



« Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine »
**Travailler ensemble pour que l'Égalité devienne une réalité en
Nouvelle-Aquitaine**

Plan d'action 2018-2021



Préambule	3
Présentation du Plan régional « Réaliser l'Égalité »	5
Éléments d'analyse des politiques en faveur de l'Égalité et de la lutte contre les discriminations	8
Les axes stratégiques	13
Axe 1. Viser l'exemplarité de l'institution régionale	14
Incarnar une administration engagée vis-à-vis du personnel	14
Promouvoir une culture et des pratiques en faveur de l'Égalité	15
Axe n°2 : Travailler l'Égalité par la coopération et l'innovation	17
Coordonner et animer le plan d'action régional, en partenariat avec les act.eurs.rices du territoire	17
Recourir à l'observatoire régional de l'égalité	17
Positionner l'Égalité comme objectif opérationnel et transversal des différentes politiques sectorielles	18
Sensibiliser la population aux enjeux d'Égalité et valoriser les actions menées	19
Axe n°3 : Renforcer l'Égalité sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine	21
Développer l'emploi, au bénéfice de chacun.e	21
Accompagner et former la jeunesse, dans ses aspirations de réussite et de solidarité	22
Aménager le territoire, renforcer la proximité et le sentiment d'appartenance	25
Préserver notre environnement et notre cadre de vie, pour en faire un bien régional commun	25
Les fiches actions	27
AXE 1 : Viser l'exemplarité de l'institution régionale	28
Axe 2 : Travailler l'Égalité par la coopération et l'innovation	39
Axe 3 : Renforcer l'Égalité sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine	51
Annexes	88

Préambule

De toute évidence, **l'Égalité constitue autant un fondement de notre politique régionale qu'une valeur constitutive de notre République**. Toutefois, comme l'explique l'historienne Mona Ozouf, si l'égalité demeure un mot essentiel – d'une signification considérable –, il n'en demeure pas moins qu'il est aussi devenu ce mot valise, hélas, que certains brandissent sans en comprendre ni la puissance, ni la portée.

Or, à rebours des discours incantatoires, le plan d'actions que vous tenez entre les mains s'inscrit au contraire **dans l'action et le concret**, faisant de l'Égalité une réalité – et non un horizon abstrait. En ciblant les obstacles toujours existants, ce plan d'actions offre des réponses pour **passer de l'Égalité de droit à l'Égalité de fait**.

S'il n'existe pas de baguette magique pour faire disparaître les obstacles et changer d'un seul coup les comportements, ces actions permettront toutefois d'avancer sur le long chemin de l'Égalité.

En effet, **en luttant notamment contre les discriminations** qui touchent nos concitoyennes et concitoyens, que ce soit en raison de leur handicap, de leur origine, de leur genre, ou de leur orientation sexuelle. De même, quel que soit le lieu où il ou elle réside, territoire rural ou urbain, côtier, montagneux ou de plaine, chaque habitante et habitant doit bénéficier des mêmes chances et d'un égal traitement des politiques publiques. Cela passe autant par le recrutement en entreprises et dans la fonction publique de **personnes en situation de handicap** que par une **égalité stricte de salaires** entre les femmes et les hommes.

La Région ne peut pas tout, ses compétences depuis la loi NOTRe sont encadrées, mais **le sens que nous voulons donner à nos actions est bien de remettre en marche l'ascenseur social** : avec une politique volontariste sur le **logement des jeunes** avec la plateforme d'aide aux devoirs pour lutter contre les difficultés scolaires, **d'accompagner plus les territoires fragiles** tant en ingénierie qu'en financement de leurs projets ou encore de **déployer une tarification** (livres, repas, déplacements, permis de conduire) **favorable aux familles modestes**.

En outre, **notre grande et belle Région est une terre de diversité** : l'Égalité ne doit donc pas s'opposer à cette diversité qui en fait la richesse ; au contraire, elle doit accompagner chaque territoire selon ses spécificités. **C'est le retournement des territoires** que j'appelle de mes vœux, et qui guide nos programmes régionaux pour un aménagement ambitieux et juste.

Ainsi, pour marquer cette volonté, **nous avons opté pour la stratégie de la preuve**, engageant la Nouvelle-Aquitaine à signer en mars 2017 la **Charte européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**, et qu'elle s'engage à définir avant deux ans le plan d'actions « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine ». C'est une pierre

de plus apposée à l'édifice de l'Égalité, que nous sommes toutes et tous appelés à bâtir – et qui en nécessitera d'autres.

Reste que ce plan se veut un aiguillon autant pour l'administration régionale que pour ses partenaires, constituant en cela un levier décisif pour faire souffler, partout, un vent d'attractivité, de solidarité et d'innovation sur notre territoire. Ainsi, **parce que nous croyons en l'Égalité réelle, nous nous donnons les moyens concrets d'agir – au bénéfice de toutes et tous, pour aujourd'hui et demain.**

Alain Rousset
Président du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine

Présentation du Plan régional « Réaliser l'Égalité »

Le plan régional pour réaliser l'Égalité est un acte important de la Région Nouvelle-Aquitaine dans le combat pour l'Égalité et la lutte contre les discriminations. Il intervient dans un contexte marqué par une prise de conscience aigüe des effets néfastes provoqués par les comportements discriminants (Affaire « Weinstein », lutte contre les violences conjugales, montée de l'antisémitisme, ...) mais aussi par la reconnaissance d'une contribution décisive des politiques en faveur de l'égalité au développement économique et la qualité de vie de manière plus globale (rapport de France Stratégie¹).

Ce plan s'inscrit dans la continuité d'une action politique engagée depuis de nombreuses années. Avant la création de la Région Nouvelle-Aquitaine en 2016, les trois anciennes collectivités régionales d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes étaient déjà dynamiques dans leur politique de lutte contre les discriminations, bien qu'elles aient engagé des actions spécifiques au regard des besoins identifiés sur leur territoire. A titre d'exemple, on peut mentionner le plan d'action régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Limousin, l'adoption de l'Agenda 22 en Poitou-Charentes sur la question du handicap, ou la mise en place du CV anonyme en Aquitaine.

La création de la Région Nouvelle-Aquitaine a permis de capitaliser sur les initiatives et expériences déjà menées, de mieux les harmoniser, et d'engager une dynamique nouvelle sur l'ensemble du grand territoire.

4 critères de discrimination ont été priorisés :

- Le genre
- Le handicap
- L'origine
- L'orientation sexuelle

La volonté des élu.e.s régionaux.ales a été de doter cette politique en faveur de l'Égalité d'une autonomie stratégique :

- une élue régionale déléguée à la lutte contre les discriminations directement positionnée auprès du Président, et différent.e.s élu.e.s référent.e.s en appui,
- un budget spécifique de près de 5 millions d'euros sur 5 ans,
- un service de l'administration (EVAS – Égalité-Vie associative-Solidarité) en charge de la coordination et du suivi de cette politique présent sur les différentes antennes régionales,

¹ Gilbert Bon-Maury et alii, Le coût économique des discriminations, France Stratégie, rapport à la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social, et au Ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, septembre 2016

- la constitution d'un réseau de référent.e.s « Lutte contre les discriminations – Égalité » composé d'agent.e.s au sein des services de la Région, avec pour objectif d'infuser la politique régionale en faveur de l'Égalité dans l'ensemble des politiques sectorielles,
- le déploiement d'un plan de communication interne et de sensibilisation à l'attention des élu.e.s et des agent.e.s, favorisant la diffusion d'une culture commune sur la lutte contre les discriminations, en lien avec la Direction des Ressources Humaines.

Ainsi dotée d'une capacité d'action notable en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations, la Région Nouvelle-Aquitaine a signé en mars 2017 la charte européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, produit par le Conseil des Communes et Régions d'Europe. Par cet acte, le conseil régional Nouvelle-Aquitaine s'engageait à développer un plan d'action concret en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, dans le respect des critères définis par cette charte. Signée par plus de 1500 collectivités territoriales en Europe, la charte a pour objectifs de :

- contribuer à la prise de conscience que les politiques locales peuvent constituer un levier d'action important en matière d'Égalité,
- favoriser une approche transversale de la question de l'Égalité dans l'ensemble des politiques et dispositifs financiers des collectivités territoriales,
- formaliser et valoriser l'engagement des collectivités territoriales (communes, conseils départementaux, conseils régionaux et structures intercommunales) en faveur de l'égalité femme-homme.

La volonté était toutefois d'aller plus loin encore, et d'établir ce plan d'action, en prenant en compte l'ensemble des critères prioritaires régionaux, ainsi que d'autres enjeux comme ceux relatifs à l'égalité des territoires.

Cette nouvelle étape s'est construite dès l'automne 2017. Elle a été placée sous le signe de la co-construction et de la créativité au service d'une politique plus efficace et plus lisible. Près d'une centaine d'acteur.trice.s et de partenaires de la Région ont participé aux travaux d'élaboration du plan. Un comité de pilotage, associant différentes institutions dont le CESER Nouvelle-Aquitaine ou la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE), a permis d'assurer le suivi des travaux, jusqu'à leur finalisation. Ce plan a également bénéficié des échanges opérés entre élu.e.s régionaux.ales en charge des différentes politiques sectorielles et l'élue en charge de la politique Égalité et Lutte contre les Discriminations. Ce travail de concertation politique, a permis d'impulser des démarches de collaborations fructueuses au sein des services de la Région.

Ces démarches ont abouti à l'identification de 3 axes stratégiques :

- Le premier est de faire de l'institution régionale une **collectivité exemplaire** en matière d'animation et d'intégration d'une politique de lutte en faveur de l'Égalité et contre toutes les formes de discrimination. Cela exige de prendre des mesures fortes et ambitieuses pour sensibiliser aux enjeux de lutte contre les discriminations, de créer des dispositifs internes, mais aussi d'utiliser des leviers propres aux politiques publiques pouvant influencer sur les partenaires régionaux.
- Le second axe porte sur un **pilotage coopératif** et efficace de la politique relative à l'Égalité et la lutte contre les discriminations. Cela concerne à la fois une démarche plus transversale au niveau du conseil régional, en positionnant le service EVAS en dialogue direct avec les directions opérationnelles, mais aussi avec les partenaires, en faisant vivre un comité de pilotage régional, ayant force d'impulsion et d'évaluation sur cette politique.

- Le troisième axe vise à **intégrer plus fortement les enjeux d'Égalité au sein des politiques sectorielles**, afin que cette dimension accompagne leur efficacité au bénéfice des habitant.e.s. En matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la culture, la lutte contre les diverses formes de discrimination, et le souci constant d'une Égalité dans les faits, sont les composantes majeures du déploiement de la politique régionale.

Ces trois axes stratégiques sont assortis de fiches opérationnelles et précises qui visent à traduire la volonté politique en une démarche d'action, et qui sont présentées en annexe de ce rapport. Elles ne sont pas exhaustives, et ont vocation à être complétées au fur et à mesure de la durée du plan, et en fonction du contexte. Car ce plan d'action ne saurait être figé. Il doit être approprié par les différent.e.s acteur.rice.s régionaux.ales, et doit vivre en fonction de leurs apports. C'est pour cette raison qu'il fera l'objet d'un réexamen tous les ans, pour juger de l'avancement des actions, et de leurs éventuelles adaptations.

Naïma CHARAI

Conseillère régionale déléguée à l'Égalité femme-homme,
à la lutte contre les discriminations et à la solidarité

Éléments d'analyse des politiques en faveur de l'Égalité et de la lutte contre les discriminations

Pourquoi vouloir lutter contre les inégalités ?

Jusqu'à la crise de 2008, la question des inégalités pouvait mobiliser au plan éthique mais semblait secondaire en termes économiques. Les inégalités pouvaient même apparaître comme une condition nécessaire et naturelle à nos sociétés, synonyme d'efficacité économique, en permettant notamment la sélection par le mérite. De plus en plus d'économistes pensent néanmoins que **l'accroissement des inégalités a joué un rôle central dans la crise**, en réduisant les revenus du travail et en affaiblissant la demande.

Les inégalités sont économiquement pénalisantes

Des institutions internationales telles que l'OCDE reconnaissent **les effets déstabilisateurs des inégalités pour la société dans son ensemble**. Un rapport de cette institution en décembre 2014 insiste sur le lien entre l'amplification des inégalités et la chute de la croissance économique². Les experts y estiment que le creusement des inégalités a coûté plus de 4 points de croissance dans la moitié des pays sur plus de deux décennies.

