

**CONSEIL RÉGIONAL
DE
NOUVELLE-AQUITAINE**

Séance Plénière du lundi 22 octobre 2018

**Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les
femmes et les hommes de la Région Nouvelle-Aquitaine
pour l'année 2018**

Synthèse

Conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes doit être présenté chaque année, préalablement aux débats sur les orientations budgétaires.

PROJET DE DÉLIBÉRATION DU CONSEIL RÉGIONAL DE NOUVELLE-AQUITAINE

SEANCE PLENIERE DU LUNDI 22 OCTOBRE 2018

N° délibération :

N° Ordre : 03

Réf. Interne : 239791

F - ADMINISTRATION GENERALE

F03 - COMMUNICATION ET ATTRACTIVITE

603A - Assurer la visibilité de l'action régionale et développer une stratégie d'attractivité du territoire**OBJET : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Région Nouvelle-Aquitaine pour l'année 2018**

VU la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

VU la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

VU l'article L 4311-1-1 et D4311-7 du Code Général des Collectivités Territoriales,

VU 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,

VU la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

VU le protocole d'accord signé le 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

VU la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale signée le 8 mars 2017 par le Président de la Région Nouvelle-Aquitaine.

VU la délibération n°2016-3150.SP du 19 décembre 2016 pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale,

VU la délibération n°2017-1116.SP du 26 juin 2017 portant règlement d'intervention en matière de solidarité et lutte contre les discriminations.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, impose aux collectivités territoriales de présenter chaque année, préalablement aux débats sur les orientations budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette obligation légale est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017 pour les Régions fusionnées.

Tout en se conformant aux obligations légales, le Président a souhaité aller plus loin et a signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 8 mars 2017.

Depuis, la Région a construit son plan d'actions « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine » qui porte sur le fonctionnement interne de la collectivité et les actions qu'elle mène auprès de ses partenaires. Celui-ci doit être proposé à cette même séance plénière.

Ce deuxième rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes impulse cette démarche transversale et intégrée, portée par une politique volontariste. La rédaction de ce rapport est l'occasion pour la collectivité de faire un état des lieux de sa politique Égalité en 2017, au vu du dernier bilan social et des dernières réalisations dans les différentes politiques sectorielles.

Désormais, les actions et projets à mener pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Nouvelle-Aquitaine seront intégrés au plan d'actions régional « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine ».

I. Les objectifs poursuivis par le rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le rapport poursuit trois objectifs :

- mesurer les écarts en dressant un état des lieux de la situation en matière d'égalité des femmes et des hommes au sein de la collectivité ;
- comprendre les écarts en analysant ceux observés lors de l'état des lieux ;
- proposer des mesures de correction de ces écarts en définissant des axes de progrès et des actions à mener à moyen et long terme.

II. Le contenu du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le contenu du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est précisé par le décret du 24 juin 2015 :

- Le premier volet interne fait état de la politique des ressources humaines de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Le second volet territorial est consacré aux politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'élaboration de ce rapport a donc été réalisée conjointement par la Direction des ressources humaines et la Direction des sports, de la vie associative et de l'égalité.

Les deux parties du rapport suivent chacune la même division :

- L'état des lieux et l'analyse de la politique menée durant l'année 2017 ;
- Les actions mises en œuvre au cours de l'année 2017 ;
- Les orientations pluriannuelles à court et moyen terme au regard des inégalités constatées.

III. L'analyse des politiques et des actions RH menées durant l'année 2017 (1^{ère} partie du rapport)

L'état des lieux a montré que la **politique RH menée a une incidence en faveur de l'égalité professionnelle principalement en matière de :**

- Emploi et recrutement : logo égalité apposé sur les offres d'emplois du siège publiées sur intranet ;
- Carrière : Guide d'informations à destination des agents, afin de les informer sur les dispositifs qui existent, les procédures et les conséquences de leurs choix professionnels ;

- Formation: plan de formation à destination des managers (université du management) ;
- Conciliation temps de vie personnelle et professionnelle : déploiement du télétravail et mise en œuvre du règlement du temps de travail au 1^{er} janvier 2019, comprenant notamment l'encadrement des heures de réunion, le droit à la déconnexion et le recours systématique à la visioconférence.

Néanmoins, l'analyse de l'état des lieux réalisé a aussi mis en évidence que des **inégalités existent et persistent, notamment dans les domaines suivants** :

- Les femmes sont confrontées à un plafond de verre dans les niveaux d'encadrement supérieur. En effet, malgré un nombre important de femmes dans les emplois de catégorie A (64%), elles demeurent peu représentées au sein des emplois fonctionnels (42% parmi les DGS et DGA) en 2017. Néanmoins, la parité est atteinte pour les DGA avec 5 femmes et 5 hommes ;
- Les femmes ont plus de difficultés que les hommes à concilier vie professionnelle et vie personnelle, tel que le recours important aux aménagements des conditions de travail le démontre (temps partiels occupé à 86% par des femmes, 78% des télétravailleurs sur le territoire de la Nouvelle-Aquitaine sont des femmes, etc.).

Au regard des constats réalisés à partir de l'état des lieux présenté dans le rapport, **un certain nombre d'actions sont proposées pour remédier à ces inégalités professionnelles, dont les plus marquantes sont** :

- Faire du recrutement un levier pour l'égalité professionnelle : mise en place d'une charte des profils de poste, préconisant pour chaque profil de préciser les conditions de travail, horaires, ports de charge, ainsi que la possibilité de télétravailler, mise en œuvre du CV anonyme ;
- Informers les agents des règles et des effets de leurs choix sur leur carrière : mise à jour régulière du guide d'information à destination des agents de la Région Nouvelle-Aquitaine
- Former et informer les agents sur l'importance de l'égalité professionnelle : poursuite du plan de formation à destination des managers (l'université du management)
- Déployer une organisation du travail permettant une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle : poursuite du dispositif de télétravail ;
- Appliquer au 1^{er} janvier 2019 pour le siège du nouveau règlement de travail : droit à la déconnexion, encadrement des heures de réunion, systématisation de la visio-conférence ;
- Développer une culture d'égalité en sensibilisant les agents : recours systématique à l'écriture inclusive

IV. L'analyse des politiques sectorielles et des actions menées durant l'année 2017 (2^{ème} partie du rapport)

L'état des lieux réalisé a permis de **faire émerger la diversité et la convergence des actions sectorielles** déjà engagées. **Ainsi, en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations**, la volonté politique affirmée de l'exécutif s'est traduite par la nécessité d'introduire l'Égalité au cœur de toutes les politiques et d'en faire un chantier réaliste et exemplaire pour les années à venir.

Deux axes sont priorités

➤ La mise en œuvre d'une politique régionale LCD-E ciblée

- Une conseillère régionale déléguée spécifiquement dédiée à ces questions, a été nommée auprès du Président ;
- une politique transversale et intégrée dans l'ensemble des priorités régionales ;
- quatre critères de discrimination ont été priorités parmi les 22 que compte la loi : genre, handicap, origine et orientation sexuelle ;

- un plan d'actions régional « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine est présenté à la séance plénière du 22 octobre 2018 ;
- un budget dédié à cette politique, ainsi qu'une part du budget des directions sectorielles participant à l'effort régional ;
- quatre axes prioritaires d'action ont été identifiés, représentant les quatre piliers de l'action régionale : développer l'emploi, former la jeunesse, aménager le territoire, préserver notre environnement et notre cadre de vie, la communication régionale et le fonctionnement interne.

Par l'ensemble de ces mesures, la Région Nouvelle-Aquitaine entend répondre à quatre principes majeurs :

La visibilité : rendre visible et lisibles aux citoyens les actions menées.

La persévérance : s'inscrire dans le temps et avoir des rendez-vous réguliers pour consolider la politique LCD-E.

L'affichage budgétaire : Valoriser les budgets consacrés dans chaque direction.

Le bon ciblage : Accentuer le travail à destination des sources de discriminations.

➤ **Une volonté traduite par la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

Trois objectifs :

- Contribuer à la prise de conscience que les politiques locales peuvent constituer un levier important d'action en matière d'égalité ;
- favoriser une approche transversale de la question de l'Égalité dans l'ensemble des politiques et dispositifs financiers des collectivités territoriales ;
- formaliser et valoriser l'engagement des collectivités territoriales en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Cinq engagements :

- La représentation et la participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de prise de décision ;
- la prise en compte et la lutte contre les autres risques de discrimination prévus par la loi (convictions politiques, religieuses, âge...) ;
- l'élimination des stéréotypes sexués ;
- l'intégration de la dimension de l'Égalité dans l'ensemble des activités, des politiques et des financements développés par la collectivité en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de services, aménageur etc...
- la mise en place d'un plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes précisant les objectifs à atteindre, les mesures à développer, le calendrier de mise en œuvre et les ressources.

Après en avoir délibéré,

Le CONSEIL REGIONAL décide :

- **DE PRENDRE ACTE** du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **D'AUTORISER** le Président à signer les actes nécessaires à la mise en œuvre des actions proposées.

