

RAPPORT

Égalité

Femmes-Hommes



Décembre 2024



RÉGION
NORMANDIE

www.normandie.fr

Sommaire

Partie 1

Une approche intégrée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les modes de management et les process de gestion interne de la collectivité.....	6
--	---

1 - Un nouveau plan d'actions interne en faveur de l'égalité professionnelle pour la période 2024-2027	7
2 - Sensibiliser, former et communiquer pour diffuser la culture de l'égalité en interne.....	7
3 - Former les instructeurs, instructrices et gestionnaires de fonds européens de la Région Normandie	8
4 - Valoriser la mixité dès le recrutement.....	8
5 - Encourager l'évolution professionnelle.....	8
6 - Porter attention à la qualité de vie et aux conditions de travail.....	9
7 - Favoriser un meilleur équilibre des temps de vie.....	9

Partie 2

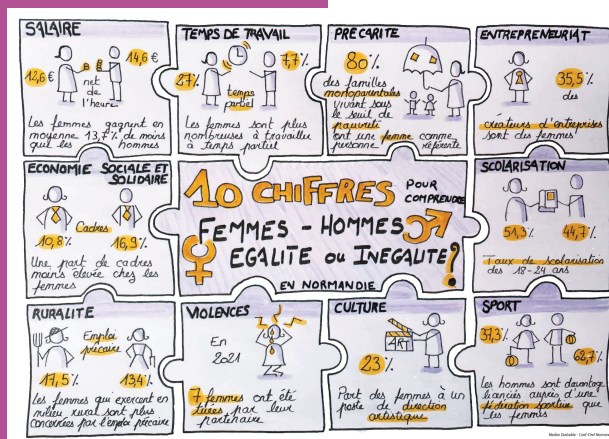
La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques regionales.....	10
---	----

1 - Education – jeunesse : sensibiliser, informer et agir pour l'égalité filles-garçons	12
2 - Orientation - Formation - Emploi : garantir l'égalité et encourager la mixité.....	14
3 - Les politiques emploi-formation professionnelle	18
4 - Entrepreneuriat porté par les femmes, égalité professionnelle et responsabilité sociétale des entreprises (RSE)	25
5 - Santé et prévention : mieux accompagner les femmes.....	28
6 - Sport : favoriser l'égalité et la mixité	29
7 - Forum Normandie pour la paix et coopération internationale : engagement envers une égalité de genre et le respect des droits des femmes).....	31
8 - L'égalité, un principe horizontal et transversal des fonds européens et un Objectif de Développement Durable (ODD)).....	35

Ressources documentaires	38
--------------------------------	----

Préambule

**INSCRITE DANS LA CONSTITUTION,
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
EST UNE VALEUR FONDAMENTALE
DE LA RÉPUBLIQUE ET DANS LES OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU.**



C'est également un réel enjeu de société, de cohésion sociale et territoriale qui doit concerner l'ensemble des acteurs tant publics que privés. En effet, il est de la responsabilité de toutes et tous de tendre vers l'exemplarité en regardant de manière objective les faiblesses et en engageant des actions concrètes pour y remédier. Les mentalités et les prises de conscience évoluent progressivement. Si l'égalité a progressé dans le droit, elle doit encore progresser dans les faits. L'actualité et les mobilisations médiatiques récentes sont très certainement des facteurs d'évolution rapide des mentalités et forcent chacun d'entre nous à s'interroger sur ses pratiques et à œuvrer pour faire disparaître les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes.

La Région Normandie, plus grande collectivité territoriale de Normandie et employeur public majeur, joue un rôle moteur dans la promotion et la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire normand.

Le présent rapport répond à deux obligations réglementaires :

- la loi « Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » du 4 août 2014 qui a instauré la publication d'un rapport annuel égalité femmes-hommes pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, présenté préalablement aux débats sur le projet de budget.
- la loi de « transformation de l'action publique » du 6 août 2019 qui vise à renforcer l'égalité professionnelle et prévenir les discriminations au sein des collectivités.

Le rapport, composé de deux parties, dresse un état des lieux des actions menées et met en lumière l'action volontariste de la Région sur des thématiques prioritaires pour en faire des leviers de réduction des inégalités et tendre vers l'égalité réelle. Il témoigne de l'engagement continu de la collectivité à faire de l'égalité femmes-hommes une réalité concrète et durable.

Le premier volet traite de l'égalité professionnelle au titre d'employeur public. Il est complété par un focus annexé qui comprend toutes les données sociales genrées de la collectivité, extraites du bilan social 2023 et présente les actions menées en lien avec le plan triennal égalité professionnelle.

Pour la 1^{ère} année, la collectivité a été soumise au calcul de son index égalité conformément au décret du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Le score de 97/100 de la Région Normandie pour l'année 2023 témoigne de l'engagement continu et des efforts soutenus pour promouvoir l'égalité au sein de notre organisation. C'est une reconnaissance de notre travail par des organismes externes.

Cet index est calculé par les centres de gestion à partir des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU) de l'année précédente à partir de 4 indicateurs fixés par décrets

Le second volet marque l'engagement de la collectivité pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques régionales. L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes est mise en oeuvre par la collectivité pour en faire une thématique transversale et multi-sectorielle. Il est essentiel d'interroger les politiques publiques en s'équipant des lunettes de l'égalité pour s'assurer qu'elles ne produisent pas d'inégalités.

C'est pour échanger sur les sujets de l'égalité dans les politiques publiques régionales, qu'un groupe de travail d'élus régionaux a été initié par le président Morin et Sophie Gaugain, au printemps 2024. Il se réunira à nouveau le 20 janvier 2025

Pour mémoire, le 1^{er} rapport annuel de la Région Normandie sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes a été présenté en février 2017. Cette année, la collectivité présente la 9^e édition.

A noter que l'égalité des sexes est le 5^e objectif de développement durable (ODD) sur les 17 objectifs définis

par les Nations Unies. L'intégration de la dimension du genre dans les politiques de développement illustre l'interdépendance des piliers du développement durable que sont l'environnement, le social et l'économie.

La Région Normandie a exposé les détails de ces ODD dans son Rapport d'activité et de développement durable présenté à l'Assemblée plénière d'octobre 2024.

INDEX 2023



REGION NORMANDIE

97/100



Contact : dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		97/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		47/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		25/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/10

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Partie 1

UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES
DANS LES MODES
DE MANAGEMENT ET
LES PROCESS DE GESTION
INTERNE DE
LA COLLECTIVITÉ



1

Un nouveau plan d'actions interne en faveur de l'égalité professionnelle pour la période 2024-2027

Dans la continuité du plan 2021-2023, le plan d'actions égalité professionnelle 2024-2027 de la Région Normandie, validé en comité social territorial le 30 mai 2024, doit permettre de rendre visible les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes travaillant dans les services régionaux, d'améliorer la cohérence de ces actions et de proposer des pistes d'amélioration.

Le travail d'élaboration est piloté conjointement par la DGA RPVEC avec les directions Vies et accompagnement, Parcours de l'agent, le service pilotage des ressources humaines et la Direction Générale.

Dans le cadre de l'agenda social, une démarche a été engagée avec les organisations syndicales lors de groupes de travail en mars et avril 2024.

Parallèlement, des agents ressources ont été identifiés au sein des différents services RH de manière à pouvoir, sur la base du plan 2021-2023 et de données chiffrées complémentaires pouvoir proposer de nouvelles actions en adéquation avec les enjeux existants dans la collectivité. Deux réunions de travail ont eu lieu en décembre 2023 et janvier 2024.

Avec les agents volontaires ; 3 ateliers ont été proposés pour découvrir le projet de plan et donner son avis, notamment sur la priorisation des actions.

Le plan 2024-2027 comporte quatre axes, déclinés en domaines et mesures (limitées à 30 pour une plus grande appropriation par les agents, encadrants et pilotes) :

- Diffuser la culture égalité en interne
- Prendre en compte l'égalité et la mixité professionnelle dans les modes de gestion des ressources humaines
- Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes en milieu de travail



Bilan des ateliers

2

Sensibiliser, former et communiquer pour diffuser la culture de l'égalité en interne

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes concerne et implique tous les acteurs de la collectivité. Il est nécessaire d'informer et de sensibiliser régulièrement afin de susciter, à tous niveaux la prise de conscience et le partage d'enjeux communs.

Des informations relatives à l'égalité professionnelle sont régulièrement diffusées à l'ensemble des agents régionaux, via les canaux de communication existants, physiques ou virtuels (Newsletter, journal mural, "parlons RH" joint au bulletin de paie, Communautés et actualités Vikings). Un concentré d'informations est diffusé autour de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, mettant en lumière des actions inspirantes ou une actualité spécifique sur le sujet.

En parallèle, une newsletter informative a été diffusée en fin d'année 2023 sur le sujet des discriminations. L'enjeu était de mettre des mots sur ce qu'est la discrimination, ouvrir sur le sujet du harcèlement discriminatoire au travail tout en rappelant les bonnes pratiques à adopter lorsqu'on est victime ou témoin d'agissements, de violences ou de discrimination.

Une action de sensibilisation sous la forme d'un module e-learning est en préparation et sera décliné dès l'automne 2024 pour être progressivement suivi par l'ensemble des agents régionaux afin que chaque agent dispose d'un socle commun de connaissances.



3 Former les instructeurs, instructrices et gestionnaires de fonds européens de la Région Normandie

L'Union européenne impose que les fonds européens structurels et d'investissement prennent en compte la problématique de l'égalité femmes-hommes dans les projets qu'ils financent. Ce principe a pour but de s'assurer que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes soit prise en considération dans toutes les étapes de la mise en œuvre des fonds européens. Concrètement, cela signifie que tous les projets cofinancés par des fonds européens doivent prendre en compte ce principe horizontal d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur réalisation.

Pour atteindre les objectifs communs de programmation et de certification, un important dispositif est mis en place pour former les nouveaux arrivants mais aussi garantir un niveau de compétences adéquat aux agents déjà en poste.

La Direction Europe et International et la Direction Vies et Accompagnements organisent conjointement une formation dédiée aux priorités transversales (ou "principes horizontaux") de l'Union européenne, faisant une large place au principe d'égalité entre les femmes et les hommes ; celle-ci est systématiquement proposée au plan de formation annuel. En 2024, une session de formation s'est tenue le 24 juin.

Cette formation poursuit les objectifs suivants :

- Connaître les concepts clés et les outils pour prendre en compte l'égalité des chances et la non-

discrimination, l'égalité femmes/hommes et le développement durable dans la gestion des dossiers de fonds européens ;

- Connaître les outils et les actions mise en œuvre dans la collectivité dans ces domaines.

Le contenu de la formation est le suivant :

- Savoir communiquer auprès des porteurs et porteuses de projets sur la nécessité d'une approche intégrée des principes horizontaux (égalité des chances et non-discrimination, égalité femmes-hommes et développement durable) ;
- Savoir identifier les éléments liés à ces différents principes dans le montage de projets ainsi que les leviers à activer pour mieux les intégrer dans la mise en œuvre des projets ;
- Mise en œuvre de la Charte des droits fondamentaux au travers du programme FEDER FSE+ FTJ Normandie 2021-2027.

4 Valoriser la mixité dès le recrutement

La Région Normandie a développé en 2023 les "live recrutement" afin de faciliter la compréhension par les candidats du contenu des offres d'emploi et de présenter les conditions d'exercice au sein de la collectivité. Cette démarche est régulièrement mise en œuvre depuis lors et peut permettre de lever des freins qui auraient empêché certains candidats et candidates de postuler.

La charte du recrutement, à usage des recruteurs et des candidats, a été travaillée avec les représentants du personnel et diffusée à l'ensemble des recruteurs fin 2023. Elle intègre des éléments sur les valeurs de la collectivité, le processus de recrutement et le respect et la confidentialité dont doivent faire preuve les acteurs. Elle rappelle que les conditions de l'emploi sont identiques pour les femmes et les hommes. Enfin, elle incite à respecter la parité dans la

composition des jurys de recrutement lorsque cela est possible.

Lors de l'accueil de stagiaires de classe de seconde pour la première fois en juin 2024, la collectivité a veillé à l'équilibre femmes-hommes dans les candidatures des 45 jeunes accueillis : 23 garçons (13 à Rouen et 10 à Caen) et 22 filles (10 à Rouen et 12 à Caen).

Dans un objectif de développement de la mixité au sein des métiers de la collectivité, les vidéos métiers réalisées en 2022 afin d'illustrer certains métiers exercés en lycées et traditionnellement "genrés" (Ouvrier de maintenance spécialisé, agent d'entretien et de restauration, responsable d'équipe technique) sont systématiquement diffusées lors des forums d'emplois et salons d'orientation auxquels la Région Normandie participe.

5 Encourager l'évolution professionnelle

Des parcours de montée en compétences sur certains métiers sont développés. Ainsi, en 2024, 9 agents (8 femmes) ont suivi entre 3 et 5 actions de formation proposées dans le cadre du parcours de montée en compétences des lingères pour un total de 67 journées de formation. Dans la continuité des démarches

impulsées, un travail a été engagé en 2024 dans l'objectif d'expérimenter à l'horizon 2025 la mise en œuvre de parcours de montée en compétences individualisés pour les cuisiniers/cuisinières en expérimentant la formation en situation du travail (AFEST).

6

Porter attention à la qualité de vie et aux conditions de travail

La Région Normandie s'engage, en sa qualité d'employeur, sur deux axes complémentaires : d'une part, le respect des exigences réglementaires, et d'autre part, une démarche proactive à travers son initiative "Région en Santé", visant à améliorer la qualité de vie au travail et le bien-être de ses agents.

Le 1^{er} axe inclut notamment l'évaluation des risques professionnels réalisée en 2023-2024 sur les sites administratifs, ainsi que, prochainement, dans les 142 lycées de la Région Normandie. Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) servent de base aux plans d'actions de prévention (PAPRIACT), qui définissent les mesures à mettre en œuvre pour réduire les risques. Ces plans sont discutés dans le cadre du dialogue social.

Les mesures de prévention prennent en compte divers aspects, tels que l'égalité hommes-femmes, l'inclusion des personnes en situation de handicap et la lutte contre le harcèlement. Des analyses approfondies, similaires au bilan annuel des accidents et maladies professionnelles, permettent de structurer les actions à mener.

Les orientations stratégiques en matière de prévention incluent plusieurs volets spécifiques, tels que la prévention des troubles musculosquelettiques, des risques routiers, chimiques, ainsi que des risques psychosociaux.

Sur le second axe, la politique Région en santé structure les actions liées à la qualité de vie et au mieux être au travail.

7

Favoriser un meilleur équilibre des temps de vie

Un service de conciergerie est en place sur les sites administratifs de Rouen et Caen depuis novembre 2022. En 2023, 643 agents des sites administratifs ont utilisé fréquemment les services de conciergerie. En raison de la Cyberattaque dont a été victime la collectivité, l'ouverture des services de conciergerie aux agents des lycées a été reporté à septembre 2024, le temps que l'ensemble des agents récupèrent des adresses mails fonctionnelles.

Une attention particulière est portée aux prestations proposées aux agents régionaux par le prestataire d'action sociale. L'enjeu d'une couverture équitable du territoire normand est au cœur des attentes de la collectivité et des évolutions de prestations sont régulièrement sollicitées.



Focus sur :

Région en santé

Chaque année, deux temps forts sont organisés dans le cadre de la démarche Région en Santé au bénéfice des agents régionaux :

-Le mois de la qualité de vie et des conditions de travail en juin : en 2024, environ 200 agents ont participé aux différentes actions du mois (sensibilisation sécurité routière, initiation aux casques de réalité virtuelle, chasse aux risques en milieu professionnel, escape-game numérique, témoignage patient expert sur l'addiction,...). 75% des inscrits étaient des femmes.

Un défi connecté de marche a également été proposé aux agents durant ce mois pour créer de la cohésion entre les équipes et lutter contre la sédentarité. 313 agents se sont inscrits dont 78% de femmes.

-Le mois glissant de sensibilisation aux cancers et maladies chroniques en octobre-novembre : plusieurs actions ont eu lieu comme des ateliers cuisine pour sensibiliser à la préservation du capital santé, un webinaire "Comment aborder la maladie au Travail", des communications sur le dépistage du cancer du sein, pancréas, prostate et colorectal, des parcours santé en ligne, ... Environ 100 agents ont participé aux actions dont 64% de femmes.

L'action principale de ce mois était une représentation théâtrale et musicale sur le dépistage du cancer du sein qui a eu lieu sur les sites administratifs et dans

plusieurs lycées du territoire. Cette action a permis de sensibiliser environ 500 agents avec une représentativité très importante de femme.

Une participation majoritaire des femmes est observée malgré le fait que les actions s'adressent à l'ensemble des agents indépendamment de leur sexe.

L'année 2023-2024 a également vu le lancement d'une expérimentation de cours d'activités physiques en présentiel sur les sites de Caen et de Rouen. On peut souligner plusieurs bénéfices liés à la pratique d'activités physiques au sein de l'organisation : Améliorer le mieux-être au travail, Palier la sédentarité, Lutter contre les Troubles Musculo-Squelettiques, Prendre soin de sa santé physique et mentale, Favoriser la cohésion d'équipe, Réguler le stress.

3 cycles ont été proposés pour permettre au plus grand nombre d'y participer à raison de 2 cours par semaine sur la pause méridienne et en fin d'après-midi (Yoga, Fitness, Sophrologie, Renforcement musculaire, Pilates, Cardio training assurés par des coachs diplômés). 231 personnes ont souhaité s'inscrire aux différents cycles, des tirages au sort ont dû être effectués car le nombre de place était limité. Le nombre final d'agents participants est donc de 195 agents (dont 9 hommes).

Depuis 2019, la Région a signé une convention de partenariat avec l'association nationale Cancer@Work, 1^{er} réseau d'entreprises dédié à la question du cancer et des maladies chroniques et du maintien et du retour à l'emploi des malades.

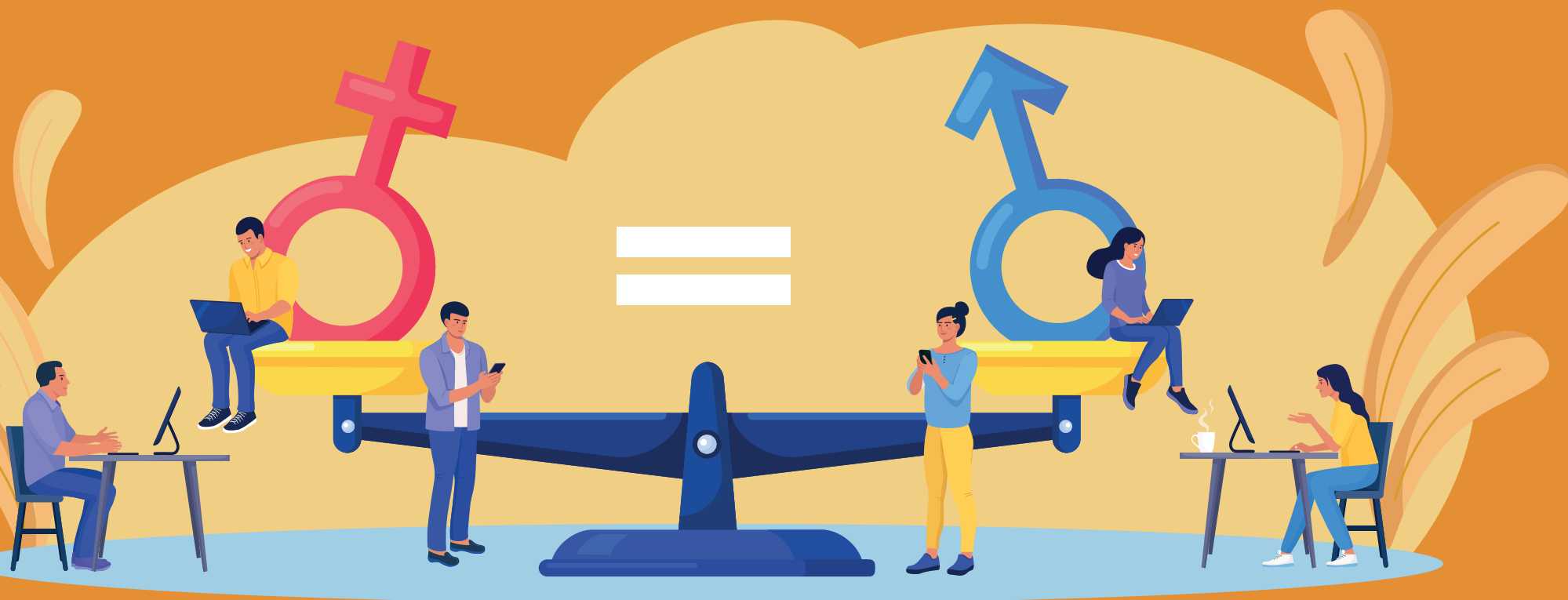


L'objectif de ce partenariat est de diffuser en interne des bonnes pratiques pour concilier maladies et emploi et ainsi limiter l'exclusion des malades pendant et après la maladie et favoriser l'inclusion professionnelle et le retour en emploi.

Une participation financière à la souscription d'une couverture prévoyance au contrat de participation mis en place par la collectivité est offerte aux agents régionaux. En prévision de la prochaine réforme de la protection sociale complémentaire, des travaux sont engagés depuis fin 2023 avec les représentants du personnel concernant les modalités de mise en place de la réforme. Des actions devront être développées afin de sensibiliser l'ensemble des agents régionaux à l'importance de recourir à une couverture santé (mutuelle) et prévoyance.