Même si le manque à gagner mis en évidence ne saurait être le seul fondement d'une politique d'Égalité, les discriminations sous toutes leurs formes se révèlent donc économiquement pénalisantes.

150 milliards € : c'est le coût des inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés mis en évidence dans l'étude publiée par France Stratégie en 2016³

Il s'agit d'un modèle macro-économique. Ces 150 milliards d'euros correspondent à un scénario moyen (soit environ 7% du PIB, les scénarii s'échelonnant entre 3.6% et 14% du PIB). Si on applique le même scénario à la **Nouvelle-Aquitaine, la réduction du coût des inégalités correspondrait à un gain de 11 milliards d'euros de PIB en région.**



150 Milliards
d'euros

² OCDE, *FOCUS – Inégalités et croissance*, décembre 2014, disponible en ligne : <https://www.ocde.org/fr/els/soc/Focus-Inegalites-et-croissance-2014.pdf>

³ France Stratégie, *Le coût économique des discriminations*, Rapport à la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et au Ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, septembre 2016.

• Pourquoi les inégalités freinent-elles la croissance ?

- Les inégalités entravent l'enrichissement du capital humain.

Le capital humain est l'ensemble des capacités physiques et intellectuelles des individus. Les discriminations, en limitant la transmission et l'enrichissement de ce capital pour certaines catégories de population, privent toute la société de leur contribution potentielle.

- Les inégalités limitent les possibilités de s'instruire pour les populations défavorisées.

Plus les situations économiques des populations sont précaires moins elles seront en capacité d'investir dans leur éducation.

- Les inégalités freinent la mobilité sociale.

Les inégalités conditionnent fortement les perspectives des personnes : plus une société est inégalitaire, plus il apparaît difficile de progresser dans l'échelle sociale.

- Les inégalités compromettent le développement des compétences.

Le capital humain des personnes diminue à mesure que les inégalités de revenu augmentent.

- Les inégalités entraînent une sous-valorisation des talents et des potentiels.

Au sein des organisations et des entreprises, les discriminations à l'embauche ou dans les parcours professionnels conduisent à se couper de talents potentiels.

- Les inégalités sont un facteur d'affaiblissement de la demande.

Les salaires induisent largement la demande : lorsque la valeur ajoutée se concentre sur les plus hauts revenus, cela entraîne une déprime de la demande.

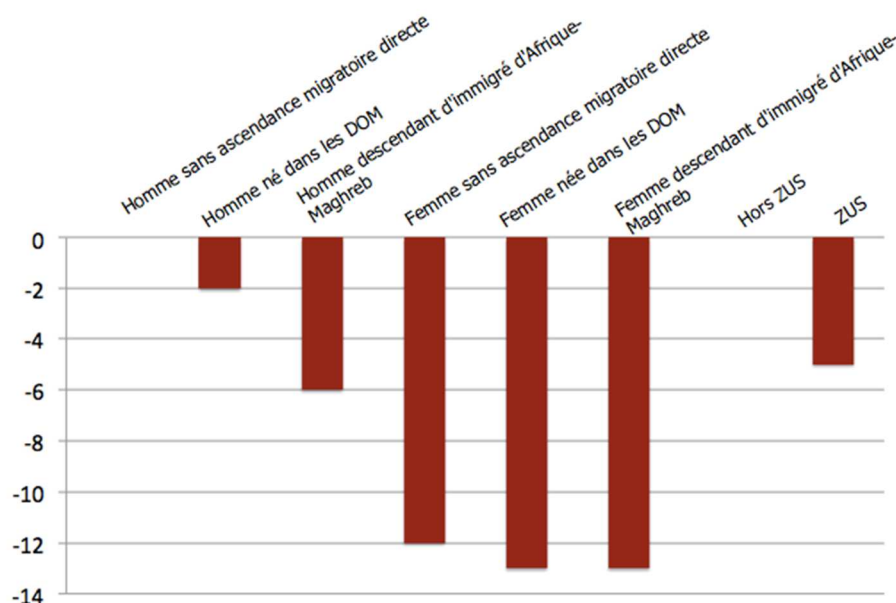
• La réduction des inégalités ouvre sur des gains potentiels de croissance

Selon l'étude publiée par France Stratégie en 2016, le manque à gagner du seul fait des inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés s'élèverait à 150 milliards d'euros. Pour aboutir à cette estimation, l'étude ne s'intéresse qu'aux inégalités dites inexplicables et non aux inégalités liées au fait que les individus n'ont pas les mêmes caractéristiques (niveau de diplôme, origine sociale, âge, ...). Ce sont les inégalités qui peuvent être constatées à caractéristiques égales et que seul un traitement discriminant peut expliquer. Diminuer les inégalités liées à un phénomène de discrimination permettrait de réduire ce manque à gagner constaté. En cela, l'objectif de lutte contre les inégalités correspond à une réserve de croissance réelle : salaires, impôts, participation à la production de richesses, ...

Le « coût » économique dû aux discriminations est analysé à travers plusieurs scénarii qui estiment les gains potentiels pouvant être attendus en fonction de la réduction des inégalités. Selon le scénario 2 (facilitation de l'accès aux postes qualifiés et à l'emploi pour toutes les personnes discriminées, genre et origine ethnique compris), **une réduction des écarts à la moyenne pourrait avoir pour effet un gain de 6,9% de PIB, entraînant une hausse de 2% sur les recettes publiques.**

En 2015, le cabinet américain Mc Kinsey Global Institute (MGI) estimait pour sa part que la réduction des écarts femme-homme en entreprise pourrait dégager 2000 milliards de dollars de PNB en Europe d'ici à 2025, soit 9 points de croissance supplémentaire⁴.

Les écarts de salaire inexpliqués à poste donné (2009-2014, en pourcentage)
Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)



Le graphique ci-dessus présente les écarts moyens de salaire par rapport aux hommes sans ascendance migratoire, à poste donné, en contrôlant les caractéristiques individuelles. Il fait apparaître des pénalités salariales importantes pour les femmes (jusqu'à -13%). On observe que résider en Zone Urbaine Sensible (ZUS) conduit également à un écart de salaire moyen significatif (-5%). En Nouvelle-Aquitaine les hommes touchent 22% de salaire de plus que les femmes. Cet écart monte à 29% dans la catégorie des cadres.

Les coûts sociaux et sociétaux des inégalités

Plusieurs travaux récents ont montré que les inégalités avaient des effets néfastes et systémiques sur de nombreux aspects de la vie en société : santé physique, santé mentale, violence, crimes, etc. Les analyses et recoupements de données internationales par les économistes Kate Pickett et Richard Wilkinson mettent en avant le fait que **la plupart des problèmes liés à la pauvreté sont plus prégnants dans les sociétés les plus inégalitaires**, y compris les maladies mentales, les addictions, l'obésité, la fragilisation des liens sociaux, etc. Les inégalités ne se limitent d'ailleurs pas aux catégories les plus fragiles de la population : **leurs effets fragilisent la cohésion sociale dans son ensemble**⁵.

⁴ McKinsey&Company, Women Matter 2016, Reinventing the workplace to unlock the potentiel of gender diversity, 2016.

⁵ Pickett et Wilkinson, The spirit level : why more equal societies almost always do better, London, Allen Lane, 2009.

Les discriminations ont par ailleurs des **répercussions psychologiques** majeures pour les individus. Les relations sociales, le sentiment d'un statut social inférieur ou encore le regard que d'autres portent sur soi, ont des effets importants aussi bien en termes de stress que de performance cognitive ou d'émotions. En Nouvelle-Aquitaine, 25% des femmes salariées sont à temps partiel, contre 5% des hommes⁶.

Le développement d'une société est tributaire de la capacité à produire et à mobiliser les connaissances, compétences et savoir-faire qui lui sont utiles. **Les discriminations conduisent à se priver des talents d'une large partie de la population.** Si agir en faveur de l'égalité et contre les discriminations relève avant tout **d'une question de justice et de respect des droits fondamentaux de chacun**, les discriminations s'accompagnent également de **coûts économiques collectifs considérables qu'il convient de reconnaître pour investir la lutte contre les discriminations à la hauteur des enjeux qu'elle recouvre.** 89% des femmes de la région sont en activité. 36% des néo-aquitaines sont également diplômées de l'enseignement supérieur contre 28.5% des hommes. Pour autant, on ne compte que 15.6% de femmes parmi les cadres dirigeant.e.s.

Les politiques publiques de lutte contre les discriminations : un pouvoir d'agir des collectivités territoriales

Les politiques de lutte contre les discriminations sont relativement récentes en France puisqu'elles ont vu le jour dans les années 70. Durant cette période, la Commission Européenne a impulsé la dynamique en **intégrant l'égalité femmes-hommes dans les principes fondamentaux du Droit communautaire** et en créant des **institutions et programmes d'actions communautaires dédiés.** En 2006, le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) rédigeait **la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes.** La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) réaffirme la compétence de l'ensemble des collectivités territoriales en matière de lutte contre les discriminations (art. L1111-2).

Les inégalités dépendent du contexte culturel, économique et social dans lequel elles s'inscrivent. Les collectivités territoriales du fait de leur action en proximité des populations et des enjeux spécifiques à chaque territoire disposent donc **d'un pouvoir d'action important pour instaurer une égalité réelle sur leur territoire.** A ce titre en France, 274 collectivités territoriales ont signé la Charte européenne pour l'Égalité dans la vie locale, s'engageant dans la mise en œuvre d'un plan d'action. Pour la région Nouvelle-Aquitaine, 12 communes, 3 intercommunalités et 2 Départements l'ont signée. Dans le cadre de la politique de la ville, de nombreuses collectivités adoptent également un plan territorial de lutte contre les discriminations (PTLCD), en Nouvelle-Aquitaine plusieurs d'entre elles ont sollicité la Région pour en être signataire⁷.

⁶ Les femmes en Nouvelle-Aquitaine – Chiffres clés – Prisme Limousin - mars 2017

⁷ Centre Hubertine Auclert, *Les politiques locales d'égalité en France, analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes*, 2013, disponible en ligne <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/etude-collectivites-web.pdf>

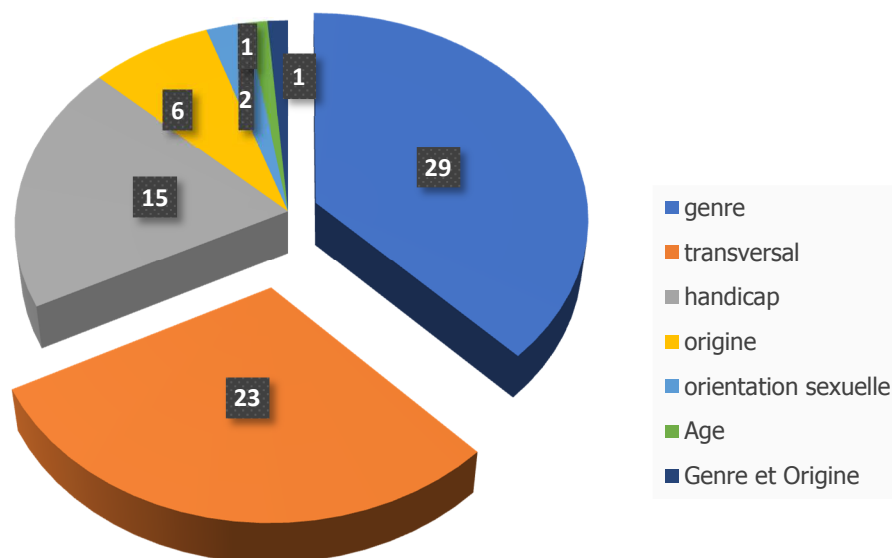
Quelques chiffres de la politique régionale en Nouvelle-Aquitaine en 2017

51 structures ont été financées pour mettre en œuvre des projets de lutte contre les discriminations sur le terrain et/ou pour se structurer en interne

- pour un montant de 463 000 euros
- permettant de financer un total de 77 projets.

Si les projets en faveur de l'égalité femmes-hommes sont les plus nombreux, les projets financés couvrent différentes thématiques de la lutte contre les discriminations :

Nombre de projets par critère de discrimination



Les axes stratégiques

Axe 1. Viser l'exemplarité de l'institution régionale

Le conseil régional Nouvelle-Aquitaine est pleinement confronté aux enjeux relatifs à la discrimination. Cela concerne tant ses agent.e.s, que ceux.celles qui voudraient le devenir, ou encore ceux.celles avec qui il.elle.s sont en relation professionnelle (partenaires, bénéficiaires). A ce titre, le conseil régional Nouvelle-Aquitaine ne peut assumer une politique volontariste en matière d'Égalité, sans s'appliquer en interne ce qu'il défend vis-à-vis de la population et des acteur.rice.s de son territoire. C'est pourquoi une démarche d'exemplarité doit être mise en place, la Région devant apparaître comme une vitrine des bonnes pratiques en matière d'Égalité et de lutte contre les discriminations.