Décision de l'assemblée plénière :

Le Président du Conseil Régional,

ALAIN ROUSSET



Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Région Nouvelle-Aquitaine

SOMMAIRE

Préambule	4
Partie 1 : Égalité professionnelle dans la politique des ressources humaines de la Région Nouvelle-Aquitaine	6
1.1 Bilan des préconisations du rapport de 2017	6
1.1.1. Actions en matière de recrutement	6
1.1.2. Actions relatives aux carrières des agents	6
1.1.3. Actions relatives à la formation des agents	7
1.1.4. Actions relatives à la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle et à l'amélioration des conditions de travail	7
1.1.5. Actions renforçant le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle	7
1.1.6. Actions de communication en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	8
1.2 Analyse de la situation des femmes et des hommes agents de la collectivité	8
1.2.1. Répartition des effectifs	8
1.2.2. Carrière, rémunération et formation	10
1.2.3. Conditions de travail et articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	12
1.2.4. Instances paritaires de la Région Nouvelle-Aquitaine	13
1.3 Orientations pluriannuelles de la politique des ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	16
1.3.1. Actions en matière de recrutement	16
1.3.2. Actions relatives aux carrières des agents	16
1.3.3. Actions en faveur de la formation des agents	17
1.3.4. Actions relatives à la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle et à l'amélioration des conditions de travail	17
1.3.5. Actions renforçant le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle	178
1.3.6. Actions de communication en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	18
Partie 2 : La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre des politiques publiques régionales	19
2.1 Rappel de la démarche	19
2.2 Année 2017 : des avancées notables	20
2.3 Des politiques sectorielles de plus en plus concernées : bilan des actions engagées	23

Au sein du pôle éducation citoyenneté	23
A. La Direction Sport-Vie Associative-Egalité : le service EVAS : des faits marquants	
B. La Direction des Sports	
C. La Direction de la Jeunesse et de la Citoyenneté	
D. La Direction de l'Education	
E. La Direction de la Culture et du Patrimoine	
Au sein du pôle développement économique et environnemental	28
A. La Direction de l'Economie Territoriale	
B. La Direction de l'Agriculture, des Industries Agro-Alimentaires et de la Pêche	
Au sein du pôle Formation et Emploi	31
A. Direction Orientation et emploi	
Au sein du pôle Europe et International	31
A. La Direction des Fonds Européens	
B. La Direction de la Coopération	
Conclusion	34

Préambule

1. L'engagement de la Région Nouvelle-Aquitaine pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes

Le préambule de la Constitution de 1946 a expressément consacré en droit l'égalité entre hommes et femmes, en énonçant que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Depuis la loi constitutionnelle de 2008, l'article 1^{er} de la Constitution de 1958, 2^e alinéa, proclame que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

De plus, la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique prévoit, dans son volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social. Cette loi met également en place des quotas pour favoriser l'accès des femmes aux postes à encadrement supérieur.

Comme le constate le préambule du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013, cette égalité de droits et de statut est à construire aussi dans les faits, y compris dans la fonction publique.

En effet, la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique rappelle que des efforts importants restent à accomplir pour pérenniser les acquis, mettre en œuvre l'intégralité des engagements et en développer des nouveaux.

La dynamique de l'égalité professionnelle est engagée dans les trois versants de la fonction publique, au bénéfice des agents publics. A ce titre, les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition de la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Ainsi, la Région Nouvelle-Aquitaine est engagée dans une démarche de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité dans l'ensemble de ses politiques régionales.

2. L'élaboration du second rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Région Nouvelle-Aquitaine

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que « 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 ». Son contenu et ses modalités d'élaboration sont fixés par le décret du 24 juin 2015 relatif au

rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Ce rapport doit s'attacher à :

- Documenter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur le territoire ;
- Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes ;
- Fixer des orientations de moyen et long termes pour corriger les inégalités identifiées.

À partir d'une série d'indicateurs sexués, le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, répond à 3 objectifs :

- Mesurer les écarts : en dressant un état des lieux quant à la situation des femmes et des hommes au sein de la collectivité ;
- Comprendre les écarts : en analysant les écarts observés ;
- Proposer des mesures de correction de ces écarts : afin de définir des objectifs de progrès et des actions à mener à moyen et long termes.

Le 23 octobre 2017 a été présenté, par le président de la collectivité, Alain Rousset, le premier rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Région Nouvelle-Aquitaine. Il a permis de conclure en une importante féminisation de toutes les populations d'effectifs régionaux, à l'exception des emplois fonctionnels (24% des femmes occupent un emploi fonctionnel, alors que 57% des agents sont des femmes).

Par la suite, un réseau de référents Lutte contre les discriminations-égalité (LCD-E) a été désigné afin de contribuer à la mise en œuvre et au suivi de cette politique régionale.

Dans le cadre de l'élaboration du second rapport, présenté en assemblée plénière en Octobre 2018, un bilan a été fait des actions préconisées par le rapport de 2017 afin d'identifier les points de vigilance, les axes qu'il reste à améliorer et les avancées de la Région Nouvelle-Aquitaine en matière d'égalité.

De plus, la Région a signé le 8 mars 2017 la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et est en cours d'élaboration de son plan d'actions, tant sur le fonctionnement interne de la collectivité que sur les actions auprès de ses partenaires.

L'engagement de la Collectivité en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes nécessite une imprégnation de l'ensemble des politiques sectorielles de la Collectivité et une mobilisation en interne sous l'impulsion de référents identifiés au sein des différentes directions porteuses de ces politiques.

Partie 1 : Égalité professionnelle dans la politique des ressources humaines de la Région Nouvelle-Aquitaine

1.1. BILAN DES PRÉCONISATIONS DU RAPPORT DE 2017

Un bilan des actions que la Région Nouvelle-Aquitaine a mis en œuvre dans le cadre de la lutte contre les inégalités femmes hommes depuis le rapport de 2017 a été fait, afin d'évaluer la situation d'égalité, et d'identifier les axes d'amélioration.

Pour cela, 6 axes sont mis en avant.

1.1.1. Actions en matière de recrutement

En matière de recrutement, la Région Nouvelle-Aquitaine entend proposer un processus de recrutement qui garantit la non-discrimination et faire du recrutement un levier pour l'égalité professionnelle.

Le logo Egalité est dorénavant apposé sur les offres d'emplois du siège publiées sur l'intranet, ainsi que sur les offres d'emplois de lycées. La composition des jurys de recrutement est mixte.

En matière d'emplois fonctionnels, sur 12 postes, 5 sont occupés par des femmes.

Concernant le recrutement d'apprentis, ce sont majoritairement des hommes. Cela est justifié par le fait qu'il y ait plus d'apprentissage dans les lycées, où les métiers y sont beaucoup plus masculins. Il est alors difficile d'imposer une mixité.

Une campagne de recrutement a lieu tous les ans, et une attention particulière est portée aux métiers et postes dits « sensibles », nécessitant une transmission des savoirs, ou connaissant des difficultés de recrutement. Cette difficulté de recrutement rend encore plus difficile la mixité pour les apprentis.

Pour y remédier, la Région Nouvelle-Aquitaine a défini une priorité de recrutement pour certains postes d'entretien des espaces verts, de maintenance des bâtiments en collectivité par exemple, et dans certaines spécialités comme l'informatique notamment. Il s'agit donc dans un premier temps d'agir sur le nombre de candidats postulant à ces offres d'alternance, afin de pouvoir par la suite instaurer une mixité.

1.1.2. Actions relatives aux carrières des agents

En matière de carrière, la Région Nouvelle-Aquitaine a mis l'accent sur trois domaines en particulier. L'égalité dans le déroulement des carrières, l'accès aux postes à responsabilité, et l'information aux agents des règles et des effets de leurs choix sur leur carrière, en matière de congés familiaux et de temps partiel notamment.

Afin de favoriser l'égalité dans le déroulement des carrières et notamment l'accès aux postes à responsabilité, un plan de formation a été déployé à destination de l'ensemble de l'encadrement. L'université du management a pour objectif de donner aux managers les outils pour acquérir les fondamentaux du management et d'inscrire les « étudiants » dans un parcours professionnel les amenant à prendre davantage de responsabilités. Elle fait de plus un recrutement paritaire de ses étudiants.

Un guide papier a été réalisé à destination des agents, afin de les informer sur les dispositifs qui existent, les procédures et les conséquences de leurs choix professionnels. L'objectif est de sensibiliser l'ensemble des agents sur les conséquences professionnelles de leurs choix.

1.1.3. Actions relatives à la formation des agents

Afin de lutter contre les inégalités professionnelles femmes-hommes, la formation des agents sur ce sujet est nécessaire.

Pour cela, une sensibilisation des agents aux formations proposées par le CNFPT a eu lieu sur la thématique de l'égalité professionnelle femme-homme, par le biais d'une communication de la Direction des Ressources Humaines concernant les six offres de formation proposées par le CNFPT.

1.1.4. Actions relatives à la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle et à l'amélioration des conditions de travail

L'égalité professionnelle femme-homme passe aussi par l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des agents, ainsi que par une meilleure articulation des temps de vie, et une prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Pour cela, le dispositif de télétravail a fait l'objet d'un déploiement à l'échelle de la Région Nouvelle-Aquitaine (131 télétravailleurs pour l'année 2017) et pour l'année 2018, il sera possible de candidater tout au long de l'année.

Le règlement du temps de travail a été adopté, et s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2019. Il comprend notamment l'encadrement des heures de réunion (éviter celles avant 9h et après 17h, ou entre 12h et 14h), et le droit à la déconnexion.

1.1.5. Actions renforçant le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle

L'objectif était dans un premier temps d'associer les organisations syndicales aux actions conduites en faveur de l'égalité professionnelle, ainsi que d'améliorer les indicateurs et affiner les données du rapport sexué présenté en Comité technique dans le cadre du bilan social.

Pour cela, les données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics sont communiqués aux membres des Commissions administratives paritaires et des futures commissions consultatives paritaires.

Enfin, le rapport 2017 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la collectivité a été soumis pour avis au CT et au CHSCT, et sera présenté chaque année.