Partie 2

LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES
RÉGIONALES



Education - Jeunesse

- Transmettre les valeurs d'égalité et de respect mutuel entre les filles et les garçons
- Diffuser la culture de l'égalité dans les actions éducatives
- Lutter contre toute forme de discrimination

Entrepreneuriat - RSE et égalité professionnelle dans les entreprises

- Mieux informer et accompagner les porteuses de projets dans leur parcours entrepreneurial
- Soutenir les événements et valoriser les réseaux d'entrepreneuriat porté par les femmes
- Inciter les entreprises à intégrer l'enjeu de l'égalité professionnelle dans leurs stratégies RSE

Orientation - Formation - Emploi

- Promouvoir la mixité femmes-hommes dans les formations et les métiers
- Réduire les stéréotypes de genre pour une plus grande diversité dans les choix d'orientation
- Favoriser l'accès aux filières de formation minoritaires de genre pour plus de mixité filles-garçons

Sport

- Encourager la féminisation de la pratique sportive et féminiser les instances dirigeantes
- Accompagner les projets valorisant une plus grande mixité femmes-hommes

Santé - Prévention - Violences

- Soutenir le développement de l'offre de soins et l'accès aux droits sur les territoires
- Renforcer la collaboration entre structures pour mieux accompagner les femmes victimes de violences en Normandie
- Accompagner l'action de la Maison des femmes en Normandie

Culture

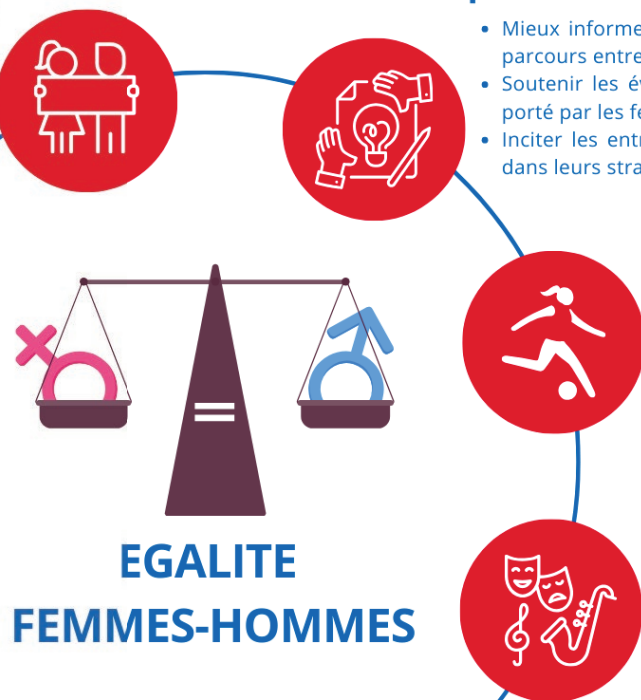
- Diffuser les valeurs d'égalité femmes-hommes et de mixité par le soutien aux structures et actions culturelles
- Favoriser la visibilité des femmes dans les pratiques culturelles et les créations artistiques

Fonds européens

- Garantir le droit fondamental à l'égalité femmes-hommes dans les projets financés par des crédits européens
- Inciter les territoires à mieux prendre en compte l'égalité dans les projets de développement rural (Leader)

Action internationale - coopération

- Placer l'égalité femmes-hommes au cœur des actions de coopération internationale
- Renforcer la défense des Droits des femmes dans le monde par la visibilité dans la programmation du Forum annuel Normandie pour la Paix



1 Education – jeunesse : sensibiliser, informer et agir pour l'égalité filles-garçons

LE PROGRAMME RÉGIONAL D’ACTIONS EDUCATIVES

Des partenaires associatifs experts dans leur champ d'intervention proposent des actions éducatives qui visent à favoriser la construction de la citoyenneté et l'engagement des jeunes normands de 16 à 25 ans. Afin de renforcer la visibilité et la cohérence de ces actions, la Région Normandie les regroupe, en lien avec l'ensemble des partenaires, dans le programme régional des actions éducatives, destiné à l'ensemble des établissements de scolarité et de formation des publics jeunes relevant de ses compétences (Lycées, CFA, organismes de formation, Missions Locales).

Programme réparti sur 4 enjeux majeurs de citoyenneté : Eduquer aux médias et à l'information ; Lutter contre les discriminations ; Sensibiliser à l'environnement ; Ouvrir de nouveaux horizons.

En 2023-2024, 57 706 jeunes normands issus de plus de 265 structures éducatives étaient inscrits à au moins une des actions de ce programme avec une répartition quasi-paritaire : 49 % filles ; 51 % d garçons.



Actions Educatives	Actions réalisées
Education aux écrans	Parcours Egalité femme/homme proposé chaque année aux enseignants pour travailler autour de la citoyenneté numérique
Prix Liberté	Dans le cadre de l'accompagnement pédagogique du dispositif auprès des établissements normands, le sujet de l'égalité femmes/hommes est abordé au même titre que les autres libertés
Entreprendre Pour Apprendre	Actions menées sur questions liées à l'égalité femmes/hommes.
Visites Mémorial de Caen	EPA Normandie : prix "Egalité Entrepreneuriale et lutte contre les stéréotypes de genre" remis lors restitutions jeunes entrepreneurs
Actions éducatives/ secteur culturel	Intégration des questions du genre dans la Seconde Guerre mondiale dans toutes les visites guidées proposées au public scolaire

LES PLAIDOIRIES LYCÉENNES

27^{ème} édition du concours des plaidoiries lycéennes le 15 mars 2024

14 jeunes finalistes : 9 filles et 5 garçons, parmi lesquels 3 filles et 1 garçon ont été lauréats.

Six des quatorze plaidoiries concernaient les inégalités faites aux femmes :

- "Les femmes dans l'enfer du Kivu" (Lauréat - 2^{ème} prix)
- "Migrantes au pays des droits de l'Homme" (Lauréat - 3^{ème} prix)
- "13 ans et on l'appelle "maman"»
- "L'affaire "French Bukake""
- "Vite ! Dix secondes pas plus !"
- "L'Île d'Aphrodite ou l'île sans espoir"

ATOUTS NORMANDIE

Dispositif régional d'aide aux jeunes Normandes et Normands de 15 à 25 ans. Il offre des avantages sur les différents temps de vie des jeunes : le temps formation et le temps personnel.

Chiffres clés : Atouts Normandie : Part des jeunes filles adhérentes au volet loisirs du dispositif : 51,6%

Pass Monde : Part des jeunes filles bénéficiaires du dispositif : 56%

JEU PÉDAGOGIQUE D'ÉVASION "SUR LES TRACES D'ADA LOVELACE"

Dans le cadre du programme d'accompagnement aux usages numériques du Pack Numérique Lycéen, la Région Normandie propose aux lycées, depuis la rentrée scolaire 2023 le jeu pédagogique d'évasion "Sur les traces d'Ada Lovelace" conçu en collaboration avec le réseau Canopé. L'objectif du jeu, qui se joue en 5 équipes, est de permettre aux élèves d'appréhender les notions numériques indispensables en lien avec l'ordinateur qui leur est mis à disposition.

Afin d'introduire des enjeux de mixité, l'environnement du jeu a été conçu autour de la personnalité d'Ada Lovelace, pionnière de la science informatique et connue pour avoir réalisé le premier véritable programme informatique.

22 classes ont participé à ce jeu d'évasion sur l'année scolaire 2023-2024. Une session a été proposée aux agents de la Région en mars 2024 à l'Abbaye aux Dames.



Le pitch : Un virus se propage dans les serveurs, de Paris à Hong Kong, entraînant la disparition de toutes les données liées à Ada Lovelace, pionnière en informatique. Pour éviter cette catastrophe mondiale qui effacera tous les travaux ayant permis l'évolution de l'informatique jusqu'à nos jours, vous avez une heure pour découvrir le code secret de l'antivirus qui mettra fin à ce désastre... Ainsi démarre Sur les traces d'Ada Lovelace, un jeu pédagogique d'évasion.

"Nous avons cherché à développer les compétences transversales des lycéens de manière originale et ludique tout en les sensibilisant à des thématiques telles que la cybersécurité et la place des femmes dans les sciences",

Bon à savoir : Fille du poète britannique Lord Byron et d'Annabella Milbanke, fervente adepte de mathématiques, Ada Lovelace (1815-1852) est principalement connue pour avoir réalisé le premier véritable programme informatique lors de son travail sur un ancêtre de l'ordinateur : la machine analytique de Charles Babbage.

Pour en savoir plus : <https://www.ac-normandie.fr/sur-les-traces-d-ada-lovelace-128817>

EXPÉRIMENTATION DE LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE AU SEIN DES LYCÉES NORMANDS

Une expérimentation de lutte contre la précarité menstruelle a été menée au sein de 15 lycées normands de novembre 2023 à mars 2024.

L'expérimentation consistait, pour chaque lycée, en la pose d'un distributeur de protections hygiéniques jetables, avec stock pour 5 mois, et la fourniture d'un stock de protections lavables auprès des infirmeries scolaires pour les lycéennes qui le souhaiteraient.

Les retours des lycéennes normandes sur cette expérimentation sont très positifs :

- 91% se déclarent satisfaites ou très satisfaites de la qualité des serviettes proposées par la Région.
- 100 % ayant utilisé les serviettes lavables proposées par la Région se déclarent satisfaites



2 Orientation - Formation - Emploi : garantir l'égalité et encourager la mixité

L'ACTION DE L'AGENCE RÉGIONALE DE L'ORIENTATION ET DES MÉTIERS DE NORMANDIE

En 2024, l'Agence est toujours pleinement engagée pour plus de mixité dans les métiers et les formations en proposant des actions spécifiques de valorisation de la mixité à destination des jeunes et de leurs proches, des enseignants, des professionnels de l'orientation et des adultes (salariés et demandeurs d'emploi) et des entreprises. Agir pour plus de mixité, c'est également créer de l'ambition en permettant à chaque jeune de se réaliser.

L'objectif des actions :

- lutter contre les stéréotypes de genre pour une plus grande diversité dans les choix d'orientation des filles et des garçons,
- promouvoir la mixité dans les formations et les métiers et favoriser l'accès aux filières minoritaires de genre : filières scientifiques, techniques et industrielles auprès des filles, sanitaire et social auprès des garçons,
- encourager la mixité et l'égalité au sein des entreprises



Actions phares 2023-2024

LE CONCOURS "IMAGINONS LA MIXITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES"

Depuis 4 ans, l'Agence de l'Orientation et des Métiers en collaboration avec l'Académie de Normandie organise le concours "Imaginons la mixité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes". Ce concours d'affiches et de vidéos s'adresse aux élèves d'écoles primaires, de collèges et lycées, aux étudiants, aux jeunes en insertion sociale et professionnelle, aux apprentis, stagiaires de la formation professionnelle mais également aux adultes (fonction publique, entreprises, associations, ...). À travers la création d'un outil de communication, (affiche ou vidéo), l'objectif est d'engager une réflexion collective sur ce sujet essentiel et de promouvoir le respect mutuel, l'égalité et la mixité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

Pour cette édition 2024, le concours a comptabilisé 1283 participants. Et l'Agence a créé un site dédié au concours pour permettre de diffuser les informations nécessaires mais aussi les œuvres des candidats par catégorie. La Mixité en Normandie (orientation-normandie.fr)



LA FÊTE DE LA SCIENCE (OCTOBRE 2023)

Pour cette 32^{ème} édition, la Fête de la science a proposé une thématique liée au "Sport et Sciences". Comme tous les ans, l'Agence de l'Orientation et des Métiers participe en déployant une programmation spécifique sur le territoire avec des objectifs liés aux missions de l'Agence et plus spécifiquement sur la thématique de la mixité dans les métiers scientifiques. Deux temps forts ont été proposés :

- Une journée dédiée au cœur de l'Espace OI'M à l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers site de Rouen.
- Une animation au Village des Sciences du Campus d'Evreux.

Ce sont plus de 200 personnes qui ont été reçues.

Pour animer ces temps l'Agence s'appuie sur une offre de services dédiée et adaptée à la valorisation des métiers scientifiques : Le ScientiMix

- le "Qui est qui des sciences", outil qui permet la découverte de portraits de femmes scientifiques
- le "Chrono-métiers", jeu qui permet de faire deviner des métiers scientifiques

UN ESPACE INSPIRATIONS AMBITIONS ET TRANSITIONS AU SALON RÉGIONAL DE L'ORIENTATION ET DES MÉTIERS DE CAEN EN 2024

L'Agence organise chaque année le Salon normand dédié à l'orientation et à la promotion des métiers en Normandie, l'édition 2024 proposait un espace inspirant pour permettre aux 30 000 visiteurs de prendre de la hauteur sur les métiers et du recul sur certains stéréotypes véhiculés dans les métiers. Pitches, animations, jeux ont rythmé cet espace tout au long des 3 jours. Grâce à la présence des coordonnateurs territoriaux, de nombreuses actions sont mises en place avec les publics.



NUMÉRIC'EMPLOI NORMANDIE

D'ici 2027, les métiers du numérique auront besoin de recruter 232 000 personnes, soit deux fois plus de postes à pourvoir par an que ces dernières années.

Afin de répondre à cette demande de façon massive et efficace, le dispositif Numeric'Emploi a été créé par le syndicat national Numeum, en collaboration avec l'Agence de l'orientation, la Région Normandie (DAN et DEESTRI) et France Travail.

LE TOURNOI DES TALENTS : INVESTIR LE PÉRISCOLAIRE POUR DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE AVANT LES PREMIERS CHOIX D'ORIENTATION

Pour rappel, le "Tournoi des talents" ; ce grand jeu d'une journée, destiné aux centres de loisirs a l'ambition d'agir pour déconstruire les stéréotypes de genre avant l'entrée au collège et donc, avant les premières décisions à prendre quant à son orientation ; a pu être expérimenté à l'été 2023 sur quatre territoires.

Par la découverte des gestes métiers, les enfants de 8 à 12 ans pourront découvrir différentes filières d'avenir ainsi que leurs aptitudes, sans freins liés au fait qu'ils soient filles ou garçons. Le Tournoi propose 6 ateliers de découverte : bâtiment, santé, numérique, mécanique, restauration et mixité regroupés sous forme de kit comprenant le matériel nécessaire aux animations mais également des guides à destination des équipes d'animateur

L'Agence a conclu cet été la phase expérimentale du projet grâce aux différents centres de loisirs partenaires, qui ont pu mettre en place le tournoi sur une

ou plusieurs journées avec des groupes de jeunes allant de 20 à plus de 40 à Louviers, Elbeuf, Ifs et Dozulé.

Il est à noter que le Tournoi des talents a été couvert par France 3 cet été dont vous retrouverez le reportage ici et a reçu le soutien financier de la DRDFE via l'AAP "Égalité entre les femmes et les hommes" en Normandie.

Cette expérimentation a été renouvelée lors du Salon Régional de l'Orientation et des Métiers de février 2024 avec la venue de 4 écoles primaires de la région caennaise. Parallèlement à la diffusion auprès des publics, des partenaires souhaitent rejoindre le projet et proposer des ateliers. L'Agence souhaite au cours de l'année 2024 2025 trouver un mode de déploiement efficace afin de réussir à pérenniser ce dispositif.

Cette expérimentation, déjà menée en Région Grand Est et en Occitanie, a pour objectifs :

de mettre à disposition des recruteurs (entreprises et collectivités) un vivier de candidats qualifiés ;

d'aider les personnes intéressées par un métier du numérique à acquérir les compétences nécessaires.

Les femmes n'occupant que 27% des emplois dans le numérique (et seulement 17% dans les métiers techniques), Numeric'Emploi vise également à les attirer vers ces métiers au travers d'actions spécifiques. Le 14 décembre, une journée d'information "femmes & numérique" animée par des professionnels (avec témoignages, rencontres par pôles métiers...) a rassemblé 75 visiteuses.



LES PERSPECTIVES

En 2024-2025, l'Agence poursuit son ambition et ses actions récurrentes en faveur de la mixité dans les métiers et les formations et compte également mettre l'accent sur la promotion des filières scientifiques et techniques pour répondre aux grands enjeux de territoire à venir.

Dans le cadre des projets Compétences et Métiers d'Avenir du Plan France 2030, l'Agence est engagée et pilote les enjeux dédiés à l'attractivité des métiers et des formations de divers projets : CYRCE dans le domaine de la Cybersécurité ; Biot2N dans le secteur des biotechnologies ; H2 neutralité Carbone dédié à l'Hydrogène et du 3NC : Normandie Nucléaire, Nouvelles compétences.

De nombreuses actions seront menées avec notamment dans le cadre du 3NC un axe entièrement consacré à la mixité dans les métiers des énergies. L'objectif : essaimer le concept des Girls Day et permettre à un maximum d'élèves de 3^{ème} de découvrir les filières des sciences et techniques !

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LA CULTURE SCIENTIFIQUE, TECHNIQUE ET INDUSTRIELLE (CSTI)

Le monde de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation véhicule des stéréotypes de genre et reproduit les inégalités entre les femmes et les hommes. Malgré une réussite plus forte des femmes dans l'enseignement secondaire (86% de bachelères en 2018 contre 78% de bacheliers) puis dans l'enseignement supérieur, on note d'une part une problématique liée à l'orientation avec la sur- et sous-représentation des femmes selon les disciplines, d'autre part des progressions du nombre de femmes dans l'enseignement supérieur (28% d'ingénieures en 2018 contre 22% en 2000) voire nulles (stabilité de la part d'étudiantes et de doctorantes dans les disciplines fondamentales depuis 10 ans).

L'enjeu pour la Région Normandie est de réconcilier les femmes avec des univers dont on les a longtemps tenues éloignées avec pour objectif de susciter et soutenir les vocations scientifiques et techniques.

Les partenaires de la Région doivent être les moteurs de cet engagement sociétal en faveur de l'égalité d'accès aux filières techniques, scientifiques, industrielles et numériques, à travers :

- Une vigilance permanente sur la prise en compte l'enjeu de l'égalité femmes-hommes dans toutes les actions soutenues ou portées par la Région au titre la politique Enseignement Supérieur Recherche et Innovation (ESRI), notamment sur la participation des jeunes filles ;

- Le soutien d'actions des établissements d'enseignement supérieur et des acteurs associatifs visant à déconstruire dès le plus jeune âge les représentations de genre dans les sciences et les technologies ;
- La participation active du champ de l'ESRI à la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques régionales.

En Normandie, la promotion de la mixité et de l'égalité des genres est une priorité, alignée avec la ligne d'action prioritaire 8.2 du Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI). Cette initiative vise à déconstruire les stéréotypes de genre et à augmenter la représentation des femmes dans les domaines scientifiques et techniques. Actuellement, les filles représentent seulement 28% des étudiants en écoles d'ingénieurs en France, soulignant le besoin urgent de promouvoir la mixité dès le plus jeune âge.

Deux opérateurs de CSTI interviennent à l'échelle de Normandie et sont soutenus par la Région Normandie pour la globalité de leurs actions : Science Action Normandie et Relais d'Sciences. Ils déploient des actions spécifiques pour valoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Science Action Normandie est dédiée à la promotion de l'égalité des genres et de la mixité dans les sciences et techniques.

Ces missions incluent l'organisation d'ateliers éducatifs, des rencontres inspirantes avec des professionnelles et partenariats stratégiques avec des acteurs régionaux et nationaux. L'objectif est de briser les stéréotypes de genre et d'encourager les jeunes filles à poursuivre des carrières scientifiques contribuant ainsi à une société plus inclusive et innovante



Zoom sur Science Action Normandie

8 ÉVÉNEMENTS EN 2023

Journées Européennes du Matrimoine et du Patrimoine – 16 et 17 septembre 2024

Lors de ce week-end, le grand public a pu explorer les relations complexes entre les femmes et les sciences à travers des portraits inspirants de femmes ambitieuses et déterminées. Des projections de courts-métrages et des rencontres avec des réalisatrices et scientifiques ont eu lieu.

Intervenants : Lina Soualmia (Professeure des universités, Litis, Université de Rouen Normandie), Claire Saurin (Réalisatrice du court-métrage "Powerful")

Partenaires : Association Femmes et Cinéma.
Fréquentation : 437 personnes

Elles bougent pour l'Orientation – jeudi 7 décembre 2023

Cet événement vise à promouvoir les métiers techniques et de l'ingénierie auprès des jeunes filles. Science Action Normandie a rencontré quatre établissements en Normandie pour présenter des ateliers sur la place des femmes dans les sciences et les enjeux de la mixité dans les carrières scientifiques et techniques.

Partenaires : Elles bougent ; Fréquentation : 290 élèves (Lycée technologique Jules Siegfried : 90, Collège Albert Calmette : 70, Collège Jean-Claude Dauphin : 70, Collège Jacques-Yves Cousteau : 60)

Événement Femme & Sciences Collège le 5 avril 2024

Une journée thématique pour sensibiliser les collégiens et collégiennes à la place des femmes dans les sciences et aux enjeux de la mixité dans les carrières scientifiques.

Intervenante : Margot D'Agostino (INSERM U1239 - Université de Rouen) - 20 collégiennes du collège Jean-Jacques Rousseau (Darnétal, 76)

Dispositif Explore ta science – 2024/2025

Ce dispositif permet aux jeunes de déconstruire les stéréotypes de genre tout en explorant de façon passionnante les domaines scientifiques et techniques.

Le dispositif comprend :

- Un programme à 360 ° sur deux journées comprenant : la découverte de l'exposition de l'Atrium à travers un jeu de piste sur les femmes scientifiques, un atelier sur les métiers scientifiques animé par un conseiller en orientation, une séance de coaching pour accompagner les jeunes à prendre confiance en leur orientation, à savoir nommer leurs talents et leurs réussites et une session d'échanges avec des femmes inspirantes.
- Une restitution sur les réseaux : à la suite de ces deux journées, les participants s'engagent dans un exercice de synthèse visant à créer du contenu pour les réseaux sociaux de l'Atrium. Ces publications sont élaborées à partir des divers ateliers auxquels ils auront participé au cours des deux journées.
- Un accompagnement proposé par l'équipe de médiation scientifique de Science Action Normandie et un artiste.
- En partenariat avec l'Agence régionale de l'Orientation et des Métiers, l'Université de Rouen Normandie et l'Académie de Normandie.
-

CESI - Atelier Quizz sur les Femmes de Science avec le robot TIAGo – projet pluri annuel sur 3 ans, de 2024 à 2027

Les élèves sont invités à répondre aux questions posées par le robot en utilisant leur voix, ce qui favorise leur engagement et leur participation active. À travers des capsules projetées sur l'écran tactile du robot, les participants découvrent les réalisations marquantes et les contributions essentielles des femmes scientifiques à travers l'histoire. Des animations dynamiques mettent en lumière les grandes découvertes, les inventions innovantes et les avancées révolutionnaires dans divers domaines scientifiques, tout en mettant en avant le rôle souvent sous-estimé des femmes dans ces progrès. Cette approche ludique et éducative permet aux élèves de développer leur connaissance tout en suscitant leur curiosité et en luttant contre les stéréotypes de genre. Projet financé dans le cadre du projet 3NC (Normandie Nucléaire, Nouvelles Compétences)

Réseau Cogito : Un stand au FÊNO les 18, 19 et 20 octobre 2024

Avec un fil rouge femme et science :

Science Action Normandie : Animation de sessions des rencontres "Explore ta science" avec des professionnelles de la recherche publique et privée pour déconstruire les stéréotypes liés aux carrières scientifiques (Femmes & Sciences). Ce projet est développé en collaboration avec l'Ensicaen, l'Esigelec, l'université de Caen Normandie, l'université de Rouen Normandie, l'université du Havre Normandie ;

Elles bougent ! : Animation ou démonstration sur le thème de l'inclusion des femmes dans les parcours scientifiques.

3 Les politiques emploi-formation professionnelle

La Direction Prospective Compétences et Territoires éclaire les politiques emploi-formation professionnelles de la Région Normandie et accompagne leur déploiement dans les territoires. Elle inscrit son action dans une forte logique de coopération avec

les partenaires institutionnels, les partenaires sociaux et les acteurs économiques.

Son action s'inscrit en cohérence avec la démarche "Engagements Compétences 2050", initiée en 2023 à l'occasion de

l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles et du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (CPRDFOP – SRFSS 2023 –

2028). Elle se traduit à la fois par des actions concrètes, mais également par une méthode de travail pour aborder les sujets d'Emploi, de Formation et d'Orientation Professionnelles (EFOP) sous l'angle prospectif.

Voici quelques faits sur la période comprise entre septembre 2023 et juillet 2024

CONTRIBUTION À L'ÉLABORATION DU CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES ET DU SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES (CPRDFOP – SRFSS 2023 – 2028).