Incarner une administration engagée vis-à-vis du personnel

La Région Nouvelle-Aquitaine mène déjà des actions auprès de ses agent.e.s. Celles-ci figurent dans le rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, conformément à l'obligation faite par la Loi du 04 août 2014 (article 61). Ces actions portent sur différents volets, qu'il s'agisse des procédures de recrutement des nouveaux.elles agent.e.s, des procédures d'avancement et de gratification, de la prise en considération d'une meilleure adéquation des métiers avec les contraintes familiales et personnelles, etc.

- La Région n'est pas seulement engagée au regard du critère du genre, qui est seul pris en compte dans la loi de 2014. Des actions sont menées relativement aux processus d'intégration des personnes en situation de handicap, notamment en termes d'adaptation de leurs postes de travail ou de prise en compte de contraintes qu'elles soient physiques ou psychiques.
- L'objectif est d'approfondir les actions qui ont été menées, en essayant de couvrir les 4 critères prioritaires, tout en s'appuyant sur les démarches désormais bien intégrées relatives à l'égalité femmes-hommes.

Actions inscrites dans le plan régional :

- | | |
|---|--|
| ➤ Elaborer le « Guide d'information à destination du personnel de la Région Nouvelle-Aquitaine » | Création d'un guide à destination du personnel régional sur les droits et avantages au sein de la collectivité pour favoriser le recours aux dispositifs existants de manière plus égalitaire entre les femmes et les hommes (temps partiel, congé parental, etc.) |
| ➤ Poursuivre le dispositif de télétravail | Déploiement de cette forme d'organisation du travail auprès du personnel régional. L'objectif est de permettre une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle et donc de lutter contre les inégalités femmes-hommes. |
| ➤ Recourir au CV anonyme pour les recrutements externes | Faire du recrutement un levier pour l'égalité professionnelle : après une première expérimentation de 2008 à 2011, la mise en place du CV anonyme contribue à lutter contre les discriminations à l'embauche. |

➤ Aller vers l'usage de l'écriture inclusive à la Direction des Ressources Humaines	La Direction des Ressources Humaines s'engage à appliquer et faire appliquer une communication sans stéréotype de sexe.
➤ Mettre en œuvre un plan de formation à destination des manager.euse.s : l'université du management	Cette formation vise à mieux accompagner les manager.euse.s dans leur fonction. Son recrutement est paritaire afin de favoriser l'égalité professionnelle.
➤ Mettre en œuvre le nouveau règlement du temps de travail	Afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie personnelle et professionnelle, le nouveau règlement du temps de travail fixe le cadre des droits et obligations du personnel régional. Il permet de promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques, dont, par exemple, le droit à la déconnexion, la régulation des horaires de réunions.
➤ Déployer la politique Emploi et Handicap	Afin de répondre à son obligation d'emploi de travailleur.euse.s handicapé.e.s, la Région mène une politique de recrutement et de maintien dans l'emploi favorisant l'emploi dans les meilleures conditions possibles de personnes en situation de handicap ou de restriction d'aptitude.

Promouvoir une culture et des pratiques en faveur de l'Égalité

L'Égalité s'insinue dans les pratiques quotidiennes et ne peut émerger de la seule action de l'institution : il faut également que chacun.e quels que soient ses rôle et fonction au sein de la collectivité, soit pleinement conscient.e des problématiques relatives à la discrimination. Pour cette raison, il est nécessaire de faire émerger une **culture de l'Égalité** au sein des services de la Région, profondément enracinée dans les relations quotidiennes des agent.e.s, entre eux.elles et avec leur environnement.

Les principes de non-discrimination sont à diffuser fortement au sein de la culture interne de la Région Nouvelle-Aquitaine. Il s'agit d'un objectif particulièrement important au moment où cette culture est encore en voie de construction et d'appropriation par ses agent.e.s. Trois secteurs fortement stratégiques sont pointés pour atteindre cet objectif. Il s'agit de la formation des agent.e.s, de la communication interne et de la communication externe.

Actions inscrites dans le plan régional :

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ➤ Former le personnel régional | La formation, vecteur de développement de connaissances et compétences communes sur l'Égalité et la lutte contre les discriminations, contribue à diffuser les principes LCD-E dans l'ensemble des politiques régionales. Des sessions sont envisagées auprès de l'équipe d'animation du plan d'action et des référent.e.s. |
|---------------------------------------|---|

➤ **Déployer la communication interne : vecteur de diffusion de la politique LCDE**

L'information et la sensibilisation du personnel régional sur l'égalité et la lutte contre les discriminations passe par la création d'un espace ressources sur l'intranet régional, des informations régulières dans la lettre interne, l'organisation d'actions de sensibilisation. L'enjeu est la mobilisation de tous les pôles pour une meilleure prise en compte des principes LCD-E.

➤ **Déployer le plan de communication externe « Égalité »**

Le plan de communication régional "Égalité" s'attache à valoriser en externe les réalisations régionales ou soutenues par la Région en faveur de LCD-E. La Région vise une communication exemplaire, exempte de stéréotypes de genre et accessible à tou.te.s.

Axe n°2 : Travailler l'Égalité par la coopération et l'innovation

Le second volet du plan stratégique concerne la manière dont le conseil régional Nouvelle-Aquitaine entend travailler en son sein, et avec ses partenaires, sur ces enjeux de lutte contre les discriminations. Par leur dimension transversale, par leur nature fortement politisée et sociétale, ces enjeux nécessitent une approche renouvelée et innovante, qui ne peut être calquée sur le modèle des politiques publiques sectorielles. Ils exigent également d'adopter des méthodes de travail autour de la concertation et de la co-construction avec les acteurs de terrain, pour être au plus près des besoins et des ressentis de la population.

Coordonner et animer le plan d'action régional, en partenariat avec les acteurs.rices du territoire

Le plan d'action régional constitue une feuille de route stratégique et opérationnelle, tournée vers l'action. Il vient en appui de la décision des élu.e.s régionaux.ales. Pour atteindre une pleine efficacité il doit se dérouler jusqu'à une mise en œuvre effective et une bonne intégration dans les dispositifs sectoriels de la politique régionale.

Pour cela, il est nécessaire d'animer son déploiement jusqu'à la réalisation des actions identifiées. Cette animation ne doit pas concerner seulement le conseil régional et les différents opérateurs qu'il soutient financièrement pour assurer sur le terrain la mise en place des actions. Elle doit, sous l'impulsion de la Région, associer plus largement les parties prenantes de cette politique, dont le CESER, la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, les opérateurs principaux comme l'Observatoire Régional de l'Égalité, mais également les collectivités territoriales de Nouvelle-Aquitaine signataires de la Charte européenne sur l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, etc.

Actions inscrites dans le plan régional :

- **Animer un comité de pilotage en charge du suivi et de l'avancement du plan régional « Réaliser l'Égalité »**

Le comité de pilotage permet la validation politique du programme d'action annuel. Ses réunions sont l'occasion de présenter le bilan des actions menées.

Recourir à l'observatoire régional de l'égalité

La bonne compréhension des enjeux et des problématiques relatives à l'Égalité implique le recueil rigoureux d'un certain nombre de données et statistiques. C'est notamment le travail de l'observatoire régional de l'égalité qui recueille, analyse et diffuse des données sexuées (études, enquêtes,...), par exemple sur l'entrepreneuriat féminin. Animé par l'AROFÉ (Agence Régionale pour l'Orientación, la Formation, et l'Emploi), cet observatoire est une composante essentielle du plan d'action régional « Réaliser l'Égalité ».

Il opère de manière concertée avec d'autres acteurs, afin d'élargir son travail d'observation aux autres critères de discrimination que le genre. Des partenariats sont ainsi à construire, y compris avec des acteurs nationaux, ou des laboratoires de recherche, pour aboutir à des données statistiques couvrant tout le spectre d'intervention de la politique régionale en matière d'Égalité.

De même, l'observatoire est un outil incontournable pour les travaux d'analyse d'impact des politiques régionales en matière d'Égalité, et de mesure des effets générés par les actions financées et soutenues par le conseil régional.

Actions inscrites dans le plan régional :

➤ **Mesurer l'impact sociétal des actions menées dans le cadre du plan régional « Réaliser l'Égalité »**

Afin de mieux identifier les leviers réels et concrets en matière d'Égalité et de lutte contre les discriminations, la Région se donne pour objectif de mesurer l'impact sociétal des actions entreprises. Il s'agit d'un travail complémentaire avec celui de l'Observatoire régional dont il vient enrichir l'expertise.

➤ **Recueillir et diffuser des données sexuées au moyen d'un observatoire territorial.**

L'Observatoire de l'Égalité, animé par l'Agence Régionale Orientation Formation Emploi (AROFÉ) Nouvelle Aquitaine, propose de renforcer l'expertise et la connaissance sur les questions de la Lutte contre les Discriminations et l'Égalité. Il suit l'évolution de l'égalité femmes-hommes dans le cadre du plan régional « Réaliser l'Égalité ».

Positionner l'Égalité comme objectif opérationnel et transversal des différentes politiques sectorielles

L'efficacité de cette politique régionale est fortement liée à son intégration dans les politiques sectorielles. Aujourd'hui, les directions opérationnelles, en lien avec leurs élu.e.s référent.e.s, restent pleinement maîtresses des décisions affectant leurs dispositifs. Ces directions peuvent ne pas être suffisamment sensibilisées aux enjeux de lutte contre les discriminations qui impactent pourtant leurs champs d'action, ou ne pas savoir comment les appréhender et y répondre. Elles peuvent s'appuyer sur le service EVAS (Égalité Vie Associative et Solidarité), qui intègre en son sein des chargé.e.s de mission sur chaque antenne régionale, spécialisé.e.s sur les problématiques de lutte contre les discriminations, et fait office de centre de ressources interne sur ces enjeux.

Dans le cadre du plan régional, et pour faciliter les passerelles entre les politiques sectorielles et les politiques en faveur de l'Égalité, le service EVAS intervient dans une approche transversale entre les différentes directions. Ce positionnement est cohérent avec celui accordé à l'élue régionale déléguée à l'égalité femmes-hommes, à la lutte contre les discriminations et la solidarité, qui se situe en dialogue permanent avec ses collègues élu.e.s pour qu'il.elle.s prennent davantage en considération les enjeux relatifs à la lutte contre les discriminations. Le service EVAS est ainsi positionné en appui constant des directions sectorielles.

Dans cet objectif, le service EVAS anime un réseau de référent.e.s au sein des différents services sur les 3 sites régionaux de Bordeaux, Poitiers et Limoges, qui servent d'appui pour repérer les initiatives pertinentes, sensibiliser leurs collègues, ou imaginer de nouvelles pistes d'action. Ce réseau de référent.e.s doit être mieux reconnu et légitimé afin de pouvoir être encore plus efficace dans ses travaux.

Actions inscrites dans le plan régional :

➤ **Produire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

Conformément à la loi de 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Région présente chaque année, préalablement aux débats sur les orientations budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

➤ **Animer un réseau de référent.e.s au sein des directions de la Région Nouvelle-Aquitaine**

Un réseau de référent.e.s LCD-E est constitué au sein des services régionaux afin de déployer une démarche transversale et contribuer à l'animation et au suivi du plan d'action "Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine".

➤ **Inscrire l'objectif de lutte contre les discriminations dans un règlement d'intervention pérenne**

La Région soutient en fonctionnement et/ou en investissement les personnes morales qui participent à la lutte contre les discriminations en se montrant attentives aux questions de discriminations et en particulier en matière d'identité de genre, de handicap, d'origines et d'orientation sexuelle.

Sensibiliser la population aux enjeux d'Égalité et valoriser les actions menées

Le travail de sensibilisation aux enjeux relatifs à l'Égalité doit s'opérer auprès de la population de manière globale et sans chercher à viser spécifiquement soit les auteur.e.s des discriminations soit les populations qui en sont les victimes.