1.1.6. Actions de communication en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Les agents et les élus ont été sensibilisés à l'égalité entre les femmes et les hommes à travers une communication non stéréotypée sur la culture d'égalité de la Région Nouvelle-Aquitaine, et par le biais notamment d'une exposition présentée sur le site de Limoges sur la mixité des métiers.

1.2. ANALYSE DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES AGENTS DE LA COLLECTIVITE

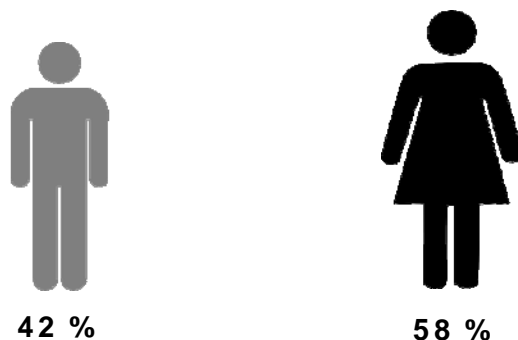
En application du décret du 24 juin 2015, la première partie du rapport reprend notamment les données du bilan social en matière de ressources humaines, présenté en Comité Technique.

De ce fait, les données présentées correspondent à l'année 2017 et résultent du dernier bilan social de la Région Nouvelle-Aquitaine.

1.2.1. Répartition des effectifs

A. Répartition des effectifs globaux

Au 31 décembre 2017, la Région Nouvelle-Aquitaine compte 8 715 agents (titulaires et contractuels sur emplois permanents), dont 5 085 femmes (58%) et 3 630 hommes (42%).



La répartition entre les femmes et les hommes a peu évolué depuis 2015. On remarque toujours une féminisation des effectifs de la collectivité.

B. Répartition par catégorie hiérarchique

Les femmes sont plus nombreuses dans toutes les catégories hiérarchiques. 64% des agents de catégorie A sont des femmes.

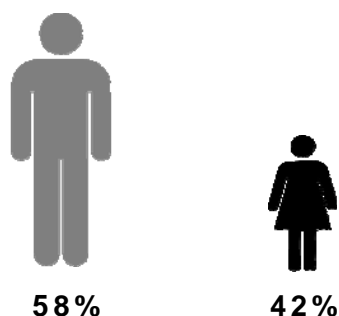
C. Répartition des titulaires et des contractuels

La proportion de femmes reste supérieure, que ce soit pour les titulaires (57%) ou pour les contractuels (63%).

	Hommes	Femmes	Total N-A
Titulaires	3233	4399	7632
Contractuels	397	686	1083

D. Répartition des emplois fonctionnels

Pour 2017, le taux de féminisation des emplois fonctionnels est de 42%. Les emplois fonctionnels représentent les emplois de Directeur Général des Services ou de Directeur ou de Directeur Général Adjoint des Services ou Directeur Adjoint.



Emplois fonctionnels	Hommes		Femmes		TOTAL
	Nombre	Part	Nombre	Part	
DGS ou directeurs	2	100%	0	0%	2
DG adjoint des services	5	50 %	5	50%	10
TOTAL	7	58%	5	42%	12

Malgré un nombre important de femmes au sein des agents de la catégorie A (64%), le taux de féminisation des emplois fonctionnels n'est que de 42%.

1.2.2. Carrière, rémunération et formation

A. Recrutement

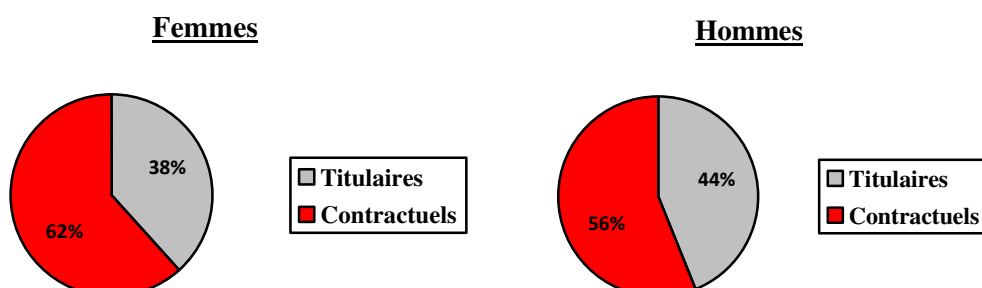
En 2017, la Région Nouvelle-Aquitaine a recruté 1329 agents, dont 62% de femmes et 38% d'hommes.

75% des recrutements ont été effectués dans la filière technique et 25% dans la filière administrative.

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Région Nouvelle-Aquitaine

Reporté au nombre total des recrutements, 43% de femmes ont été recrutées dans la filière technique. En 2015, ce taux était de 42 %.

Parmi les agents recrutés en 2017, très peu sont à temps non complet (3%). Néanmoins, ce type de recrutement est très féminisé puisque 72% des agents recrutés sur les postes à temps non complet sont des femmes.



B. Promotions professionnelles

737 hommes, soit 23% des effectifs titulaires hommes, et 560 femmes, soit 13% des effectifs titulaires femmes, ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017.

Toutefois, la réglementation s'appliquant de manière identique, les hommes et les femmes bénéficient des mêmes perspectives d'évolution de carrière par promotion professionnelle.

Les avancements de grade par catégorie et par filière

1297 agents, soit 17% des effectifs titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017.

Les agents de catégorie C de la filière technique ont été les plus nombreux à en bénéficier.

Filières	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	13	22	12	61	17	118
Filière technique	2	4	5	0	680	343
Filière culturelle	0	0	0	0	0	0
Filière animation	0	0	0	0	8	11
Filière sociale	0	0	0	1	0	0
Filière médico-sociale	0	0	0	0	0	0
TOTAL	15	26	17	62	705	472

C. Rémunération

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à cadre d'emplois et fonctions identiques, il existe des **écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**. Pour la Fonction Publique Territoriale, le salaire net en moyenne en 2015 était de 1813€ par mois pour les femmes contre 1998€ pour les hommes.

L'écart de rémunération peut s'expliquer par la proportion importante de femmes à temps partiel (elles représentent 86% de l'effectif à temps partiel). De plus, la **surreprésentation des femmes au sein de certaines filières** (administrative, sociale) peut expliquer cette différence de salaire.

D. Formation

Au total, 4232 agents ont participé à au moins une formation en 2017, soit 49% de l'effectif total des agents de la région.

Sur 4232 agents ayant participé à au moins une formation en 2017, 1773 étaient des hommes soit 42% et 2459 étaient des femmes soit 58%.

Au prorata d'agents ayant participé à au moins une formation en 2017, le nombre de femmes est supérieur.

Concernant les formations sur le thème de l'égalité professionnelle, pour l'année 2017, 2 agents ont participé à une session de formation.

La Région Nouvelle-Aquitaine a poursuivi ses efforts, et a mis l'accent sur les formations sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes afin de former les agents sur cette thématique. Pour cela, une communication de la Direction des Ressources Humaines a été faite concernant les 6 offres de formation qui sont proposées par le CNFPT :

- L'égalité femmes-hommes : enjeux et moyens d'actions
- L'égalité femmes-hommes : un nouveau regard sur la communication institutionnelle
- L'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe de proximité
- L'égalité professionnelle femmes-hommes : du diagnostic au plan d'action interne
- La mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femmes-hommes
- Femmes, osez la direction générale !

De plus, le réseau de référents « Lutte contre les discriminations-Egalité » a été mis en place, et les agents référents ont été formés. 4 sessions de formations ont eu lieu, au total, 30 agents référents ont été formés, 24 femmes et 6 hommes.

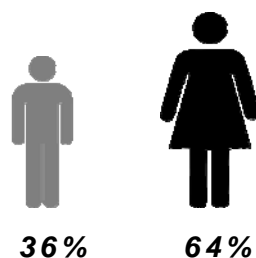
1.2.3. Conditions de travail et articulation vie professionnelle / vie personnelle

A. Répartition des absences

En 2017, 6 188 agents (fonctionnaires et contractuels) ont été absents, dont 2230 hommes (36%) et 3958 femmes (64%). Par rapport à l'effectif

global de la collectivité, 75% des agents ont déjà été absents, 84% chez les femmes et 64% chez les hommes.

Le nombre d'agents absents a augmenté depuis 2015, la proportion de femmes reste supérieure.



B. Organisation du temps de travail

Télétravail



78% des télétravailleurs sont des femmes.

Le nombre d'hommes en télétravail était de 12 en 2015, ils sont 30 en 2017.

Compte Épargne Temps

Au 31 décembre 2017, 1 836 agents ont un CET dont :



Les femmes sont plus nombreuses en 2017 à avoir un CET. Sur 290 agents ayant ouvert un CET en 2017, 57% sont des femmes.

Néanmoins, si l'on regarde le nombre de jours utilisés en congés provenant de CET, on remarque que les femmes en ont utilisé moins que les hommes : 39% des jours utilisés en congés l'ont été par des femmes.

Temps partiel

En 2017, 599 agents sont à temps partiel soit 7% de l'effectif total. Le temps partiel est occupé en grande majorité par des femmes : elles sont 516, soit 86% de l'effectif total d'agents en temps partiel.

La majorité des agents à temps partiel sont de catégorie C : 416 agents soit 69% de l'effectif à temps partiel.

1.2.4. Instances paritaires

A. Composition du Comité Technique (CT)

Pour l'année 2017, le CT était composé de 60% de femmes pour les représentants de la collectivité et de 43% de femmes parmi les représentants du personnel.