La stratégie exposée dans le CPRDFOP – SRFSS, déclinée en 5 engagements et 4 enjeux transverses, vise à répondre au mieux à ces enjeux en mobilisant l'ensemble des partenaires sur tout le territoire, en activant des leviers dans le champ de l'orientation et de la formation professionnelles.

Promouvoir la mixité dans les formations et les métiers, favoriser l'accès aux filières minoritaires de genre, notamment ouvrir plus spécifiquement les horizons aux femmes dans des formations scientifiques et aux hommes dans les filières du sanitaire et social, sont des sujets qui sont traités de façon transverse dans l'ensemble du document.

LA MISSION DU CARIF-OREF DE NORMANDIE SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le Pôle Partenariats et Prospective est chargé de la gouvernance État-Région du Carif-Oref de Normandie.

Le Carif-Oref de Normandie publie annuellement une publication très intéressante : "vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie". En mars 2024 est paru Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie : chiffres clés (édition 2024) - Carif-Oref de Normandie ! (cariforefnormandie.fr) Ces données alimentent notre réflexion prospective en continu.



SÉMINAIRE "ENGAGEMENTS COMPÉTENCES 2050" LES 17 ET 18 JUIN 2024 À CAEN

Le sujet de l'égalité femmes-hommes et de la mixité ont été un axe stratégique dans la conception du séminaire conformément à l'esprit du CPRDFOP – SRFSS 2023 – 2028. (cf photos Village des Engagements au séminaire et Happy Hour au séminaire) :

- La table ronde "Intelligence Artificielle" s'est organisée en veillant à la parité des intervenants experts (cf photo Table ronde IA).
- Pendant l'Happy Hour, un atelier a été animé sur l'Escape Game Ada Lovelace, créé par la Région Normandie dans le cadre du Pack Numérique Lycéen. Cette animation permet de montrer comment : "innovation pédagogique", "égalité femmes-hommes", "transition numérique", trois enjeux transverses du CPRDFOP – SRFSS 2023 – 2028 peuvent être abordés de manière ludique.
- Le "Village des Engagements", lieu au cœur du séminaire a accueilli la SNCF et le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF Normandie) pour se rencontrer, échanger et promouvoir des actions en faveur de l'égalité.
- Le réseau SNCF Mixité a animé un atelier sur l'égalité femmes - hommes au travail : "La mixité : un enjeu de justice sociale et de performance, un levier d'attractivité". (cf photo SNCF Mixité au Village des Engagements)
- La fréquentation au séminaire est un indicateur du volume et la répartition du public. On comptabilise 826 participants au total des 2 jours avec une représentation de 59% de femmes (490)



LES ACTIONS CONDUITES PAR L'ANIMATION TERRITORIALE AU PLUS DES ACTEURS DES TERRITOIRES

Les animateurs territoriaux ont à cœur de promouvoir des actions en lien avec les enjeux de l'égalité femmes-hommes. Voici des exemples :

Arrondissement de Caen : "Les Conquérantes des Dunes". Les femmes davantage touchées par le chômage à l'est de Caen : Un constat montre que le chômage des femmes est plus important à l'est de Caen, d'où un projet mis en place dans le cadre du Comité d'Animation Territorial Emploi Formation (CATEF). En coopération avec l'intercommunalité Valès Dunes, les acteurs du CATEF ont conçu et mis en œuvre une démarche pour comprendre et agir.

Arrondissement de Rouen : participation de l'animatrice à un événement organisé par la SNCF. Ce qui a permis d'établir les contacts pour solliciter la présence et participation de la SNCF au séminaire "Engagements Compétences 2050" à la fois au village des engagements et à l'animation d'une manufacture à idées sur la mixité, égalité femmes - hommes.

Arrondissement de Vire : une action intitulée "Féminindustrie" est prévue mardi 19 et jeudi 21 novembre. L'organisation se déroule en 2 demi-journées. Une première journée est prévue pour balayer les préjugés, donner envie de tester, lever les freins des femmes sur les métiers de l'industrie grâce à des témoignages et rencontres. La seconde est une immersion en plateau technique pour tester et donner confiance. La cible est un public demandeurs d'emplois et intérimaires de 30 à 40 femmes pour la table ronde et 12 pour l'atelier

PRÉSENTATION DE LA PLATEFORME "EMPLOI.NORMANDIE.FR

Plateforme emploi régionale lancée le 16 mai 2023, elle a été notamment présentée lors d'événements dédiés aux femmes fin 2023 :

- "Nous, femmes et engagées" à Hérouville Saint-Clair (14) le 19 septembre 2023, à Rouen (76) le 21 septembre 2023
- "Forum Femmes et Challenges" au Zénith de Caen (14) le 07 décembre 2023.

PERSPECTIVES :

- Poursuivre les démarches pour l'égalité femmes - hommes lors du séminaire 2025 "Engagement Compétences 2050".
- Maintenir la dynamique engagée avec les branches professionnelles prenant en compte les évolutions sociales et sociétales.
- Renouveler les accords de partenariats avec les branches professionnelles en prenant davantage en compte les évolutions sociales et sociétales et donc le sujet de l'égalité femmes – hommes.
- Être force de proposition sur les territoires pour impulser des actions en partenariats pour l'égalité femmes-hommes.
- Sensibiliser l'équipe et renforcer, avec l'appui de la chargée de mission, notre outillage et approche du sujet dans l'objectif d'accroître qualitativement et quantitativement nos démarches.

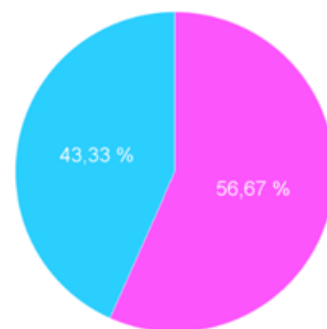
LES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Stagiaires entrés en Normandie en 2023

(3 niveaux : orientation ; préqualification et qualification ; remise à niveau et actualisation des compétences)

Total de 23 804 : 56,67% de femmes / 43,33% d'hommes

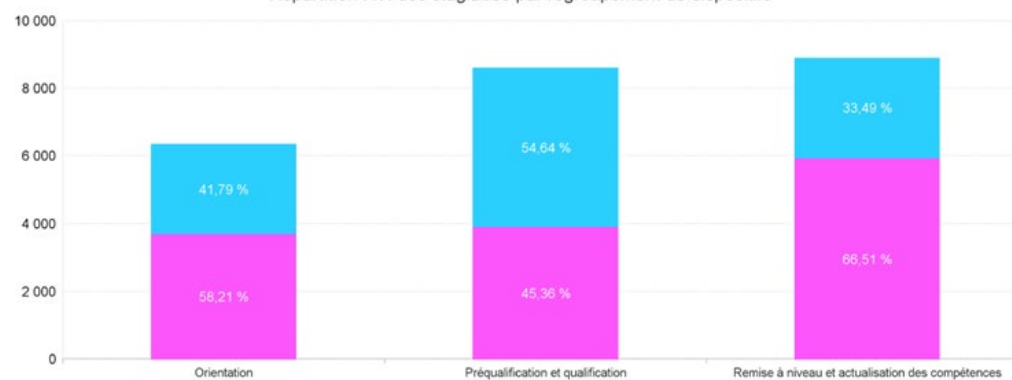
Répartition F/H des stagiaires entrés en 2023 sur un dispositif de formation normand



Genre (Libellé)

Femme Homme

Répartition F/H des stagiaires par regroupement de dispositifs



Genre (Libellé)

Femme Homme

Répartition HF des stagiaires dans la filière Bâtiment

Filière	Nombre d'entrées stagiaires en 2023	Nombre de femmes	% femmes	Nombre d'hommes	% hommes
Bâtiment : équipements et finitions	1 137	125	10,99%	1 012	89,01%
Bâtiment gros oeuvre - Génie civil - Extraction	421	38	9,03%	383	90,97%
TOTAL	1 558	163	10,46%	1 395	89,54%

Répartition HF des stagiaires dans la filière Industrie

Filière	Nombre d'entrées stagiaires en 2023	Nombre de femmes	% femmes	Nombre d'hommes	% hommes
Electricité - Electrotechnique - Electronique	122	11	9,02%	111	90,98%
Mécaniques - Automatismes	232	21	9,05%	211	90,95%
Structures métalliques - Travail des métaux - Fonderie	483	58	12,01%	425	87,99%
TOTAL	837	90	10,75%	747	89,25%

Répartition HF des stagiaires dans la filière Tertiaire

Filière	Nombre d'entrées stagiaires en 2023	Nombre de femmes	% femmes	Nombre d'hommes	% hommes
Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisé	1 106	909	82,19%	197	17,81%
TOTAL	1 106	909	82,19%	197	17,81%

Répartition HF des stagiaires dans la filière Paramédical - travail social - soins personnels

Filière	Nombre d'entrées stagiaires en 2023	Nombre de femmes	% femmes	Nombre d'hommes	% hommes
Paramédical - Travaissocial - Soins personnels	1 073	963	89,75%	110	10,25%
TOTAL	1 073	963	89,75%	110	10,25%

Répartition HF des stagiaires dans la filière Transport - Logistique

Filière	Nombre d'entrées stagiaires en 2023	Nombre de femmes	% femmes	Nombre d'hommes	% hommes
Transports - Conduite - Manutention - Magasinage	1 152	334	28,99%	818	71,01%
TOTAL	1 152	334	28,99%	818	71,01%

Répartition HF des stagiaires dans la filière Production agricole et sylvicole - Elevage

Filière	Nombre d'entrées stagiaires en 2023	Nombre de femmes	% femmes	Nombre d'hommes	% hommes
Agriculture	332	152	45,78%	180	54,22%
Filière Equine	60	40	66,67%	20	33,33%
TOTAL	392	192	48,98%	200	51,02%

Ce qu'on peut observer sur la période des 3 dernières années 2021-2022-2023 :

- un léger creusement entre les parts HF avec +/- 4 points d'écart en 3 ans
- au-delà de l'écart structurel HF entre les regroupements de dispositifs, l'écart des parts HF se creuse de manière plus marquée à l'intérieur des groupements

Orientation écart de +/- 6 points en faveur des F
Qualification écart de +/- 4 points en faveur des H
RAN écart de +/- 8 points en faveur des

Axe d'analyse	2021	2021	2021	2022	2022	2022	2023	2023	2023
Dispositif	F	H	Ecart	F	H	Ecart	F	H	Ecart
All	55%	45%	10	56%	44%	12	57%	43%	14
Orientation	55%	45%	10	56%	44%	12	58%	42%	16
Qualifiant	47%	53%	6	46%	54%	8	45%	55%	10
Remise à niveau	63%	37%	26	64%	36%	28	67%	33%	34

Les tendances sont différentes selon les filières étudiées :

- tendance stable pour les filières bâtiment, industrie, santé social
- tendance instable d'une année sur l'autre mais stable sur la période 3 ans pour la filière tertiaire
- tendance à la réduction de l'écart HF avec une hausse de la part des F sur les filières transport logistique, agriculture

Axe d'analyse	2021	2021	2021	2022	2022	2022	2023	2023	2023
Filière	F	H	Ecart	F	H	Ecart	F	H	Ecart
Bâtiment	9%	91%	82	10%	90%	80	10%	90%	80
Industrie	11%	89%	78	10%	90%	80	11%	89%	78
Tertiaire	81%	19%	62	83%	16%	67	82%	18%	64
Santé social	91%	9%	82	91%	9%	82	90%	10%	80
Transport logistique	26%	74%	48	26%	74%	48	29%	71%	42
Agriculture équin	43%	57%	14	46%	54%	8	49%	51%	2

Du côté des formations sanitaires et sociales, les résultats sont repris à partir des chiffres clés :

	Année 2023				
Nombre total d'étudiants/ élèves entrés en formation toutes années de formation confondues		Nombre hommes	% hommes	Nombre femmes	% femmes
Formations sanitaires	7 430	1019	14%	6411	86%
Formations métiers de la rééducation	1 365	391	29%	974	71%
Formations sociales	2 051	326	16%	1725	84%
TOTAL	10 846	1 736	16%	9110	84%

Source SOLSTISS - MAJ AU 20 mars 2024

4

L'entrepreneuriat porté par les femmes connaît des avancées sur les chiffres et notamment la part des femmes qui créent ou reprennent des entreprises en Normandie. À travers des initiatives partenariales et des projets novateurs, les femmes entrepreneures contribuent non seulement à la croissance économique, mais aussi à la promotion de pratiques inclusives et responsables au sein des entreprises. Cette dynamique positive renforce notre engagement à créer un environnement professionnel inclusif en lien avec l'écosystème normand.

En Normandie, selon le baromètre Infogeffe 36,07% des créateurs d'entreprise étaient des créatrices en 2023 (contre 33.1% au niveau national). Ces chiffres placent la Normandie dans le top 3 des régions de France métropolitaine. Le baromètre annuel de l'entrepreneuriat au féminin est fondé sur les données des 613 320 entreprises immatriculées au RCS en 2023. Il y a 5 ans, la Normandie occupait la 5^{ème} place avec un taux de 31,2% de femmes à la tête d'entreprises normandes. La situation progresse mais il reste du chemin à parcourir pour résorber ce déséquilibre

En s'appuyant sur la stratégie régionale de l'économie normande adoptée en décembre 2022 (SRDEEII), l'égalité professionnelle, l'entrepreneuriat porté par les femmes, la RSE des entreprises sont des fils conducteurs qui guident l'action régionale.

Zoom sur :

Sur le territoire normand, le soutien affirmé à l'entrepreneuriat porté par les femmes se concrétise notamment par la signature d'un Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat par les Femmes en Normandie (PAREF).

Le PAREF est conclu pour une période de 3 ans (2021-2023) entre l'Etat/DRDFE, la Région Normandie et Bpifrance. Il a été prolongé jusqu'au 31/12/2024 dans l'attente d'un nouvel accord cadre début 2025.

Cette convention est la déclinaison locale de l'accord-cadre national de 2021-2023 signé entre l'État et Bpifrance pour répondre à un double constat : la stagnation du taux de femmes créatrices d'entreprise autour des 30% et une spécialisation très «genrée» des femmes entrepreneures.

L'objectif principal est de favoriser l'évolution de l'environnement entrepreneurial afin de créer un écosystème qui prenne davantage en compte les besoins spécifiques des femmes et intègre explicitement l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans ses axes, dans ses pratiques et dans ses évaluations.



Pour le PAREF 2021-2024, le choix a été fait d'élargir le périmètre du partenariat afin de mobiliser un maximum d'acteurs de l'écosystème entrepreneurial prêts à s'engager activement pour la promotion de l'entrepreneuriat par les femmes en Normandie. Les objectifs de la convention ont été partagés et chacun s'est engagé à agir pour sensibiliser les femmes à l'opportunité que constitue la création d'entreprise, éveiller les consciences, diffuser l'information, les encourager et les guider dans l'épanouissement de leurs projets professionnels.



Soutenir le réseau Femmes & Challenges

Le réseau Femmes & Challenges, créé par Léa Lassarat en 2018, rassemble près de 1200 membres sur toute la Normandie. Il est rattaché à la CCI Normandie et est présidé par Audrey Regnier, dirigeante de l'entreprise Bohin dans l'Orne. Chaque année, un programme d'actions est déployé dont le Forum Femmes & Challenges que la Région soutient depuis ses débuts et auquel plus de 1000 personnes participent. En décembre 2024, il aura lieu à Caen.

Femmes & Challenges a renouvelé, en juillet 2024, les Victoires Femmes & Challenges avec pour ambition de mettre en avant des rôles modèles, la mixité en entreprise et inciter les femmes à prendre leur place dans les conseils d'administration. L'événement a donné de la visibilité aux nominées et lauréates ainsi qu'aux partenaires le jour de la remise des prix. La Région et l'AD Normandie étaient partenaires de l'événement.



Le Club Normandie Pionnières

La Région Normandie accompagne depuis plusieurs Le Club Normandie Pionnières

La Région Normandie accompagne depuis plusieurs années l'association Club Normandie Pionnières pour la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel.

Le Club Normandie Pionnières est une association rassemblant tous types d'entreprises créées par des femmes entrepreneuses présent sur le territoire normand depuis plus de 16 ans (Caen, Saint-Lô, Rouen, Argentan...).

Le club a pour objectifs de :

- Promouvoir le professionnalisme de l'entrepreneuriat par les femmes
- Favoriser les échanges, le partage entre entrepreneuses et les interactions pour constituer un réseau dynamique et collaboratif
- Apporter une réponse pour les entrepreneuses en développement
- Répondre aux mutations du travail et de l'entrepreneuriat via le digital, l'agilité, etc ...
- Rendre visible chaque membre et son activité via la communication de l'association
- Les actions menées :
 - Des rencontres mensuelles à Caen, à Saint-Lô, à Rouen et à Argentan pour échanger entre entrepreneuses et profiter d'une intervention thématique entrepreneuriale ou pour lever les freins dans la posture d'entrepreneuse
 - Des ateliers par et pour les pionnières en présentiel ou en visio sur des thématiques entrepreneuriales ou pour lever les freins dans la posture d'entrepreneuse
 - Des afterworks
 - Des visites d'entreprise
 - Des rencontres avec les autres réseaux d'entrepreneurs normands

Les Premières Normandie

La Région apporte son soutien à l'association « Les Premières Normandie », structure porteuse de l'Incubateur Les Premières Normandie, a pour objet de favoriser et d'accélérer la mixité dans la création d'entreprises sur la Normandie, de soutenir l'entrepreneuriat des femmes et de promouvoir ainsi l'égalité professionnelle :

- en suscitant la vocation de nouvelles entrepreneuses, en allant à leur rencontre et en les accompagnant dans leur action,

- en rassemblant et en proposant un ensemble de services destinés à : renforcer le caractère innovant et l'ambition des projets, optimiser les chances de réussite, transformer les projets en entreprises durables.
- en assurant une plus forte visibilité des entrepreneuses accompagnées,
- en facilitant leur mise en réseau dans l'écosystème entrepreneurial local, régional et national.

LES PREMIÈRES Normandie couvrent les 5 départements normands (Manche, Calvados, Orne, Seine-Maritime, Eure) et ont pour vocation d'accompagner, dans le cadre de son incubateur, les entrepreneuses et les équipes mixtes dans l'idéation, la création, la reprise, le développement, l'accélération de leur projet d'entreprise. Tous les types de projet sont accompagnés avec pour objectifs de leur favoriser leur caractère innovant, de renforcer leur impact ou leur potentiel de création d'emplois.

FOCUS SUR LE DISPOSITIF "ICI, JE MONTE MA BOÎTE" POUR SOUTENIR LA CRÉATION-REPRISE D'ENTREPRISE

Le guichet unique "Ici je monte ma boîte" a été mis en place en 2016 par la Région Normandie pour accompagner la création ou la reprise d'entreprise parcours ante et post création/reprise jusqu'à 3 ans après l'immatriculation, gratuit et accessible via un réseau territorialisé de points d'accueil sur toute la Normandie. Il a été déployé avec l'appui des réseaux des chambres de commerces, de métiers et d'artisanat, de l'économie sociale et solidaire ainsi que les réseaux ADIE, Initiative Normandie et France Active.

La RSE, un outil pour faire avancer l'égalité professionnelle dans les entreprises
 La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est un concept qui intègre les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans les activités et les interactions des

entreprises avec leurs parties prenantes. C'est un levier important pour faire avancer l'égalité professionnelle dans les entreprises.

En favorisant l'inclusion, en adoptant des pratiques de recrutement équitables, en soutenant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, et en améliorant la transparence et la responsabilité, les entreprises peuvent non seulement améliorer leur performance globale, mais aussi contribuer à une société plus juste et équitable.

Inscrit dans le Schéma Régional de Développement Economique des Entreprises, pour l'innovation et l'Internationalisation (SRDEII) 2022-2028 de la Région Normandie, le sujet de la RSE est intégré à la feuille de route d'une attention particulière. L'Agence de Développement pour la Normandie

(ADN) propose un accompagnement aux entreprises désireuses mais aussi aux intercommunalités de s'engager dans des démarches RSE soit de manière globale, soit sur le volet RH-marque employeur. L'objectif est de mieux outiller les entreprises qui souhaitent faire avancer l'égalité professionnelle de façon simple et déployer des actions concrètes, au-delà des obligations réglementaires auxquelles elles sont soumises.

L'INDEX DE L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'Index de l'égalité entre les femmes et les hommes a été créé pour que soit appliqué le principe « à travail égal, salaire égal » inscrit dans la loi depuis plus de 45 ans. Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de 5 grands critères qui définissent l'index d'égalité salariale. Avec cet index, les entreprises peuvent mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle. Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur index de l'égalité femmes-hommes. Source : DREETS

Note moyenne des entreprises ayant déclaré l'index

	NORMANDIE	CALVADOS	EURE	MANCHE	ORNE	SEINE MARITIME	FRANCE**
ANNÉE 2021	85	88	85	86	85	85	85
ANNÉE 2022	88	89	86	88	89	88	86
ANNÉE 2023	89	91	86	88	90	89	88

Au 1^{er} mars 2024*, en Normandie, la note moyenne à l'index de l'égalité professionnelle est de 89 sur 100 soit un point de plus qu'au niveau national. Cette note a progressé de quatre points depuis 2021. C'est le département du Calvados qui obtient la « meilleure » note avec 91 sur 100.

*Jusqu'à cette date légale, les données peuvent évoluer sur le site www.travail.gouv.fr, site sur lequel les notes

Pour rappel, la note se décompose de :
 - l'écart de rémunération femmes-hommes, sur 40 points
 - l'écart de répartition des augmentations individuelles, sur 20 points
 - l'écart de répartition des promotions, sur 15 points
 - le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, sur 15 points
 - le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points

DISPOSITIF "ICI, JE MONTE MA BOÎTE"

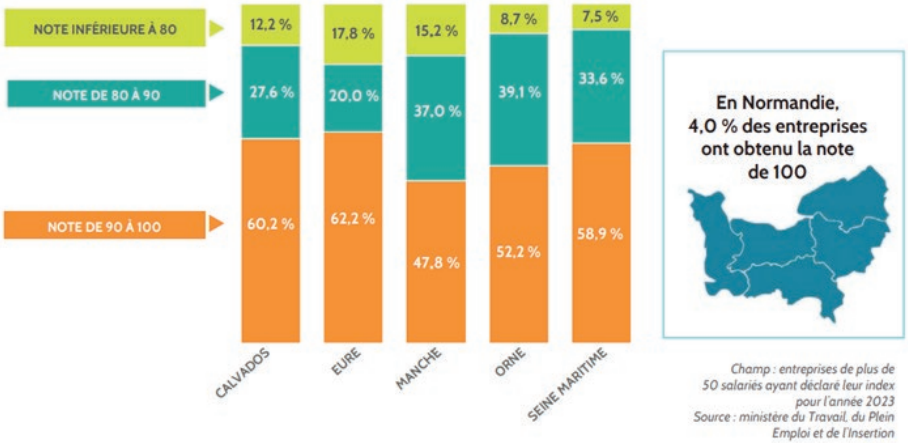
La Région Normandie soutient la création et la reprise d'entreprise notamment grâce au dispositif « Ici, Je Monte Ma Boîte ». Ce dispositif est déployé sur l'ensemble du territoire normand. 10 structures sont labélisées par la Région pour accompagner les porteurs de projets. Ce dispositif, financé par la Région Normandie, propose un accompagnement ante et post « création/reprise » jusqu'à 3 ans après l'immatriculation. Il est accessible et gratuit pour les porteurs de projets et permet, sous conditions, d'accéder à une formation entièrement prise en charge par la Région et à des aides financières octroyées par la Région. Pour en savoir plus : [ici, je monte ma boîte | Région Normandie](#)

Depuis la création du dispositif



Source : Région Normandie - Chiffres 2023

Les notes obtenues par les entreprises normandes pour l'année 2023



www.cariforenormandie.fr

DRDFE

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés - Edition 2024

5

Santé et prévention : mieux accompagner les femmes

En 2023, la Région a réaffirmé sa volonté politique de s'engager aux côtés des partenaires du territoire, d'inciter à une plus grande coordination des acteurs et de les mobiliser pour lutter contre ce fléau que constituent les violences faites aux femmes.