La participation aux événements régionaux, nationaux ou internationaux (journée du 8 mars, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes, tour de France de l'égalité, bilan de la mise en œuvre de la loi du 13 avril 2016 sur les parcours de sortie de la prostitution, ...) constituent des temps forts de la politique régionale, permettant de valoriser les initiatives mises en place sur l'ensemble du territoire. Il est néanmoins nécessaire d'y apporter une dimension grand public encore plus importante, pour que l'appropriation des enjeux soit facilitée, notamment auprès des personnes qui peuvent s'avérer indifférentes voire réfractaires sur ces sujets.

Actions inscrites dans le plan régional :

➤ **Animer un réseau des acteur.rice.s de la Lutte contre les discriminations et pour l'Égalité (LCD-E)**

La création d'un réseau régional des acteur.rice.s de la LCDE conditionne le développement, la diffusion et l'essaimage des actions sur tous les territoires de la région. Il s'agit d'encourager les débats, la valorisation des initiatives, l'élaboration de projets communs pour renforcer la co-construction de la politique régionale en matière de LCDE.

➤ **Informier et sensibiliser la population : participation aux événements, régionaux, nationaux ou internationaux et création d'un open agenda pour le mois de l'Égalité**

De façon numérique ou événementielle, valoriser les temps forts organisés régulièrement par la Région ou ses partenaires pour communiquer leur engagement en faveur de l'égalité et contre les discriminations, valoriser les initiatives portées par les structures du territoire et sensibiliser la population aux enjeux de l'Égalité.

Axe n°3 : Renforcer l'Égalité sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine

Le troisième axe du plan régional pour réaliser l'Égalité porte sur la mobilisation des politiques sectorielles en matière de lutte contre les discriminations. L'enjeu est ici d'intégrer les actions pour l'Égalité dans le cadre des priorités régionales, et de les adosser au plus près des dispositifs déjà existants. C'est bien aux directions sectorielles, et à travers elles, à l'ensemble des élu.e.s régionaux.ales, qu'il revient de porter cette politique, avec l'appui de la délégation à l'Égalité et du service EVAS. Si leur rôle d'aiguillon est indispensable il ne saurait être suffisant pour assurer le succès de l'ensemble de la démarche.

Développer l'emploi, au bénéfice de chacun.e

Le développement de l'emploi est l'un des quatre piliers qui fondent l'action de la Région Nouvelle-Aquitaine. Les entreprises volontaires pour travailler sur l'Égalité n'ont pas toujours les moyens de mener ces chantiers. Parmi les habitant.e.s qui créent ou reprennent une entreprise, on compte 35 % de femmes. Elles ne sont que 15.6% parmi les cadres dirigeant.e.s de la région. Le secteur des services ne compte que 40% d'hommes contre 90% dans le secteur du BTP en Nouvelle-Aquitaine. Les filles, qui représentent 55% des élèves de l'enseignement supérieur dans la région, ne sont présentes qu'à 27% dans les formations d'ingénieur et à 37% dans les IUT.

A tous les niveaux, une action volontariste de la Région peut permettre de lutter contre des effets, parfois peu visibles, de la discrimination.

Axée sur des moments-charnière de la vie de l'individu et des organisations, la politique régionale en matière d'Égalité peut permettre d'accroître la mixité de certains secteurs contribuer à l'accroissement des richesses, tant en termes de PIB (cf. p.7) que d'innovation et qualité de vie sur le territoire.

Actions inscrites dans le plan régional :

➤ **Promouvoir et appuyer l'entrepreneuriat des femmes - Plan d'Actions Régional (PAR) pour l'entrepreneuriat des femmes**

Le PAR pour l'entrepreneuriat des femmes, animé en partenariat avec l'État, la Caisse des Dépôts, BNP Paribas et la Caisse d'Épargne vise à développer la création d'entreprises par les femmes. Défini sur 3 ans (2018-2020), le PAR priorise la création et la reprise d'entreprises, l'accompagnement à l'accès aux financements, le développement des actions dans les territoires fragiles et la valorisation de l'entrepreneuriat féminin.

➤ **Etendre le double label « Égalité diversité » auprès des TPE PME de la région Nouvelle-Aquitaine**

Dans la continuité d'un accompagnement à titre expérimental de 15 TPE et PME dans la mise en œuvre d'une double labellisation « Égalité professionnelle et Diversité », la Région étend le dispositif à d'autres départements.

➤ Créer une Section d'Apprentissage Inclusive de jeunes et d'adultes en situation de handicap	En partenariat avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées, et à titre expérimental, la Région, des entreprises adaptées et ENEDIS, ont créé une section d'Apprentissage Inclusive. 12 apprenti.e.s en situation de handicap seront formés au BAC PRO MELEC : Métiers de l'électricité environnements connectés, anciennement électrotechnique.
➤ Favoriser l'intégration des femmes dans des secteurs d'activité dits masculins	Développer la mixité des métiers et favoriser l'insertion professionnelle des femmes en faisant évoluer les représentations et les résistances aux changements.
➤ Élargir et diversifier des choix d'orientation en formation et vers l'emploi	Informier/sensibiliser/ former les professionnel.l.es de l'orientation à l'égalité et dupliquer ces axes au handicap et/ou à l'origine.
➤ Ancrer durablement les différentes formes d'économie sociale et solidaire (ESS) pour le développement de l'emploi	Aider les entreprises existantes en proposant des conditions favorables au développement de nouvelles activités, garantes de la création et du maintien dans l'emploi. Ces entreprises agissent contre l'exclusion sociale en permettant aux personnes éloignées de l'emploi de se réinsérer progressivement dans la vie active.

Accompagner et former la jeunesse, dans ses aspirations de réussite et de solidarité

L'engagement auprès de la jeunesse constitue le second pilier de l'action de la Région Nouvelle-Aquitaine. Parce qu'ils représentent les forces vives du territoire, les jeunes font l'objet d'une préoccupation constante de la politique régionale. Pour qu'ils ne soient pas tenus éloignés de leurs ambitions réelles par des mécanismes de discrimination liés à l'origine sociale, au genre, à l'orientation sexuelle ou à l'état de santé, la Région s'engage fortement auprès d'eux. Portées essentiellement par trois directions sectorielles, les actions planifiées leur permettent à la fois :

- d'exprimer leur vision de l'Égalité au travers de temps forts laissant une libre place à leur expression ;
- de dépasser des difficultés liées à leur situation personnelle (santé, genre, origine sociale ou géographique, orientation sexuelle,...) afin de réaliser leurs projets et de s'y épanouir ;
- d'évoluer dans un territoire où ils peuvent se former et développer leurs projets dans les meilleures conditions.

Actions inscrites dans le plan régional :

➤ Permettre l'accès à la contraception, aux droits sexuels et à l'Égalité pour tou.te.s	Création d'un site internet d'information sur l'accès à la contraception, aux droits sexuels et à l'Égalité. Destiné aux jeunes, cet espace de ressources interactif est soutenu par la Région, l'Agence Régionale de Santé et la Direction Régionale aux
--	---

	Droits des Femmes et à l'Égalité. Il est animé par le Mouvement Français pour le Planning Familial.
➤ Soutenir des projets présentés par les lycéen.ne.s et créer un prix « Réaliser l'Égalité » récompensant les meilleurs projets	Cet appel à projet régional qui récompense des projets créés par des lycéen.ne.s sur des questions de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations.
➤ Accompagner des lycéen.ne.s sourd.e.s et malentendant.e.s	En partenariat avec le Rectorat, la Région soutient l'accompagnement de lycéen.ne.s sourd.e.s ou malentendant.e.s pour garantir l'accès à la scolarité. Ces accompagnements peuvent être matériels (achat d'équipements) ou humains (interprétariat en langue des signes).
➤ Développer le service d'aide aux devoirs	Le service d'aide aux devoirs à distance mis en place par la Région donne la possibilité à tous les lycéen.ne.s d'accéder à un soutien scolaire par téléphone et gratuitement.
➤ Soutenir les jeunes dès leur première rentrée au lycée	Le dispositif régional des aides de rentrée permet à l'ensemble des jeunes de Nouvelle-Aquitaine de bénéficier d'un soutien financier dès leur première rentrée en lycée pour l'acquisition de manuels scolaires et d'équipements professionnels.
➤ Accompagner les jeunes à préparer des concours d'entrée à sciences po « Je le peux parce que je le veux – JPPJV »	Dispositif partenarial unique qui permet à des élèves socialement ou géographiquement éloignés de Sciences-Po de bénéficier d'un accompagnement à la préparation des épreuves du concours d'entrée de Sciences-Po Bordeaux.
➤ Soutenir des structures développant des projets de lutte contre le décrochage scolaire	La Région soutient des structures développant des projets d'insertion sociale et de qualification professionnelle des élèves en situation de décrochage ou potentiellement décrocheurs.
➤ Soutenir les micro-lycées engagés dans la lutte contre le décrochage scolaire.	6 micro-lycées de Nouvelle-Aquitaine, soutenus par la Région, luttent contre le décrochage scolaire et s'adressent à des jeunes déscolarisé.e.s sans qualification.
➤ Animer la plateforme de suivi d'appui des décrocheur.euse.s scolaires	La Région anime la plateforme de suivi d'appui des décrocheurs conjointement avec le Rectorat. Les enjeux sont de mieux repérer pour mieux suivre et accompagner les jeunes en décrochage scolaire.

➤ Aider les familles des lycéen.ne.s les plus défavorisées à la restauration et à l'hébergement	Aide sociale volontariste pour répondre aux difficultés des familles tout particulièrement liées au financement des frais d'hébergement et de restauration de leurs enfants.
➤ Soutenir des projets présentés par des « Maisons des Lycéens » en matière de LCD-E	Dans le cadre du soutien aux MDL (Maisons Des Lycéens) et ALESA (Association des Lycéens, Etudiants, Stagiaires et Apprentis) les plus en difficulté, la Région appuie des projets sur la thématique de la lutte contre les discriminations.
➤ Lever les freins à la mobilité internationale pour les jeunes en situation de handicap	Le règlement d'intervention Mobilité Internationale vise la mobilité des publics jeunes en formation et hors formation. La Région entend lever les freins à la mobilité en participant aux frais supplémentaires liés au déplacement des jeunes en situation de handicap.
➤ Accompagner les jeunes à la création de projets artistiques dans le cadre du « Nouveau Festival »	Evénements portés par les jeunes et destinés aux jeunes permettant le développement de leur créativité en valorisant leurs projets et talents dans les domaines artistique, culturel, scientifique et favorisant leur épanouissement. Chaque année des projets liés à l'égalité et à la lutte contre les discriminations sont présentés.
➤ Soutenir des « Projets éducatifs jeunesse – PEJ »	Soutien aux acteurs de la communauté éducative sur des actions concourant à l'épanouissement et à la réussite éducative des élèves. L'engagement citoyen, l'esprit d'entreprendre et la lutte contre les discriminations font partie des thématiques valorisées.
➤ Lutter contre le harcèlement en milieu scolaire « dispositif Sentinelles »	Dispositif mis en place au sein des établissements scolaires pour lutter contre le harcèlement en milieu scolaire. Il s'agit de sensibiliser les élèves et les adultes sur les violences, le harcèlement et les discriminations en milieu scolaire par un système de réseau de prévention et de régulation entre pairs.
➤ Aider à la création et au maintien de missions de services civiques en faveur des personnes en situation de handicap	Soutien régional à des structures associatives qui encouragent la création et le maintien de missions, et développent des initiatives innovantes ou professionnalisantes en direction de territoires et publics spécifiques, notamment les jeunes en situation de handicap.
➤ Soutenir des initiatives des structures de jeunesse	Soutien à des projets portés par des associations ou établissement publics œuvrant en direction des jeunes. Les actions doivent s'inscrire dans les domaines suivants : arts et culture, Europe et international, sciences et multimédia, solidarité, santé, sport, engagement, création d'activités, environnement et développement soutenable ou devoir de mémoire.

Aménager le territoire, renforcer la proximité et le sentiment d'appartenance

La lutte contre les discriminations dans les relations urbain/rural, mais aussi dans la qualité d'accès aux bâtiments et infrastructures de compétence régionale, permet à tout néo-aquitain.ne.s de se sentir dans un territoire d'appartenance, qu'il reconnait et où il est reconnu.

L'accent est mis sur l'ouverture des espaces et des territoires, dans les temps d'apprentissage comme dans les temps de loisirs, notamment pour les personnes en situation de handicap, à travers l'accessibilité des lycées, l'inclusion socio-économique des habitants des territoires de fragilité ou le tourisme durable et solidaire.

