 2022, la Région poursuit son engagement et son soutien en fonctionnement de la Maison Région Solidaire dédiée aux femmes à hauteur d'1,2M€.

d. 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 2022, des séjours de répit au profit de 83 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.

Annexe 2 - Rapport sociale 2021 - Volet égalité femmes-hommes

.....

ÉTAT DE LA SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 2021

.....

p.102 — **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.127 — **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.133 — **A.3 FORMATION**

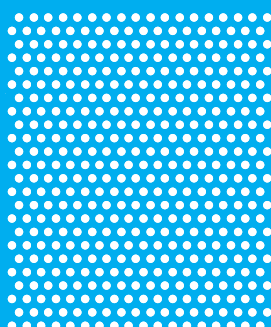
p.135 — **A.4 CONDITIONS DE TRAVAIL**

p.136 — **A.5 CONGÉS**

p.138 — **A.6 DÉPENSES D'ACTIONS SOCIALES**

p.140 — **A.7 LES INSTANCES PARITAIRES**

p.141 — **A.8 LE PLAN D'ACTION**
« ÉGALITE 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. IL EST DÉSORMAIS INTÉGRÉ AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE.**

Rappelons que dans le cadre du rapport social unique, les données relatives à la situation comparée des femmes et les hommes doit être établie chaque année par la collectivité. Désormais chaque item de la base de données sociales fournit des indicateurs genrés.

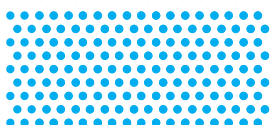
L'état de la situation comparée des femmes et des hommes comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il détaille l'état d'avancement du plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle prévu par l'article L.132-1 du code général de la fonction publique.

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 2021, la Région Île-de-France emploie 6 437 femmes et 4 006 hommes. Les femmes représentent 61 % de l'effectif permanent. Cette répartition reste stable depuis 2015.

Le taux de féminisation représente 61,6 % dans les services du siège et 60,9 % dans les lycées.

En tenant compte de la quotité du temps de travail de ces agents, les effectifs féminins correspondent à 6 330,28 équivalents temps plein (ETP), et pour les hommes, à 1 991,6 ETP.

Au 31 décembre 2019, la fonction publique compte 62,7 % de femmes (contre 46,3 % dans le secteur privé) : la fonction publique d'Etat 56,6 %, la fonction publique territoriale 61,3 % et la fonction publique hospitalière 78 %. ¹ En 10 ans, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2,1 points.

Catégorie de grade	Total fonction publique	Fonction publique d'état	Fonction publique territoriale	dont Régions	Fonction publique hospitalière
A	66,2 %	62,7 %	69,2 %	62,0 %	75,3 %
dont A+	42,4 %	40,7 %	51,7 %	42,3 %	53,2 %
B	52,2 %	41,5 %	57,0 %	61,5 %	82,2 %
C	64,0 %	57,3 %	60,6 %	57,9 %	78,8 %

Effectifs physiques des agents du siège

Catégorie	F	H	% F	% H	TOTAL
A+ ²	67	61	52 %	48 %	128
A	486	333	59 %	41 %	819
B	201	94	68 %	32 %	295
C	339	193	64 %	36 %	532
TOTAL	1093	681	62 %	38 %	1774

Effectifs physiques des agents des lycées

Catégorie	F	H	F	H	TOTAL
B	2	8	20 %	80 %	10
C	5278	3381	61 %	39 %	8659
TOTAL	5280	3389	61 %	39 %	8669

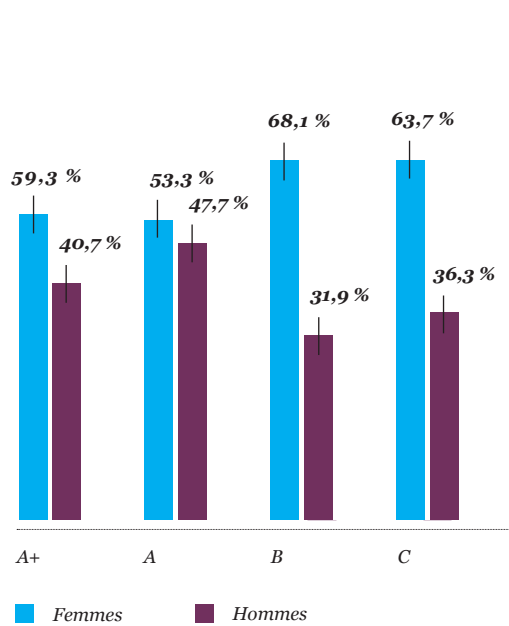
¹ Source : Ministère de la Transformation et de la fonction publique. Chiffres-Clés 2020.

² Cadres d'emplois qualifiés A+ : DGS, DGA, Administrateurs, Ingénieurs en Chef, Conservateurs.

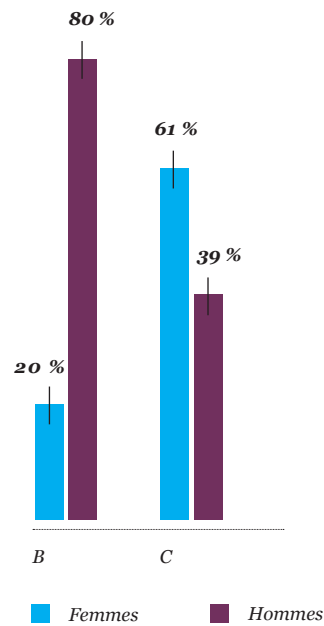


Répartition par genre et par catégorie

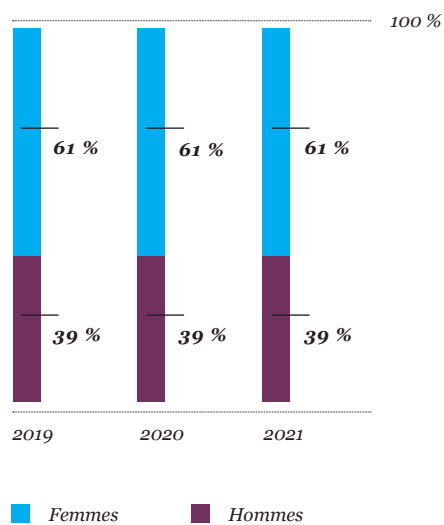
Agents du siège



Agents des lycées



Répartition Femmes/Hommes de l'effectif permanent



Répartition des effectifs permanents femmes / hommes en Etp¹

Effectifs du siège en Etp ¹ pour 2021	Fonctionnaires et stagiaires				Contractuels				TOTAL général
	F	H	%F	TOTAL	F	H	%F	TOTAL	
Emplois fonctionnels	2,08	2	51%	4,08	3,76	4,7	44%	8,46	12,54
Filière administrative	769,01	216,15	78%	985,16	179,9	124,51	59%	304,41	1289,57
Catégorie A	283,73	145,57	66%	429,30	161,24	119,57	57%	280,82	710,12
Catégorie B	168,20	27,78	86%	195,98	13,38	3,59	79%	16,98	212,96
Catégorie C	317,08	42,80	88%	359,88	5,28	1,34	80%	6,62	366,50
Filière culturelle	6,72	4,00	77%	10,72	3,58	0,33	91%	3,92	14,64
Catégorie A	6,72	2,00	100%	8,72	0,58	0,33	63%	0,92	9,64
Catégorie B	0	2,0	0%	2,0	3	0	100%	3	5
Filière technique	92,53	247,03	27%	339,55	28,94	77,11	27%	106,05	445,60
Catégorie A	71,76	82,00	47%	153,76	23,42	37,78	38%	61,20	214,96
Catégorie B	12,42	44,04	22%	56,46	0,99	12,17	8%	13,15	69,61
Catégorie C	8,35	120,99	6%	129,33	4,53	27,17	14%	31,70	161,03
TOTAL général	870,34	469,18	65%	1339,51	216,19	206,73	51%	422,92	1762,44