- Au travers d'une subvention à la Fédération régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), la Région a formalisé un partenariat pour soutenir des actions prévues d'être déployées tout au long de l'année 2024 concernant l'observation des données régionales liées aux droits des femmes et aux violences faites aux femmes qui devrait permettre de les rendre plus visibles, et, plus particulièrement la sensibilisation des publics jeunes et des entreprises.
- La défense et la promotion des droits des femmes est un axe important de l'engagement de la Région, encore plus depuis son soutien affirmé à la création de Maisons des femmes en Normandie labellisées par la fondation Re#start présidée par Ghada Hatem. Dans ce cadre la Région soutient directement et/ou au travers de fonds européens les projets de Maisons des Femmes d'Elbeuf/Louviers/Val-de-Reuil et du Havre.
- En 2023, dans le cadre du contrat de territoire Evreux Porte de Normandie, la Région a soutenu la création de sept appartements de répit pour les femmes victimes au sein du Quartier Politique de la Ville La Madeleine créés par l'association.

- Par ailleurs, grâce à de l'Appel à Projet FEDER 21-27 "améliorer l'accès aux soins", la Région a soutenu la création d'un poste de coordinatrice de l'Institut Simone Veil à Rouen, en offrant une prise en charge précoce et un lieu d'écoute et de soins à toutes les femmes se posant la question d'une IVG.

NOMBRE DE VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Femmes âgées de 15 à 64 ans victimes de violences conjugales
enregistrées par les forces de police et de gendarmerie en 2022
(pour 1 000 habitantes du même âge)



En Normandie, le taux de victimisation des femmes varie de 7,8 ‰ à 10,7 ‰ selon le département. Au niveau national, le taux le plus « faible » est 6,7 ‰ (Puy-de-Dôme) et le plus élevé 14 ‰ (Seine-Saint-Denis).

Note de lecture : En 2022, on dénombrait en Seine-Maritime plus de 10 victimes de violences conjugales pour 1 000 habitantes âgées de 15 à 64 ans.

Source : SSMSI, base statistique des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2022 ; INSEE, recensement de la population 2019.

6

Sport : favoriser l'égalité et la mixité

Partenariat avec les ligues et comités régionaux

La Région mène via des conventions de partenariat avec une dizaine de ligues et comités sportifs régionaux (Boxe, Char à voile, Handball, football américain, hockey sur gazon, hockey sur glace, kick boxing et football) qui travaillent prioritairement sur des axes liés à la féminisation de la pratique, une politique volontariste pour mettre en œuvre des actions ayant pour objectif de développer la pratique sportive des jeunes filles au sein des clubs, de valoriser le sport féminin dans les médias et de favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les institutions sportives.

Sport de haut niveau et Team Normandie

Via son dispositif d'aides aux athlètes de haut niveau, la Région accompagne près de 600 athlètes dans leur parcours et projet sportifs individuels, dont 221 femmes. Elle accompagne également dans le cadre du projet Team Normandie, 4 sportives de très haut niveau, qui sont de véritables ambassadrices du sport féminin et vectrices de promotion de l'activité physique et sportive.



Action éducative "Activité physique, santé, bien-être"

Les dernières données de l'étude Esteban menée par Santé publique France montrent que l'inactivité physique et la sédentarité gagnent du terrain dans la population française. Ainsi, la grande majorité des jeunes de 6 à 17 ans ne sont pas suffisamment actifs pour atteindre les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) en matière d'activité physique. Ceci est particulièrement prégnant chez les filles dont la pratique d'activité physique se réduit fortement à l'adolescence, comparativement à celle des garçons. Cette baisse du niveau d'activité physique et son corolaire la hausse de la sédentarité ne sont pas sans conséquences sur la santé et le bien-être des jeunes, voire leur réussite scolaire.

C'est pourquoi la Région Normandie a fait le choix d'expérimenter une action éducative "Activité physique, santé, bien-être" auprès de jeunes normands âgés de 15 à 18 ans, dont les objectifs sont notamment de :

- Favoriser l'appropriation par les jeunes des enjeux relatifs à leur santé en lien avec les questions d'activité physique, et les rendre acteurs de leur santé.
- Contribuer à créer une culture de l'activité physique chez les jeunes.
- Dépasser les freins à l'activité physique et sa réduction au domaine du sport : notions de bien-être et d'hygiène de vie, de confiance et d'estime de soi, de découverte de soi et de son environnement, de cohésion...

Ce dernier point est particulièrement important puisque le 1er motif de la pratique sportive chez les 15-29 ans n'est pas la performance et la compétition, qui n'arrivent qu'en 5ème position, mais la santé. A fortiori chez les filles dont l'intérêt pour les pratiques sportives compétitives est globalement moindre que chez les garçons.

Par son orientation "activité physique, santé, bien-être" plus en adéquation avec les attentes d'un public féminin, plutôt que "pratique sportive compétitive", cette action éducative sport-santé contribue à réduire les écarts entre garçons et filles en ce qui concerne les niveaux d'activité physique et de sédentarité, et par conséquent à réduire les inégalités femmes/hommes.

Zoom sur :

Les chiffres clés de la saison 2023/2024

Clubs phares : 24 clubs dont 8 équipes féminines évoluant au plus haut niveau

Ces équipes évoluent au plus haut niveau national : Les Valkyries rugby 2^e niveau, l'équipe de volley d'Evreux évoluant au 2^e niveau, les équipes de handball du Havre AC et d'Octeville-sur-Mer évoluant au 2^e niveau, l'équipe de basket de Mondeville évoluant au 2^e niveau, les équipes de tennis de table de Saint-Pierre-Lès-Elbeuf et d'Argentan évoluant au 1^{er} niveau et l'équipe de football du HAC évoluant au 1^{er} niveau.

- Clubs de niveau national : 181 clubs dont 73 équipes féminines
- Athlètes : 593 athlètes de haut niveau listés dont 221 femmes

Licences sportives en Normandie



LICENCES
FÉMININES
34,6 %



LICENCES
MASCULINES
65,4 %

L'écart pour la détention d'une licence sportive, est le plus marqué entre 10 et 14 ans, où six jeunes garçons sur dix (62,0 %) possèdent une licence contre quatre jeunes filles sur dix (42,9 %).

Source : Drajes, 2022

Part des femmes dans les fonctions dirigeantes en Normandie



PRÉSIDENTES



13,1 %

PRÉSIDENTS



87,9 %

SECRÉTAIRES



59,0 %

SECRÉTAIRES



41,0 %

TRÉSORIÈRES



34,4 %

TRÉSORIER



65,6 %

Source : Drajes, au 1er janvier 2024, résultats obtenus auprès de 61 ligues

7 Forum Normandie pour la paix et coopération internationale : engagement envers une égalité de genre et le respect des droits des femmes

Le Forum mondial Normandie pour la Paix s'engage pour les droits des femmes à travers le monde, témoigne de leur situation dans les zones de conflits, et met en lumière leur contribution à la construction de la paix, en organisant des séquences sur le sujet avec des intervenantes et intervenants du monde entier. La Région Normandie essaie d'atteindre

la parité parmi les intervenants des conférences et des tables-rondes et cherche à mettre en avant la perspective, le témoignage et l'expertise de femmes sur les différents sujets explorés lors du Forum.

Focus sur le Forum 2023 : « Résistances ! La paix des peuples »

Intervention et témoignages de grandes personnalités engagées pour les droits des femmes dans le monde

Le Forum Normandie pour la Paix a à cœur de valoriser l'engagement de ces femmes qui luttent pour une meilleure prise en compte des multiples enjeux liés aux droits des femmes

Hadja Idrissa Bah, Etudiante et fondatrice du Club des jeunes filles leaders de Guinée



Hadja Idrissa Bah a fondé le Club des Jeunes Filles Leaders de Guinée en 2016. Cette association militante pour les droits des femmes et des enfants de la République de Guinée a d'ailleurs été lauréate du Prix Liberté 2023 pour son

action. Présente pour la seconde fois en 2023 au Forum mondial Normandie pour la Paix, Hadja Idrissa Bah est revenue pour sur le caractère international de la lutte contre les violences génitales et les violences faites aux filles, en Guinée et dans le monde entier : "C'est un combat qui appartient à tout le monde", et qui est la responsabilité de tous et toutes.

Jody Williams, Prix Nobel de la paix 1997

Jody Williams a reçu en 1997 le Prix Nobel de la paix pour la Campagne internationale pour l'interdiction des mines antipersonnel terrestres. Co-rédactrice du manifeste Normandie pour la Paix en 2019 aux côtés de Sundeep Waslekar, Denis Mukwege, Leymah Gbowee, Mohamed El Baradei



et Anthony Grayling, elle préside depuis 2006 l'Initiative des Femmes Nobel. Présente pour la 2^e fois au Forum mondial Normandie pour la Paix en 2023, elle a invité les jeunes, et moins jeunes, à se saisir des questions des luttes contemporaines pour une égalité des droits de toutes et tous : "Vous pouvez soit faire partie du problème, quel que soit le problème, la haine envers les personnes LGBTQIA+ ou la haine de l'habilité des femmes à choisir leur propre destin biologique, mais si cela vous dérange et que vous ne faites rien, vous faites partie du problème. Vous devez vous lever et faire quelque chose avec les autres".

Pramila Patten, Représentante spéciale de l'ONU sur les violences sexuelles dans les conflits

Avocate spécialisée dans les droits des femmes et la lutte contre la discrimination, Pramila Patten est depuis 2003 représentante spéciale de l'ONU sur les violences sexuelles dans les conflits, et membre du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Elle possède une expertise notable en matière de violence sexuelle et sexiste, ainsi que sur les questions de "femmes, paix et sécurité". Elle a également occupé divers postes de conseillère et membre de groupes consultatifs au sein de l'ONU et d'autres organisations internationales, notamment sur les droits des femmes africaines et les enquêtes sur les violations des droits humains. Depuis 2017, elle occupe le poste de Représentante spéciale du Secrétaire général des Nations Unies pour les violences sexuelles en période de conflit, avec le rang de Secrétaire générale adjointe. Elle a également occupé divers rôles de conseillère et membre de groupes consultatifs au sein de l'ONU et d'autres organisations internationales. A l'occasion de sa présence au Forum, elle a avait rappelé que les "les violences sexuelles sont un des crimes les moins condamnés et les plus silencieux. Le crime le plus secret de l'histoire de la guerre."

Nicole Ameline, Ancienne Ministre, Vice-présidente, Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à

l'égard des femmes, ONU

Nicole Ameline est une femme politique française, ancienne ministre. Militante de la cause des femmes et contre les violences faites aux femmes, elle est élue à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) au siège de l'ONU à New York. Elle prend la présidence du CEDAW en février 2013. Par ailleurs, depuis avril 2011, elle est membre d'honneur du think tank "Des femmes au service de l'Homme", un Think Tank exclusivement féminin. "Ce qui est le plus important c'est que les femmes décident pour elles-mêmes. Décider de son propre avenir, c'est la première des libertés."

Shole Pakravan, Activiste iranienne, mère de Reyhaneh Jabbari, condamnée à mort et exécutée pour le meurtre de son violeur présumé

Shole Pakravan est iranienne et est devenue activiste, luttant contre la peine de mort dans son pays, à la condamnation à mort de sa fille qui a été exécutée pour le meurtre de son violeur présumé. Elle a présenté la Qisas, une loi qui donne le droit aux familles de demander "réparation par le sang", une loi "qui n'est qu'une loi de haine et de sang" selon elle. Aujourd'hui, Shole Pakravan se bat pour "que cela n'arrive pas à d'autres familles, pour que l'Iran reconnaisse que la peine de mort est un acte violent contre l'humanité".

Delphine O, Secrétaire générale du Forum Génération Egalité
Delphine O a participé à la conférence "Pas de Paix sans les Peuples" lors du Forum NPP 2023. Elle est ambassadrice et secrétaire générale du Forum Génération Egalité, un rassemblement mondial en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a donc dirigé l'organisation de la plus grande conférence internationale sur l'égalité des sexes convoquée par ONU Femmes et coprésidée par la France et le Mexique, en juin 2021 à Paris. Le Forum des générations pour l'égalité a rassemblé 10 000 participants et a permis de collecter 40 milliards de dollars pour les droits des femmes dans le monde. A l'occasion de son intervention, elle rappelait que "historiquement, traditionnellement, systématiquement et structurellement, les femmes ont toujours été écartées de la construction de la paix" alors que leur participation pleine et entière permet d'augmenter de 20% la probabilité d'un accord de paix.

Parité des intervenants et intervenantes

En 2023, le Forum comptait 58 femmes et 61 hommes dans les intervenants et intervenantes des débats, conférences et ateliers, et les modérateurs et modératrices, soit 48.7%.

Historique des pourcentages des éditions précédentes du Forum :

- 2018 : 25% de femmes intervenantes
- 2019 : 40% de femmes intervenantes
- 2020 : 43% de femmes intervenantes
- 2021 : 30% de femmes intervenantes
- 2022 : 40.5% de femmes intervenantes
- 2023 : 48.7% de femmes intervenantes

On peut donc constater une reprise de l'augmentation du nombre d'intervenantes par rapport à l'année précédente, ce qui vient contrer la diminution qui avait été constatée en 2021. De plus, un des objectifs de la Région est d'apporter une même visibilité aux femmes et aux hommes intervenants dans la communication autour du Forum, avant et après l'événement.

Les femmes interviennent sur tous les sujets lors du Forum et tout sujet est l'occasion de parler des droits des femmes et d'égalité de genre

La Région a à cœur de valoriser l'expertise des femmes sur des sujets d'actualité en géopolitique

et de le faire valoir sur les réseaux sociaux et les livrets de synthèse du Forum. Des conférences plénières, aux débats, en passant par les ateliers jeunesse ou les différentes séquences prenant place sur le village, il est important et nécessaire que les femmes soient présentes au sein des panels, les discussions de paix, de relations internationales, de géopolitique et de diplomatie ne peuvent être faites sans elles, comme le rappelait Delphine O lors de cette édition de 2023, "les femmes sont des piliers essentiels des communautés et du tissu social, lors du Forum, la DEI a à cœur de leur donner la juste place à laquelle elles ont le droit."

Quelques unes des séquences ayant mis en avant une approche genrée de la thématique de la "Résistance !"

A travers la diversité des séquences qui ont été proposées au public cette année, plusieurs séquences ont été marquées par des prises de paroles plaidant pour une meilleure connaissance des atteintes faites aux droits des femmes ainsi qu'à leur intégrité physique.

Conférence plénière : Focus sur le viol comme tactique de guerre

- Dans cette partie de la conférence plénière du jeudi 28 titrée "Radiographie des résistances", Pramila Patten a sensibilisé le public du Forum sur l'accentuation de l'utilisation des viols et violences sexuelles comme

tactique de guerre dans les conflits contemporains. Ce focus avait permis de mettre au cœur des discussions les violences sexuelles et violences basées sur le genre se développant dans les conflits, ainsi que le recul des droits des femmes.

Atelier jeunesse : L'engagement des femmes pour une société plus inclusive et durable

- Cette séquence avait permis de sensibiliser les jeunes aux inégalités subies par les femmes dans le monde et notamment dans leur accession à des postes ou rôles au sein des institutions parlementaires, nationales et internationales, et la manière dont cela impactait les décisions prises en leur absence : "Seulement 25% des parlementaires dans le monde sont des femmes. Elles sont donc de fait peu impliquées dans les décisions les concernant".

Websérie : épisode "Résister pour revendiquer !"

- Le second épisode de la websérie réalisée par l'INA, et nommée "Résister ! Contre qui et pour quoi ?", s'intéresse aux luttes des femmes du monde entier. Des Etats-Unis à l'Asie, en passant par l'Europe et l'Iran, le constat dressé est celui que les mouvements

pour les droits des femmes s'inscrivent vague après vague dans un éternel recommencement : "La force des femmes aujourd'hui tient au fait qu'elles se battent non seulement pour leurs droits mais aussi contre l'essence même de la domination arbitraire" (Bertrand Badie).

Studio Agora : le rôle des figures féminines dans la lutte pour la Paix

- La séquence d'ouverture de l'Agora, gérée par Ouest-France, débutaient avec de premiers échanges réunissant cinq venues témoigner de leur travail de résistance comme blogueuse, journaliste... Certaines ont fui leur pays pour dénoncer l'oppression subie par les femmes, d'autres ont abordé des questions de société qu'elles ne peuvent aborder librement dans leur pays. Elles venaient s'adresser au jeune public de lycéennes et lycéens pour leur raconter leurs parcours divers, les raisons de leur engagement et les luttes quotidiennes qu'elles mènent toutes à leur manière.

Le développement des partenariats pour une meilleure mise en avant du travail de la société civile sur les droits des femmes

Les partenariats entre le Forum Normandie pour la Paix et des organisations engagées pour l'égalité de genre

- Institut international des droits de l'homme et de la paix
- Normandie pour la Paix subventionne l'Institut international des droits de l'homme et de la paix qui a pour objectif de contribuer au développement d'une culture de paix en favorisant la connaissance des droits de l'Homme par tous les citoyens. Le partenariat entre Normandie pour la Paix et l'Institut international des droits de l'Homme et de la paix permet la mise en place de programmes pédagogiques dans de nombreux lycées tels que le programme ECHO ou le Prix Liberté. Cela permet à des milliers de lycéennes et lycéens de s'engager en faveur des objectifs de développement durable (ODD) fixés par les Nations Unies dont l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles font partie, ODD 5.
- Sur l'année 2023-2024, 253 jeunes ont pu participer à ce programme, dont 118 femmes et 135 hommes, et être sensibilisés aux différents ODD, dont l'ODD 5 sur l'égalité de genre et tout ce que cela implique.

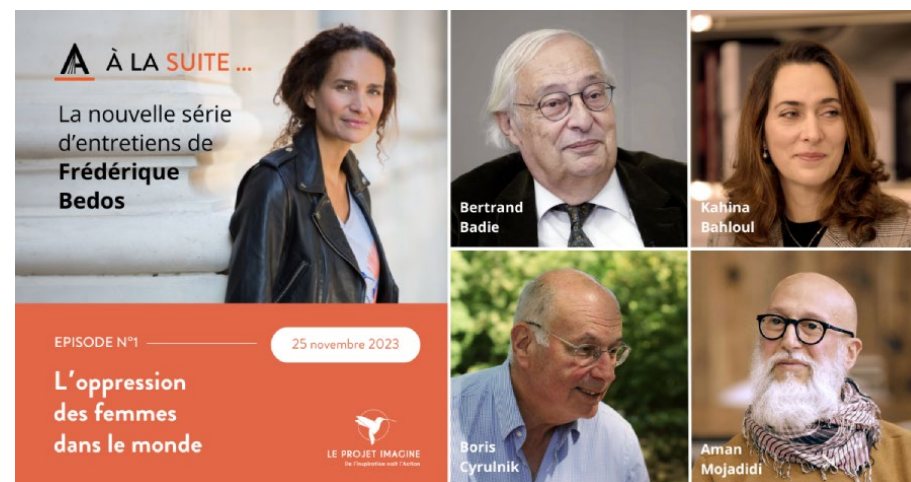
Les Femmes s'exposent

- Le festival de photographie français Les Femmes s'exposent installé tous les ans à Houlgate (Calvados) est entièrement consacré aux femmes photographes professionnelles (toutes catégories confondues : guerre, sport, portraits, etc.). Sa vocation est de montrer leur contribution croissante dans le monde de la photographie et des médias en rendant leurs travaux visibles à travers un événement qui leur est dédié.

- Normandie pour la Paix a reçu l'une des expositions du festival durant le Forum 2023 sur le thème "Saamis, nous vivons dans la toundra". La photographe russe Natalya Saprunova présentait à travers son travail le dernier peuple autochtone d'Europe, les Saamis. En plus de sensibiliser sur la disparition de ce peuple autochtone, du fait de son assimilation aux sociétés contemporaines et de la négation de leur coutumes, Natalya Saprunova avait aussi à cœur de montrer au public du Forum que la photographie n'est pas genrée, "Elle représente avant tout ce que nous sommes, notre humanité, nos ressentis, sans oublier le sens et la forme. Je me réjouis de voir de plus en plus de femmes accéder à ce métier : personne n'a le monopole de l'expression visuelle !"

Des partenariats avec les organisations de la société civile qui luttent pour une reconnaissance et un respect du droit des femmes et de l'égalité de genre :

- Lors du Forum, plusieurs ONG présentes dans l'espace des Engagés pour la Paix défendent les droits des femmes, l'égalité de genre et luttent contre les violences basées sur le genre. En 2023, des organisations comme ACTED, Amnesty International et la Croix-Rouge ont sensibilisé le public sur ces enjeux et présenté leurs actions sur le terrain pour protéger les droits humains et soutenir les populations vulnérables, en particulier les filles et les femmes.



Les programmes de coopération internationale portés et/ou soutenus par la Région

Projet "Vivants villages en Tunisie : Les femmes et les jeunes en capacité de développer les territoires ruraux et l'éco-tourisme"

La coopération entre le Gouvernorat de Médenine et la Région Normandie a pris fin en 2022 avec la finalisation des trois projets menés en collaboration avec le l'autorité locale et l'association normande LAPAT, cependant la Région reste impliquée auprès de l'association et a apporté un soutien financier au projet "Vivants villages en Tunisie : Les femmes et les jeunes en capacité de développer les territoires ruraux et l'éco tourisme". Le projet se concentre sur deux domaines d'action : l'agroécologie et le tourisme alternatif. Dans ces deux volets, l'association met notamment en avant l'impact que la mise en avant d'un tourisme alternatif peut avoir sur l'employabilité des jeunes et la valorisation des activités artisanales du village qui sont majoritairement menées par des femmes.

Ce projet a notamment pour finalités de reconnaître et valoriser le rôle des femmes en milieu rural dans le développement économique, social et culturel, et de faire évoluer les normes sociales de communautés du territoire en sensibilisant les habitants à l'égalité de genre et aux conséquences bénéfiques que cela pourra avoir sur la vie des bénéficiaires.