Actions inscrites dans le plan régional :

- | | |
|--|---|
| <p>➤ Assurer la mise en accessibilité des lycées</p> | Conformément aux engagements formalisés par les Agendas d'accessibilité programmée (Ad'Ap) adoptés en 2015, la Région procède à la mise en accessibilité des 296 lycées néo-aquitains afin de garantir l'égal accès à la scolarité de tou.te.s les lycéen.ne.s. et améliorer les conditions de vie de l'ensemble de la communauté éducative. |
| <p>➤ Promouvoir l'inclusion socio-économique des habitant.e.s des quartiers de la « politique de la ville » de la Nouvelle-Aquitaine</p> | Accompagnement de projets susceptibles de favoriser l'inclusion socio-économique directe ou à moyen terme des personnes vivant dans un « Quartier de la politique de la ville » dont les populations sont particulièrement exposées à des discriminations. |
| <p>➤ Développer le tourisme durable et solidaire</p> | Le Schéma Régional de Développement du Tourisme et des Loisirs adopté en juin 2018 pose comme une des priorités régionales le soutien au tourisme durable et solidaire en accompagnant notamment le départ en vacances des publics les plus fragiles et en favorisant le déploiement de l'accessibilité des structures d'hébergements de tourisme social. |
| <p>➤ Déployer les Programmes opérationnels FEDER-FSE et inciter les porteurs de projet à éliminer les inégalités et combattre les discriminations</p> | Les projets soutenus via le FEDER-FSE doivent prendre en compte les principes horizontaux : l'égalité femmes-hommes, l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et le développement durable. Sur ces questions, la Région, autorité de gestion, a développé une démarche de diagnostic et d'accompagnement des porteurs de projet. |

Préserver notre environnement et notre cadre de vie, pour en faire un bien régional commun

Préserver notre environnement et notre qualité de vie, quatrième pilier de l'action régionale, passe par les ressources mobilisables sur le territoire, dans un objectif d'égalité d'accès. Parce que la culture et le sport sont deux vecteurs forts d'épanouissement, de socialisation

et d'ouverture, les directions concernées ont mis en place des objectifs concrets pour favoriser d'une part la place des femmes dans le soutien aux structures du spectacle vivant et d'autre part leur accès aux pratiques sportives.

Par ailleurs, la première Maison de l'Habitat mise en place sur le territoire national, permet de répondre aux néo-aquitain.ne.s, en toute neutralité et selon des principes affichés de non-discrimination, à leurs questions et projets en matière d'habitat.

Actions inscrites dans le plan régional :

➤ **Mettre en œuvre dans le champ des Arts et de la Culture une mesure d'équité en faveur de l'Égalité Femmes-Hommes**

Dans le soutien aux structures du spectacle vivant, la Région prévoit de corriger l'inégalité de traitement envers les femmes artistes dans le champ professionnel des Arts et de la Culture. L'enjeu est aussi de sensibiliser les bénéficiaires et par effet ricochet l'ensemble de la profession à cette inégalité.

➤ **Déployer le plan régional sport au féminin**

Un plan régional pour développer la culture de la pratique d'activités physiques et sportives chez le public féminin, favoriser la communication et la médiatisation des pratiques sportives féminines, accompagner la féminisation des instances dirigeantes fédérales déconcentrées et accompagner les sportives de haut niveau dans la construction de leur projet professionnel et sportif.

➤ **Mettre en place le réseau des « Maisons de l'Habitat » en Nouvelle Aquitaine**

Les Maisons de l'Habitat sont des lieux publics qui apportent gratuitement à tous les publics une information neutre sur toute question « habitat et logement ». Elles ont vocation à accueillir et accompagner tout public sans discrimination.

Les fiches actions

AXE 1

Viser l'exemplarité de l'institution régionale

Intitulé de l'action

Élaborer le « guide d'information à destination du personnel de la Région Nouvelle-Aquitaine »

Description de l'action et justification

Élaboration d'un guide à destination du personnel de la collectivité. Celui-ci comprend des fiches techniques sur différents thèmes présentant les dispositifs existants de façon plus égalitaire entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité (temps partiel, congé parental, etc.) ainsi que les conséquences de leurs choix professionnels.

Ce guide permettra aux agent.e.s d'être informé.e.s avec plus de clarté à propos de certains sujets touchant leur vie professionnelle. Une meilleure information sur les droits et avantages dont elle.il.s disposent pourra permettre de favoriser, entre autre, la prise de temps partiel ou de congé parental de manière plus égalitaire entre les femmes et les hommes.



Modalités de mise en œuvre

Le guide d'information est composé de fiches techniques. Elles concernent le temps partiel, le congé parental, le télétravail, le compte épargne temps, le don de jour, le temps complet et les pauses, l'aménagement du temps de travail et les heures supplémentaires notamment.

Disponible sur l'intranet régional, le guide sera à destination de tout le personnel de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Publics ciblés

Le personnel régional.

Impacts attendus

- meilleure sensibilisation du personnel.
- faire connaître à l'ensemble des agent.e.s, les modalités d'accès à leurs droits.
- accroître le recours des hommes au temps partiel ou au congé parental, par exemple.

Budget et moyens

Moyens humains.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Production de statistiques annuelles femmes/hommes travaillant à temps partiel, bénéficiant de congés parentaux, etc.
- L'évolution du nombre d'hommes dans ces catégories pourrait être un indicateur de l'impact positif du guide, et d'une plus grande connaissance des agent.e.s de leurs droits.

Partenaires

Le service Accueil-RH est en charge de la rédaction et de la mise à jour de ces fiches. L'unité projet de la Sous-Direction Ressource Partagée est en support.

Calendrier : Une fois le guide en ligne sa mise à jour sera régulière, au fil des modifications à apporter.

Direction pilote : Ressources Humaines

Points de vigilance

Afin d'accompagner les éventuelles évolutions de réglementation, la mise à jour des fiches techniques est nécessaire.

Charte européenne Égalité

Art.11 : Le rôle de l'employeur

Intitulé de l'action

Poursuivre le dispositif de télétravail

Description de l'action et justification

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information et dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans le bureau habituellement occupé par l'agent.e. est effectué ailleurs de façon régulière. Il est possible de télé-travailler pour le personnel de la Région Nouvelle-Aquitaine, sous réserve de répondre aux critères de sélection (critères de priorisation, motivation, avis de la hiérarchie, conditions techniques). L'accès au télétravail est aussi prescrit pour raisons médicales, par le biais d'une fiche médicale d'aptitude réalisée par le médecin de prévention.

La poursuite du dispositif de télétravail fait partie des actions mises en œuvre pour lutter contre les inégalités femmes/hommes, en permettant principalement une meilleure conciliation entre le temps professionnel et la vie personnelle de l'agent.e.

Ce dispositif existe depuis 2014, et fait depuis l'objet d'un déploiement progressif jusqu'à atteindre le nombre de 260 télétravailleur.euse.s à l'horizon 2020.

L'élargissement des conditions d'accès au télétravail et la mise en place du télétravail occasionnel pour les encadrant.e.s (quota de 1 jour maximum par mois) fait du télétravail le dispositif clé en matière de conciliation vie personnelle et professionnelle.



Modalités de mise en œuvre

A compter de septembre 2018, il est possible d'intégrer le dispositif tout au long de l'année. Pour pouvoir télé-travailler, l'agent.e. remplit un dossier de candidature où l'avis de son N+1 et N+2 est mentionné. Les candidat.e.s retenu.e.s ont alors la possibilité de télé-travailler depuis leur domicile ou depuis un tiers-lieu.

Mise en place d'un comité de pilotage composé des Directions des Systèmes d'Information, des Ressources Humaines et des Affaires Juridiques ainsi que des Organisations Syndicales. Ce comité prend connaissance du bilan et propose d'éventuels ajustements du dispositif.

Publics ciblés

Les agent.e.s du siège des trois sites (Bordeaux, Limoges, Poitiers) qui répondent aux critères de sélection.

Budget et moyens

- 1500 € par télétravailleur.euse.s (= matériel informatique et téléphonique).
- Coût supplémentaire à prévoir pour les télétravailleur.euse.s travaillant depuis un tiers-lieu (adhésion au tiers lieu et forfait pour l'utilisation des locaux).

Calendrier

- Déploiement du dispositif existant depuis 2014.
- Mise en place d'une nouvelle charte du télétravail au 1^{er} septembre 2018 ; il est possible pour les agent.e.s de faire des demandes de télétravail tout au long de l'année.
- Bilan en fin d'année.

Partenaires :

- Les tiers-lieux de la région : ce sont des « espaces physiques ou virtuels de rencontres entre personnes et compétences variées qui n'ont pas forcément vocation à se croiser. »
- Les organisations syndicales.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Dans le bilan annuel :

- nombre de télétravailleur.euse.s ayant postulé,
- nombre de demandes acceptées/refusées,
- nombre de kilomètres/heures/CO2 économisés.

Direction pilote : Ressources Humaines

Directions associées :

- Sous-Direction Ressource Partagée : mise en œuvre et suivi du dispositif (appel à candidature, instruction des dossiers, sélection, suivi des télétravailleur.euse.s), et lien entre les télétravailleur.euse.s)
- Direction des Systèmes d'Information : (fourniture du matériel informatique et téléphonique).

Charte européenne Egalité : Art.11 : Le rôle de l'employeur

Intitulé de l'action

Recourir au CV anonyme pour les recrutements externes

Description de l'action et justification

Un Curriculum Vitae (CV) anonyme est un CV exempt de toute information susceptible d'identifier le/la candidat.e. N'apparaît donc pas le nom/prénom, l'âge, le sexe, la nationalité, l'adresse, et la photographie du/de la candidat.e. De plus, la lettre de motivation ne présente pas de données genrées.

Les candidatures sont donc anonymes, sans prise en compte d'éléments subjectifs concernant la personne. Le choix des candidat.e.s retenu.e.s pour l'entretien ne peut donc être impacté par leur sexe, leur origine, âge, etc.

Le but de cette démarche est de se concentrer uniquement sur les compétences professionnelles du/de la candidat.e, sans avoir connaissance des données personnelles le/la concernant.

La Région Aquitaine a été la première collectivité à avoir mis en place ce dispositif en 2008. L'expérimentation du CV anonyme a permis de tirer un bilan positif (augmentation du nombre de candidatures du fait de la non censure des candidat.e.s, approche différente du CV par le/la recruteur.se, importance donnée à la formation et aux expériences).

Le recours à ce dispositif par la Région Nouvelle-Aquitaine témoigne de la volonté de la collectivité de lutter contre les discriminations à l'embauche, et plus particulièrement contre les discriminations de genre, d'origine, concernant le handicap, et la situation professionnelle de l'individu.



Modalités de mise en œuvre

La Région Nouvelle-Aquitaine va faire appel à un prestataire extérieur qui sera chargé de recevoir toutes les candidatures concernant les offres de postes publiées, afin de les anonymiser. Ces candidatures anonymes seront par la suite transmises au service emploi siège qui pourra alors procéder au recrutement.

Publics ciblés

Toute personne postulant auprès de la Région Nouvelle-Aquitaine

Impacts attendus

- Permettre un accès à l'entretien de recrutement égalitaire basé sur les compétences et l'expérience de l'individu.
- Augmenter des candidatures.
- Construire une approche différente des recruteur.euse.s (les critères pris en compte tendent à être plus objectifs).
- Recruter des profils diversifiés (pas de discrimination liée à l'âge, l'origine, le sexe).

Budget et moyens

2010 : l'anonymisation = 28 000 € (7 € HT par candidature).

Points de vigilance

Cette procédure peut ralentir le processus de recrutement (recours à un prestataire extérieur, et temps d'adaptation nécessaire pour les recruteur.euse.s afin de s'adapter à la lecture des CV).

Direction pilote : Ressources Humaines.

Sous-direction associée : Emploi et Compétence (Service Emploi Siège).

Calendrier

- 1^{er} semestre 2018 : élaboration d'un nouveau cahier des charges et sélection d'un prestataire extérieur chargé. d'anonymiser les CV.
- Mise en place effective à partir de septembre 2018.
- Bilan en 2019.

Charte européenne Égalité

Art.11 : Le rôle de l'employeur

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles

Intitulé de l'action

Aller vers l'usage de l'écriture inclusive à la Direction des Ressources Humaines

Description de l'action et justification

Afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les agent.e.s de la Région Nouvelle-Aquitaine, il convient de mettre en œuvre une communication appropriée passant notamment par l'écriture inclusive.