Effectifs des lycées en Etp ¹ pour 2021	Fonctionnaires et stagiaires				Contractuels				TOTAL général
	F	H	%F	TOTAL	F	H	%F	TOTAL	
Filière technique	4364,33	2964,21	0%	7328,54	818,56	412,34	0%	1230,90	8559,44
Catégorie B	2,00	8,50	23,5%	10,50	0	0	0%	0	0
Catégorie C	4362,33	2955,71	59,6%	7318,04	818,56	412,34	0%	1230,90	8548,94
TOTAL général	4364,33	2964,21	59,5%	7328,54	818,56	412,34	66%	1230,90	8559,44

1

Équivalent temps plein rémunéré (Etp¹) : 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	965	349	1314	73%	27%
Catégorie A+	37	31	68	54%	46%
Catégorie A	417	243	660	63%	37%
Catégorie B	185	32	217	85%	15%
Catégorie C	326	43	369	88%	12%
Filière culturelle	11	5	16	68%	32%
Catégorie A+	5	2	7	71%	29%
Catégorie A	3	1	4	75%	25%
Catégorie B	3	2	5	60%	40%
Filière technique	117	327	444	26%	74%
Catégorie A+	25	28	53	47%	53%
Catégorie A	66	89	155	42%	58%
Catégorie B	13	60	73	17%	83%
Catégorie C	13	150	163	7%	93%
TOTAL général	1093	681	1774	61%	39%

La féminisation de l'emploi public se poursuit, mais certains métiers sont beaucoup plus féminisés que d'autres, particulièrement dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale. Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (95,4 %), médico-sociale (94,8 %), administrative (82,8 %), médico-technique (80,6 %).

Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5,5 %), sécurité (21,3%) et sportive (29,7%).

Source : Chiffres clés
de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
dans la fonction publique.
éd. 2021 FAITS ET CHIFFRES.

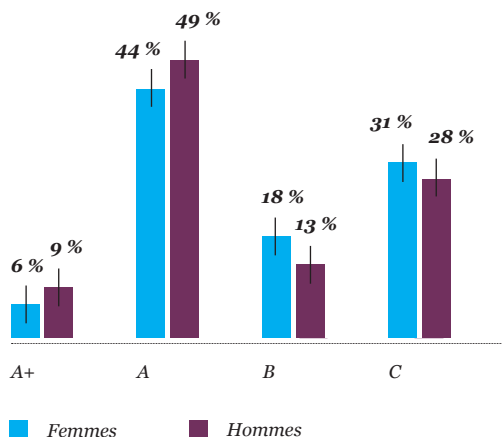
Effectifs physiques des lycées	F	H	TOTAL	Part (en %) par filière	
				F	H
Filière technique					
Catégorie B	2	8	10	20%	80%
Catégorie C	5278	3381	8659	61%	39%
TOTAL général	5280	3389	8669	61%	39%

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

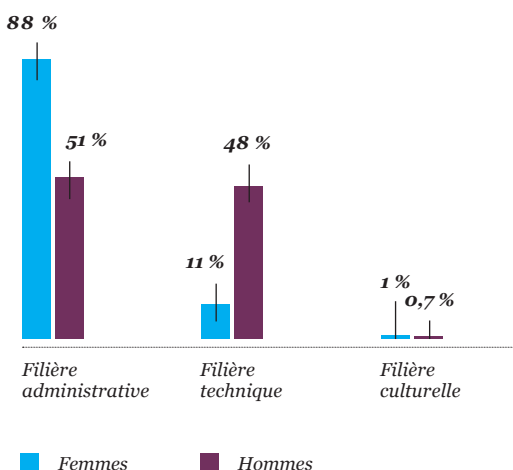
Nombre d'agents du siège par catégorie rapporté à l'effectif genré

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.



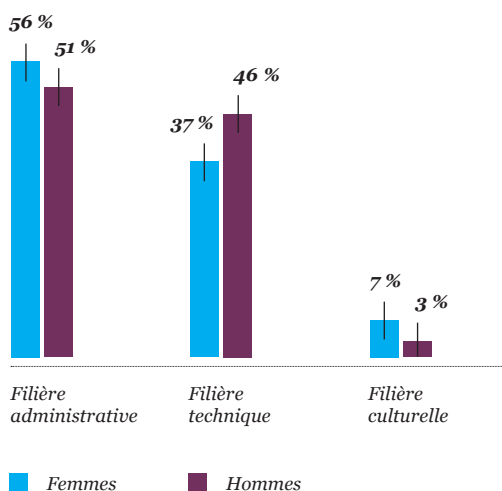
Nombre d'agents du siège par filière rapporté à l'effectif genré

La part des femmes est plus importante dans les filières administrative et culturelle. Seulement 11% des effectifs féminins du siège sont dans la filière technique, contre 48% 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+	53	40	93	14	21	35	128
A	310	191	501	176	142	318	819
B	186	82	268	17	20	37	305
C	4730	3109	7839	887	465	1352	9191
TOTAL général	5279	3422	8701	1094	648	1742	10443

Agents du siège

Catégorie	Titulaires et stagiaires		Contractuels permanents	
	F	H	F	H
A+	57 %	43 %	40 %	60 %
A	62 %	38 %	55 %	45 %
B	71 %	29 %	46 %	54 %
C	67 %	33 %	27 %	73 %
TOTAL général	65 %	35 %	50 %	50 %

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 2021

	F	H	TOTAL général
Filière administrative	965	349	1314
Catégorie A+	37	31	68
Administrateur	14	9	23
Administrateur général	2	1	3
Administrateur hors classe	16	13	29
D.G.A. Région Île-de-France	5	7	12
Dir. Gén. Région Île-de-France	0	1	1
Catégorie A	417	243	660
Attaché hors classe	18	15	33
Attaché principal	114	91	205
Attaché territorial	254	118	372
Directeur territorial	31	19	50
Catégorie B	185	32	217
Rédacteur	73	15	88
Rédacteur principal 1 ^{re} cl.	46	8	54
Rédacteur principal 2 ^e cl.	66	9	75
Catégorie C	326	43	369
Adjoint adminis. ter. Pl. 2 ^e	171	26	197
Adjoint adminis. ter. Pl. 1 ^e	101	11	112
Adjoint administratif ter.	54	6	60
Filière culturelle	11	5	16
Catégorie A+	5	2	7
Conservateur pat. en chef	4	2	6
Conservateur patrimoine	1		1
Catégorie A	3	1	4
Attache conserv. pat.	2	1	3
Attache principal conserv.Pat	1		1
Catégorie B	3	2	5
Assistant conserv. PPL 1 ^{re} cl.		1	1
Assistant de conservation	3	1	4