Le projet s'est finalisé le 31 décembre 2023, a été mené dans différentes parties de la Tunisie, et les résultats suivants ont notamment pu être observés par LAPAT :

- Plus d'engagement des femmes et des jeunes dans la vie associative, la reprise de confiance dans la construction de leur avenir ;
- Développement du projet de jardin d'enfants, centre de loisirs associatif créé par les femmes du village dans les locaux de la ferme pédagogique, et ainsi le développement de l'activité professionnelle des femmes de la communauté ;

Coopération Normandie – Madagascar

La coopération entre la Normandie et la région Atsinanana à Madagascar remonte aux années 2000, avec des liens maritimes entre les ports de Rouen, du Havre et de Tamatave. Un nouvel accord, signé en 2021 pour 4 ans, couvre divers domaines : développement agricole, gouvernance, culture, formation professionnelle, et activités portuaires. Une équipe de coordination franco-malgache supervise le projet. En 2022, une déclaration d'intention avec les Nations Unies a renforcé cette coopération, la rendant pilote pour soutenir les Objectifs de développement durable (ODD) en partenariat avec le PNUD.

Depuis 2023, la DEI et ses partenaires à Madagascar ont à cœur de faire transparaître une approche genre dans les différentes formations dispensées, à ce titre plusieurs partenaires ont mis en place des formations sur comment adapter leurs pratiques avec une approche genre, une session de partage de l'expérience de pairs à pairs est en cours de conception avec l'APDRA qui intégré une politique Genre au sein des équipes techniques et dans les démarches d'animation pour le développement de la pisciculture. Enfin, deux centres de formations, l'IFTM et du CEFTAR, sont en train d'étudier la possibilité de mener au sein de leurs organisations un diagnostic Genre réalisé par WomenBreakTheSilence (<https://www.wbts-mada.org/>).

8

L'égalité, un principe horizontal et transversal des fonds européens et un Objectif de Développement Durable (ODD)

"L'égalité des sexes" : un objectif de développement durable (ODD) à part entière

L'Union européenne a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un de ses principes fondateurs. Déjà inscrite dans le Traité de Rome de 1957, l'égalité entre les femmes et les hommes est aujourd'hui l'objet de l'Article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Dans ce domaine, l'Union européenne enregistre de réelles avancées depuis des années maintenant. Aujourd'hui, la Commission européenne intègre cette question dans toutes ses politiques, et la s'engage à la promouvoir dans sa législation et les projets soutenus dans le cadre de la programmation 2021-2027. Ce principe a pour but de s'assurer que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes soit prise en considération à toutes les étapes de la mise en œuvre des projets financés ou co-financés par des fonds européens.

Les fonds européens, tels que le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen de développement régional (FEDER), intègrent souvent des mesures visant à promouvoir l'égalité des genres. Cela peut se faire en finançant des projets qui favorisent l'emploi des femmes, l'accès à l'éducation et la lutte contre les discriminations liées au genre. L'objectif est de contribuer à réduire les disparités entre les sexes et de favoriser un développement plus équilibré et inclusif au sein de l'Union européenne.

Dans l'Union européenne, les femmes représentent 52% de la population. Pourtant, et malgré de nombreuses initiatives visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, ces dernières restent globalement encore dans des situations plus précaires et plus défavorables que les hommes, que ce soit dans la sphère privée ou professionnelle.

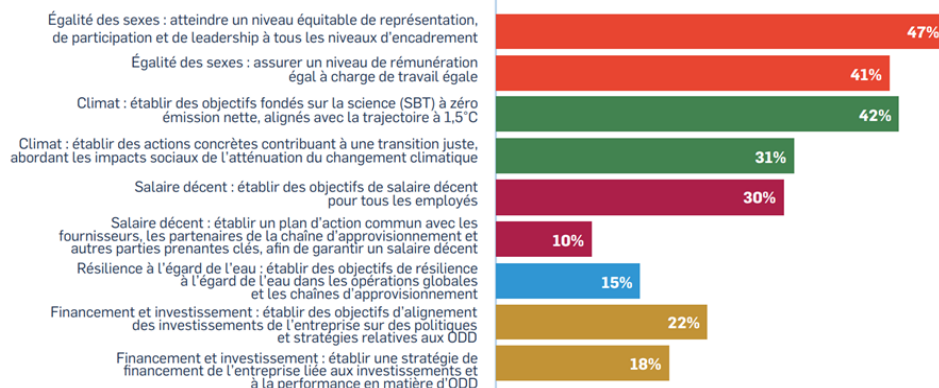
Les fonds européens, et en premier lieu le Fonds social européen, sont mobilisés depuis plusieurs générations de programmes pour

pouvoir répondre à cet enjeu. Au cours de la période 2014-2020, c'est sous la forme d'une "priorité horizontale" mais aussi d'actions dédiées que l'égalité femmes-hommes a été prise en compte, de façon à encourager un maximum de projets financés à y contribuer. Cette priorité a été réaffirmée et approfondie à travers la stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 d'une part, et dans le cadre de la programmation 2021-2027 dont le programme national FSE+ "Emploi – Inclusion - Jeunesse - Compétences".

La stratégie, présentée par la Commission européenne, propose des objectifs et des actions à réaliser d'ici à 2025 afin de parvenir à l'égalité femmes-hommes au sein de l'Union européenne. Elle décline plusieurs orientations contribuant à l'égalité

professionnelle : remédier aux écarts de rémunération, de retraite, aux différences de prise en charge des responsabilités familiales... Dans le cadre de cette stratégie, la Commission a par exemple proposé, en mars 2021, des mesures en matière de transparence salariale. D'autres mesures seront développées au fil de la programmation, notamment sur la lutte contre les violences faites aux femmes.

LES ENTREPRISES QUI AGISSENT DANS LES DOMAINES PRIORITAIRES



Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans les stratégies de développement rural

Une journée rafraîchissante autour de l'égalité femmes-hommes

"Égalité femmes-hommes : Bougeons les lignes dans nos territoires ruraux !" C'est sous ce titre que ce sont réunies 80 personnes à Bernay dans l'Eure en octobre 2023, à l'initiative de la Région Normandie.

Il s'agissait d'une journée thématique du réseau rural, organisée par la Direction de l'Aménagement du Territoire de la Région Normandie en partenariat avec le territoire LEADER du Pays de Bernay, de Conches, du Neubourg et du Sud de l'Eure, et la Ville de Bernay. Cette journée s'adressait à toutes et à tous pour faciliter la compréhension et l'intégration des questions d'inégalité de genre dans les différents secteurs de la vie des territoires.

La matinée s'est ouverte par un temps de partage d'un socle commun de connaissances sur les questions d'égalité femmes-hommes. Elle s'est poursuivie par deux tables rondes : une sur la jeunesse et la question du contournement des stéréotypes de genre, la seconde sur le monde du travail, la mixité des métiers et l'appui à la parentalité.

3 ateliers en sous-groupes ont rythmé l'après-midi :

- Considérer la place des femmes dans l'espace public.
- Travailler sur une grille de lecture, créée pour l'occasion, afin d'intégrer de manière transversale les questions d'égalité dans un projet "A.V.I.S.É".
- Présenter la question des violences intra-familiales et les organismes spécialisés.

Des personnes venues des 5 départements normands étaient présents. Voici quelques-unes de leurs réactions à l'issue de cette journée :

"Très riche ! Très pertinent et qui amène à une réflexion sur l'après."

"Permet d'avoir quelques chiffres clés pour poser la situation inégalitaire et aider à poser des questions aux porteurs de projets."

"Présentation du questionnaire AVISÉ vraiment très instructive."

"Très positif car cette thématique transversale n'est évidente pour personne."

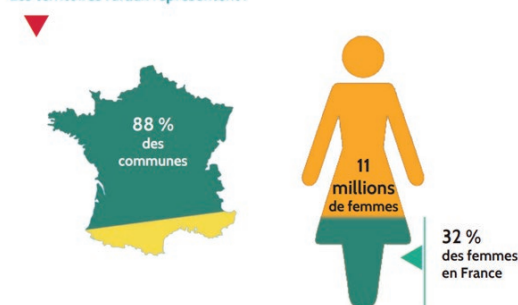
Toutes les ressources présentées et partagées sont à retrouver sur le site du réseau rural : <https://www.reseaurural.fr/region/normandie/egalite-femmes-hommes-bougeons-les-lignes>

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans ses projets, c'est porter un projet avisé



UNE FEMME FRANÇAISE SUR TROIS VIT DANS UN TERRITOIRE RURAL

Les territoires ruraux représentent :



Repères en Normandie :

2 425 communes
soit 90 % des communes

92 % de la superficie
de la Normandie

49 % de la population
normande



« L'égalité des sexes » : un Objectif de Développement Durable (ODD) à part entière

Il y a 9 ans, le 25 septembre 2015, les Nations Unies ont adopté 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

L'égalité entre les sexes est un élément fondamental du développement durable, l'ONU en a fait un objectif transversal et à part entière : « l'objectif de développement durable - ODD 5 ». L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit humain fondamental, mais aussi un fondement nécessaire pour un monde pacifique, prospère et durable. L'égalité des sexes est un objectif transversal qui doit être au cœur des politiques, des budgets et des institutions nationales. Tous les ODD dépendent de la réalisation de l'Objectif 5.

Les objectifs en matière d'égalité femmes-hommes et d'environnement se renforcent mutuellement. Les progrès lents sur les actions environnementales affectent la réalisation de l'égalité femmes-hommes, et vice versa. En somme, un monde ne sera durable que si l'égalité réelle est atteinte. Il est donc essentiel de prendre des mesures pour éliminer les causes profondes de la discrimination qui continue de compromettre les droits des femmes. L'égalité des sexes, la croissance économique et l'action climatique : les trois principaux domaines d'action des entreprises européennes.

Le rapport du Baromètre 2024 Global Compact Nations Unies met en avant que les 1412 entreprises européennes interrogées mènent principalement des actions en faveur de l'égalité des sexes (ODD 5 – 44 % d'entre elles), du travail décent et de la croissance économique (ODD 8 – 44 %) et du changement climatique (ODD 13 – 41 %). ». Parmi les entreprises européennes ayant déclaré avoir fixé des objectifs spécifiques, mesurables et définis dans le temps, près de la moitié (47 %) ont fixé des objectifs d'égalité femmes-hommes en termes de représentation et de leadership, et 41 % en termes d'égalité salariale. 42 % des entreprises ont établi des objectifs pour une action climatique fondée sur la science (SBT) visant à atteindre zéro émission nette et alignées sur la trajectoire 1,5°C., et 31 % pour les actions en faveur d'une transition juste.

Ressources documentaires

Région Normandie

- Plan d'actions égalité professionnelle Femmes-Hommes 2024-2027 + synthèse
- Rapport annuel égalité F/H - décembre 2023
 - ▶ A consulter sur le site internet : Une région engagée pour l'égalité femmes-hommes | Région Normandie

Textes législatifs sur l'égalité femmes-hommes :

En France, l'égalité femmes-hommes est encadrée par plusieurs textes législatifs importants, en voici quelques-uns d'entre eux :

- Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (2014) : Cette loi vise à renforcer l'égalité entre les sexes dans tous les domaines de la vie (travail, salaire, accès aux responsabilités, etc.).
- Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté (2017) : Bien que cette loi couvre divers aspects de la citoyenneté, elle contient également des dispositions importantes pour promouvoir l'égalité entre les sexes.
- Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (2018) : Cette loi vise à lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- Loi contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles au travail (2018) : Cette loi renforce la protection des victimes de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel.
- Loi relative à la lutte contre les violences au sein de la famille (2020) : Cette loi vise à renforcer la protection des victimes de violences conjugales et familiales. Ces lois représentent un cadre juridique visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en France. Il est important de noter que la législation évolue, donc il est toujours bon de se référer aux sources officielles pour les dernières mises à jour.

- **Publications nationales et sites internet de référence** Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Édition 2023 | Égalité-femmes-hommes (egalite-femmes-hommes.gouv.fr)
- Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances : Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations (egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

INSEE :

- "Femmes-hommes, l'égalité en question" l'essentiel des données et des études de l'Insee sur l'égalité entre les femmes et les hommes - Insee Références Femmes et Hommes, édition 2022
- Vue d'ensemble : Femmes et hommes, une lente décrue des inégalités
- Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : site du gouvernement présentant les actualités, les évaluations des politiques publiques concernant l'égalité femmes-hommes, des repères statistiques, juridiques et chronologiques - <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>
- Centre Hubertine-Auclert : centre francilien pour l'égalité femmes-hommes - <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque>
- <https://www.laboratoiredeegalite.org/>
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

Publications régionales et sites internet de référence

- Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de Normandie est rattachée au Secrétariat Général pour les Affaires Régionales (SGAR) : DRDFE : missions et coordonnées | La préfecture et les services de l'État en région

Normandie (prefectures-regions.gouv.fr)

- Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie : chiffres clés (édition 2024) - Carif-Oref de Normandie ! (cariforefnormandie.fr)
- Centres d'Information Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) de Normandie : espace ressources du CIDFF - <https://humanitheque.fr/>

Ressources thématiques :

Culture

- <https://hf-normandie.fr/>
- <https://www.ac-normandie.fr/femmes-artistes-et-representations-de-la-femme-dans-les-arts-123379>

Education – enseignement – orientation :

- Agence Régionale de l'Orientatation et des Métiers de Normandie :
- La Mixité | Des parcours, un métier - Région Normandie / SITES & DOC : MIXITÉ – ÉGALITÉ | Destination Métier (destination-metier.fr)
- Reportage Tournoi des talents sur France 3 Normandie
- Publication du Ministère de l'Education Nationale : Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement
- Convention régionale 2020-2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif en Normandie : <https://normandie.dreets.gouv.fr/Signature-de-la-nouvelle-Convention-regionale-2020-2024-pour-l-egalite-entre>
- Enseignement sup. : <https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2022-340445>
- Plateforme ressources pédagogiques Matilda :

<https://matilda.education/>

- Ressources de lutte contre les inégalités : Canopé

Emploi :

- Pôle emploi : Les femmes en recherche d'emploi en Normandie (chiffres à décembre 2022)
- INSEE : https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/40_SOC/44_EGF

Entrepreneuriat par les femmes :

- Forum Femmes & Challenges édition 2023 : <https://www.femmesetchallenges.fr/forum-femmes-challenges/forum-femmes-challenges-edition-2023/>
- Club Normandie Pionnières : <https://www.clubnormandiepionnieres.fr/>
- video motion "Comment accompagner les femmes à la création d'entreprise ?" créée dans le cadre du Plan d'Action Régional pour l'Entrepreneuriat par les femmes de Normandie à destination de l'ensemble des acteurs de l'écosystème entrepreneurial <https://www.youtube.com/watch?v=e55YDsw0v5g>
- Observatoire Bpifrance : La relation des femmes à l'entrepreneuriat | Bpifrance Création (bpifrance-creation.fr) ; La place des femmes dans le paysage de la création | Bpifrance Création (bpifrance-creation.fr) ; Ressources documentaires | Bpifrance Création (bpifrance-creation.fr)

Ruralité :

- Sénat – délégation droits des femmes : <https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/office-et-delegations/delegation-aux-droits-des-femmes-et-a-legalite-des-chances.html>
- Rapport "Femmes et ruralités : en finir avec les zones blanches de l'égalité" : <https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/office-et-delegations/delegation-aux-droits-des-femmes-et-a-legalite-des-chances/archives-1/missions/femmes-et-ruralites.html>

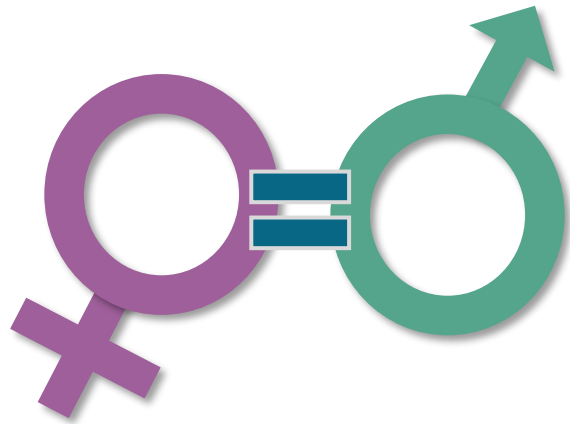
Violences faites aux femmes :

- Site internet : arretonslesviolences.gouv.fr
- Lutte contre les violences conjugales & intrafamiliales : outils à disposition des professionnels en Normandie

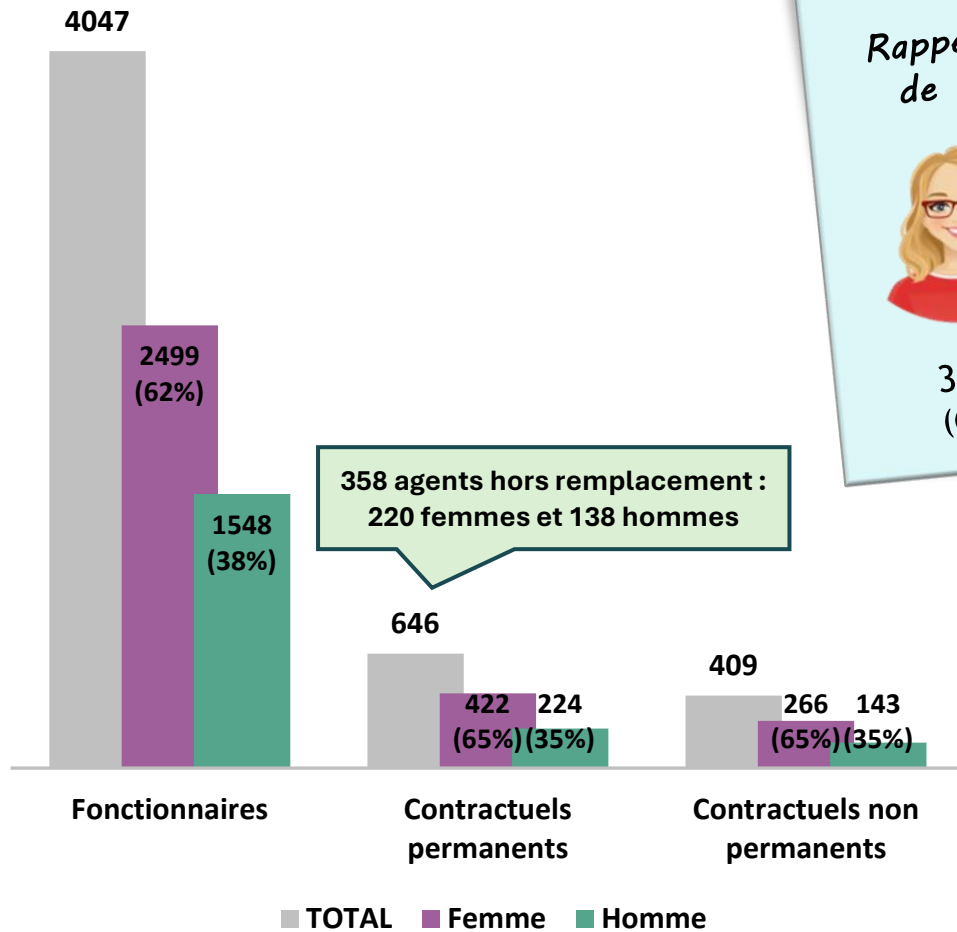
Focus Égalité

Femme – Homme

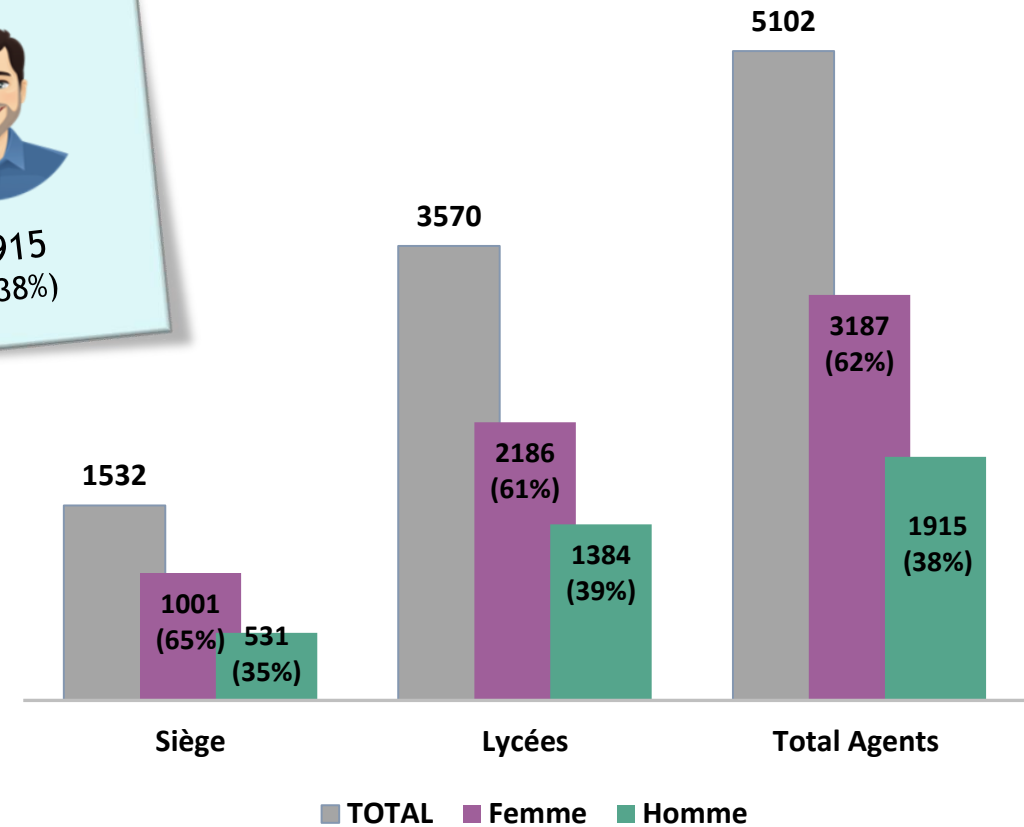
2023



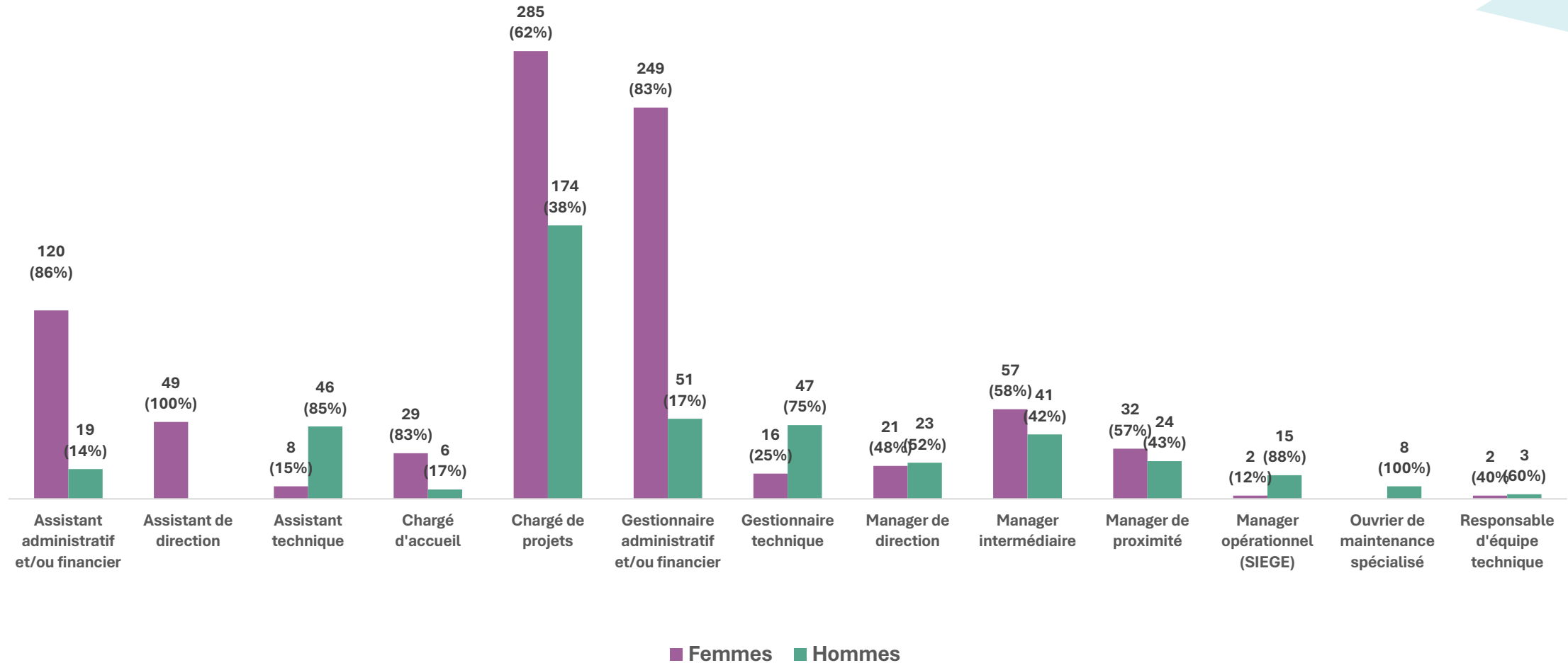
Répartition des effectifs par statuts et par sexe