Le protocole d'accord du 2 juillet 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes indique notamment que les communications internes ou externes de la collectivité doivent faire l'objet d'une communication appropriée afin de ne pas véhiculer de stéréotypes de sexe. Il s'agit de porter une attention soutenue à tous les moyens de communication qu'utilise la Région Nouvelle-Aquitaine : textes officiels, documents administratifs, discours, affiches, site web etc.

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a publié en 2015 un guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, mettant en avant plusieurs recommandations. Une attention toute particulière est portée quant aux noms de métiers, titres, grades, fonctions, afin qu'ils soient accordés au genre. Les énumérations, se font par ordre alphabétique, et il doit être d'usage d'utiliser le masculin et le féminin dans les messages.

Les expressions sexistes telles que « nom de jeune fille », « mademoiselle » sont bannies.



Modalités de mise en œuvre

Cette action est un engagement de la Direction des Ressources Humaines à faire appliquer une communication sans stéréotype de sexe. Cela passe par une information à tous les services de cet engagement.

Plus largement l'écriture inclusive a vocation à s'appliquer à tous les documents administratifs de la collectivité, les textes officiels, le site internet, l'intranet etc.

Publics ciblés

Les agent.e.s de la collectivité, ainsi que les habitant.e.s de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Impacts attendus

- Sensibiliser l'ensemble des agent.e.s à une communication sans stéréotype de sexe afin de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Calendrier :

Systématisation à partir de septembre 2018.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Veiller à la bonne utilisation de l'écriture inclusive et à une communication de la Région sans stéréotype de sexe

Direction pilote : Ressources Humaines

Charte européenne Egalité :

Art.11 : Le rôle de l'employeur

Art 6 : Contrer les stéréotypes

Points de vigilance

Il faut, pour la Direction des Ressources Humaines bien expliquer aux agent.e.s ce qu'est l'écriture inclusive, et veiller à ce que cette nouvelle communication n'alourdisse pas les textes.

Intitulé de l'action

Mettre en œuvre un plan de formation à destination des manager.euse.s :
l'université du management

Description de l'action et justification

Après l'école du management créée par la Région Aquitaine en 2015, la Région Nouvelle-Aquitaine a créé l'Université Du Management pour mieux accompagner les manager.euse.s dans leurs fonctions et leur donner les outils leur permettant d'acquérir les fondamentaux du management. L'objectif de ce parcours professionnel est de conduire les manager.euse.s à prendre davantage de responsabilités dans les meilleures conditions.

Un parcours complet en deux versants a été mis en place :

- un pour les encadrant.e.s stratégiques et opérationnel.le.s du siège
- un pour les encadrant.e.s de proximité du siège et des lycées.

Cette formation vise à mieux accompagner les managers dans leurs fonctions. Son recrutement est paritaire afin de favoriser l'égalité professionnelle. L'objectif est que les élèves puissent monter en compétences afin d'occuper des postes à responsabilités.



Modalités de mise en œuvre

La première promotion de la Nouvelle-Aquitaine (promotion Simone Veil) a été installée en janvier 2018.

Publics ciblés

Manager.euse.s de la Région Nouvelle-Aquitaine

Impacts attendus

- Donner aux manager.euse.s les outils nécessaires pour acquérir les fondamentaux du management.
- Le recrutement des manager.euse.s participant à ce plan de formation étant paritaire, on cherche à atteindre la parité dans les emplois fonctionnels, afin d'atteindre une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Calendrier

2018 : promotion Simone Veil en cours de formation.

Direction pilote : Ressources Humaines

Service associé : Le service GPEEC, formation et accompagnements individuels suivi du dispositif

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Questionnaires d'évaluation du dispositif sur la variété des modules, intervenant.e.s de qualité et montée en compétences des élèves.
- Identification de pistes d'améliorations (meilleure conciliation entre temps de travail quotidien et la formation, lien entre la théorie et la pratique en gestion de projet, et étalement de la formation sur une durée plus longue).
- Un bilan sur l'évolution de carrière des élèves formés en Aquitaine a permis de mettre en avant une évolution de carrière significative pour les manager.euse.s stratégiques et opérationnel.le.s. Concernant les manager.euse.s de proximité des sièges, plusieurs élèves sont devenus chef.fe.s de service, et concernant les manager.euse.s de proximité des lycées il n'y a pas eu d'évolution de carrière du fait de fonctions bloquées dans le cadre d'emploi concerné (technicien.ne). Un nouveau bilan sera effectué à la fin de la promotion de 2018.

Charte européenne Égalité : Art.11 : Le rôle de l'employeur

Intitulé de l'action

Mettre en œuvre le nouveau règlement du temps de travail

Description de l'action et justification

Afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie personnelle et professionnelle, le nouveau règlement du temps de travail, effectif au 1er janvier 2019 au siège, a pour objet de fixer le cadre des droits et obligations de chacun.e en termes de temps de travail ; et de promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre tous les agent.e.s au sein de la Région.

Il s'agit de « rompre avec le cliché selon lequel notre temps de présence au travail et une disponibilité sans aucune limite sont un indicateur de notre engagement et de notre valeur professionnelle ». Pour cela, un certain nombre de droits et obligations sont énumérés.

On notera tout particulièrement le droit à la déconnexion, « en dehors des horaires de travail et dans tous les cas à partir de 20h et jusqu'à 7h30 en semaine, le week-end ou pendant une période de congés du destinataire, les courriels et SMS sont présumés ne pas être lus et les appels téléphoniques, ne pas faire l'objet d'une réponse ».

Les heures de réunion sont désormais encadrées, et ne doivent pas débuter avant 9h et après 17h.

Concernant la visio-conférence, il est précisé qu'elle doit être anticipée pour toute réunion associant des agent.e.s de plusieurs sites et systématisée afin d'éviter la perte de temps et d'énergie liée à un déplacement.

Modalités de mise en œuvre

Le règlement prend effet au 1^{er} janvier 2019.



Publics ciblés

Le personnel régional

Direction pilote : Ressources Humaines

Service associé : Temps de travail (élaboration du nouveau règlement du temps de travail).

Calendrier

Application au 1^{er} janvier 2019.

Impacts attendus

- Une meilleure connaissance par les agent.e.s de leurs droits et obligations.
- Une meilleure conciliation entre la vie personnelle et professionnelle de l'agent.e.

Charte européenne Egalité : Art.11 : Le rôle de l'employeur

Intitulé de l'action

Déployer la politique Emploi et Handicap

Description de l'action et justification

La Région, en tant qu'employeur public (≥ 20 ETP) est assujettie à l'obligation d'emploi de travailleur.se.s handicapé.e.s (art. L 5212-1 et suivants du Code du travail).

Le taux d'emploi des travailleur.se.s handicapé.e.s doit atteindre au minimum 6% de l'effectif total des agent.e.s rémunéré.e.s au 1er janvier de l'année écoulée.

La Région mène une politique de recrutement et de maintien dans l'emploi, favorisant l'accueil dans les meilleures conditions possibles d'agent.e.s en situation de handicap ou de restriction d'aptitude.



Modalités de mise en œuvre

A) Création en 2017, au sein de la DRH, du service « Maintien dans l'emploi et handicap » au bénéfice des agent.e.s régionaux.ales (6 personnes réparties sur les 3 sites).

Les missions du service :

- accompagner individuellement les agent.e.s présentant des restrictions médicales à leur poste de travail et/ou reconnu.e.s en qualité de travailleurs handicapés ;
- chercher à faciliter le maintien à l'emploi des agent.e.s en situation de handicap et de restriction d'aptitude ;
- étudier et adapter l'environnement de travail à la personne ;
- piloter des projets de maintien dans l'emploi et le dispositif d'aides en matière de handicap via le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

B) Des prestations sociales ouvertes au personnel régional :

- allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans sur des dépenses liées aux soins, à la scolarité et à la garde d'un enfant handicapé ;
- participation aux frais de séjour en centres de vacances spécialisés pour handicapés ;
- participation à des dépenses pour une aide-ménagère pour raison de santé, bonifiée pour les agent.e.s bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et des Travailleurs Handicapés (BOETH).

Publics ciblés

Le personnel régional

Partenaires

Médecins de prévention, conseillers en maintien dans l'emploi, assistants sociaux, FIPHFP.

Impacts attendus

- Amélioration des conditions de travail et maintien dans l'emploi des agents handicapés.
- Réduction de la pénibilité et de l'absentéisme.
- Respect des obligations d'emploi de travailleur.se.s handicapé.e.s (art. L 5212-1 et suivants du code du travail)

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Taux d'obligation d'emploi. En 2018 le taux d'obligation d'emploi de la Région Nouvelle-Aquitaine est de 8,22%.
- Nombre d'aménagements de poste / d'accompagnements / d'aménagements des conditions de travail (horaires, télétravail ...).

Calendrier : action permanente

Direction pilote : Ressources Humaines

Charte européenne Egalité

Art.11 : Le rôle de l'employeur

Art.10 : Discriminations multiples ou obstacles

Intitulé de l'action
Former le personnel régional

Description de l'action et justification

La formation du personnel régional en faveur de la lutte contre les discriminations et pour l'Égalité constitue un enjeu fort. En effet, la formation, vecteur de développement de connaissances et compétences communes sur l'égalité et la lutte contre les discriminations contribue à diffuser les principes LCD-E dans l'ensemble des politiques régionales.

Modalités de mise en œuvre

Des sessions sont organisées auprès de l'équipe d'animation du plan d'action et des référent.e.s LCD-E. Un parcours de formation (6 journées) est mis en place, basé sur un socle commun de connaissances autour de la lutte contre les discriminations et est ensuite affiné selon les domaines d'intervention de la Région. Il convient également de renforcer les compétences relatives aux discriminations liées à l'origine et à l'orientation sexuelle.

Inscrire les parcours de formation au plan de formation de la collectivité

Publics ciblés

Les services régionaux : Égalité – Vie Associative-Solidarité (EVAS) + des référent.e.s LCD-E.

Impacts attendus

- Implication du personnel régional dans la politique régionale ;
- cohésion dans le réseau interne « égalité » ;
- consolidation des compétences méthodologiques de l'équipe EVAS sur l'animation du plan d'action.

Calendrier

Début 2018 : formation des agent.e.s

Charte européenne Égalité

Art. 6 : Contrer les stéréotypes

Art. 11 : Le rôle de l'employeur

Partenaires

Prestataire extérieur

Budget et moyens

Coût de la prestation de formation-accompagnement = 44 820 € TTC, soit :

- 34 020 € Pôle Education-Citoyenneté / Direction Sport-Vie Associative-Égalité ;
- 10 800 € Pôle Ressources / Direction Ressources Humaines.

Direction pilote : Sport-Vie associative-Égalité.

Direction associée : Ressources Humaines

Intitulé de l'action

Déployer la communication interne ; vecteur de diffusion de la politique de Lutte Contre les Discriminations et l'Égalité (LCD-E)

Description de l'action et justification

Développer une stratégie interne d'information et de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations et l'Égalité. Diffusion d'une culture commune autour des questions relatives à la LCD-E.

Les principaux objectifs sont :

- informer de la politique menée par la Région en matière de LCD-E ;
- susciter l'appropriation de cette politique par les agent.e.s pour une mise en œuvre dans toutes les politiques sectorielles permettant de faire émerger des initiatives ;
- donner des ressources et faciliter la mise en œuvre de la stratégie régionale LCD-E ;
- valoriser les actions réalisées par les Directions et services ;
- favoriser la diffusion d'une culture commune ;
- développer les savoirs, savoirs être et savoirs faire (casser les stéréotypes, travailler sur les mécanismes de discriminations) ;
- générer de la cohésion autour d'un projet commun.

Modalités de mise en œuvre

- Mise à disposition d'informations sur le volet LCD-E et la politique régionale (création d'un espace thématique sur l'intranet So'Co, communication autour de temps forts) ;
- communication via la lettre d'information interne ;
- organisation d'actions de sensibilisation.

Publics ciblés

Le personnel régional. Une attention particulière auprès des référent.e.s LCD-E.

Impacts attendus

- Connaissance de la politique LCD-E par les agents.
- Appropriation par les agents des questions relatives à la LCD-E.
- Diffusion des principes de la LCD-E dans les politiques sectorielles.