	F	H	TOTAL général
Filière technique	117	327	444
Catégorie A+	25	28	53
Ingénieur en chef	16	13	29
Ingénieur en chef hors classe	9	15	24
Catégorie A	66	89	155
Ingénieur	19	25	44
Ingénieur hors classe	2	3	5
Ingénieur principal	45	61	106
Catégorie B	13	60	73
Technicien	5	35	40
Technicien principal 1 ^{re} cl.	3	11	14
Technicien principal 2 ^e cl.	5	14	19
Catégorie C	13	150	163
Adjoint tech. ter. PPAL 1 ^e cl.	2	25	27
Adjoint tech. ter. PPAL 2 ^e cl.	2	38	40
Adjoint technique territorial	7	57	64
Agent de maîtrise	2	17	19
Agent de maîtrise principal		13	13
TOTAL général	1093	681	1774

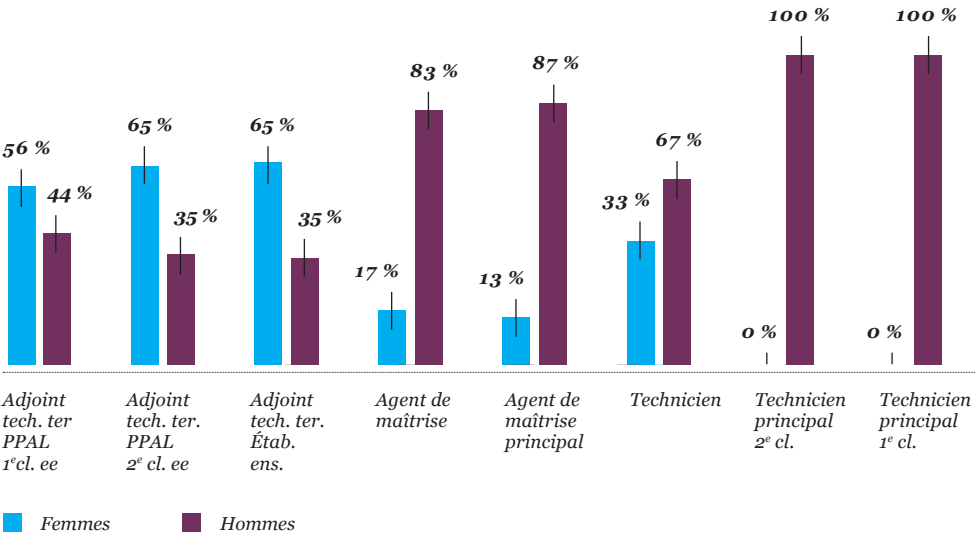


Agents permanents des lycées répartis par grade au 31 décembre 2021

	F	H	TOTAL général
Filière technique	5280	3389	8669
Catégorie B	2	8	10
Technicien	2	3	5
Technicien principal 1 ^e cl.	0	1	1
Technicien principal 2 ^e cl.	0	4	4
Catégorie C	5278	3381	8659
Adjoint tech. ter PPAL 1 ^e cl. ee	1696	1250	2946
Adjoint tech. ter. PPAL 2 ^e cl. ee	1823	1016	2839
Adjoint tech. ter. Étab. ens.	1715	907	2622
Agent de maîtrise	42	197	239
Agent de maîtrise principal	2	11	13
TOTAL général	5280	3389	8669

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 2021



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 2021



	<u>Contractuels permanents</u>		
	F	H	TOTAL
CDD	175	162	337
CDI	41	48	89
TOTAL	216	210	426

Types de contrat dans les services des lycées
au 31 décembre 2021



	<u>Contractuels permanents</u>		
	F	H	TOTAL
CDD	836	394	1230
CDI	38	38	76
TOTAL	874	432	1306

Hors Dga/Dgs, Collaborateurs de cabinet et
Collaborateurs de groupes

Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté et par catégorie



Tranche d'ancienneté	<u>Agents du siège</u>			<u>Agents des lycées</u>		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Catégorie A+	67	61	128	0	0	0
Moins de 5 ans	26	20	46	0	0	0
De 5 à 9 ans	14	12	26	0	0	0
De 10 à 14 ans	9	9	18	0	0	0
De 15 et plus	18	20	38	0	0	0
Catégorie A	486	333	819	0	0	0
Moins de 5 ans	220	130	350	0	0	0
De 5 à 9 ans	66	45	111	0	0	0
De 10 à 14 ans	60	53	113	0	0	0
De 15 et plus	140	105	245	0	0	0
Catégorie B	201	94	295	2	8	10
Moins de 5 ans	34	31	65	3	3	68
De 5 à 9 ans	18	19	37	0	1	1
De 10 à 14 ans	34	18	52	2	2	4
De 15 et plus	115	26	141	0	2	2
Catégorie C	339	193	532	5278	3381	8659
Moins de 5 ans	51	61	112	1190	716	1906
De 5 à 9 ans	34	30	64	704	469	1173
De 10 à 14 ans	86	21	107	2514	1572	4086
De 15 et plus	168	81	249	870	624	1494
TOTAL général	1093	681	1774	5280	3389	10443



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.

Conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, depuis les dernières élections régionales de juin 2021, le contrôle du respect des obligations légales s'effectue 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 42% en 2019 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 2019, 33% 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 2020

Nombre d'agents sur emplois fonctionnels au 31 décembre 2021

	F	H
DGS		1
DGA	5	7
TOTAL	5	8

Emplois fonctionnels concernés	Nominations en 2021 (y compris primo-nominations)		Primo-nominations année 2021	
	F	H	F	H
DGS	0	1	0	1
DGA	4	2	4	2
TOTAL	4	3	4	3

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



ÂGE MOYEN

Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est plus élevée que dans le secteur privé (41,3 ans) : elle est de 43,8 ans pour les femmes et de 43,3 ans pour les hommes ¹ dont :

- | dans la FPE, 43,6 ans pour les femmes et 42 ans pour les hommes ;
- | dans la FPT, 45,7 ans pour les femmes et 45,2 ans pour les hommes ;
- | dans la FPH, 41,6 ans pour les femmes et 43,2 ans pour les hommes.

À la Région, l'âge moyen de l'effectif permanent féminin en 2021 est de 50,4 ans contre 49,7 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

Catégories	Titulaires			Contractuels permanents			TOTAL		
	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global
A	49,3	50,4	49,7	39,4	43,3	41,2	45,9	47,5	46,56
B	50,6	48,5	50	43	38,9	40,8	50	46,5	48,8
C	48,5	48,1	38,5	38,5	40	39,6	48,1	46,1	47,4
TOTAL	49,3	49	49,2	39,67	42,36	41	47,3	46,9	47,2

Agents des lycées

Catégories	Titulaires			Contractuels permanents			TOTAL		
	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global
B	59,5	53,1	54,4				59,5	53,1	54,4
C	53	51,8	52,5	41,2	40,3	40,9	51	50,3	50,8
TOTAL	53	51,8	52,5	41,2	40,3	40,9	51	50,3	50,8