Si la proportion de femmes parmi les représentants de la collectivité est supérieure au nombre d'hommes, ce n'est pas le cas pour les représentants du personnel.



40%



60%

Représentants de la collectivité



57%



43%

Représentants du personnel

	Hommes	Femmes	% ♀	TOTAL
<u>Représentants de la collectivité</u>				
<i>Titulaires</i>	7	8	53%	15
<i>Suppléants</i>	5	10	67%	15
Total	12	18	60%	30
<u>Représentants du personnel</u>				
<i>Titulaires</i>	10	5	33%	15
<i>Suppléants</i>	7	8	53%	15
Total	17	13	43%	30

B. Composition du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

L'écart entre la répartition d'hommes et de femmes au sein du CHSCT en 2015 était inégalitaire (seulement 29% de femmes pour les représentants de la collectivité).

Depuis les élections professionnelles de juin 2016, **la répartition hommes femmes au sein des représentants de la collectivité est égalitaire.**

Concernant les représentants du personnel, seulement 25% des membres sont des femmes.



Représentants de la collectivité

Représentants du personnel

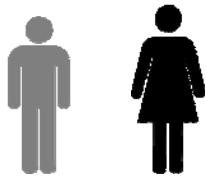
	Hommes	Femmes	% ♀	TOTAL
<u>Représentants de la collectivité</u>				
<i>Titulaires</i>	6	4	40%	10
<i>Suppléants</i>	4	6	60%	10
Total	10	10	50%	20
<u>Représentants du personnel</u>				
<i>Titulaires</i>	7	3	30%	10
<i>Suppléants</i>	8	2	20%	10
Total	15	5	25%	20

C. Composition des Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Les femmes sont plus présentes que les hommes au sein de la CAP A (58%). Le ratio est équivalent pour la CAP B (50%) mais elles sont moins présentes en CAP C (47%).

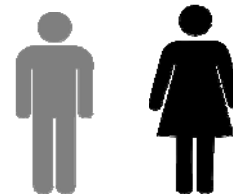
Si l'on additionne la part de femmes au sein des 3 catégories de CAP, elles représentent au total 52 % des représentants de la collectivité (20 femmes et 18 hommes) et 47% des représentants du personnel (18 femmes et 20 hommes).

De ce fait, parmi les représentants du personnel, la répartition femmes hommes est légèrement inférieure pour les femmes, et légèrement supérieure parmi les représentants de la collectivité.



48% 52%

Représentants de la collectivité



53% 47%

Représentants du personnel

CATEGORIE A	Hommes	Femmes	♀	TOTAL
<u>Les représentants de la collectivité</u>				
<i>Titulaires</i>	2	4	66%	6
<i>Suppléants</i>	3	3	50%	6
<u>Les représentants du personnel</u>				
<i>Titulaires</i>	2	4	66%	6
<i>Suppléants</i>	3	3	50%	6
TOTAL	10	14	58%	24

CATEGORIE B	Hommes	Femmes	♀	TOTAL
<u>Les représentants de la collectivité</u>				
<i>Titulaires</i>	3	2	40%	5
<i>Suppléants</i>	3	2	40%	5
<u>Les représentants du personnel</u>				
<i>Titulaires</i>	1	4	80%	5
<i>Suppléants</i>	3	2	40%	5
TOTAL	10	10	50%	20

CATEGORIE C	Hommes	Femmes	♀	TOTAL
<u>Les représentants de la collectivité</u>				
<i>Titulaires</i>	4	4	50%	8
<i>Suppléants</i>	3	5	62%	8
<u>Les représentants du personnel</u>				
<i>Titulaires</i>	7	1	12,50%	8
<i>Suppléants</i>	4	4	50%	8
TOTAL	17	15	47%	32

1.3 ORIENTATIONS PLURI ANNUELLES DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Suite à la signature le 8 mars 2017 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la Région Nouvelle-Aquitaine est en cours d'élaboration de son plan d'actions « Réaliser l'Egalité en Nouvelle-Aquitaine ». Pour le volet rh, un référent au sein de la Direction des Ressources Humaines, en lien avec le réseau de référents « lutte contre les discriminations-égalité » a participé à l'élaboration de ce plan d'actions.

L'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une démarche intégrée s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les orientations régionales en faveur de l'égalité professionnelle femme-homme peuvent se décliner en six axes.

1.3.1. Actions en matière de recrutement

Objectif poursuivi : Faire du recrutement un levier pour l'égalité professionnelle en garantissant la non-discrimination dans les processus de recrutement.

Actions proposées :

- Faire apparaître sur les offres de poste la possibilité de télétravailler lorsque cela est possible.
- Mise en place d'une charte des profils de poste préconisant pour chaque profil les conditions de travail, les horaires, les ports de charge s'il y a, ainsi que la possibilité de télétravailler notamment. L'objectif est que les femmes constatent qu'il est possible d'accéder à certaines fonctions qu'elles pensent inaccessibles.
- Mise en œuvre du CV anonyme : cette démarche témoigne de la volonté de la collectivité de lutter contre les discriminations à l'embauche, et plus particulièrement contre les discriminations de genre, d'origine, concernant le handicap, et la situation professionnelle de l'individu.

1.3.2. Actions relatives aux carrières des agents

Objectif poursuivi : Favoriser l'égalité dans le déroulement des carrières et l'accès aux postes à responsabilité.

Actions proposées :

- Mise en place d'évaluations régulières des agents, en plus des entretiens annuels d'évaluations

Objectif poursuivi : Informer les agents des règles et des effets de leurs choix sur leur carrière, en matière de congés familiaux et de temps partiel

Actions proposées :

- Mise à jour régulière du guide d'information à destination des agents de la Région Nouvelle-Aquitaine. Guide devant permettre aux agents d'être informés à propos de certains sujets touchant leur vie professionnelle ainsi que les conséquences de leurs choix sur leurs carrières professionnelles (temps partiel, congé parental etc.)

1.3.3. Actions en faveur de la formation des agents

Objectif poursuivi : Former et informer les agents sur l'importance de l'égalité professionnelle.

Actions proposées :

- Poursuite du plan de formation à destination des managers. L'université du management a pour objectif d'accompagner les managers afin de leur donner les outils nécessaires pour acquérir les fondamentaux du management. Elle fait un recrutement paritaire de ses étudiants et favorise donc l'égalité professionnelle en donnant les mêmes outils aux femmes et aux hommes.
- Mise à jour régulière sur l'intranet des offres de formation concernant l'égalité professionnelle.
- Accès pour les agents au moins une fois dans leur carrière à une formation relative à l'égalité professionnelle.

1.3.4. Actions relatives à la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle et à l'amélioration des conditions de travail

Objectif poursuivi : Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des agents.

Actions proposées :

- Poursuite du dispositif de télétravail, dispositif faisant l'objet d'un déploiement progressif jusqu'à atteindre le nombre de 260 télétravailleurs à l'horizon 2020. Les conditions d'accès au télétravail ont été élargies, et le télétravail occasionnel sera désormais expérimenté pour les encadrants (quota d'un jour maximum par mois).

Objectif poursuivi : Favoriser l'articulation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Actions proposées :

- Mise en application au 1er janvier 2019 au siège du nouveau règlement du temps de travail, qui énumère un certain nombre de droits et obligations (droit à la déconnexion, encadrement des heures de réunion, systématisation de la visio-conférence).

1.3.5. Actions renforçant le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle

Objectif poursuivi : Associer les organisations syndicales aux actions conduites en faveur de l'égalité professionnelle.

Actions proposées :

- Justifier systématiquement la non production de données sexuées aux membres des Commissions administratives paritaires et des futures commissions consultatives paritaires.

1.3.6. Actions de communication en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Objectif poursuivi : Développer une culture d'égalité en sensibilisant en interne les agents et les élus à l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais d'une communication non stéréotypée.

Actions proposées :

- Recours systématique à l'écriture inclusive afin de ne pas véhiculer de stéréotype de sexe.
- Mise en place d'une communication efficace à destination des agents sur les actions entreprises par la Région Nouvelle-Aquitaine dans le cadre de la lutte contre les inégalités professionnelles.

Partie 2 : La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre des politiques publiques régionales

Le présent rapport fait état de données relevant de l'année 2017, deuxième année de fonctionnement de la Région Nouvelle-Aquitaine. Ce rapport est obligatoire depuis 2016. Il doit donner un panorama des avancées égalitaires en interne et sur les politiques publiques.

Afin d'assurer une bonne lisibilité et transparence, l'état d'avancement des travaux de la collectivité pour 2018 est aussi indiqué.

Pour mémoire, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'**égalité réelle entre les femmes et les hommes** [promulguée le 5 août 2014] dispose que : « *l'État et les collectivités territoriales, ainsi que les établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions* ».

L'article 61 de cette même loi stipule que préalablement aux débats sur le projet de budget, les collectivités et les établissements publics de plus de 20 000 habitant-e-s doivent présenter un rapport sur la situation locale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et les orientations visant à améliorer cette situation devant l'organe délibérant.

La Nouvelle-Aquitaine s'engage pour l'égalité et dans la lutte contre les discriminations. A travers l'ensemble de ses compétences régionales, dans ses missions de développement économique, de formation, d'emploi, d'aménagement du territoire, l'institution Régionale défend des valeurs solidaires.