Répartition des effectifs par structure et par sexe



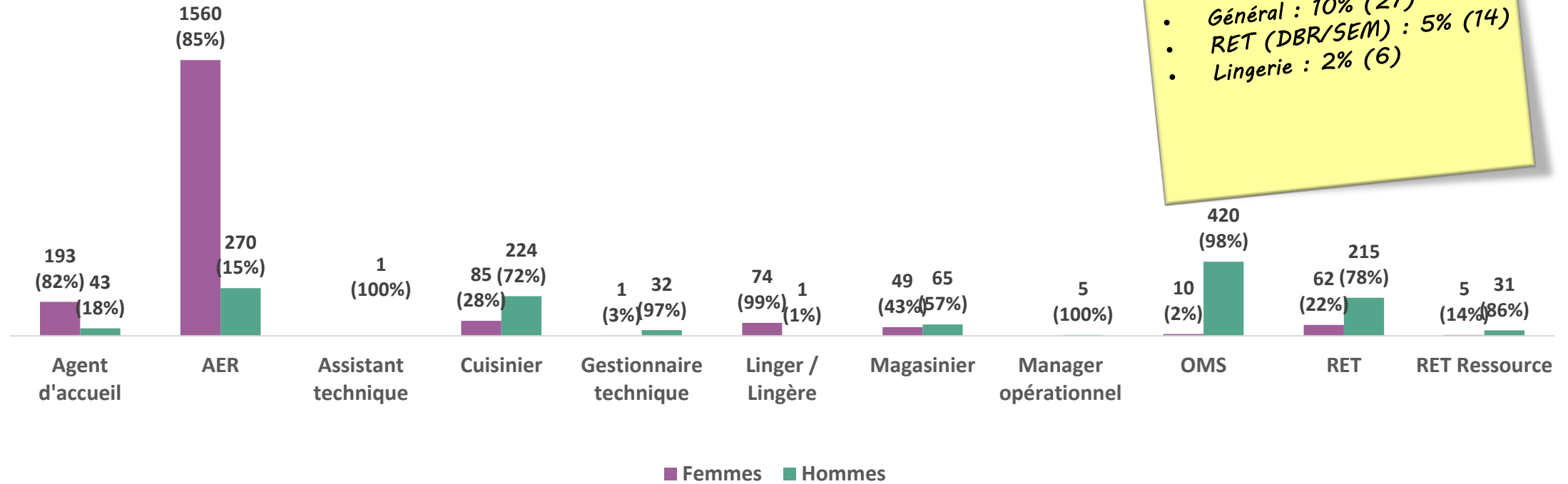
Répartition des emplois repère par sexe sur les Sites Administratifs



Les emplois les plus représentés sur les sites administratifs sont : les chargés de projets (34%) et les gestionnaires administratif et/ou financier (22%), postes majoritairement occupés par des femmes (plus de 80%).



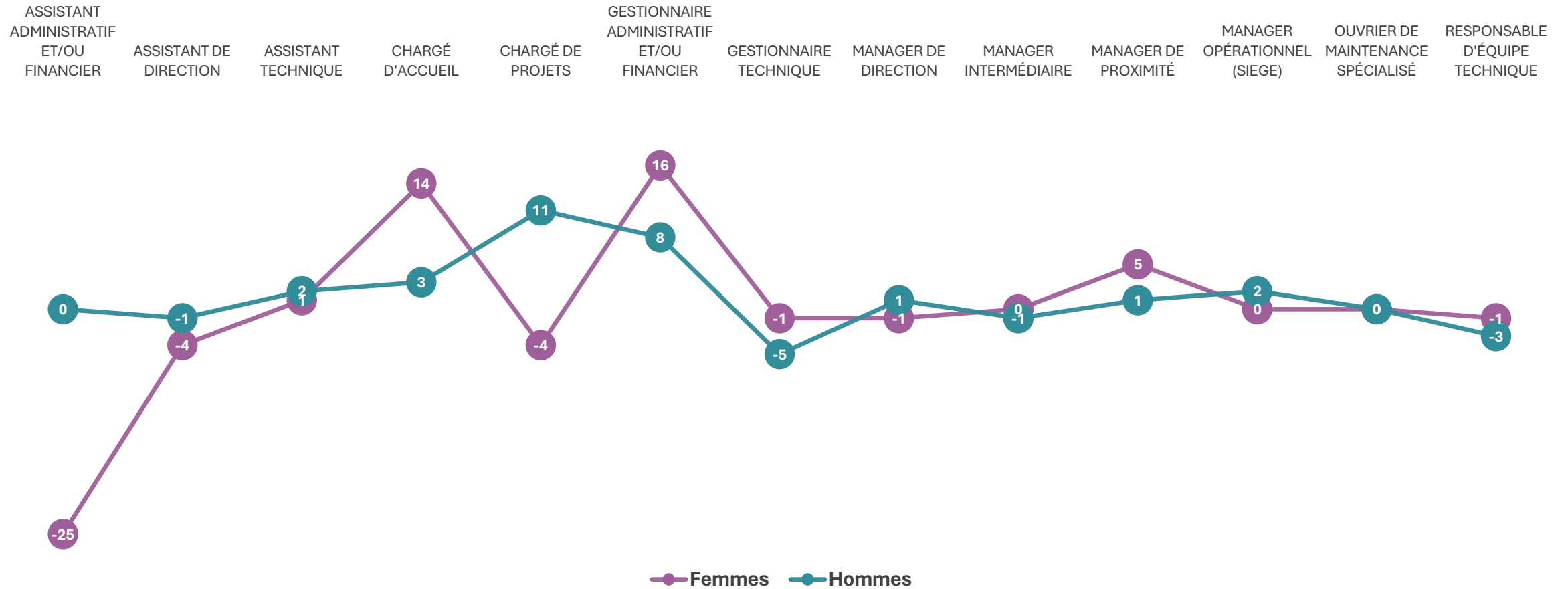
Répartition des emplois repère par sexe dans les EPLE



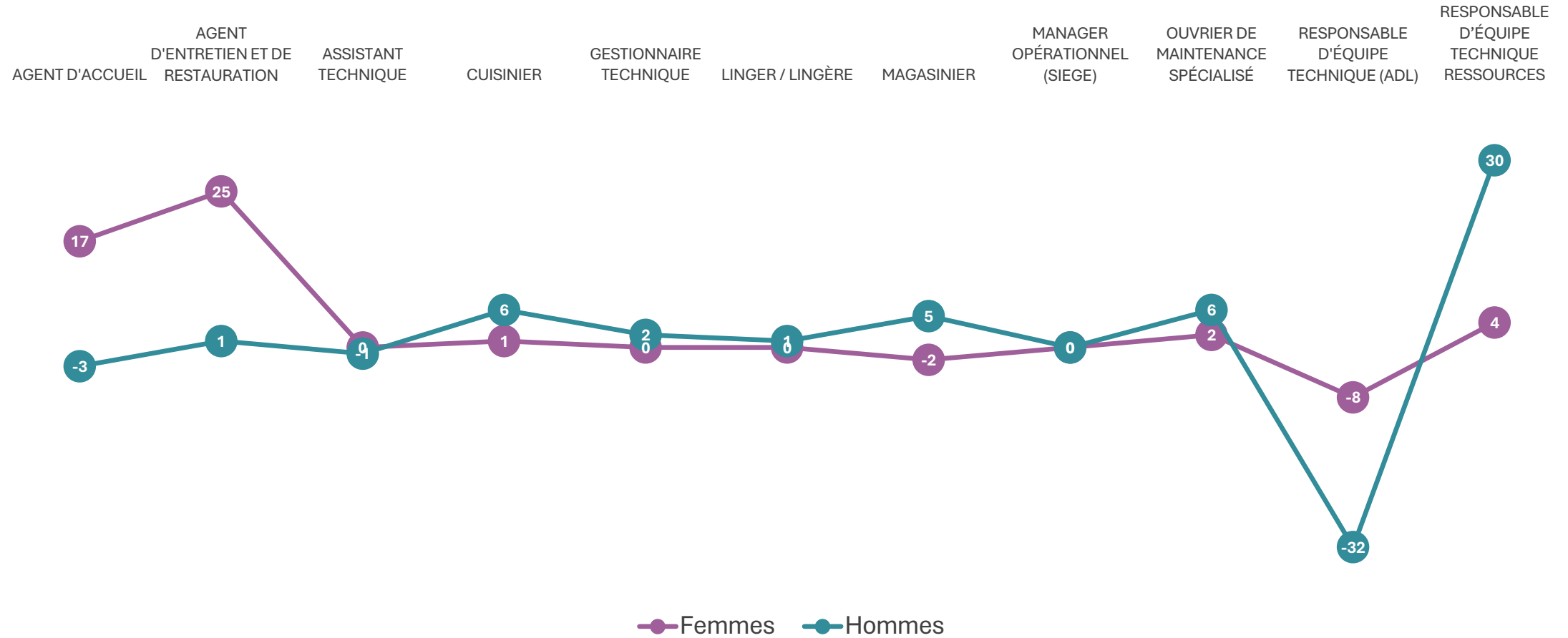
Les emplois de responsable d'équipe restauration sont occupés à 19% par des femmes, les postes de RET mixte par 27% de femmes, les postes de RET général par 42% de femmes, les postes de RET rattachés à la DBR par 7% par des femmes, les postes de RET lingerie par 100% de femme et aucune femme n'occupe le poste de RET maintenance. Les postes de RET Ressource sont occupés à 86% par des hommes. En parallèle, les postes de magasinier sont occupés par 43% de femmes (dont 66% de femmes pour les magasiniers restauration et 18 % de femmes pour les magasiniers des ateliers professionnels).



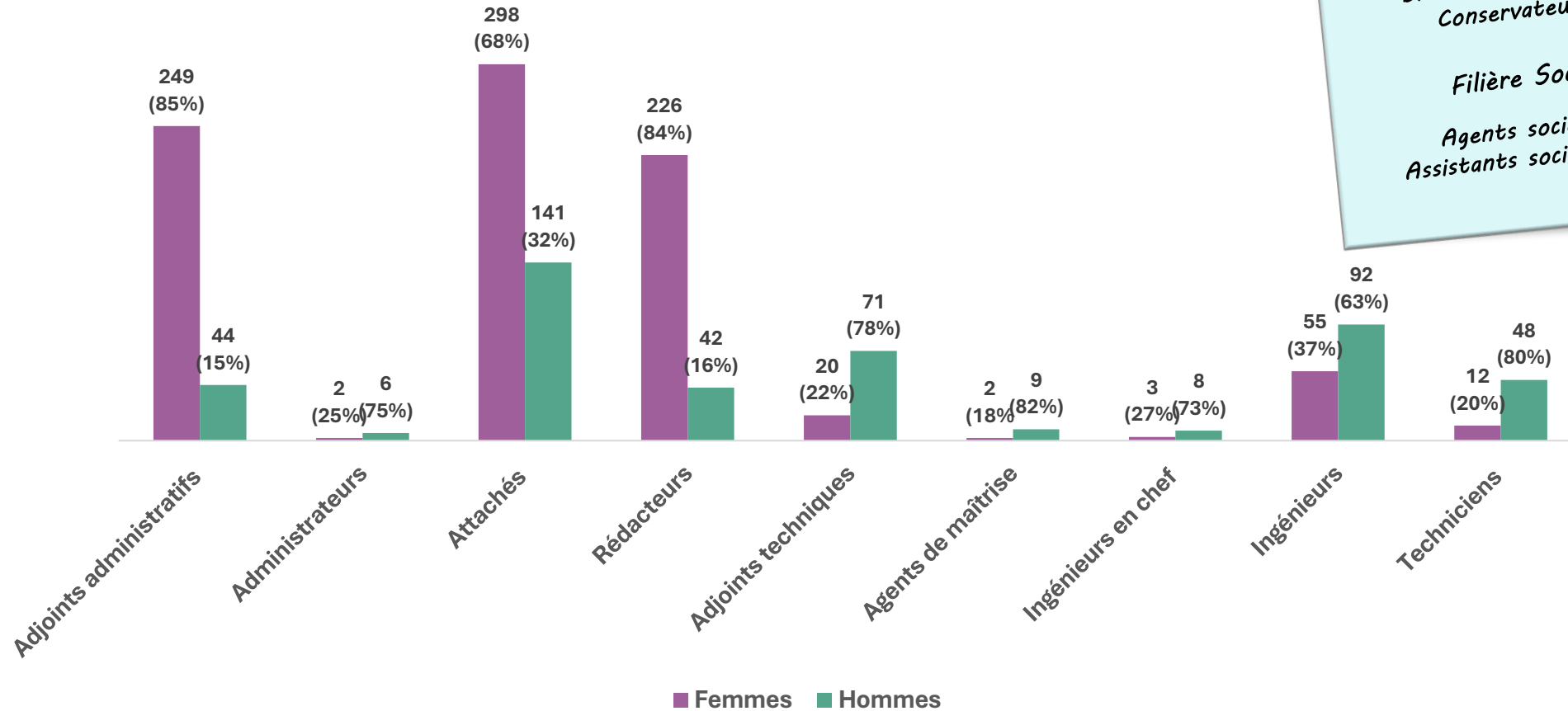
Variation du nombre d'agents dans les SA entre 2021 et 2023 par emplois repères



Variation du nombre d'agents dans les EPLE entre 2021 et 2023 par emplois repères



Répartition des cadres d'emplois par sexe sur les Sites Administratifs

*Filière Culturelle :*

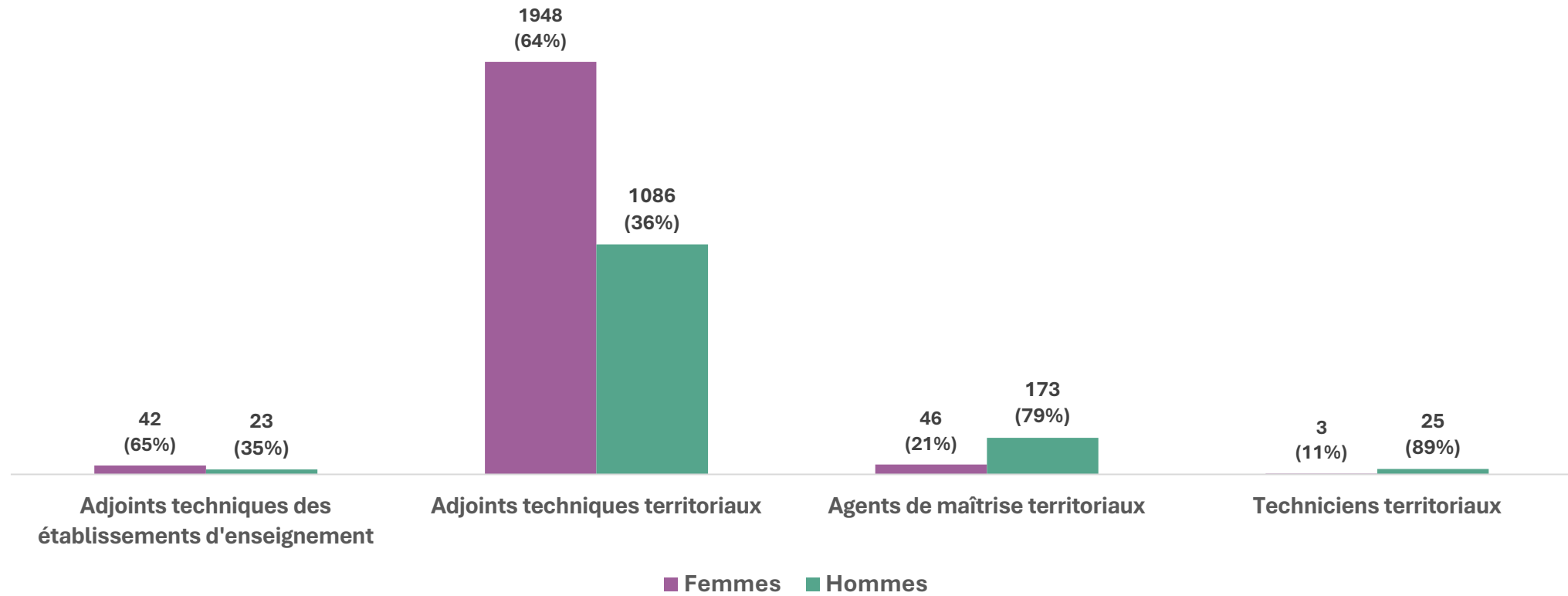
Assistant conservation : 3F / 1H
Attaché conservation : 7F / 1H
Bibliothécaire : 1F / 1H
Conservateur : 1F

Filière Sociale :

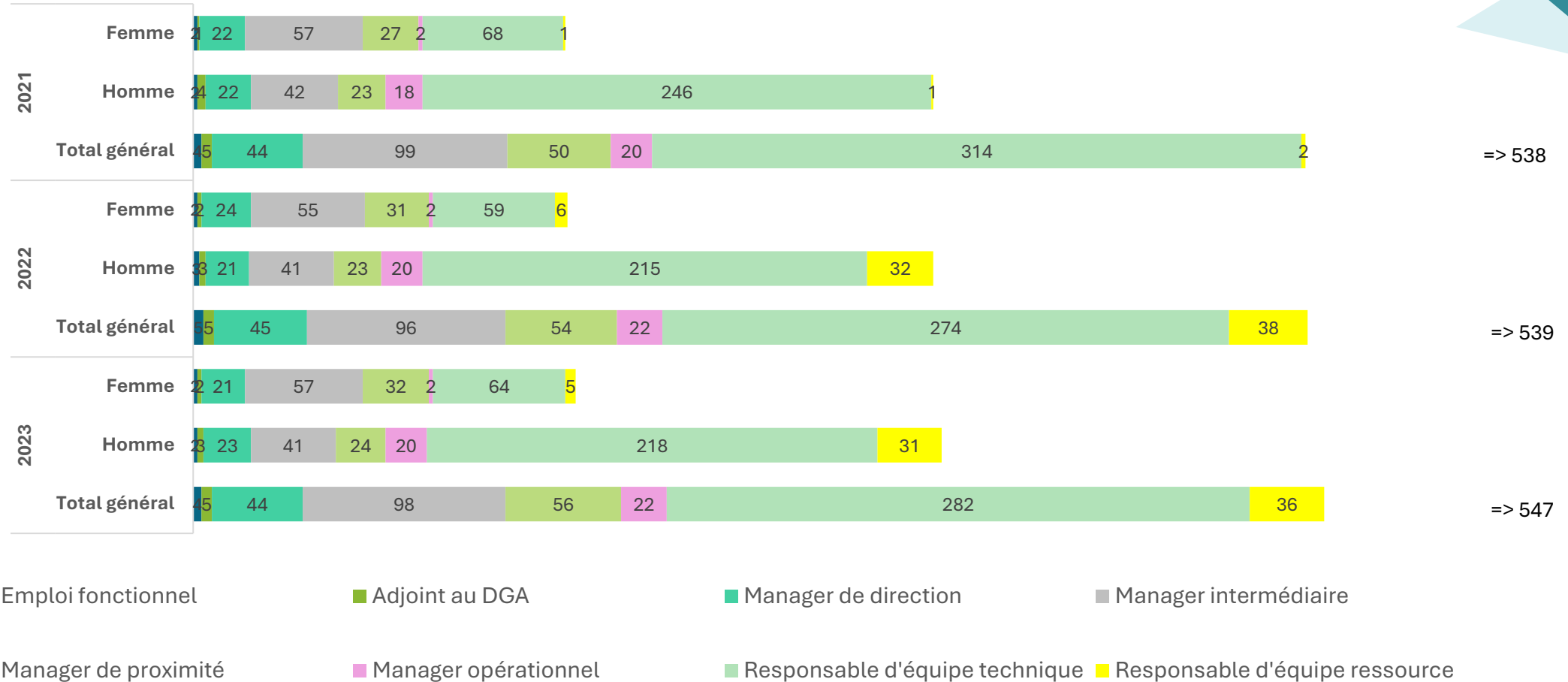
Agents sociaux : 1F
Assistants socio-éduc : 2F



Répartition des cadres d'emplois par sexe dans les EPLE



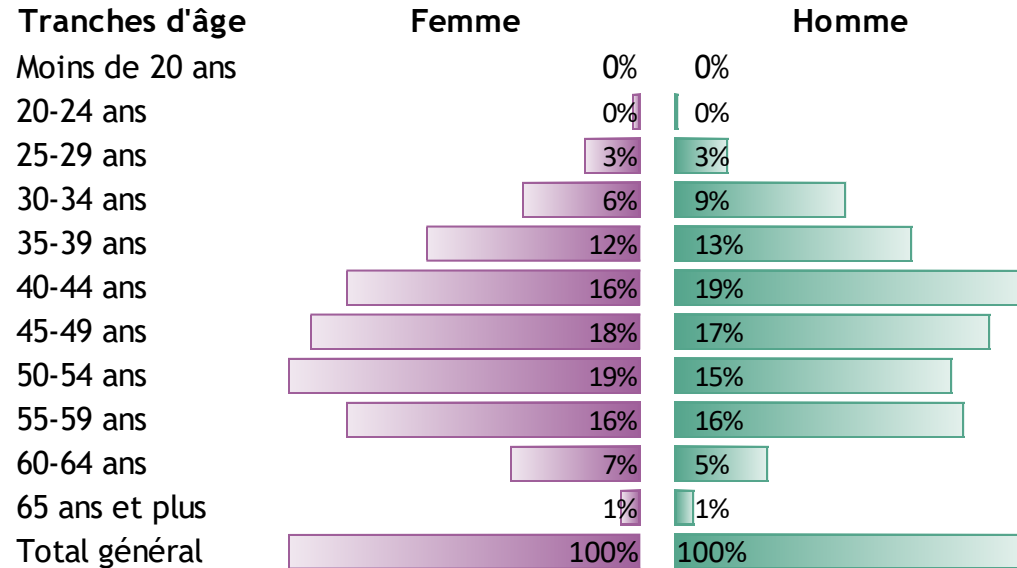
Evolution des postes d'encadrement 2021-2023



En 2023, 34% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes, elles représentent cependant 58% des postes de manager intermédiaire et 57% des postes de manager de proximité. Les hommes restent fortement majoritaires sur les postes de RET (78%) et de manager opérationnel (91%). Le taux d'encadrement dans les SA est de 17,23% avec 52 % de femmes, le taux d'encadrement dans les EPLE est de 10,34% avec 21% de femmes.