Âge médian

Agents du siège

	Cadre d'emploi	Catégorie du grade	F	H
Filière administrative	DGA et DGS	A+	51	44
	Administrateurs territoriaux	A+	51	56
	Attachés territoriaux	A	45	47
	Rédacteurs territoriaux	B	52	49
	Adjoint administratifs territ.	C	49	44
Filière technique	Ingénieurs en chef territoriaux	A+	56	58
	Ingénieurs territoriaux	A	47	50
	Techniciens territoriaux	B	50	49
	Adjoint techniques territoriaux	C	51	48
	Agents de maîtrise territoriaux	C	49	51
Filière culturelle	Conservateurs terr. du patrimoine	A+	48	47
	Attaches de conservation terr. pat	A	44	28
	Assistants de conservation terr.	B	34	38
S/TOTAL			52	48

Agents des lycées

	Cadre d'emploi	Catégorie du grade	F	H
Filière technique	Techniciens territoriaux	B	60	54
	Agents de maîtrise territoriaux	C	55	54
	Adjoint techniques ter. etb ens.	C	53	52
S/TOTAL			53	52
TOTAL			52	52

1

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

Nombre d'agents avec des fonctions d'encadrement en 2021

Répartition par fonction des agents permanents du siège

Poste	F	H	TOTAL	Part F
Directeur - Directrice général(e) des services	0	1	1,00	0%
Direction générale	5	7	12	41,7 %
Directeur - Directrice	24	28	52	46,2 %
Directeur- Directrice adjoint(e)	10	11	21	57,6 %
Responsable de direction ¹	3	3	6	50 %
Responsable de service	71	62	133	53,4 %
Responsable de service adjoint	20	11	31	64,5 %
Responsable de secteur	3	12	15	20 %
Chargé de coordination des infrastructures SI	3	7	10	30 %
TOTAL	139	142	281	49,5 %

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.

Répartition par statut et catégorie de grades des encadrants du siège

Siège	Titulaires			Contractuels			TOTAL siège		
A	114	76	190	32	52	84	146	128	274
B	1	2	3	0	0	0	1	2	3
C	0	7	7	1	4	5	1	11	12
TOTAL	115	85	200	33	56	89	148	141	289
Lycées									
B	2	7	9	0	0	0	2	7	9
C	158	592	750	10	34	44	168	626	794
TOTAL	160	599	759	10	34	44	170	633	803

Dans les services du siège, les femmes représentent 51,2 % de l'effectif occupant un poste d'encadrement en 2021. Néanmoins, il existe une disparité en fonction du statut. Ainsi, sur les encadrants titulaires, 57,5 % sont des femmes contre 37,1 % parmi les encadrants contractuels.

Sur l'ensemble des effectifs féminins du siège (1 093 femmes), 13,5 % d'entre elles occupent une fonction managériale, contre 20,7 % des hommes au siège (681 hommes).

Dans les lycées, seuls 8,7 % des agents permanents sont sur des postes d'encadrement.

Ils sont occupés à 21,2 % par des femmes.

DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Les femmes à temps partiel représentent 3,3% de l'effectif féminin de la collectivité contre 0,6% pour les hommes.

Le temps partiel au siège

.....

	<u>Effectif à temps plein</u>			<u>Effectif à temps partiel</u>	<u>Répartition par quotité de temps de travail</u>								
	F	H	TOTAL		50 %		60 %	70 %	80 %		90 %	TOTAL effectif permanent	
					F	H	F	F	F	H	F		
Titulaires et stagiaires	836	460	1296	43	1	2	2	3	29	3	3	1339	
	A+	52	40	92	1	0	0	0	0	0	0	1	93
	A	295	189	484	17	0	0	0	0	14	2	0	501
B	174	73	247	11	0	0	1	1	6	1	1	258	
C	315	158	473	14	1	2	1	1	9	0	1	487	
Contractuels	215	215	430	5	0	0	0	1	3	1	0	435	
	A+	14	142	34	1	0	0	0	0	1	0	35	
A	172	20	314	4	0	0	0	1	3	0	0	318	
B	17	20	37	0	0	0	0	0	0	0	0	37	
C	12	33	45	0	0	0	0	0	0	0	0	45	
TOTAL	1051	675	1726	48	1	2	2	4	32	4	3	1774	

Quotité de temps de travail des agents des lycées

.....

Titulaires et stagiaires	Effectif à temps plein			Effectif à temps partiel	Répartition par quotité de temps de travail										
					50 %		60 %		70 %	80 %		85 %	90 %		TOTAL effectif permanent
	F	H	TOTAL		F	H	F	H	F	F	H	F	F	H	
	4236	2938	7174	188	11	1	1	2	2	145	15	2	8	1	7362
B	2	8	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
C	4234	2930	7164	188	11	1	1	2	2	145	15	2	8	1	7352
Contractuels	875	432	1307	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1307
C	875	432	1307	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL général	5111	3370	8481	188	11	1	1	2	2	145	15	2	8	1	8669



Retour à temps plein



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

Sur l'ensemble de la région, 21 agents ont bénéficié d'un retour à temps plein à leur demande parmi eux 16 femmes et 5 hommes.

	Femmes	Hommes
Retour à temps plein	16	5

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps (CET) de l'effectif permanent rémunéré au 31 décembre 2021



Catégorie	Nombre de jours versés en 2021			Nombre de jours versés en 2020 sur l'effectif genré		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
A	2124	1823	3947	5,8	7,7	6,6
B	858	401	1259	4,6	5,4	4,9
C	1322	662	1984	4,0	4,1	4,1
TOTAL	4304	2886	7190	4,9	6,2	5,4

Rappel 2020 :
11 659 jours versés

Catégorie	Nombre de jours consommés en 2021			Nombre de jours consommés en 2021 sur l'effectif genré		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
A	2029	1507	3536,5	5,6	6,5	4,4
B	502	196	698	2,7	2,6	2,7
C	836	485	1321	2,6	3,0	2,7
TOTAL	3367	2188	5555,5	3,9	4,7	4,1

Rappel 2020 :
2 437 jours consommés

Catégorie	Nombre de CET ouvert en 2021		
	F	H	TOTAL
A	42	44	86
B	20	6	26
C	21	7	28
TOTAL	83	57	130

Rappel 2020 :
185 CET ouverts



DÉPARTS ET ARRIVÉES

Répartition femmes / hommes des départs au cours de l'année 2021

	<u>Siège</u>			<u>Lycées</u>		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Départs provisoires	37	10	47	30	28	58
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	0	0	0	0	0	0
Détachement dans une autre structure	28	7	35	5	11	16
Présence parentale	0	0	0	0	0	0
Mise en disponibilité, congé parental	9	3	12	22	17	39
Congé de formation (maxi 1 an)	0	0	0	3	0	3
Congé sans solde	0	0	0	0	0	0
Départs définitifs	69	69	138	409	229	638
Mutation	14	18	32	9	16	25
Fin de détachement dans la collectivité	3	3	6	11	4	15
Démission	18	23	41	7	8	15
Fin de contrat	9	9	18	172	78	250
Départ à la retraite	20	10	30	179	98	277
Licenciement	3	1	4	4	5	9
Décès	1	1	2	9	14	23
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, disponibilités d'office, etc.)	1	4	5	18	6	24
TOTAL des départs	106	79	185	439	257	696

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.