2.1 RAPPEL DE LA DEMARCHE

- **Un cadre légal : la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes** dans la vie locale le 08 mars 2017 et la rédaction du rapport 2017 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes témoignent de l'engagement de la collectivité en faveur d'une plus grande égalité pour tous. *En signant la Charte européenne pour l'Egalité des femmes et des hommes dans la vie locale, le 8 mars 2017, la Région s'est engagée à définir le plan d'actions « Réaliser l'égalité en Nouvelle-Aquitaine » dans un délai de deux ans. La finalité de la démarche régionale est de déployer une politique intégrée favorisant l'Égalité tant dans les actions portées par la Région qu'en étant incitatif avec ses partenaires. Au-delà de l'égalité femmes-hommes, la Région entend aborder largement la lutte contre les discriminations en mettant l'accent sur 4 types de discriminations en particulier : le genre, le handicap, l'origine et l'orientation sexuelle.*

Les axes prioritaires identifiés sont : les quatre piliers de l'action régionale (Développer l'emploi, Former la jeunesse, Aménager le territoire, Préserver notre environnement et notre qualité de vie), la communication régionale et le fonctionnement interne.

- **Un service porteur et identifié** : le service Égalité Vie Associative Solidarité (EVAS) au sein de la Direction Sport-Vie Associative Égalité du Pôle Education Citoyenneté,
- **Un budget spécifique consacré à la LCD-E géré par le service EVAS 1,7 M€** auquel s'ajoutent des répercussions budgétaires dans les Directions sectorielles,

2.2 ANNÉE 2017 : DES AVANCÉES NOTABLES

2.2.1. En termes d'outils

- **Un visuel créé par la Région** pour souligner l'engagement régional, et mis à disposition de l'ensemble des Directions et services œuvrant sur cet engagement régional. Il peut être décliné sur tous les supports de communication, ainsi que sur des objets promotionnels afin de permettre une identification rapide de la politique de la Nouvelle-Aquitaine.



- **La création d'un espace-ressources** sur l'intranet de la Région (SO'CO) : ouvert à tous les agent.e.s de la collectivité, l'espace thématique « Réaliser l'Égalité » présente la politique régionale de lutte contre les discriminations et en faveur de l'Égalité et rend compte des démarches internes. Doté d'une boîte à idées, il est évolutif et appelé à être enrichi par toutes les productions des services à ce sujet (plan d'action pour l'entrepreneuriat des femmes, appel à projets jeunesse...).
- **L'adoption du premier rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes** à la plénière d'octobre 2017 conformément à l'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- **Un outil de mesure : l'Observatoire Régional de l'Égalité porté par l'Agence Régionale pour l'Orientación, la Formation et l'Emploi (AROFÉ)** dont le but est de renforcer l'expertise et la connaissance sur les questions de LCD-E, recueillir et produire des bilans sexués des politiques régionales et des données qualitatives et assurer une fonction de veille sur des études nationales/territoriales (cf chiffres clé les femmes en Nouvelle-Aquitaine produit lors de la journée du 8 mars 2017).

2.2.2. En termes d'organisation

- **La mise en place d'un comité de pilotage pour le suivi des travaux sur la production du plan d'actions régional**

Par une mobilisation conjointe des élus, des services et des partenaires, il permet la validation politique du programme d'actions annuel et la présentation des actions menées. Ses missions sont :

- d'assurer les choix stratégiques
- de valider les étapes essentielles
- de surveiller le bon déroulement
- d'assurer la remontée d'information en séance plénière
- de conduire l'évaluation du plan.

Composition du comité : élu.e.s (en charge de la thématique), membres du CESER, les services (DGA, Communication, RH et autres services concernés en fonction de l'ordre du jour du comité), des institutionnels (DRDFE, CESER) et les services en charge de la thématique.

Du fait du caractère fortement transversal de la politique, il est vite apparu nécessaire de constituer un réseau de référent.e.s qui assurent un relais entre le service chargé de la coordination de cette politique, et les directions sectorielles qui y contribuent fortement.

- **La constitution d'un réseau de référent.e.s internes LCD-E**

Afin d'infuser l'engagement de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans toutes les politiques régionales et de coordonner cette démarche globale, en 2017 a été créé un réseau interne de référent.e.s, relais de la politique « Lutte contre les discriminations – Egalité » dans l'ensemble des directions de l'institution régionale.

Les missions des référent.e.s

- Ils/elles sont les principaux relais identifiés de la stratégie « LCD-E » au sein de leur direction/service.
- Ils/elles contribuent à développer la politique LCD-E dans leur direction/service, en veillant à sa prise en compte systématique et en étant force de proposition.
- Ils/elles contribuent à l'élaboration, la mise en œuvre et au suivi du plan d'action régional LCD-E.
- Ils/elles favorisent la valorisation de la politique régionale en faveur de la LCD-E.
- Ils/elles alertent sur toute situation de discrimination constatée au sein de structures soutenues par la Région.

L'animation du réseau LCD-E est confiée au service Egalité, Vie Associative et Solidarités (EVAS). Garant de l'avancée du plan d'action, le service favorise le travail en transversalité et le travail entre référent.e.s. Il fournit aux référent.e.s les informations utiles et vient en appui des services et directions pour la mise en œuvre d'initiatives en faveur de l'égalité.

À ce jour **19 référents** identifié.e.s sur les directions sectorielles : ressources humaines, commande publique, communication, jeunesse, formation professionnelle, sport, éducation, culture, transports, développement économique, aménagement du territoire, urbanisme et logement, Europe et International, DATAR.

Dans le cadre de la préparation du plan d'actions, les référent.e.s des thématiques déjà identifiées telles que les Ressources Humaines, les transports, l'éducation, la culture, les constructions et jeunesse sont plus particulièrement sollicité.e.s.

- **Un plan de formation LCD-E des agent.e.s régionales.aux pour former et accompagner**

Des sessions de formation ont été réalisées par le cabinet Ellyx afin d'accompagner les services dans l'élaboration du plan d'actions. La formation-action permet d'apporter un socle commun de connaissances favorisant la mise en œuvre de l'Égalité et la lutte contre les discriminations dans l'ensemble des politiques régionales.

La formation comporte trois volets :

- Un état des lieux : module « tronc commun » destiné à l'ensemble des personnels (équipe LCD-E et référent.e.s) d'une durée de 2 jours.

Ce module permet aux agents de :

- *Connaître ce que recouvre la notion de discriminations (définition, cadre légal)*

- Approfondir les apports relatifs aux 4 critères de discrimination priorités (genre, handicap, origine, orientation sexuelle) et identifier les spécificités d'une politique « égalité femmes-hommes »
- Travailler sur ses propres représentations
- Comprendre les enjeux
 - Identifier les sources et les situations de discrimination (globalement, et spécifiquement dans les différents champs d'intervention de la Région).

- Un accompagnement stratégique et méthodologique de l'équipe d'animation de la politique LCD-E : module complémentaire d'approfondissement d'une durée de 2 jours. Ce module permet d'approfondir l'expertise des agents concernés, à savoir :

- Identifier les structures ressources spécifiques intervenant sur les 4 critères priorités par la Région, et dans ses domaines d'intervention,
- analyser une politique régionale au regard de la LCD-E,
- apprendre à élaborer des outils d'accompagnement des services pour systématiser la prise en compte de la LCD-E dans les politiques sectorielles (ex. grille de questionnement, supports de sensibilisation),
- favoriser l'analyse d'expériences.

- **La mise en œuvre des travaux préparatoires à la rédaction du plan d'action régional « Réaliser l'Égalité »** dès le second semestre 2017 dans la perspective d'un vote à la séance plénière d'octobre 2018. Ce plan d'actions doit intégrer les engagements de la collectivité sur son propre fonctionnement et associer les autres directions sectorielles par le biais des référent.e.s.

2.3 DES POLITIQUES SECTORIELLES DE PLUS EN PLUS CONCERNÉES : BILAN DES ACTIONS ENGAGÉES

La volonté de la Région Nouvelle-Aquitaine de porter une politique transversale et intégrée favorisant l'égalité femmes-hommes se confirme au cours de cette année 2017 par l'impulsion et la mise en œuvre d'actions spécifiques.

AU SEIN DU PÔLE ÉDUCATION CITOYENNETÉ

A. La Direction Sport, Vie Associative, Égalité (service EVAS) et ses réalisations concrètes :

- **Le vote du Règlement d'Intervention « Solidarité Lutte contre les discriminations »**

La Région soutient des structures de Nouvelle-Aquitaine qui portent des initiatives en faveur de l'égalité ou contre les discriminations. Ce règlement vise à réduire les discriminations, notamment en raison du genre, du handicap, de l'origine et de l'orientation sexuelle. Voté en juin 2017, il a permis de financer 51 projets à hauteur de 455 000 €.

- **L'organisation d'un temps fort le 08 mars 2017**

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, ce temps-fort intitulé « **2016-2021 Nouvelle-Aquitaine les chantiers de l'Égalité** » a pris la forme d'une journée d'échanges avec les institutionnels et les partenaires extérieurs autour de la signature par le Président, de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Portée par la Conseillère Régionale Déléguée aux solidarités, à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations et en présence du Président, cette manifestation avait pour but de formaliser l'engagement régional par la signature de la Charte européenne. Par le témoignage de femmes des milieux du sport, de la culture, de l'industrie, elle a constitué un temps fort de sensibilisation pour plus de 130 personnes présentes. Elle a également été l'occasion de lancer l'année du sport au féminin.