Budget et moyens

Temps Service Communication interne
 Temps service EVAS (0.1 ETP)

Calendrier :

- 2017 : création d'un espace ressource intranet
- Durée du plan d'action : actualisation et animation de l'espace thématique sur intranet
- Régulièrement : articles dans la lettre d'information interne
- 2019 : Création d'un cycle de mini-conférences en ligne sur LCD-E

Partenaires

Service Communication interne

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Fréquentation de l'espace thématique « Réaliser l'Égalité » sur intranet So'Co
- Nombre de publications dans la lettre interne ; sur les intranets

Direction pilote

Sport-Vie associative-Égalité (DSVAE)

Direction associée

Unité Communication interne

Charte européenne Égalité

Art. 6 : Contrer les stéréotypes

Intitulé de l'action

Déployer le plan de communication externe « Égalité »

Description de l'action et justification

Le plan de communication régional « Égalité » s'attache à valoriser en externe les réalisations régionales ou soutenues par la Région en faveur de LCD-E.

La Région vise une communication exemplaire, exempte de stéréotypes de genre et accessible à tous.te.s.

La communication régionale se doit également de respecter les obligations réglementaires en matière d'accessibilité qui incombent à tous les services de communication publique.



Modalités de mise en œuvre

- Création d'une **identité visuelle** dédiée pour que la démarche régionale en faveur de l'Égalité et contre les discriminations soit facilement reconnaissable et identifiable.
- Création d'un **kit com événementiel « Égalité »** (affiches, flyers, badges, écrans dynamiques) diffusé sur une trentaine d'événements majeurs organisés ou soutenus par la Région afin de valoriser la politique LCD-E de manière transversale sur l'ensemble des domaines de compétence de la Région (ex. Salon du lycéen et de l'étudiant, Salon de l'agriculture, Fête du vin, Nouveau Festival, Grand Pavois, Fête de l'Innovation).
- Création d'une **page web** dédiée sur le site internet nouvelle-aquitaine.fr (présentation de la politique régionale en matière d'Égalité ; présentation des temps forts) : <http://realiserlegalite.fr>
- Élaboration d'un **plan d'actions spécifique pour promouvoir les temps forts régionaux** : Mois de l'Égalité & Journée du 8 mars (journal régional, plan média, conférence de presse, réseaux sociaux, agenda web dynamique, kits de communication numérique et papier, affiches, flyers, goodies).
- Elaboration d'une **charte pour une communication inclusive et sans stéréotype** dans le cadre d'une démarche interne participative.

Publics ciblés

Agents de la Région, grand public, partenaires, acteur.rice.s du territoire, autres collectivités, universités, etc.

Budget et moyens

15 000 € (Mois de l'Égalité).

Calendrier

- Définition d'un plan de communication « Égalité » à partir de 2018 (révisé annuellement) et pour la durée du plan d'action.
- Fin 2018 : atelier « communication inclusive »
- 1^{er} trimestre 2019 : adoption de la charte vers une communication inclusive et sans stéréotype.
- 2019 : diffusion de la charte auprès du personnel régional.

Charte européenne Egalité :

Art. 4 : L'engagement public pour l'égalité

Art. 6 : Contrer les stéréotypes

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre annuel d'actualisations de la page « Réaliser l'Égalité » sur le site web régional par le service dédié (EVAS).
- Fréquentation de la page « Réaliser l'Égalité » sur le site web régional.
- Bilan de campagne digitale (activité sur les réseaux sociaux).
- Retombées presse.

Impacts attendus

- Étendre la connaissance de la politique régionale en faveur de l'Égalité et contre les discriminations.
- Faire reculer les stéréotypes dans la communication publique.
- Toucher de nouveaux publics.

Direction pilote : Communication.

Direction associée :

Sport – Vie associative – Solidarité

Axe 2

Travailler l'Égalité par la coopération et l'innovation

Intitulé de l'action

Animer un comité de pilotage en charge du suivi et de l'avancement du plan régional « Réaliser l'Égalité »

Description de l'action et justification

Le plan d'action ayant un caractère transversal, il ne peut être piloté que par un comité regroupant l'ensemble des partenaires internes et externe à la collectivité.

Les membres du comité de pilotage sont les élu.e.s, les représentant.e.s de la direction des Ressources Humaines, de la Communication, des directions sectorielles en fonction de l'actualité, les membres du CESER, la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE), les acteur.rice.s du territoire impliqué.e.s sur les thématiques, des scientifiques, l'Observatoire de l'Égalité,...

L'action vise à installer, animer le comité de pilotage et assurer la bonne mise en œuvre du plan d'actions, son évaluation, et ses ajustements.

Il doit :

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

Modalités de mise en œuvre

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an.

Publics ciblés

L'ensemble des bénéficiaires des fiches-action du plan d'actions, dont les services de la Région et leurs partenaires.

Impacts attendus

Coopérer de façon étroite avec les partenaires.

Budget et moyens

Pilotage interne : pas de besoins financiers spécifiques

Calendrier : Depuis 2017 et pour la durée du plan.

Partenaires

La Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE), les membres du CESER, les acteur.rice.s du territoire impliqué.e.s sur les thématiques, des scientifiques, l'Observatoire de l'Égalité ...

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Nombre de réunions du comité, nombre de membres présents.

Direction pilote

Sport - Vie Associative - Solidarité

Directions associées

Direction des Ressources humaines, de la Communication, des politiques sectorielles en fonction de l'actualité

Charte européenne Égalité

Art. 5 : Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'Égalité

Intitulé de l'action

Mesurer l'impact sociétal des actions menées dans le cadre du plan régional
« Réaliser l'Égalité »

Description de l'action et justification

Afin de mieux identifier les leviers réels et concrets en matière d'Égalité et de lutte contre les discriminations des actions portées par le conseil régional Nouvelle-Aquitaine, la Région financera une étude visant à mesurer l'impact sociétal de ces actions. Cette mesure aura pour objectif de :

- identifier la contribution des actions financées, en matière de changement des pratiques et des représentations au sein de l'administration du conseil régional ;
- identifier la contribution des actions financées sur le changement des pratiques et des représentations au sein de la population de Nouvelle-Aquitaine ;
- évaluer l'incidence globale de cette politique sur la baisse d'actes de discrimination, sur l'émergence d'initiatives visant à lutter contre les discriminations et favorisant le lien social.

Cette mesure doit permettre de mieux comprendre le rôle exact de la politique régionale, et ses effets réels au-delà du contexte national et des facteurs externes à sa propre action.

Ce travail est complémentaire du travail de collecte et d'analyse statistique opéré par l'observatoire régional de l'Égalité, et vient enrichir son expertise.



Modalités de mise en œuvre

- L'intégration de cette mission pourrait s'inscrire dans le cadre de la convention avec l'observatoire régional de l'Égalité (au sein de l'AROFÉ).
- Cette étude pourrait être projetée sous la forme d'un contrat CIFRE pour la réalisation d'une thèse de doctorat au sein de l'AROFÉ ou d'un autre organisme portant sur ce thème.
- Le doctorant pourrait opérer sous l'autorité professionnelle de l'AROFÉ et l'autorité scientifique d'un ou de plusieurs laboratoires universitaires en économie, situés sur le territoire régional (GrethA à l'université de Bordeaux, CRIEF à Poitiers,...), et/ou en sociologie ou sciences de gestion, idéalement dans une perspective pluridisciplinaire.
- Un comité de pilotage scientifique, regroupant également des acteurs de la Région et de l'État, permet au doctorant de bénéficier d'une supervision institutionnelle et scientifique de son travail.
- Au-delà de la thèse finale, le/la doctorant.e (et le cas échéant l'AROFÉ) sera invité.e à remettre différents livrables à un rythme semestriel et annuel : grille méthodologique de mesure de l'impact, rapports d'évaluation sur les actions menées, rapport sur l'évolution de l'impact d'une même action à des temporalités différentes, analyse comparée des actions menées, etc.

Fiche 2.2.1 (suite)

Publics ciblés

Partenaires institutionnel.le.s, associations, et bénéficiaires des actions soutenues par la politique régionale,

Impacts attendus

- Apporter des éléments quantitatifs et qualitatifs permettant d'apprécier les actions pertinentes et celles qui le sont moins, dans l'ensemble des initiatives menées ou soutenues par la Région Nouvelle-Aquitaine
- Infléchir les actions et le soutien régional.
- Aider à la prise de décision des élus en matière de politiques d'Égalité et de lutte contre les discriminations.
- Disposer d'éléments permettant de valoriser les actions menées (communication) ou de les améliorer (changement).

Budget et moyens

A définir courant 2019. La Région étudiera des dispositifs de financement de projets de recherche collaboratifs public/privé, ainsi que d'autres soutiens publics ou privés, dont pourrait bénéficier le projet quel qu'en soit le porteur.

Calendrier : A définir courant 2019

Points de vigilance

- Construire un cadre de collaboration et un périmètre de la mesure d'impact avec des partenaires
- Constituer un comité de pilotage scientifique de cette étude en lien avec les laboratoires et autres partenaires.
- Travailler en étroite collaboration avec le service de la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) ainsi qu'avec l'ensemble de ses Délégations Départementales.
- Partager les résultats avec les élu.e.s, les services et les structures pour qu'ils puissent s'en saisir et améliorer les actions.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

A définir courant 2019

Partenaires

Les partenaires recensés ci-dessous sont à ce stade, des partenaires potentiels :

- Agence Régionale pour l'OrientatIon, la Formation et l'Emploi (AROFE) Nouvelle Aquitaine en tant que porteuse du projet.
- Les services de la Région.
- Direction Régionale Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE).
- Partenaires institutionnel.le.s.
- Réseau associatif.
- Chaire Crisalidh sur l'innovation sociale de l'Université de Bordeaux.
- Maison des Sciences de l'Homme et de la Société de l'Université de Poitiers.

Direction pilote : Sport-Vie Associative-Égalité.

Direction associée : Inspection Générale des Services (IGS).

Charte européenne Égalité

Art. 9 : Analyse sexuée

Intitulé de l'action

Recueillir et diffuser des données sexuées au moyen d'un observatoire territorial

Description de l'action et justification

Afin de renforcer l'expertise et la connaissance sur les questions d'Égalité et de lutte contre les discriminations, les missions de l'Observatoire de l'Égalité confiées à l'AROFÉ (Agence Régionale pour l'Orientation, la Formation et l'Emploi Nouvelle-Aquitaine) dans son domaine de compétence (emploi, formation) sont les suivantes :

- Collecter et diffuser des données quantitatives genrées (études nationales/territoriales) sous forme de tableaux de bord, d'infographies, données dynamiques en lignes ;
- effectuer un suivi statistique et une veille informationnelle afin de constituer un centre de ressources partagées sur le territoire permettant des comparaisons avec le niveau national ;
- produire, des analyses qualitatives genrées des politiques régionales à partir de ces données ;
- recueillir et traiter les études en lien avec la thématique du genre ;

Accompagner des acteur.rice.s à fournir des données genrées (mise en place d'indicateurs, collecte...).

Ces statistiques sont mobilisées pour assurer un suivi de l'évolution de l'égalité femme/homme dans le cadre du plan régional.



rofz

Modalités de mise en œuvre

- Partenariat avec l'Observatoire de l'Égalité porté par l'AROFÉ – Agence Régionale pour l'Orientation, la Formation et l'Emploi Nouvelle-Aquitaine
- Participation de l'observatoire régional au comité de pilotage « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine » ;
- rédaction d'une synthèse annuelle communicante diffusée en interne et à l'externe ;
- communication et appropriation via des séances de professionnalisation, des éléments d'études produits ;
- collecte et mutualisation des éléments de bilan et de diagnostic sur la lutte contre les discriminations genrées, produits et disponibles auprès des services de la Région ;
- appui technique dans l'utilisation et l'intégration d'indicateurs genrés auprès des services de la Région ;
- création et diffusion sur le site internet de l'AROFÉ d'un espace dédié à l'observatoire de l'égalité ;
- lancement d'enquête auprès des partenaires en fonction des demandes et des projets initiés dans le cadre du plan régional.

Fiche 2.2.2 (suite)

Impacts attendus

- Apporter des éléments quantitatifs et qualitatifs en faveur de l'Égalité, à même d'infléchir les politiques régionales en matière de pratiques sportives, de choix d'orientation, de filières de formation pour les stagiaires demandeurs d'emploi, par exemple.
- Professionnaliser les opérateurs de la région chargés de mettre en œuvre ces politiques.
- Identifier les actions ayant un impact direct et indirect sur la lutte contre les discriminations et l'Égalité.

Publics ciblés

Partenaires institutionnels, associations....