Les arrivées



	Siège			Lycées		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Agents contractuels déjà présents dans la collectivité						
Par recrutements directs	6	5	11	80	41	121
Par sélection professionnelle ¹	-	-	-	0	0	0
S/TOTAL	6	5	11	80	41	121
Nouvel arrivant dans la collectivité						
Par intégration directe	0	2	2	0	0	0
Par réintégration	15	6	21	20	6	26
Par voie de concours-lauréat externe	0	0	0	0	0	0
Par voie de mutation	18	11	29	7	23	30
Par voie de détachement	14	6	20	48	27	75
Non-titulaires à l'exclusion des remplaçants	36	39	75	81	37	118
S/TOTAL	83	64	147	156	93	249
TOTAL général	89	69	158	236	134	370

La recherche de la parité dans les recrutements à compétence égale



Les recrutements concernent 126 agents pour le siège et 223 agents pour les lycées hormis les réintégrations et les agents contractuels déjà présents dans la collectivité ayant bénéficié d'une mise en stage.

En 2021, les femmes représentent 56 % des recrutements dans les services du siège et 63 % dans les lycées.

Parmi ces recrutements 7 agents en situation de handicap ont rejoint la Région, dont 4 femmes, contre 5 agents en 2020 dont 1 femme.



POSITIONNEMENT

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants au 31/12/2021.

Cadre d'emploi	F	H	TOTAL
Directeur général des services	5	8	13
Directeurs généraux adjoints			

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.

Nombre d'agents promouvables	F	H	TOTAL
Lycées	6188	4001	10189
Siège	547	294	841
TOTAL	6735	4295	11030

Hors avancements d'échelon

Nombre d'agents promus	F	H	TOTAL
Lycées	445	281	726
Siège	78	40	118
TOTAL	523	321	844

Hors avancements d'échelon

Nombre d'agents promus sur l'effectif genré	F	H	TOTAL
Lycées	8,4%	8,3%	8,3%
Siège	7,1%	5,9%	6,7%
TOTAL	8,2%	7,9%	8,1%



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	68	33	101	441	265	706
Promotion interne	9	6	15	4	16	20
S/TOTAL	77	39	116	445	281	726

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



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-dessous.

Rapporté au nombre d'agents promouvables, les femmes et les hommes représentent respectivement 7,8 % et 7,5 % des promus.

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Siège			Lycées			TOTAL		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T F+H
Avancement d'échelon	442	212	654	2048	1311	3359	2490	1523	4013
Avancement de grade	68	33	101	441	265	706	509	298	807
Promotion interne	9	6	15	4	16	20	13	22	35
S/TOTAL	77	39	116	445	281	726	522	320	842
TOTAL	519	251	770	2493	1592	4085	3012	1823	4855
Effectif titulaire au 31 décembre	874	465	1339	4405	2957	7362	5279	3422	8701

AG
Avancement de grade
PI
Promotion interne

Grade de promotion
Attaché hors classe voie 1
Attaché hors classe voie 2
Attaché principal Conservateur en chef du patrimoine
Attaché principal
Ingénieur hors classe voie 1
Ingénieur principal
S/TOTAL A
Administrateur général voie 1
Administrateur hors classe
Ingénieur en chef hors classe
Ingénieur général voie 2
S/TOTAL A+
Rédacteur PPAL 1° CL (CHOIX)
Rédacteur PPAL 1° CL (EP)
Rédacteur PPAL 2° CL (CHOIX)
Rédacteur PPAL 2° CL (EP)
S/TOTAL B
Adjoint adminis. Ter. Pl. 2°
Adjoint adminis. Ter. Pl. 1°
Adjoint tech ter. PPAL 1° ee
Adjoint tech. Ter. PPAL 2° CL ee
Adjoint tech. Ter. PPAL 1° CL
Adjoint tech. Ter. PPAL 2° CL
Agent de maîtrise principal
S/TOTAL C
S/TOTAL avancement de grade
Attaché conservateur principal
Attaché territorial
Ingénieur
S/TOTAL A
Conservateur du patrimoine
S/TOTAL A+
Rédacteur
Rédacteur PPAL 2° CL (EP)
Technicien
Technicien PPAL 2° cl (EP)
S/TOTAL B
Agent de maîtrise
Agent de maîtrise (EP)
S/TOTAL C
S/TOTAL promotion interne
TOTAL général



Cat.	Agents remplissant les conditions			Agents promus			% agents promus	
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	% H (par rapport au nombre d'hommes remplissant les conditions)	% F (par rapport au nombre de femmes remplissant les conditions)
A	12	20	32	2	3	5	16,7%	15,0%
A	8	19	27	0	1	1	0,0%	5,3%
A	0	1	1	0	1	1	0,0%	100,0%
A	15	18	33	8	9	17	53,3%	50,0%
A	2	2	4	0	0	0	0,0%	0,0%
A	6	3	9	4	1	5	66,7%	33,3%
	43	63	106	14	15	29	32,6%	23,8%
A+	1	1	2	1	0	1	100,0%	0,0%
A+	1	2	3	1	1	2	100,0%	50,0%
A+	3	6	9	1	3	4	33,3%	50,0%
A+	2	0	2	1	0	1	50,0%	0,0%
	7	9	16	4	4	8	57,1%	44,4%
B	9	62	71	2	7	9	22,2%	11,3%
B	0	3	3	0	3	3	0,0%	100,0%
B	6	43	49	1	5	6	16,7%	11,6%
B	0	2	2	0	2	2	0,0%	100,0%
	15	110	125	3	17	20	20,0%	15,5%
C	2	24	26	2	11	13	100,0%	45,8%
C	12	96	108	1	21	22	8,3%	21,9%
C	780	1492	2272	163	292	455	20,9%	19,6%
C	195	303	498	100	149	249	51,3%	49,2%
C	20	1	21	5	0	5	25,0%	0,0%
C	5	0	5	3	0	3	60,0%	0,0%
C	7	1	8	3	0	3	42,9%	0,0%
	1021	1917	2938	277	473	750	27,1%	24,7%
A	1	1	2	0	0	0	0,0%	0,0%
A	63	145	208	2	5	7	3,2%	3,4%
A	9	1	10	2	0	2	22,2%	0,0%
	73	147	220	4	5	9	5,5%	3,4%
A+	0	1	1	0	1	1	0,0%	100,0%
	0	1	1	0	1	1	0,0%	100,0%
B	10	87	97	0	1	1	0,0%	1,1%
B	0	2	2	0	2	2	0,0%	100,0%
B	1309	1442	2751	1	0	1	0,1%	0,0%
B	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%
	1320	1531	2851	1	3	4	0,1%	0,2%
C	1809	2955	4764	11	3	14	0,6%	0,1%
C	6	1	7	6	1	7	100,0%	100,0%
	1815	2956	4771	17	4	21	0,9%	0,1%
	3208	4635	7843	22	13	35	0,7%	0,3%
	4295	6735	11030	321	523	844	7,5%	7,8%



Siège

Les avancements et promotions

	<u>Avancement d'échelon</u>			<u>Avancement de grade</u>			<u>Promotion interne</u>		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
2021	442	212	654	68	33	101	9	6	15
2020	435	219	654	83	32	115	8	6	14
2019	412	200	612	70	45	115	7	7	14

Sur l'exercice 2021, ce sont 7 % des effectifs féminins du siège qui ont bénéficié d'un avancement de

grade ou d'une promotion interne. (5,7% pour les hommes).