- **L'engagement de la Région dans une dynamique partenariale sur la thématique de la prévention des violences faites aux femmes :**

Le 23 novembre 2017, le colloque « **Prise en charge des femmes victimes de violences intra familiales en Nouvelle-Aquitaine** » a mobilisé plus de deux-cents personnes. Organisé en partenariat avec Gynécologie Sans Frontières, l'Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine et la Direction Régionale aux droits des femmes et à l'Égalité à Bordeaux, cette rencontre destinée aux professionnel.l.e.s de santé, a permis de réunir tous les acteurs-trices engagé.e.s sur cette thématiques : médecins, juristes, police, justice et bénévoles afin de mieux appréhender la question dans sa globalité et de croiser les observations et les leviers d'action possibles sur le territoire.

Quelques chiffres : 216 000 femmes sont victimes chaque année de violences physique ou sexuelle de leurs conjoints. 24% des femmes victimes ont été vues par un médecin, 19 % ont consulté un psychiatre, 18% se sont rendues dans un commissariat.

- **Le colloque « Prostitution et Parcours de sortie en Nouvelle-Aquitaine »**

Organisé en partenariat avec la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et l'association IPPO à Bordeaux, ce temps fort a réuni plus de 120 personnes, sur une thématique sensible. Grande défenderesse de la loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées, la députée Catherine Coutelle est venue raconter le combat juridique et politique pour l'adoption de ce texte. Ce temps fort a permis aux participants de réfléchir et d'échanger avec les différent.e.s intervenant.e.s, sur des questions centrales telles que les représentations à l'œuvre en matière de prostitution, la méthodologie à adopter pour créer du lien avec les personnes en situation de prostitution, l'articulation entre les différents professionnel.l.e.s pour l'accompagnement vers l'accès aux droits et aux soins. Enfin, il a permis de débattre sur le rôle des toutes nouvelles commissions départementales chargées d'instruire les demande d'entrée dans un parcours de sortie de la prostitution.

Quelques chiffres : 30 000 prostituées en France, 93 % sont des étrangères, 51 % ont subi des violences, la traite des humains est la 2ème forme de criminalité la plus lucrative derrière le trafic de drogues

- **Un site internet d'information : Ton Plan à Toi** : l'accès aux droits et à la santé sexuelle des femmes tonplanatoi.fr

A l'issue d'évaluations internes, le dispositif « *Pass Contraception* » mené sur les trois ex-territoires n'a pas été reconduit. La fin de ce dispositif ne signifiant pas la fin des questions liées à l'accès aux droits et à l'information en matière de contraception des jeunes, les services de la Région (EVAS, Santé et Jeunesse) ont travaillé en étroite collaboration avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) et la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) pour répondre à ces besoins et inventer une suite au Pass contraception. C'est l'objet de ce nouveau dispositif « Accès à la contraception, aux droits sexuels et à l'Égalité » à destination des jeunes filles et garçons de 16 à 30 ans. Il devra permettre de dispenser des informations sur l'accès à la contraception, aux droits sexuels et à l'Égalité.

Les principaux objectifs de cette action portent sur :

- l'amélioration de la santé et de l'accès aux droits sexuels des jeunes,
- la promotion de l'accès aux droits et à l'égalité filles/garçons,
- la mobilisation et la responsabilisation des professionnels de santé formés et identifiés au plus près des territoires afin de développer la prévention.

Ce projet, porté et animé par la Fédération régionale Nouvelle-Aquitaine du Mouvement Français pour le Planning Familial, se concrétise par la mise en service d'un site web interactif et accessible à tout public, permettant un accès simple et direct à toute information sur les droits, l'accès à la contraception, la prévention et la santé sexuelle.

L'initiative est soutenue et financée par la Région, l'Agence Régionale de Santé (ARS), et la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE). Cette action est conçue dans une logique de subsidiarité avec les autres dispositifs existants et en cohérence avec l'évolution du cadre législatif.

Le choix du nom du site : « **Ton plan à toi** » est le fruit de plusieurs étapes : brainstorming entre membres du Planning Familial, consultations d'un échantillon de jeunes entre 15 et 30 ans et conseils techniques et stratégiques de la cheffe de projet digital en charge du dossier. Le terme « plan » renvoie à la cartographie interactive des données qui sera proposée sur le site, mais aussi au langage des jeunes pour lesquels un « plan » renvoie à la rencontre amoureuse et sexuelle.

L'année 2017 a été consacrée à la phase préparatoire du projet : construction technique du site, en lien avec les acteurs institutionnels et le réseau des professionnels de santé.

Le lancement du dispositif est prévu début février 2018. Des présentations aux publics seront programmées en mars 2018 pendant le « *Mois de l'Égalité* ».

B. La Direction des Sports :

Dans le cadre du développement des pratiques sportives pour tous, le plan de soutien à la politique régionale de féminisation du sport confirme la volonté de la Région de promouvoir et développer le sport féminin.

Quelques chiffres : 38% des personnes ayant une licence sportive en Nouvelle-Aquitaine sont des femmes.

- **Vote du Règlement d'Intervention Sport à la Session du 26 juin 2017** : il comporte dans ses conditions générales d'attribution de subvention une attention particulière à la lutte contre les discriminations et l'égalité femme-homme dans le projet et dans la gouvernance de la structure.
Dans l'accompagnement des acteurs sportifs régionaux, la priorité est donnée à la promotion d'actions innovantes sur les thématiques : sport-santé, sport féminin et sport-handicap. Un des axes du règlement d'intervention est de promouvoir le sport au féminin. Un autre de soutenir les actions en faveur des publics en situation de handicap.
 - Mise en place d'actions spécifiques autour du sport au féminin pour des manifestations d'envergures nationales et internationales en 2017, telles que le championnat du monde de canoë ou l'Engie Open de tennis à Biarritz, par exemple.
 - Recensement dans les ligues et comités régionaux des actions spécifiques au sport au féminin, au sport-santé et au sport-handicap.
 - Pour les clubs d'envergure nationale, prise en compte des clubs féminins
- **Vote du plan de soutien à la politique régionale de féminisation du sport** pour un montant de 300 000 € avec quatre grands objectifs :
 - Développer la culture de la pratique d'activités physiques et sportives chez le public féminin
 - Favoriser la communication et la médiatisation des pratiques sportives féminines
 - Accompagner la féminisation des instances dirigeantes fédérales déconcentrées et de l'encadrement technique
 - Promouvoir l'accès des sportives aux emplois d'encadrement technique

C. La Direction de la Jeunesse et de la Citoyenneté :

Le service « Vie Quotidienne et Actions Éducatives » dispose, dans son règlement d'intervention « **Projets Éducatifs Jeunesse** », d'un axe qui cible les discriminations. Ce dispositif donne aux acteurs de la communauté éducative la possibilité d'élaborer des actions diversifiées concourant à l'épanouissement et à la réussite éducative des élèves ; l'engagement citoyen, l'esprit d'entreprendre et la lutte contre les discriminations, font partie des thématiques valorisées.

En 2017, cinq Projets Éducatifs Jeunesse (PEJ) ont été mis en œuvre autour de la thématique pour un financement régional de 10 164 € :

- « **Jouons des Inégalités** » pour 300 élèves du Lycée Pédagogique Emile Combes (Pons) basé sur des animations d'ateliers et des représentations théâtrales (compagnie Mauvais Genre- théâtre forum)
- « **Egalité Femmes-Hommes** » pour 340 élèves dont 15 apprenti.e.s du Lycée Professionnel Métiers de l'Atlantique avec une animation du CIDFF (Royan)
- « **Un permis citoyen pour l'égalité garçons-filles** » pour 24 élèves du lycée Métiers de l'Industrie et de l'Artisanat Charles Péguy (Eysines) : espaces et ateliers d'échanges et de débats destinés à déconstruire les représentations liées au sexisme et comprendre ses droits et ses devoirs en termes d'égalité et d'identité, apprendre à communiquer, respecter la parole de l'autre..
- « **Lutte contre les discriminations** » pour 120 élèves du Lycée Technique des Métiers de la Biologie et de la Chimie Saint Louis (Bordeaux) : lutte contre le sexisme, l'homophobie,
- « **Lutte contre toutes les formes de discriminations** » : le défi du Mas Jambost : il s'agit d'un projet proposé par le Lycée des Métiers, des Arts et Techniques Le Mas Jambost sis à Limoges destiné à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons. Le défi 2017 consistait à répondre à un questionnaire intitulé « le droit des femmes en questions » avec pour thème « les personnages des films, des livres et de la BD au féminin » 33 établissements étaient engagés dans le défi, soit 1 356 élèves (49% filles et 51% garçons).

L'intégration de la thématique « Égalité » est aussi visible sur certains projets de jeunes issus du Nouveau Festival des jeunes rassemblant plus de 3 000 lycéens et apprentis autour de plus de 200 projets artistiques, culturels ou scientifiques.

Deux projets notables peuvent être mis en exergue :

- « Mélange de genres » : une vidéo créée par le lycée général et technologique Pierre Bourdan à Guéret,
- « Quoi ? Une femme ? » : une vidéo créée par le Lycée Général et Technologique Marcelin Berthelot à Châtelleraut.

D. La Direction de l'Éducation

La Direction de l'Éducation dispose d'une véritable « boîte à outils » permettant de travailler à plus d'Égalité et moins de discriminations, que l'on peut répartir en deux grandes catégories :

• Réduction de la fracture sociale

- Favoriser l'accès à la restauration et à l'internat pour les familles en difficulté
- Permettre l'accès à un service de soutien scolaire à distance
- Lutter contre le décrochage scolaire (micro-lycées, appel à projets)
- Démocratiser l'accès aux filières d'excellence (accès Sciences-Po Bordeaux)
- Aides de rentrée scolaire (manuels scolaires et équipements pro)

• Lutte contre les discriminations – Handicap

- Accompagnement des jeunes sourds et malentendants
- Achat de mobiliers pour les personnes handicapées (lits médicalisés, tables de travail adaptées aux fauteuils..)