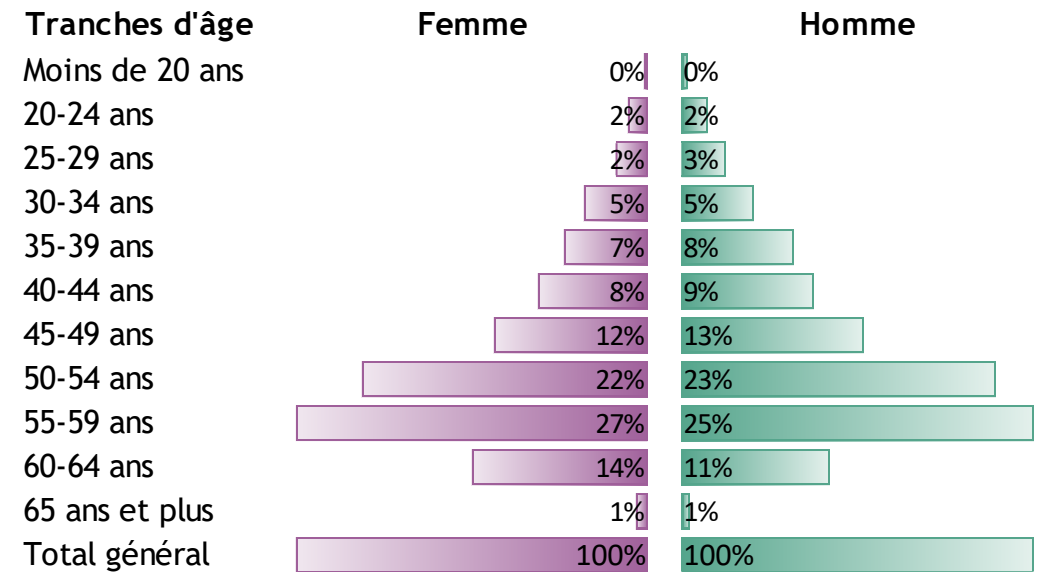


Sites Administratifs



Age moyen : 46,9 ans

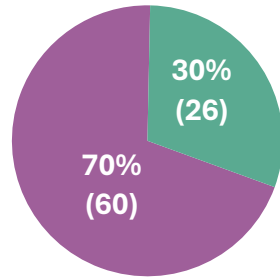
EPLÉ



Age moyen : 49,8 ans

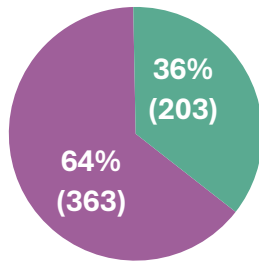


Recrutement d'agents permanents en filière Administrative en 2023



■ Femme ■ Homme

Recrutement d'agents permanents en filière Technique en 2023



■ Femme ■ Homme

Recrutement d'un agent permanent homme dans la filière culturelle en 2023

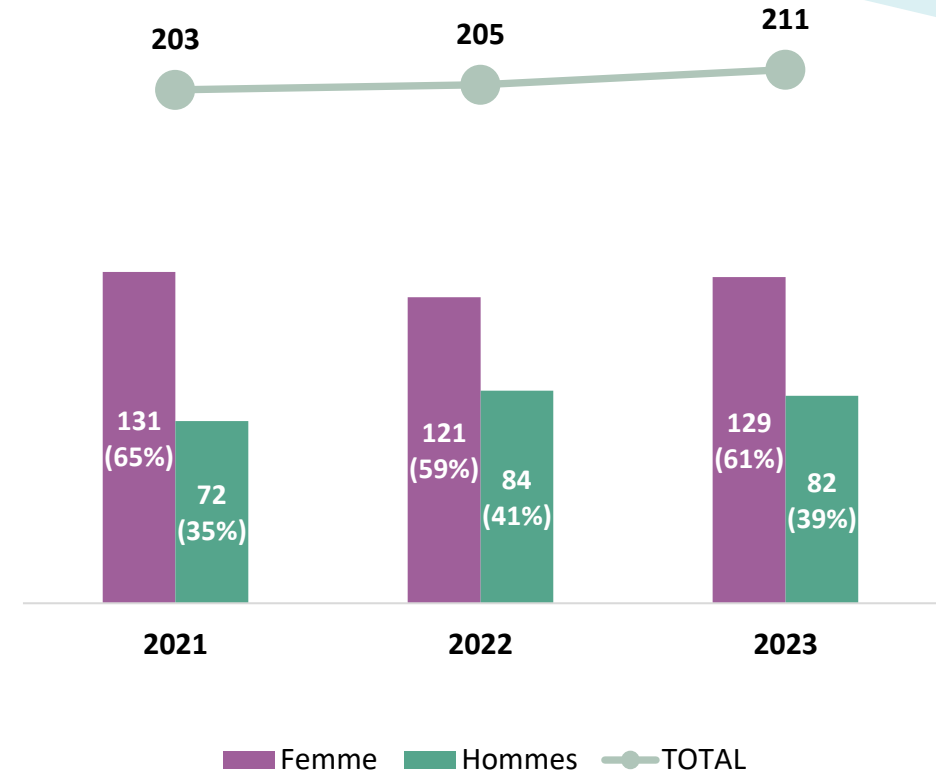
*Pour rappel dans la
collectivité*

*62% de femmes
38% d'hommes*

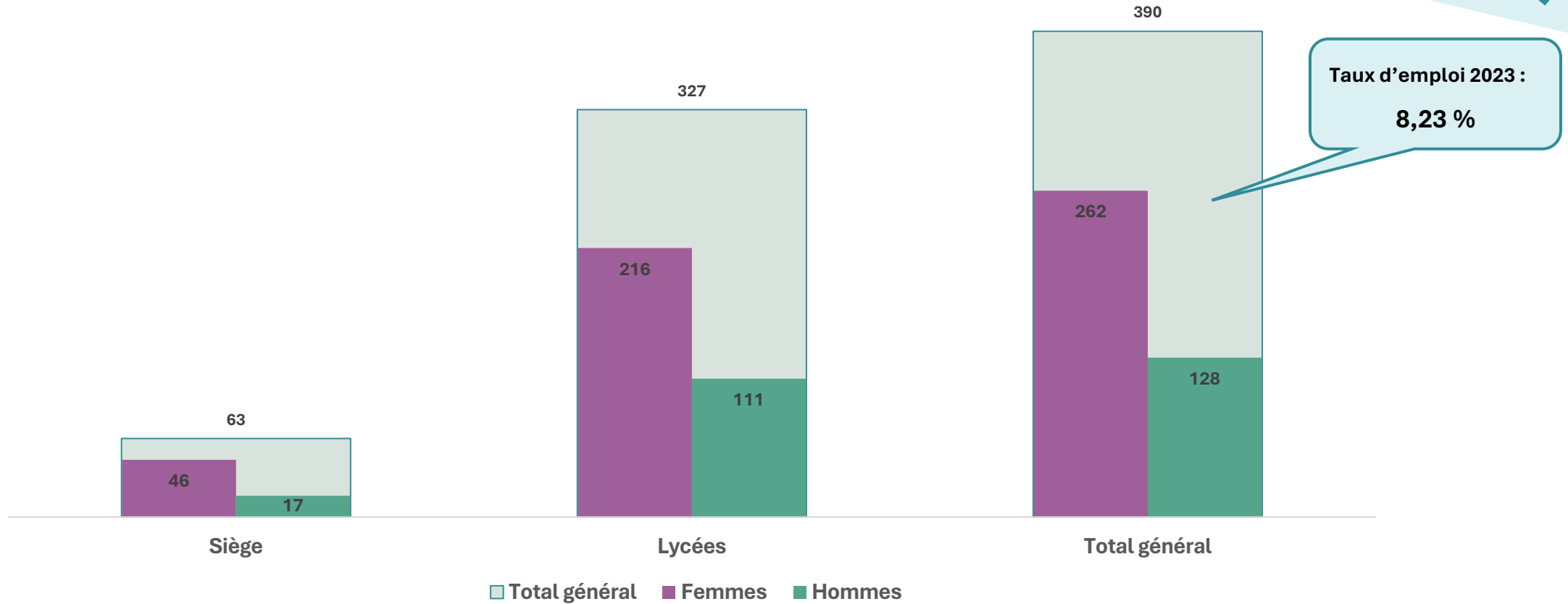
*Filière Administrative :
77% de femmes
23% d'hommes*

*Filière Technique :
58% de femmes
42% d'hommes*

Nombre de nomination stagiaire dans l'année



Nombre d'agents déclarés comme travailleurs handicapés en 2023



En 2023 , la collectivité comptabilise 24 encadrants déclarés comme travailleurs handicapés, 5 dans les sites administratifs dont 3 femmes et 19 dans les Lycées dont 3 femmes.



Les 10 plus hautes rémunérations brutes

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Durée cumulée en mois
		Femmes	Hommes	
2018	1 081 041,00 €	6	4	120
2019	1 114 538,00 €	5	5	120
2020	1 146 132,00 €	5	5	117
2021	1 115 305,00 €	5	5	118,5
2022	1 188 110,00 € *	5	5	120
2023	1 251 006,33 €	4	6	117,42

* Montant erroné dans BS 2022

Le montant des 10 plus hautes rémunérations (emplois fonctionnels et hors emplois fonctionnels) a augmenté de 3,94% en moyenne en 2023, cette augmentation est principalement liée à des régularisations de carrière d'agents titulaires depuis 2019.

La région Normandie se situe en 3^{ème} position après la région Ile de France et Grand Est (5^{ème} en 2022). Elle est une des 4 régions à avoir plus de 40% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations avec les régions PACA (60%) , Iles de France (50%) et Auvergne Rhône Alpes (40%) il y en avait 6 en 2002. La proportion de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations passe de 60% en 2018 à 40% en 2023.



Nouvel Index « égalité professionnelle »

Focus

Les Décrets n°2024-801 et 802 du 13 juillet 2024, prévoient l'obligation pour les collectivités territoriales de publier, au plus tard au 30 septembre 2024 sur leur site internet, l' Index « égalité professionnelle » permettant de mesurer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes dans la FPT.

Cet index est calculé par les centres de gestion à partir des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU) de l'année précédente à partir de 4 indicateurs fixés par décrets :

- Indicateur 1: **Ecart global de rémunération** entre les femmes et les hommes **fonctionnaires** (50 points)
- Indicateur 2 : **Ecart global de rémunération** entre les femmes et les hommes **contractuels sur emploi permanents** (15 points)
- Indicateur 3 : Ecart de **taux de promotion de grade** entre les femmes et les hommes (25 points)
- Indicateur 4 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les **dix plus hautes rémunérations** (10 points)

Le texte prévoit une cible de **75 points (sur 100)**, en cas de non-respect de cette cible, la collectivité devra publié au plus tard le 15 novembre de la même année, ces objectifs de progression.

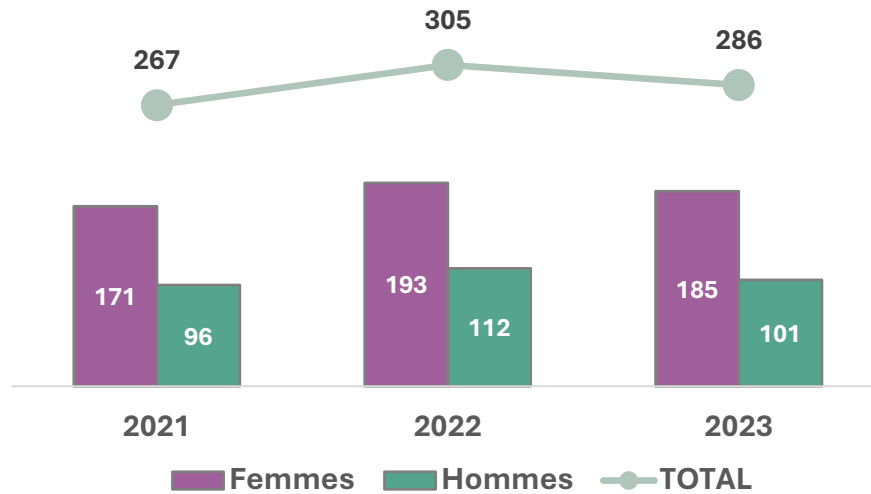
Lorsque la cible n'est pas atteinte pour la 4^{ème} année consécutive une pénalité financière peut être appliquée.



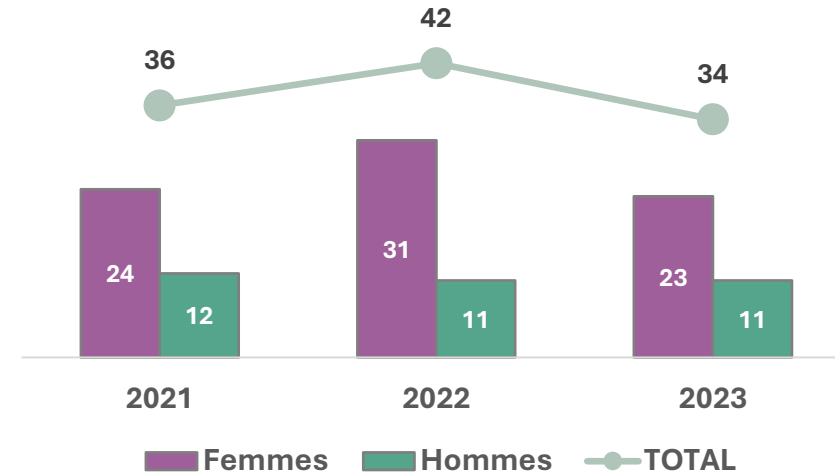
Résultat de l' Index « égalité professionnelle » 2023 pour la Région Normandie



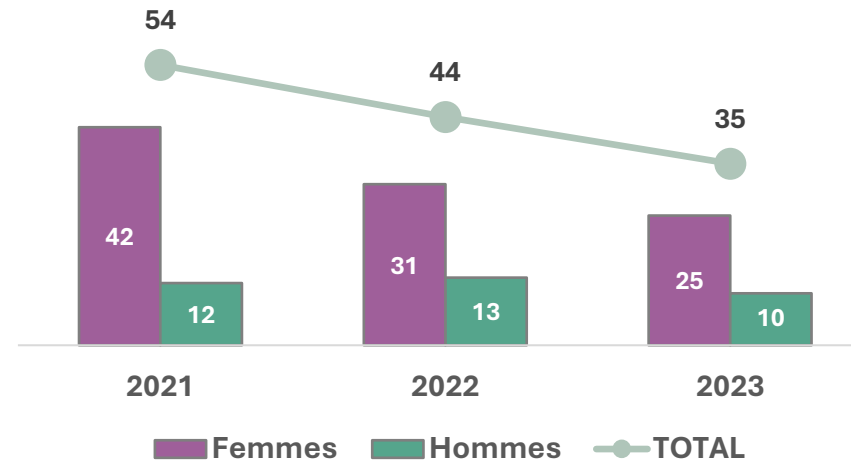
Nombre d'accidents de Service



Nombre d'accidents de Trajet

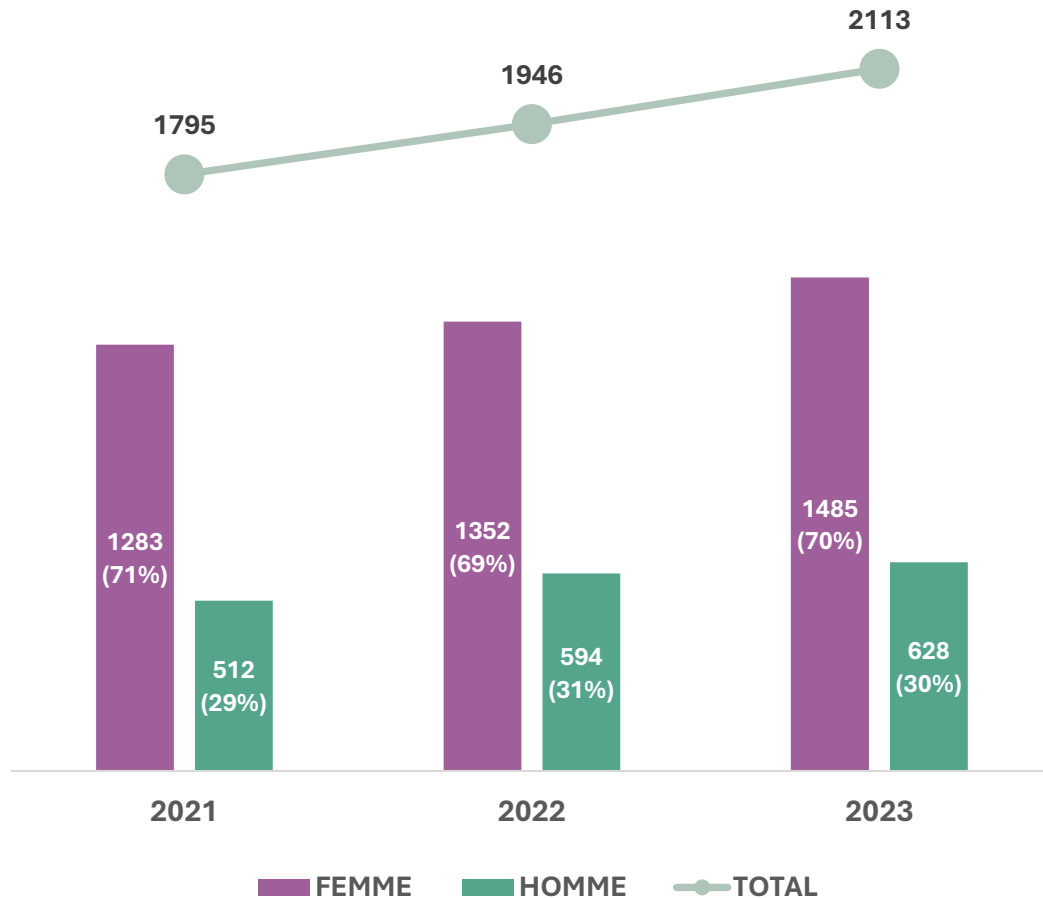


Nombre de Maladie Professionnelle

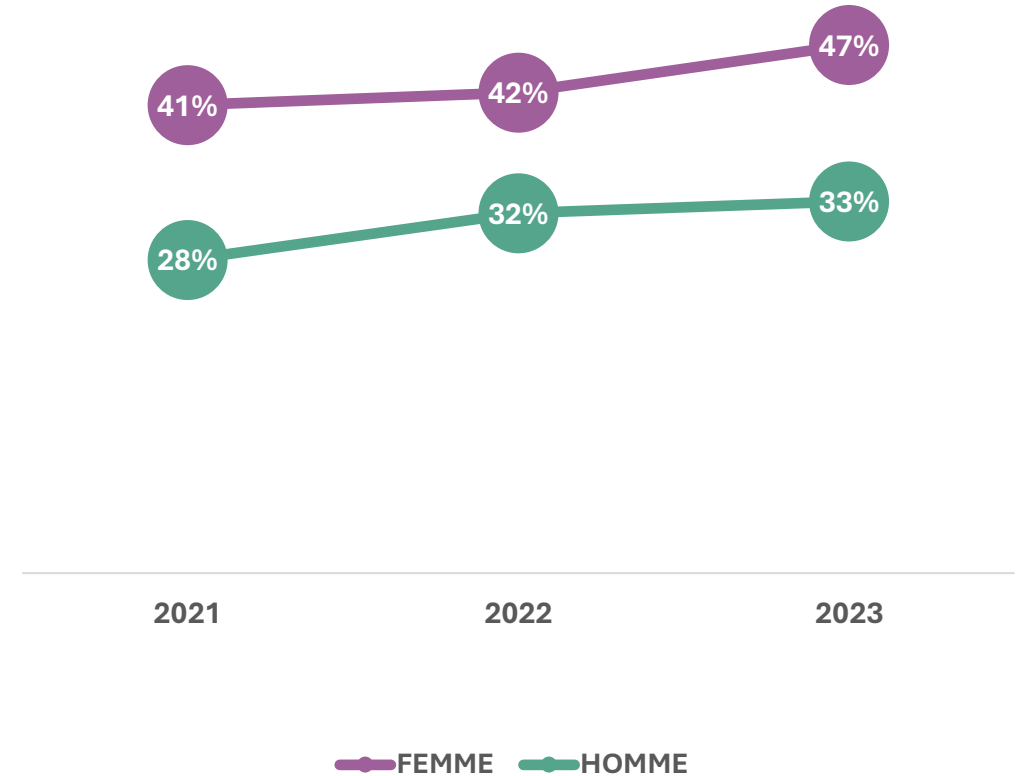


En 2023, les femmes sont légèrement plus touchées par les accidents de service et de trajet (65%) que les hommes. Proportionnellement, cela représente 6% des femmes et 5% des hommes de la collectivité. De plus, elles sont concernées par 71% des maladies professionnelles reconnues dans l'année (70% en 2022). Les nombre d'accidents de service reste inférieur aux années pré-covid.

Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence dans l'année par sexe



Proportion d'agents ayant eu au moins un jour de carence dans l'année

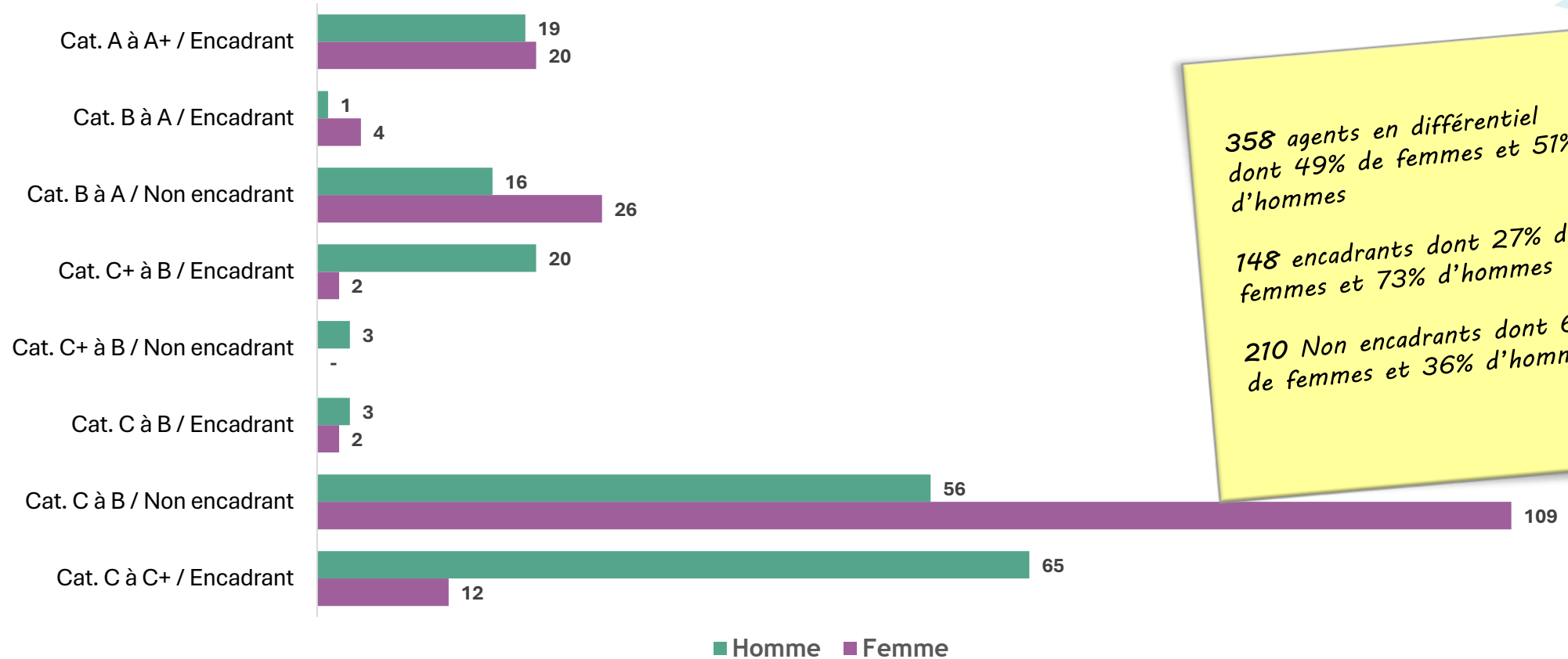


En 2023, 41% des agents de la collectivité ont eu au moins un jour de carence dans l'année. Comme sur les 3 dernières années, les femmes sont plus concernées par la « carence » que les hommes. 70% des agents ayant eu au moins un jour de carence dans l'année sont des femmes (en proportionnalité avec le nombre de femme en arrêt maladie). 47% des femmes de la collectivité ont eu au moins un jour de carence dans l'année.

Inaptitudes et reclassements 2023

Inaptitude et reclassement	Femmes		Hommes	
	SA	EPL	SA	EPL
Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	0	4	0	0
Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	1	0	1
Reclassement effectif suite à une période de préparation au reclassement	0	0	0	0
Reclassement effectif suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0	0	0
Reclassement effectif au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0	0	0
Retraite pour invalidité	4	13	2	10
Licenciement pour inaptitude physique	0	0	0	0
Décision d'inaptitude définitive à son emploi et à tout emploi	1	26	3	11
Décision de temps partiel thérapeutique	18	53	2	20
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	3	26	0	2
Mise en disponibilité d'office	7	18	0	10

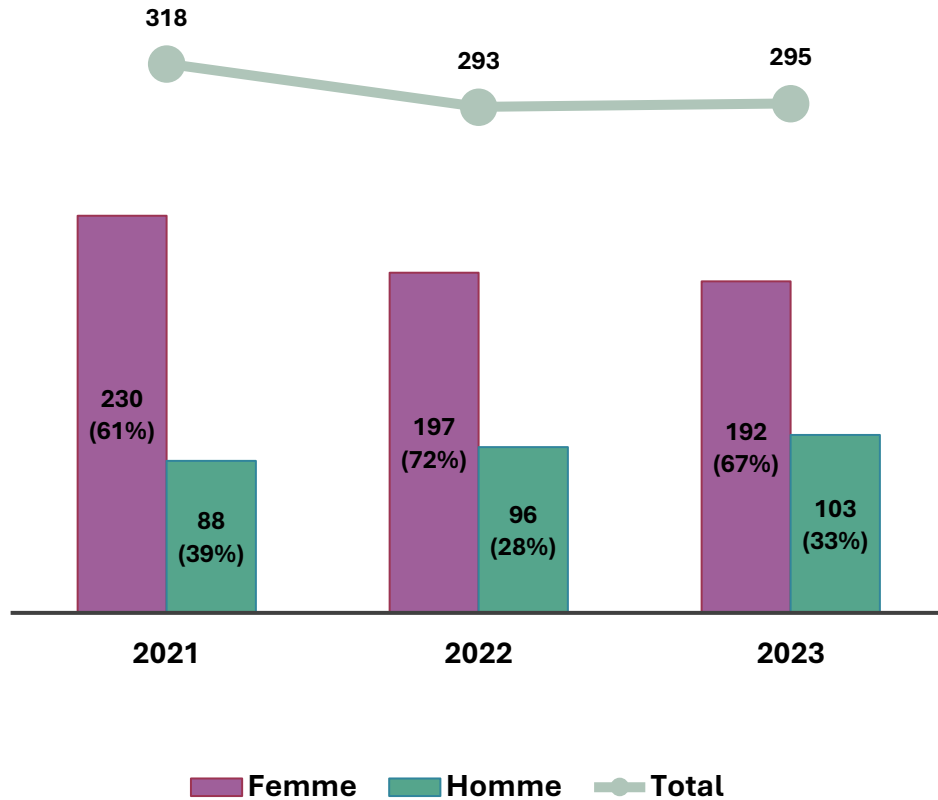
Agents permanents en différentiel Cadre d'emploi/fonction par sexe en 2023



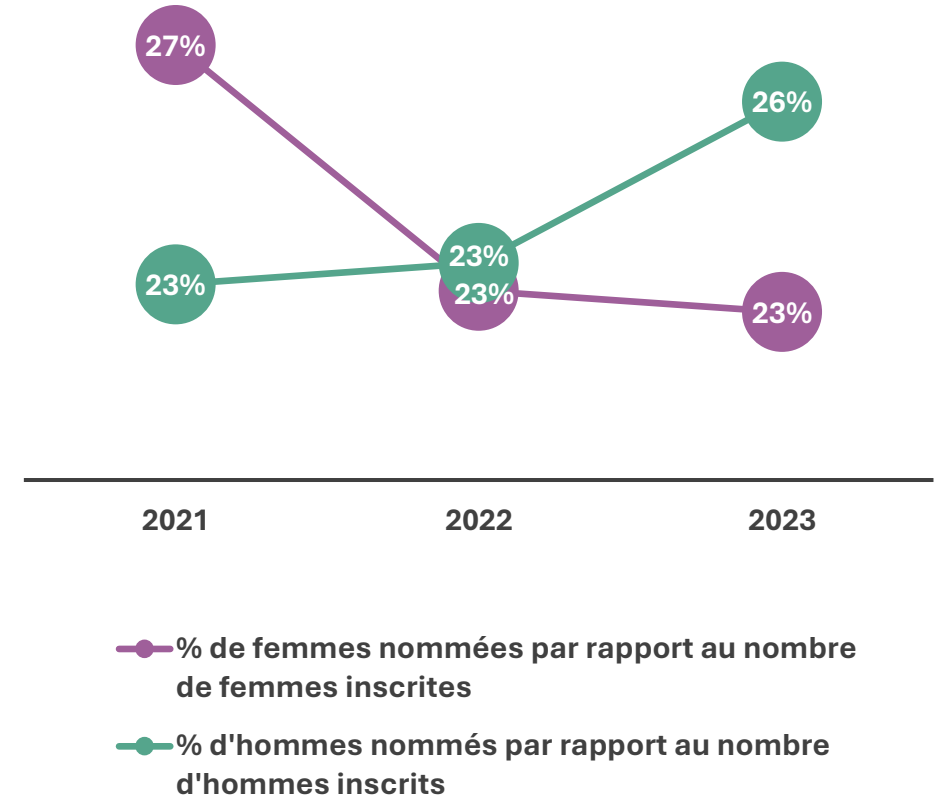
En 2023, on comptabilise 26 agents de moins en différentiel Cadre d'Emploi / Fonction qu'en 2022, dont 6 agents de Catégorie B à A sur poste d'encadrement, 8 agents de Catégorie B à A non encadrants et 5 postes de Catégorie C à C+ encadrants.



Répartition des avancements de grade

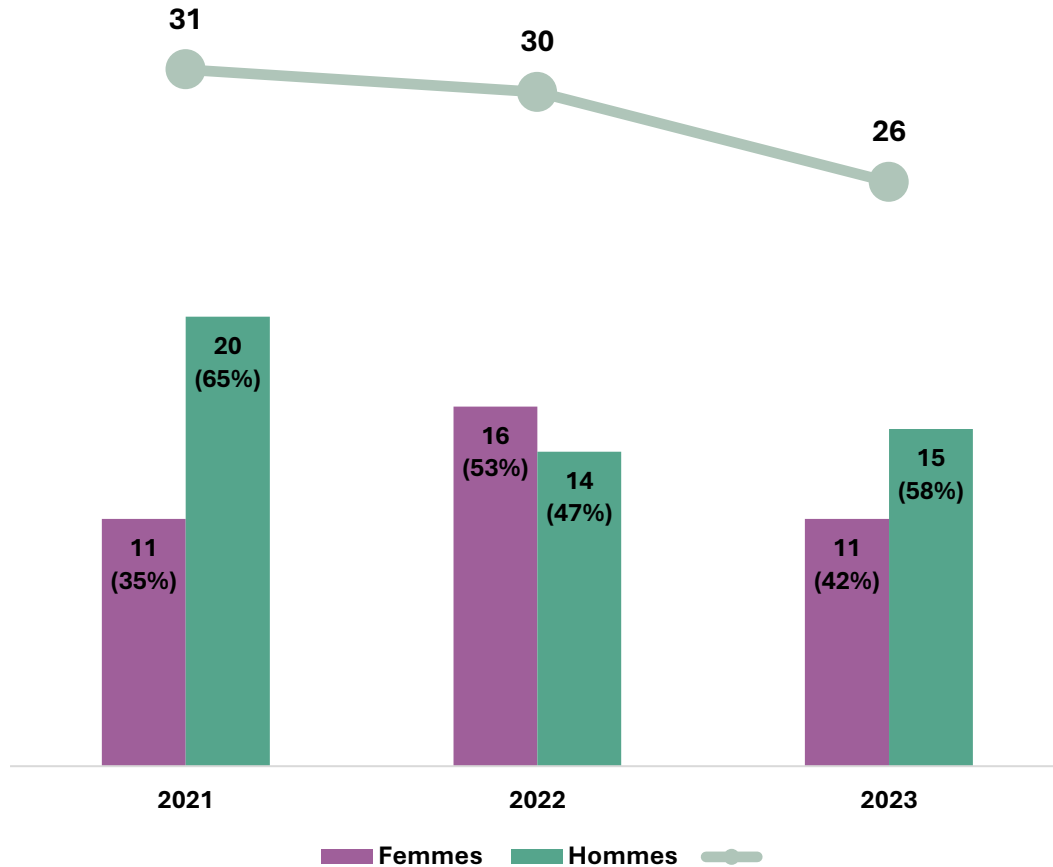


Proportion d'avancement de grade par rapport au nombre d'inscrits

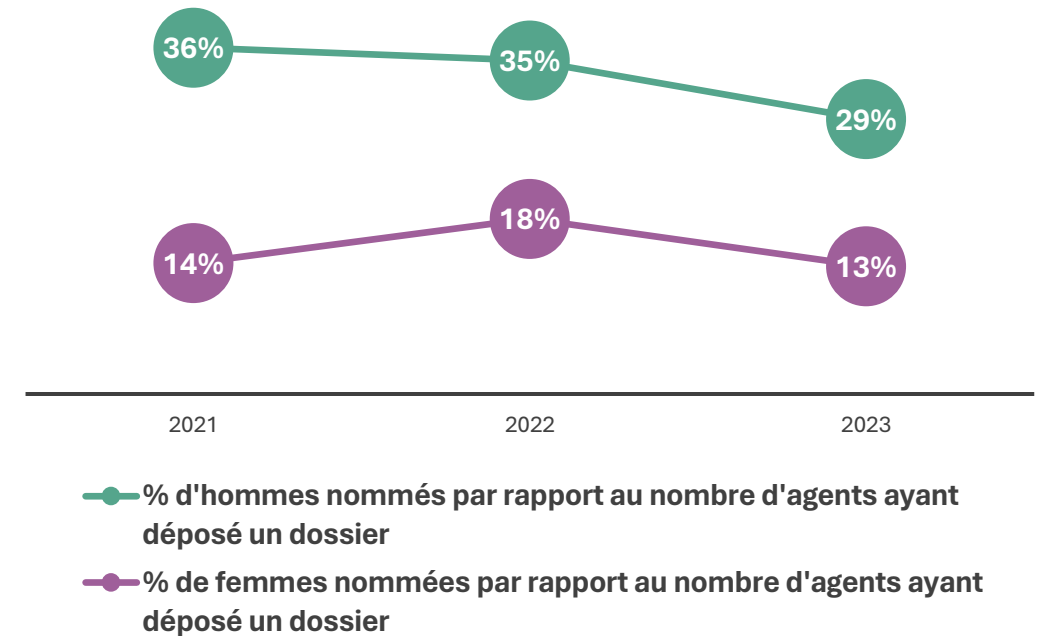


En 2023, la proportion de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade est équivalente à la proportion de femmes dans la collectivité. L'âge moyen des avancements de grade sans examen est de 54,3 ans pour les femmes et 52,2 ans pour les hommes.

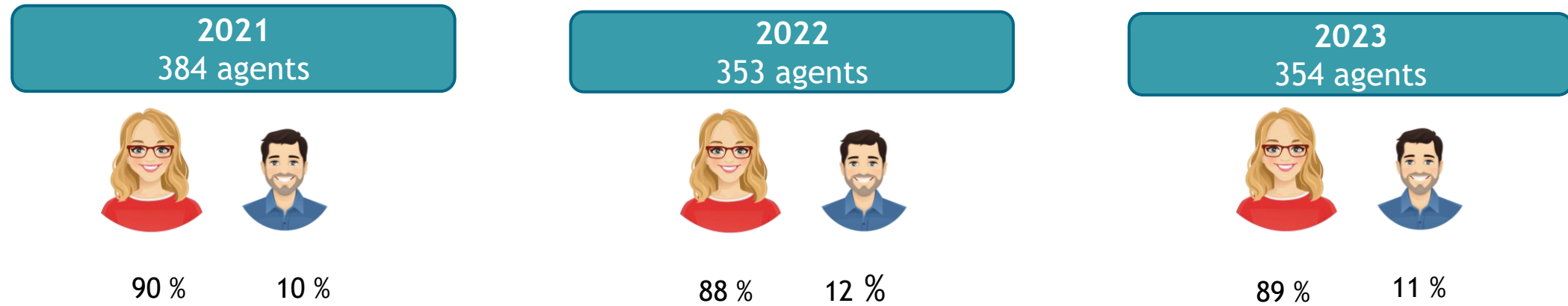
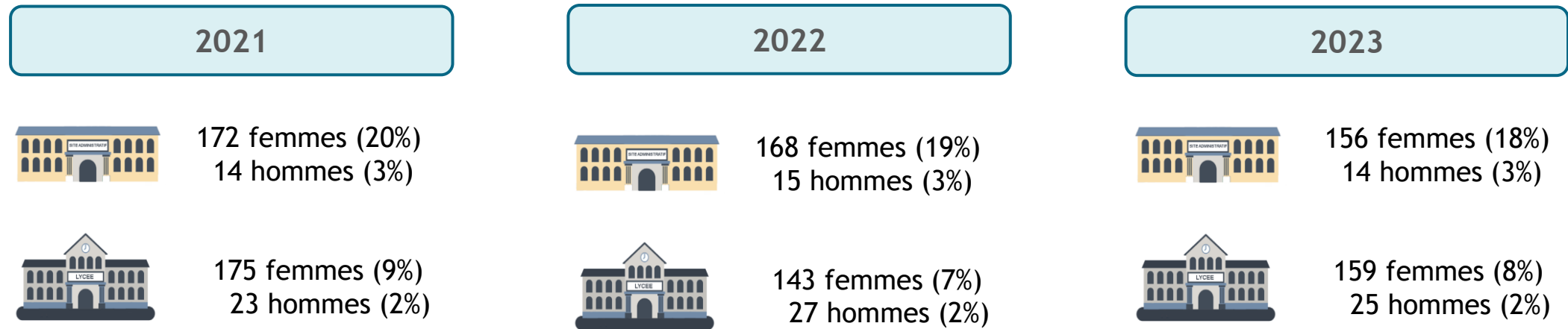
Répartition des promotions interne



Pourcentage de Promotion Interne par rapport au nombre d'agents ayant formalisé une demande

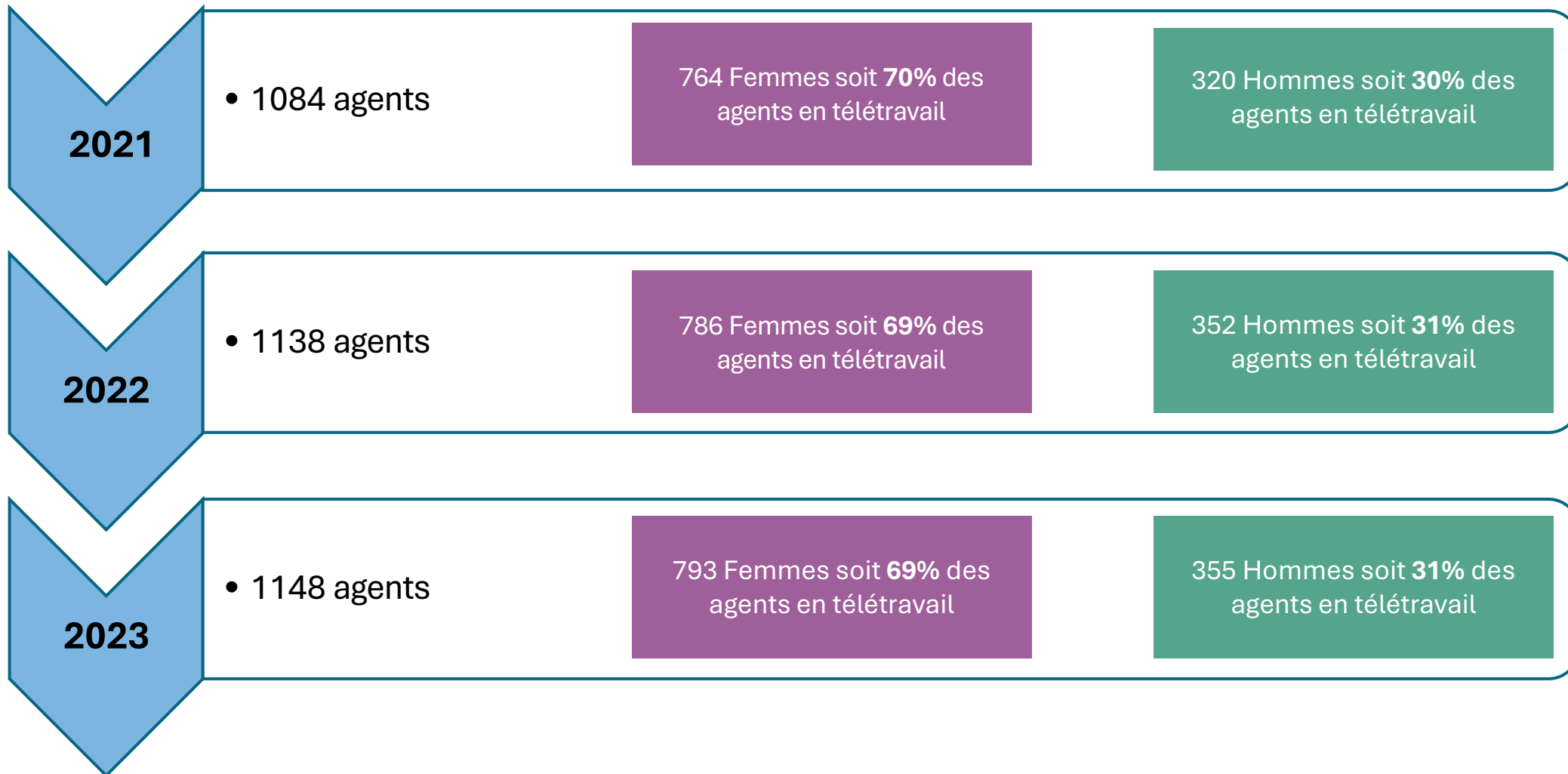


En 2023, la proportion de femmes ayant bénéficié d'une promotion interne est inférieure à la proportion de femmes dans la collectivité. L'âge moyen des avancements par promotions interne sans examen est de 52,4 ans pour les femmes et 49,8 ans pour les hommes. 1799 femmes remplissaient les conditions statutaires à la promotion interne, 82 ont déposées une demande (soit 4,5%) et 52 hommes ont déposés une demande sur 1190 promouvables (soit 4,4%).

Répartition des agents permanents à Temps Partiel par sexeRépartition des agents permanents à Temps Partiel par structure

En 2023, les temps partiels sur autorisation représentent 75% des accords de travail à temps partiel (76% dans les sites administratifs et 74% dans les lycées). Les femmes sont très majoritairement concernées, 88% (89% dans les sites administratifs et 88% dans les EPLE).

Nombre d'agents en Télétravail



Age moyen de départ en retraite « classique » des agents titulaires de la collectivité par sexe

Année	Age moyen des Femmes	Age moyen des Hommes	Age moyen des agents
2021	62,2 ans	61,9 ans	62,1 ans
2022	63 ans	62,4 ans	62,8 ans
2023	63 ans	61,7 ans	62,5 ans

Pourcentage d'agents partis en retraite pour invalidité

2021 => 19 % (23 % de femmes et 12 % d'hommes)
 2022 => 14 % (12 % de femmes et 16 % d'hommes)
 2023 => 20% (18 % de femmes et 23 % d'hommes)

L'âge moyen de départ en retraite dans les sites administratifs est de 63,7 ans et de 62,3 ans dans les EPLE. L'âge moyen de départ en retraite pour invalidité est de 58,7 ans (57,4 ans pour les femmes et 60,6 ans pour les hommes). Les femmes ont une carrière en moyenne plus longue que les hommes, mais la retraite pour invalidité les pénalise plus fortement compte tenu des métiers sur lesquels elles sont affectées.





RÉGION
NORMANDIE

www.normandie.fr