Répartition des agents promus/promouvables par grade

	<u>A+</u>		<u>A</u>		<u>B</u>		<u>C</u>		<u>S/TOTAL</u>		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Promouvables	10	8	211	109	201	71	187	106	547	294	841
Promu-es	5	5	21	18	20	4	32	13	78	40	118
% promu-es	50%	62,5%	10%	16,5%	10%	5,6%	17,1%	12,3%	14,2%	13,6%	14%



Lycées

Les avancements et promotions



	Avancement d'échelon			Avancement de grade			Promotion interne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
2021	2048	1311	3359	441	265	706	4	16	20
2020	2166	1407	3573	468	258	726	7	10	17
2019	2097	1322	3419	514	303	817	1	3	4

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



	<u>A</u>	<u>B</u>		<u>C</u>		S/TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
Promouvables	7	1440	1264	4748	2730	6188	4001	10189
Promu-es	-	-	-	445	281	445	281	726
% promu-es	0	0	0	9,4%	10,3%	7,2%	7%	7,1%





LA MOBILITÉ INTERNE

Au siège, parmi les agents ayant effectué une mobilité interne en 2020, 54,2% sont des femmes.

Répartition par genre et par catégorie

Agents du siège

Catégorie	Postes ouverts à la mobilité interne en 2021	Nombre de postes pourvus par un interne			Taux de mobilité interne	Part des femmes ayant obtenu une mobilité
		F	H	TOTAL		
A	227	87	44	131	57,71%	66,41%
B	68	29	25	54	79,41%	53,70%
C	86	12	18	30	34,88%	40,00%
TOTAL	381	128	87	215	56,43%	59,53%



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, repris à l'article L.131-2 du code général de la fonction publique prévoit 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 8,9 % en 2019¹.

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

Agents permanents présents au 31/12/2021 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, et le plan d'action pour l'égalité professionnelle prévoit de réduire les écarts de rémunération :

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, une revalorisation du régime indemnitaire été accordée aux agents de catégorie C exerçant des fonctions de catégorie B, que l'agent appartienne 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 €.



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.

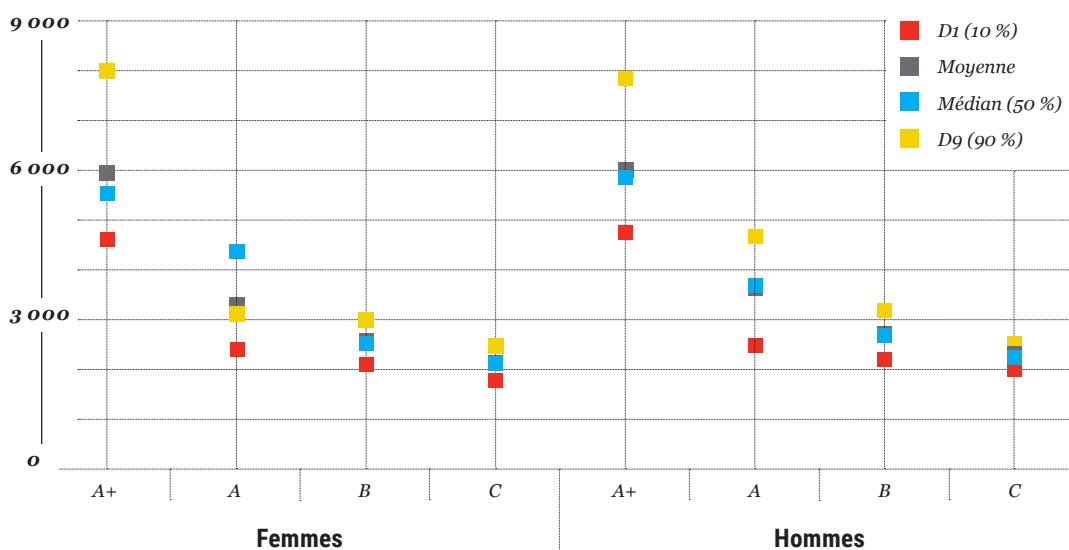
Le neuvième décile (noté généralement **D9**) : est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des agents et au-dessus duquel se situent 10% des agents.

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

Agent du siège

Grade	Femmes				Hommes			
	A+	A	B	C	F	H	F	H
D1 (10 %)	4674	2459	2191	1870	4808	2540	2139	1955
Moyenne	5944	3401	2524	2094	6152	3657	2643	2288
Médian (50 %)	5457	3291	2499	2081	5923	3694	2602	2200
D9 (90 %)	8041	4349	2950	2334	7826	4677	3175	2579

Salaires nets mensuels moyens des agents du siège par catégorie hiérarchique en 2021



Écart de rémunération médiane F/H au siège	2019	2021
A+	-8,9%	-7,9%
A	-9,2%	-10,9%
B	-4,0%	-2,6%
C	-8,3%	-5,4%

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 ».

La politique régionale de rattrapage salarial mise en place à partir de 2020 contribue à diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle s'est poursuivie en 2022 et sera reconduite en 2023.

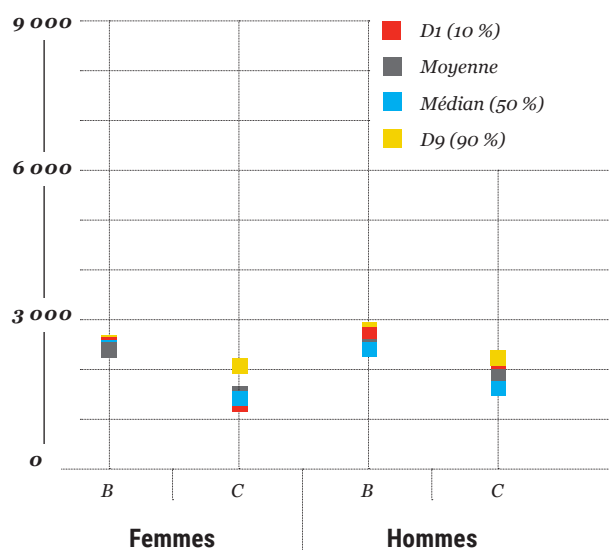
Au global, la collectivité enregistre en 2021 un écart de rémunération médiane de 3,2 %. Les écarts se sont réduits de manière significative, à la fois au siège et dans les lycées depuis 2019. Néanmoins, au siège, les agents de catégorie A enregistrent toujours un écart important. Cette tendance peut s'expliquer notamment par une plus grande ancienneté et une moyenne d'âge plus élevée de la population masculine en catégorie A. Ainsi, si la moyenne d'âge est globalement plus élevée pour les femmes que pour les hommes, c'est l'inverse pour les catégories A : les femmes titulaires ont 49,3 ans en moyenne, et les contractuels 39,4 ans (pour respectivement 50,4 et 43,3 ans pour les hommes). De même, si l'écart de rémunération de la filière technique est en baisse entre 2020 et 2021, à la fois sur la part indiciaire et sur la part primes, dans la filière administrative, l'écart de la part « primes » a diminué en 2021 pour les titulaires, mais est en augmentation sur la part indiciaire de même que sur les primes des contractuels.

NB : dans la fonction publique en France, l'écart salarial était de 11.6% en 2020.