- Le déploiement de l'accessibilité dans les lycées pour tous les établissements à horizon 2022 (296 lycées en Nouvelle-Aquitaine : 200 000 lycéen.ne.s en situation de handicap)

La Région a voté en février 2017, un nouveau Programme Prévisionnel des Investissements (PPI) à hauteur de 1,2 milliards d'euros. Il couvre les travaux et aménagements qui permettent d'améliorer les conditions d'études, de travail et de vie des lycéen.ne.s et des personnels techniques, administratifs et d'enseignement. Ce programme, défini sur 5 ans, intègre la poursuite de la politique de mise en accessibilité des établissements, garantissant ainsi le droit pour chaque lycéen.ne en situation de handicap à une scolarité en milieu ordinaire au plus près de son domicile.

E. La Direction de la Culture et du Patrimoine

Quelques chiffres :

L'écart de salaires entre les femmes et les hommes dans ce champ professionnel est de 25% en défaveur des femmes.

L'écart de moyens de productions mises à disposition entre les femmes et les hommes dans ce champ professionnel est de 45% en défaveur des femmes.

Les structures professionnelles indépendantes de la création dirigées par des femmes représentent 28% des structures aidées par la Région en 2017.

21 structures dont le projet est porté par une femme artiste ont été soutenues par la Région sur la période 2015-2017 pour une enveloppe budgétaire globale de 35 400€.

- Dans le cadre du conventionnement pluriannuel des compagnies artistiques 2015-2017, une mesure d'équité a été mise en œuvre afin de répondre au constat de l'inégalité de traitement envers les femmes artistes dans le champ professionnel des Arts et de la Culture. Cette mesure avait deux objectifs :
 - *participer à la correction de cette inégalité par une mesure financière de rattrapage,*
 - *sensibiliser les bénéficiaires et l'ensemble de la profession à cette inégalité.*

Les publics ciblés sont les femmes artistes en charge du développement de leur projet professionnel et dont la structure administrative est implantée sur le territoire régional (périmètre de l'ex Poitou-Charentes). La mise en œuvre se fait à la demande du bénéficiaire, dans le cadre du conventionnement pluriannuel (le montant correspond à une bonification de 7% de l'aide socle). Pour ce faire, la Région a développé un partenariat avec les structures qui promeuvent l'Égalité, notamment le collectif femmes-hommes de Nouvelle-Aquitaine.

- La Région est partenaire du Festival Égale à Égal, événement qui promeut l'égalité des femmes et des hommes dans le champ des Arts et de la Culture. Chaque année des interventions sont conduites conjointement et permettent de mesurer à partir d'un cadre partagé les évolutions des inégalités (salariales et de moyens de productions). Depuis ces mesures, on peut observer que les

autres collectivités se sont saisies de la problématique et travaillent en partenariat avec les acteurs du secteur. Les femmes artistes expriment leur satisfaction de pouvoir - si elles le souhaitent - bénéficier d'une mesure financière et de sensibilisation.

- Perspectives 2018 : le règlement d'intervention en faveur du Spectacle Vivant sera voté pour une mise en œuvre dès 2019.

Ces mesures de rattrapage et d'incitation permettront d'agir à la fois sur l'économie des projets et sur la sensibilisation des professionnel.le.s du secteur des Arts et de la Culture de façon très concrète.

La Région doit s'engager dans un processus de communication de l'existant, des objectifs à atteindre et des avancées auprès du secteur pour valoriser cette action.

AU SEIN DU PÔLE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET ENVIRONNEMENTAL

A. La direction de l'Économie Territoriale

Une action renforcée pour l'entrepreneuriat des femmes en Nouvelle-Aquitaine

Quelques chiffres : en Nouvelle-Aquitaine, le taux d'activité des femmes est de 89% (+ 10 points en 13 ans), on compte 15,6 % de femmes parmi les cadres dirigeants.

Sur le seul sujet des rémunérations femmes-hommes, les hommes touchent 22% de salaire de plus que les femmes et ce chiffre s'élève à 29 % pour les cadres.

- **Contexte**

En Nouvelle-Aquitaine, le nombre d'entreprises créées par les femmes est en constante augmentation (+54% entre 2012 et 2016). En 2016, 23 600 entreprises ont été créées par des femmes contre 15 340 en 2012. Cependant les femmes ne représentent encore que 35% des créateurs d'entreprises dans la région.

- **Élaboration du Plan d'Actions Régional sur l'entrepreneuriat des femmes (PAR) :**

Fort de l'engagement des trois ex-régions, la Nouvelle-Aquitaine a confirmé sa volonté d'agir en faveur de l'entrepreneuriat des femmes et de signer, en partenariat avec l'État et la Caisse des Dépôts et Consignations un Plan d'actions Régional pour la période 2018-2020. Dans cette perspective, un nouvel accord-cadre national sur la création d'entreprise par les femmes a été signé le 6 octobre 2017. Il repose sur trois enjeux. Tout d'abord un enjeu économique : le travail des femmes est un facteur d'innovation et de diversification pour le développement économique des territoires. Un enjeu social et sociétal également, afin de garantir le respect de l'égalité des droits, trouver pour tous un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle et permettre l'égalité professionnelle.

Afin d'élaborer ce PAR, un séminaire régional sur la création d'entreprises par les femmes a eu lieu le 5 octobre 2017 à Limoges avec plus de 70 participant.e.s. Cette rencontre, qui a réuni l'ensemble des futur.e.s partenaires du PAR, autour de témoignages de créatrices/repreneuses d'entreprises, a fait émerger des besoins et bonnes pratiques en la matière et a permis d'identifier quatre axes de travail prioritaires :

- la création et la reprise d'entreprises par les femmes, de la sensibilisation à l'accompagnement post-crétion ;
- l'accompagnement à l'accès aux financements ;
- le développement des actions dans les territoires fragiles, notamment en milieu rural, dans les quartiers politiques de la ville et auprès des publics jeunes ;
- la valorisation de l'entrepreneuriat féminin par la formation et la communication.

L'objectif « phare » du PAR est d'accroître de dix points la part des femmes créatrices d'entreprises et la porter à terme à **45 %** .

• **Engagement financier :**

Les signataires du Plan d'actions régional (PAR) s'engagent à coordonner leur financement sur la durée de la convention. Pour la Région, l'engagement financier est établi à hauteur de 150 000 euros par an, correspondant au montant mobilisé par les 3 anciennes Régions.

Un comité d'examen des projets, réunissant les financeurs, est mis en place dans le cadre du PAR afin d'assurer la bonne coordination des financements publics. Les projets retenus feront l'objet d'une décision en Commission Permanente.

Avec cette action inscrite dans le cadre du « Mois de l'égalité professionnelle » organisée par la Région, la Nouvelle-Aquitaine devient la première Région de France à adopter un PAR à l'échelle de son nouveau périmètre.

Pour mettre en œuvre ce plan régional ambitieux, les signataires s'appuieront sur un réseau de partenaires locaux qui s'engagent en faveur de l'entrepreneuriat des femmes. Ils seront réunis au sein d'une « coordination régionale ».

En 2017, quatre structures engagées auprès des femmes (l'Académie des Ruches, le Mouves, l'Incubateur au féminin Bordeaux Aquitaine (les Pionnières) et Vous Com'L (Rallye des Pépites Limoges) ont été soutenues pour un montant total d'aides de **82 369 €**.

B. La direction de l'Agriculture, des Industries Agro-Alimentaires et de la Pêche

En termes de données contextuelles, au titre de l'emploi agricole, les femmes représentent 27 % de la population des chef.fe.s d'exploitation sur le territoire. Leur taux d'installation est plus élevé que dans le reste de la France (43% contre 23%). Néanmoins, les chiffres liés à l'accompagnement à l'installation montrent qu'il existe un fossé entre les femmes qui se renseignent sur les modalités (36%) et celle qui au final ont recours aux aides (18% pour la dotation Jeunes Agriculteurs et 24 % pour les prêts d'honneur).

En termes de politiques publiques régionales, il n'existe pas de dispositif d'aide spécifique dédié à la valorisation de l'égalité femmes-hommes. Toutefois, des résultats sur la prise en compte de la situation des femmes dans l'activité agricole sont à prendre en considération. En effet 21 aides ont été directement octroyées à des femmes au titre des dispositifs de la Région. Cela reste une donnée faible dans la mesure où près de la moitié des aides agricoles de la Région sont attribuées à des exploitations en régime de société. Il serait intéressant d'analyser le pourcentage de femmes en tant que représentantes légales de ces entreprises. Pour cela, il est prévu qu'une analyse soit menée et qu'un observatoire travaille sur les raisons du faible taux d'installation des femmes.

Au vu de la spécificité de l'activité agricole, les femmes disposent souvent du statut de conjointes-collaboratrices. Pour favoriser le maintien de l'activité agricole, le statut de conjoint-collaborateur a été valorisé au niveau national et permet la prise en compte de l'activité des femmes notamment au titre de leurs droits à la retraite et de leur couverture au titre des risques professionnels.

Le constat a également été dressé que les femmes sont plus nombreuses à s'installer sans formation initiale, ce qui constitue un risque en matière de pérennité de l'activité. Il pourrait être envisagé de favoriser la sélection en faveur des projets de diffusion des connaissances qui visent plus particulièrement l'intégration des femmes sur le marché agricole.