Agent des lycées

Grade	Femmes		Hommes	
	B	C	B	C
D1 (10 %)	2583	1460	2526	1583
Moyenne	2599	1805	2626	1873
Médian (50 %)	2599	1840	2660	1891
D9 (90 %)	2616	2015	2693	2153

Salaires nets mensuels moyens des agents des lycées par catégorie hiérarchique en 2021



Écart de rémunération médiane F/H dans les lycées	2019	2021
B	-3,5%	-2,3%
C	-2,4%	-2,7%

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

Agents du siège

En €/mois		Filière administrative						Filière technique					
		Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels		
		F	H	Écart	F	H	Écart	F	H	Écart	F	H	Écart
A+	Traitements de base	3870	4 008	-3,4%	4665	4 585	1,7%	3891	4 084	-4,7%	0	4 388	0
	Primes	3292	3 104	6,1%	3945	3 990	-1,1%	2658	2 729	-2,6%	0	2 657	0
	Rémunération globale	7 162	7 112	0,7%	8 610	8 575	0,4%	6 549	6 813	-3,9%	0	7 045	0
	% primes	45,96%	43,64%	5,3%	45,82%	46,53%	-1,5%	40,59%	40,06%	1,3%	0	37,71%	0
A	Traitements de base	2910	3 038	-4,2%	2390	2 535	-5,7%	2910	2 853	2,0%	3085	3 064	0,7%
	Primes	1270	1 336	-4,9%	1058	1 227	-13,8%	1752	1 729	1,3%	1497	1 644	-8,9%
	Rémunération globale	4 180	4 374	-4,4%	3 448	3 762	-8,3%	4 662	4 582	1,7%	4 582	4 708	-2,7%
	% primes	30,38%	30,54%	-0,5%	30,68%	32,62%	-5,9%	37,58%	37,73%	-0,4%	32,67%	34,92%	-6,4%
B	Traitements de base	2150	2 113	1,8%	1815	1665	9,0%	2164	2 108	2,7%	0	1745	0
	Primes	867	891	-2,7%	651	551	18,1%	983	962	2,2%	0	783	0
	Rémunération globale	3 017	3 004	0,4%	2 466	2 216	11,3%	3 147	3 070	2,5%	0	2 528	0
	% primes	28,74%	29,66%	-3,1%	26,40%	24,86%	6,2%	31,24%	31,34%	-0,3%	0	30,97%	0
C	Traitements de base	1772	1 751	1,2%	1636	1570	4,2%	1839	1 855	-0,9%	1573	1 573	0,0%
	Primes	713	722	-1,2%	371	464	-20,0%	643	759	-15,3%	599	471	27,2%
	Rémunération globale	2 485	2 473	0,5%	2 007	2 034	-1,3%	2 482	2 614	-5,0%	2 172	2 044	6,3%
	% primes	28,69%	29,20%	-1,7%	18,49%	22,81%	-19,0%	25,91%	29,04%	-10,8%	27,58%	23,04%	19,7%

Agents des lycées

		Titulaires		Contractuels	
		Femme	Homme	Femme	Homme
B	Traitements de base	2 306	2 188	0	0
	Primes	854	898	0	0
	Rémunération globale	3 160	3 086	0	0
	% primes	27,03%	29,10%	0	0
C	Traitements de base	1 752	1 808	1 564	1 568
	Primes	453	470	186	194
	Rémunération globale	2 205	2 278	1 750	1 762
	% primes	20,54%	20,63%	10,63%	11,01%



Filière culturelle						
Titulaires			Contractuels			
F	H	Écart	F	H	Écart	
4049	3 346	21,0%	0	0	0	
1691	1 536	10,1%	0	0	0	
5 740	4 882	17,6%	0	0	0	
29,46%	31,46%	-6,4%	0	0	0	
2999	0	0	1921	2014	-4,6%	
1013	0	0	883	362	143,9%	
4 012	0	0	2 804	2 376	18,0%	
25,25%	0	0	31,49%	15,24%	106,7%	
0	1908	0	1 626	0	0	
0	829	0	395	0	0	
0	2 737	0	2 021	0	0	
0	30,29%	0	19,54%	0	0	

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.

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.





A.3 FORMATION

Les agents éligibles au titre du plan de formation sont les 10 722 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 2021 sont des femmes.

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



	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	TOTAL
Agents de catégorie A ayant participé à une action de formation	439	291	730
Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie	69,9%	65,1%	67,9 %
Agents de catégorie B ayant participé à une action de formation	106	42	148
Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie	47,5 %	37,2 %	44,0%
Agents de catégorie C ayant participé à une action de formation	2857	1884	4741
Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie	47,0 %	49,0 %	47,8%
Total toutes catégories	2399	1418	3817
Taux de participation genré/effectif permanent toutes catégories	49,2 %	50,4 %	49,7 %



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



		Femmes					Hommes				
		A+	A	B	C	TOTAL	A+	A	B	C	TOTAL
2021	Agents du siège										
	Nombre d'agents formés	49	418	114	130	711	39	256	46	103	444
	Nombre moyen d'heures de formation/agent formé	19	15	22	23	24	17	23	35	36	27
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

		Femmes			Hommes		
		B	C	TOTAL	B	C	TOTAL
2021	Agents des lycées						
	Nombre d'agents formés	1	2734	2735	5	1789	1794
	Nombre moyen d'heures de formation/agent formé	7	20	20	29	19	20
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



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

			Femmes					Hommes				
Agents du siège			A+	A	B	C	TOTAL	A+	A	B	C	TOTAL
Effectif formé			15	288	121	139	563	9	133	50	121	313
Type d'action de formation	Adaptation au poste	Nombre d'agents concernés	3	77	50	70	200	2	32	23	52	109
		%	4,4%	15,8%	24,6%	20,6%	18,2%	3,2%	9,6%	24,4%	26,9%	16%
	Développement des compétences	Nombre d'agents concernés	12	211	71	69	363	7	101	27	69	204
		%	17,9%	43,4%	34,9%	20,6%	33,2%	11,4%	25,6%	28,7%	35,8%	29,9%

En 2021, au siège 51,5% des femmes ont suivi une formation pour l'adaptation à leur poste de travail ou le développement des compétences

			Femmes			Hommes		
Agents des lycées			B	C	TOTAL	B	C	TOTAL
Effectif formé			1	2840	2841	6	1789	1795
Type d'action de formation	Adaptation au poste	Nombre d'agents concernés	0	360	360	1	196	197
		%	0	6,8%	0	12,5%	5,8%	5,8%
	Développement des compétences	Nombre d'agents concernés	1	2480	2481	5	1593	1598
		%	50%	47%		62,5%	47,1%	47,1%

Dans les lycées, en 2021, 53,8% des femmes ont suivi une formation pour l'adaptation à leur poste de travail ou le développement des compétences.