Au titre du FEADER, le rapport de mise en œuvre annuel prévoit une section réservée à la promotion de l'égalité femmes-hommes et à la non-discrimination.

La Direction a fait valoir le bilan suivant : « la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la non-discrimination sont des principes généraux applicables à tous les fonds européens structurels et d'investissement. Dans le cadre du Programme de Développement Rural, toutes les opérations sont accessibles à l'ensemble des bénéficiaires éligibles sans discrimination ».

Ces éléments constituent une première approche et serviront de base pour un travail plus approfondi, détaillé et pertinent sur la situation de l'égalité et de lutte contre les discriminations en Nouvelle-Aquitaine.

AU SEIN DU POLE FORMATION ET EMPLOI

A. Direction Orientation et Emploi

- L'action « Développer la mixité des métiers et favoriser l'insertion professionnelle – formation au développement de l'esprit entrepreneurial » portée par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Gironde (CIDFF 33) est financée à hauteur de 18 000 € par la Région NA avec des co-financements de Bordeaux Métropole, la DRDFE et l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances.

Il s'agit d'amener un groupe de femmes très éloignées de l'emploi à connaître quatre secteurs professionnels dits masculins (BTP, transports et logistique, industrie, environnement et collecte des déchets) afin d'envisager une orientation ou une reconversion professionnelle, mobiliser ces femmes dans un parcours de retour à l'emploi ou de formation qualifiante.

En 2017, sur 11 participantes, 2 sont en contrat d'insertion, 3 en formation qualifiantes, 1 en attente de poursuivre une formation qualifiante, 2 sont en autre type de formation, 2 en recherche d'emploi, 1 en sortie anticipée pour raison de santé.

Les impacts attendus de cette action reconductible en 2018 : favoriser l'intégration des femmes de façon durable dans ces secteurs d'activité et faire évoluer les représentations et les résistances au changement.

- Mise à disposition de l'exposition « tous les métiers sont mixtes » lors de la semaine de l'orientation, afin de sensibiliser à la mixité des métiers, dans des lieux et espaces consacrés à l'orientation ou à la construction d'un parcours.
- La participation à l'étude action qui devrait débuter en 2018 sur les discriminations dans le secteur de l'insertion et de la formation menée par l'Université de Poitiers (Maison des Sciences de l'Homme et de la société – MSHS). Dans une démarche de co-construction entre chercheurs et professionnels chargés d'accompagnement vers l'emploi et afin de lever les verrous scientifiques et techniques, l'Université de Poitiers accompagnera les entreprises et les associations d'insertion dans l'analyse de leurs procédures d'accompagnement vers l'emploi et proposer une méthodologie de travail et des outils pour assurer l'égalité de traitement femme-homme ».

AU SEIN DU PÔLE EUROPE ET INTERNATIONAL

A. La Direction des Fonds Européens

Depuis 2015, l'autorité de gestion a pris des engagements dans le Programme Européen FEDER-FSE Aquitaine pour promouvoir trois principes horizontaux en cohérence avec les objectifs de l'Union Européenne : l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances et la non-discrimination, le développement durable.

Afin de prendre en compte de manière concrète ces principes, la Région a passé un marché avec l'AFNOR sur deux volets :

1/ La réalisation des diagnostics auprès des bénéficiaires d'un financement européen. La Région Nouvelle-Aquitaine offre aux bénéficiaires de projets d'investissement de plus de + 2M€, l'opportunité de réaliser un auto-diagnostic de responsabilité sociétale des organisations (RSO) basé sur la norme ISO 26000, accompagné par un.e expert.e. L'objectif de l'auto-diagnostic RSO, entièrement financé par l'Union Européenne et la Région, est :

- de sensibiliser les bénéficiaires à l'intégration de la prise en compte de leur responsabilité sociétale au niveau de leurs activités et de leur projet ;
- d'analyser les actions conduites en la matière et d'identifier des pistes de progrès pour la structure et les projets ;
- de situer l'organisation au regard de la responsabilité sociétale : actions conduites, démarche d'amélioration continue, démarche d'évaluation, relations avec les parties prenantes ;
- de valoriser les nouvelles actions concrètes qui pourraient être menées après le diagnostic.

Fin 2017, 31 auto-diagnostics RSO ont été réalisés par des bénéficiaires publics et privés accompagnés par un.e expert.e de l'AFNOR.

Parmi les porteurs de projets, deux secteurs sont bien représentés :

- la production et la distribution d'énergie et d'électricité,

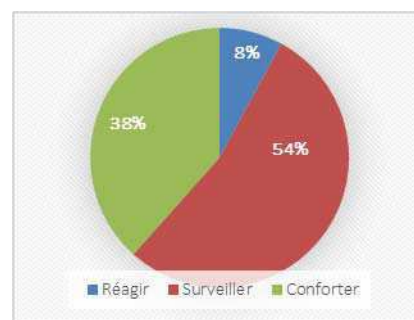
Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Région Nouvelle-Aquitaine

- l'administration publique générale.

Les autres bénéficiaires appartiennent de manière égale aux secteurs de l'enseignement supérieur, des déchets, de la formation continue, du logement et de la fabrication de matériels optique et photographique.

Sur 31 diagnostics analysés, les expert.e.s préconisent de surveiller plus de la moitié des pratiques RSO des bénéficiaires. Cette opération a cependant permis de mettre en exergue le fait que leur niveau de maturité RSO de départ est plutôt bon, avec plus de 40% de leurs pratiques et actions qui sont à conforter. Les porteurs de projets sont donc sur la bonne voie de l'intégration des principes de la RSO.

Pour s'améliorer sur le critère « Ressources Humaines, relations et conditions de travail », il est conseillé aux bénéficiaires d'effectuer des revues annuelles de performances sociales et sociétales pour aligner les processus opérationnels sur la stratégie RSO de leur structure. A travers ce critère, il s'agit de mettre les femmes et les hommes au centre des préoccupations, et de prendre acte que le déploiement de pratiques responsables est conditionné en retour par l'implication de ces derniers.



Le système d'information permet de repérer les opérations dédiées à ces principes ou les prenant en compte de manière secondaire. Cinq projets contribuent directement à l'égalité entre les femmes et les hommes : ils relèvent du Fonds Social Européen et ont pour objet principal le soutien à l'entrepreneuriat féminin.

2/ L'accompagnement à la mise en œuvre du dispositif grâce à des actions de formation pour les instruct.eur.rice.s FEDER-FSE et aux référent.e.s Développement Durable de la Région. 6 sessions ont été organisées pour 49 personnes.

Perspectives : les bénéficiaires seront invité.e.s à faire part des suites qu'ils-elles ont données aux recommandations des expert.e.s afin de contribuer à l'évaluation continue de ce dispositif expérimental qui se poursuit jusqu'en 2020 dans le cadre du PO FEDER-FSE Aquitaine.

Les actions de formation sur la prise en compte des principes horizontaux vont se poursuivre sur les sites de Limoges et de Poitiers en les adaptant aux dispositifs propres au PO FEDER-FSE Limousin et Poitou-Charentes. De plus, celles-ci seront ouvertes aux référent.e.s Égalité.

B. La Direction de la Coopération

Sur les appels à projets "Développement Solidaire" et "Éducation à la Coopération et à la Solidarité Internationale", quelques projets visent l'amélioration de la vie des femmes, ou la sensibilisation aux discriminations. Dans les critères d'analyse des projets, l'approche "genre" du projet est activée puisque les fiches projets doivent indiquer le nombre de femmes concernées.

2018 : perspectives et pistes d'actions

- Adoption du Plan d'Action « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine » à la séance plénière d'octobre 2018, en même temps que le second rapport de situation en matière d'égalité.
- Présentation du Plan d'Action Régional à l'Entrepreneuriat des femmes à la plénière de mars 2018 avec trois objectifs pratiques : reconnaître les potentiels féminins et encourager les femmes à créer leur activité, désaxer les secteurs de création, favoriser la pérennité des entreprises féminines
- Dans le cadre de l'engagement régional « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine », la Région, organisera, en mars 2018, la première édition du mois de l'Égalité ; il s'agira de valoriser des événements organisés par les acteurs.rices régionaux sur l'ensemble du territoire par le biais d'un agenda des manifestations en ligne. Le 08 mars 2018, la Région en partenariat avec la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité mettra l'accent sur des entreprises qui se sont engagées dans une démarche en faveur de la diversité et de l'Égalité.

Conclusion

Ce deuxième rapport reflète la volonté de la Région Nouvelle-Aquitaine de rendre compte de la situation sur l'égalité femmes-hommes, et plus largement sur la lutte contre les discriminations en Région Nouvelle-Aquitaine. Par ses partenariats et ses dispositifs incitatifs, elle cherche à avancer un peu plus chaque année vers des résultats tangibles sur le territoire. Dans son propre fonctionnement interne, elle met à jour des pistes d'amélioration pour tendre vers l'exemplarité.

En s'appuyant sur l'article L1111-2 du Code Général des Collectivités Territoriales qui l'autorise à faire de la lutte contre les discriminations une de ses priorités, mais aussi en travaillant pleinement ses compétences propres, la Région entend continuer à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. L'évaluation des progrès accomplis et l'identification des inégalités persistantes seront essentielles pour ajuster en permanence l'action de la Région. C'est un des objectifs qu'il faudra se donner dans les mois qui viennent. En effet, pour poursuivre son action volontariste, la collectivité régionale va s'engager en 2018 sur un premier Plan d'actions régional transversal conçu comme un outil d'approfondissement et de coordination de ses efforts.