Nombre d'agents bénéficiant de congé de formation

	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2020	0	2	2



A.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

Accidents de travail y compris maladie professionnelle enregistrés en 2021

	Nombre d'accidents du travail reconnus dans l'année 2021								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2021 ou auparavant)			
	Accidents de service				Accidents de trajet				Accidents de service		Accidents de trajet	
	Nombre d'accidents de service		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de trajet		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Filière administrative	5	1	1	1	10	2	5	2	981	0	73	0
Administrateurs territoriaux	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Attachés territoriaux	1	0	0	0	3	1	1	1	43	0	12	0
Rédacteurs territoriaux	1	0	0	0	4	0	2	0	384	0	26	0
Adjointes administratifs territoriaux	3	1	1	1	3	0	2	0	554	0	35	0
Filière technique	339	201	110	58	90	25	18	6	12917	9593	3322	1320
Ingénieurs en chef territoriaux	1	2	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0
Ingénieurs territoriaux	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Techniciens territoriaux	0	2	0	1	0	1	0	0	0	97	0	49
Agents de maîtrise territoriaux	1	14	0	5	0	2	0	0	61	300	0	15
Adjointes techniques territoriaux	1	3	1	0	3	0	2	0	0	191	3	0
Adjointes techniques territoriaux Etb. ens.	336	180	108	50	86	21	15	5	12856	9000	3319	1256
TOTAL	344	202	111	59	100	27	23	8	13904	9593	3395	1320

	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues				Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Dans l'année 2021		Dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2021		Dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Filière administrative	2	0	0	0	41	0	0	0
Administrateurs territoriaux	29	3	51	15	2781	544	9040	2162
Filière technique	0	0	0	0	0	0	0	279
Adjointes techniques territoriaux etb. ens.	34	66	3 366	11 481	0	0	0	0
Agents de maîtrise territoriaux	0	0	0	1	0	0	0	0
TOTAL	344	202	100	27	13904	9593	3395	1320





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 jour obligatoirement pris à la suite de la naissance de l'enfant.
- Une période de 21 jour 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

	<u>Grade</u>	<u>Nombre de jours</u>	<u>Nombre d'arrêts</u>	<u>Nombre d'agents</u>	<u>Moyenne jours par arrêt</u>
Agents des lycées	B	0	0	0	0
	C	569	41	41	13,86
Agents du siège	A	90	5	5	18
	B	0	0	0	0
	C	0	0	0	0
TOTAL		659	46	46	14,32



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



	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	TOTAL
Congé de maternité (grossesses pathologiques)	41	0	41
Congé parental	6	0	6
La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans	3	0	3
La disponibilité pour donner des soins à un proche	2	0	2
La disponibilité pour suivre le conjoint	15	2	17
TOTAL	67	2	69





A.6 DÉPENSES D' ACTIONS SOCIALES

	Nombre agents uniques bénéficiaires ¹
Garde d'enfant	379
Rentrée scolaire	3 636
Rentrée études supérieures	917
Séjour scolaire	4
Allocation enfants et jeunes adultes handicapés	139
S/TOTAL	
Titre CESU	178
S/TOTAL	
Allocation obsèques	19
Rente éducation	66
S/TOTAL	
Aide au déménagement	51
Aide à l'installation	68
S/TOTAL	
Mariage / PACS	89
Naissance / Adoption	173
Retraite	323
Médaille	528
S/TOTAL	
Noël agents	10 583
Noël enfants	3 912
Étrennes agents des lycées	8 563
S/TOTAL	
Vacances enfants (catalogue Région)	37
Vacances enfants (hors catalogue Région)	44
Vacances enfants handicapés	0
Chèques vacances	796
S/TOTAL	
Mutuelle Santé	2 113
Prévoyance - Garantie Maintien de Salaire	1 135
S/TOTAL	
TOTAL général	

1

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



DÉPENSES D'ACTIONS SOCIALES 2021 EN €									
Siège			Lycées			Ensemble			% F/TOTAL
H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
65 309	132 029	197 338	78 758	69 616	148 374	144 067	201 645	345 713	58%
24 010	37 440	61 450	112 430	195 195	307 625	136 440	232 635	369 075	63%
8 075	17 875	25 950	31 300	65 325	96 625	39 375	83 200	122 575	68%
0	238	238	198	75	273	198	313	511	61%
11 839	39 423	51 261	68 063	153 591	221 654	79 902	193 013	272 916	71%
109 233	227 005	336 237	290 750	483 802	774 551	399 983	710 806	1 110 789	64%
16 559	34 728	51 287	13 207	18 090	31 298	29 766	52 818	82 584	64%
16 559	34 728	51 287	13 207	18 090	31 298	29 766	52 818	82 584	64%
0	0	0	13 712	51 420	65 132	13 712	51 420	65 132	79%
67 134	7 432	74 566	125 849	50 507	176 355	192 982	57 939	250 921	23%
67 134	7 432	74 566	139 561	101 927	241 487	206 694	109 359	316 053	35%
1 582	3 902	5 484	1 966	2 157	4 123	3 548	6 059	9 607	63%
5 331	7 258	12 589	12 184	14 867	27 051	17 515	22 125	39 639	56%
6 913	11 160	18 073	14 150	17 024	31 174	21 063	28 183	49 246	57%
3 000	3 000	6 000	11 500	4 750	16 250	14 500	7 750	22 250	35%
6 000	7 200	13 200	25 500	13 200	38 700	31 500	20 400	51 900	39%
5 440	10 110	15 550	38 790	69 470	108 260	44 230	79 580	123 810	64%
6 210	11 750	17 960	30 050	49 520	79 570	36 260	61 270	97 530	63%
20 650	32 060	52 710	105 840	136 940	242 780	126 490	169 000	295 490	57%
22 960	35 670	58 630	101 450	158 270	259 720	124 410	193 940	318 350	61%
16 380	21 180	37 560	72 960	106 350	179 310	89 340	127 530	216 870	59%
0	0	0	100 800	156 060	256 860	100 800	156 060	256 860	61%
39 340	56 850	96 190	275 210	420 680	695 890	314 550	477 530	792 080	60%
2 465	7 988	10 453	5 664	16 722	22 386	8 129	24 710	32 838	75%
2 412	8 389	10 801	2 232	3 399	5 631	4 644	11 787	16 432	72%
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
2 560	7 150	9 710	22 110	67 220	89 330	24 670	74 370	99 040	75%
7 437	23 526	30 963	30 006	87 341	117 347	37 443	110 867	148 310	75%
33 531	62 413	95 944	112 720	159 968	272 688	146 250	222 382	368 632	60%
31 902	71 387	103 288	78 282	126 441	204 724	110 184	197 828	308 012	64%
65 432	133 800	199 232	191 002	286 410	477 412	256 434	420 210	676 644	62%
332 697	526 560	859 258	1 059 726	1 552 213	2 611 939	1 392 423	2 078 773	3 471 197	60%





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	2	2	4	1	2	3
Administration	4	7	11	3	4	7
S/TOTAL des représentants de la collectivité	6	9	15	4	6	10
CGT SPERCRIF	3	1	4	1	2	3
FORCE OUVRIÈRE	3	0	3	0	2	2
SYNPER	1	1	2	2	0	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
S/TOTAL des représentants du personnel	9	6	15	3	7	10
TOTAL	15	15	30	7	13	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 %.

A.8 LE PLAN D'ACTION « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »

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 réévalué après deux années (l'audit de mi-parcours réalisé en mars 2022 a confirmé la labellisation de la Région).

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. A 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 l'égalité dans la communication externe, l'ancrage territorial et les relations avec les fournisseurs et usagers

Ainsi, la Région Île-de-France, sur la durée du label, met en œuvre 72 actions concrètes pour favoriser au quotidien l'égalité entre ses agents ainsi que la qualité de vie au travail.

- | 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

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 été réalisée en 2020. En 2021, il a été procédé à l'alignement des 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.

- | 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 réguliers 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.