Calendrier

- Participation de l'observatoire au comité de pilotage « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine » pendant la durée du plan d'action.
- Production d'analyses sexuées, lancement d'enquêtes pendant la durée du plan d'actions

Budget et moyens

0,25 ETP par an pris en charge par l'AROFÉ.

Points de vigilance

- Accompagner les territoires, les partenaires institutionnel.le.s et associatif.ve.s à produire des données genrées dans leurs domaines d'actions.
- Travailler en étroite collaboration avec le service de la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) ainsi qu'avec l'ensemble des Délégations Départementales.
- Actualiser les informations et s'assurer de la mise en ligne de toutes les ressources.

Partenaires

- Agence Régionale Orientation Formation Emploi (AROFÉ) Nouvelle-Aquitaine
- Les services de la Région
- Direction régionale Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE)
- Partenaires institutionnels
- Réseau associatif

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Nombre et qualité des études réalisées, et des enquêtes produites.

Direction pilote

Sport-Vie Associative-Egalité.

Charte européenne Égalité

Art. 9 : Analyse sexuée

Intitulé de l'action

Produire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Description de l'action et justification

L'article 61 de la loi du 04 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales de présenter chaque année, préalablement aux débats sur les orientations budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

La production de ce rapport s'inscrit dans une production législative cohérente, qu'il faut appréhender dans son ensemble. Il vise à la fois à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité femmes-hommes.

Modalités de mise en œuvre

Il s'agit de la production annuelle d'un rapport en deux volets :

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



Publics ciblés

Les élu.e.s
 Le personnel de la collectivité
 Les citoyen.ne.s

Budget et moyens

Recrutement d'un.e apprenti.e au service des Ressources Humaines pour assurer cette mission, en lien avec un.e chargé.e de mission du service Égalité, Vie associative, Solidarité (EVAS).

Calendrier

Un rapport est présenté tous les ans en séance plénière lors des orientations budgétaires (le premier rapport a été présenté en séance plénière d'octobre 2017).

Charte européenne Égalité

Art.11 : Le rôle de l'employeur
 Art. 8 : Engagement général

Impacts attendus

- Sensibiliser à grande échelle et diffuser une culture de l'Égalité et de lutte contre les discriminations au sein de l'Institution.
- Construire une meilleure implication de toutes les parties prenantes.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Dresser un état des lieux de la situation en matière d'égalité des femmes et des hommes au sein de la collectivité, permettant de mesurer et de comprendre les écarts.
- Proposer des mesures de correction de ces écarts en définissant des objectifs de progrès et des actions à mener à moyen et long terme (plan d'actions interne).
- Mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation.

Direction pilote : Ressources Humaines

Directions associées

Sport- Vie Associative - Solidarité.
 Les différentes directions sectorielles de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Intitulé de l'action

Animer un réseau de référent.e.s au sein des directions de la Région
 Nouvelle-Aquitaine

Description de l'action et justification

En relais du service Égalité - Vie Associative - Solidarité (EVAS), création d'un réseau interne de référent.e.s LCD-E qui contribuent à la préparation et au suivi du plan d'actions régional « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine ». L'objet de ce réseau est de déployer une démarche transversale au sein des services de la Région afin de diffuser la politique LCD-E dans les politiques sectorielles.

Les MISSIONS des référent.e.s :

- Assurer un relais de la stratégie « LCD-E » au sein de leurs directions et services ;
- dans leur domaine d'expertise, veiller à la prise en compte systématique de la LCD-E et être force de proposition sur des actions en la matière ;
- contribuer à l'élaboration, la mise en œuvre et au suivi du plan d'action régional ;
- participer à la diffusion d'une culture commune, relayer la démarche de sensibilisation auprès de leurs collègues et collaborateurs.rice.s.

RÔLE du service EVAS :

Le service EVAS, garant de l'avancée du plan d'actions, coordonne et anime le réseau de référent.e.s et leur vient en appui autant que nécessaire et à leur demande (mise à disposition d'un espace ressources sur Intranet, organisation de temps de travail, ...).

Modalités de mise en œuvre du réseau

- réunion de mobilisation des Directeur.rice.s en mars 2017 ;
- désignation de référent.e.s dans les directions/pôles de la Région sur demande du DGS (Note du 24.05.2017) ;
- première réunion des référents le 30 juin 2017.

En 2018 : **19** référent.e.s désigné.e.s, représentant 18 directions différentes.

12 référent.e.s formé.e.s en 2018 pour développer une culture de base commune sur les problématiques liées aux discriminations.

Publics ciblés

Personnel régional

Impacts attendus

Généralisation de la prise en compte de la LCD-E dans les politiques sectorielles régionales

Budget et moyens

Temps d'animation du réseau (20% du temps d'un.e chargé.e de mission) + 10% du temps de chaque référent.e.

Calendrier

- Création du réseau en 2017.
- Animation du réseau : toute la durée du plan.
- Organisation de 2 réunions du réseau / an.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- nombre de référent.e.s désigné.e.s.
- nombre de directions représentées.
- nombre de fiches-actions produites pour le plan d'action.

Direction pilote

Sport-Vie associative-Egalité

Directions associées : toutes les directions et la Communication interne

Charte européenne Égalité

Art. 8 : Engagement général

Intitulé de l'action

Inscrire l'objectif de lutte contre les discriminations dans un règlement d'intervention pérenne

Description de l'action et justification

L'article L.1111.2 du Code Général des Collectivités Territoriales indique que « les communes, les départements et les régions concourent avec l'État à la lutte contre les discriminations ». A ce titre, et parce qu'elle défend un idéal d'Égalité et de vivre ensemble, la Région entend poursuivre et développer son action en la matière.

Le règlement d'intervention « Solidarité - Lutte contre les discriminations » a été voté le 26 juin 2017 pour soutenir des actions ne trouvant pas leur place au sein des politiques sectorielles (ex, sport, culture...) et concourant à l'objectif « Réaliser l'Égalité » en Nouvelle-Aquitaine. Ces actions sont instruites par le service Égalité, Vie Associative, Solidarité (EVAS) au sein de la Direction des Sports, de la Vie Associative et de l'Égalité.

En Nouvelle-Aquitaine, les inégalités existent et sont mesurables sur un certain nombre de critères justifiant cet engagement de la Région. Par exemple, les hommes touchent 22% de salaire de plus que les femmes et ce chiffre s'élève à 29 % pour les cadres. L'objectif est de mieux connaître et de rendre visibles les mécanismes de discrimination, multiples, afin de mieux les combattre.

Modalités de mise en œuvre

La Région soutient en fonctionnement et/ou en investissement les personnes morales qui participent à la lutte contre les discriminations en se montrant attentives aux mécanismes qui la produisent, et en particulier en matière d'identité de genre, de handicap, d'origines et d'orientation sexuelle.

Elle privilégie les axes d'intervention suivants :

- lutter contre les discriminations et soutenir les initiatives afférentes ;
- accroître l'égalité dans le champ professionnel (mobilisation des acteurs.rice.s de l'entreprise, développement de la mixité des filières et des métiers, ...) ;
- combattre les violences sexistes et le harcèlement (dans les transports, les lycées, ...) ;
- maintenir l'accès aux droits (contraception, services publics, ...).

Toutes les informations sont disponibles sur le guide des aides de la Région :

<https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/fiche/solidarite-lutte-contre-discriminations/>

Publics ciblés

Les personnes morales dont l'activité principale entre dans les champs de compétence ou dans les priorités régionales, et dont le siège social et les activités sont situés en Région Nouvelle-Aquitaine.

Impacts attendus

Sensibilisation et prise de conscience des publics.

Calendrier

Annuel, selon des modalités précisées sur le guide des aides, pendant toute la durée du plan d'actions.

Budget et moyens : 500 000 € par an.

Partenaires

- Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE)
- Direction Régionale et Départementale à la Jeunesse aux Sports et à la Cohésion Sociale.
- Observatoire régional de l'Égalité.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre de participant.e.s homme/femme aux actions soutenues dans le cadre du règlement d'intervention.
- Nombre d'actions soutenues.

Direction pilote

Sport-Vie associative-Égalité.

Directions associées : Directions sectorielles de la Région et en particulier : Direction de la Culture, de la Jeunesse et de l'Éducation.

Charte européenne Égalité

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles

Intitulé de l'action

Animer un réseau des acteur.rice.s de la Lutte contre les discriminations et de l'Égalité (LCD E)

Description de l'action et justification

Les acteur.rice.s agissant sur les questions de la LCD-E sont nombreux.ses et inégalement réparti.e.s sur le territoire régional ; elles.ils sont confronté.e.s à des enjeux qui ne se recoupent pas nécessairement. La Région accompagne de nombreuses actions mises en œuvre par des partenaires divers (CIDFF, Planning familial, associations caritatives, ...) et soutient depuis longtemps l'avancée de la LCD-E.

Il s'agit de faire levier à partir de l'existant pour développer les réseaux et leurs propositions sur tout le territoire et auprès de tous.tes les citoyen.ne.s., afin que ces thématiques soient régulièrement proposées à leur réflexion.

Réunir les réseaux afin de les mettre en contact et créer ainsi des lieux de :

- o débat ouvert aux femmes et aux hommes impliqué.e.s sur la thématique pour réfléchir, débattre, agir ;
- o valorisation des initiatives, d'échanges de pratiques et d'élaboration de projets communs ;
- o co-construction de la politique régionale en matière de LCDE.

L'intérêt de constituer un réseau de partenaires pour la Région :

- o valoriser les initiatives prises par une multiplicité d'acteur.rice.s et mutualiser les bonnes pratiques ;
- o faire remonter les besoins des acteur.trice.s engagé.e.s (à titre exclusif ou accessoire) sur les priorités régionales et adapter la politique régionale de l'égalité, de lutte contre les discriminations et de solidarité ;
- o permettre les échanges entre des acteur.rice.s d'origines diverses qui peuvent se retrouver sur l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes et sur la lutte contre les discriminations.

La création d'un réseau régional des acteurs de la LCD-E est une condition de développement des actions pour permettre la diffusion et l'essaimage sur tous les territoires de la région. Elle permet également de renforcer et d'outiller ces acteur.trice.s par les échanges de pratiques et ce faisant, constitue une occasion de se connaître dans une région en quête d'une identité commune.



Modalités de mise en œuvre

Aider à la constitution de réseaux en fonction des secteurs et/ou thématiques pour que les acteurs.rice.s se retrouvent sur des enjeux partagés :

- création d'un réseau ou de plusieurs réseaux des acteurs.rice.s de la LCD-E avec l'accompagnement de la Région et au rythme de l'intégration de la LCD-E dans ses politiques : « réseau culture », « réseau territoires », « réseau collectivités signataires de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale »... ;
- construction d'objectifs communs ;
- mise en place d'outils au service du réseau et de ses membres.

Fiche 2.4.1 (suite)

Publics ciblés

- Réseaux associatifs et/ou institutionnels œuvrant sur la thématique.
- DRDFE) et réseau des DDDFE.
- Réseau des collectivités signataires de la Charte Européenne en Nouvelle-Aquitaine.
- Réseau des collectivités ayant sollicité la Région comme partenaire du « Plan Territorial de Lutte contre les discriminations » dans lequel elles se sont engagées.

Impacts attendus

- Dynamique de réseau : échanges de pratiques, actions communes, outils partagés (répertoires, ressources, temps forts, documentation), etc.
- Développement des actions par des acteur.rice.s.
- Production d'actions sur des territoires peu mobilisés.

Budget et moyens

Temps d'animation du réseau (service EVAS).

Calendrier

- 1^{er} semestre 2017 rencontre de la DRDFE et des DDDFE.
- 11 décembre 2017 mise en relation de divers partenaires du territoire ayant contribué à une enquête
- 2018/2020 construction d'outils, animation des réseaux, mise en œuvre du plan de développement.

Point de vigilance

Identifier les réseaux déjà existants ou en cours de construction (entrepreneuriat des femmes, sport au féminin, Mix'Égalité, ...)

Partenaires

- Agence Régionale Orientation Formation Emploi (AROFE) Nouvelle-Aquitaine
- Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE)
- Délégations Départementale des Droits des Femmes et à l'Égalité (DDFE) des territoires
- Associations œuvrant sur la thématique LCD-E
- Collectivités signataires de la Charte Européenne pour l'Égalité dans la vie locale.
- Collectivités ayant adopté un plan territorial de lutte contre les discriminations.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre de participants au réseau, nombre et qualité des temps partagés.
- Nombre et qualité des actions développées, mutualisées ou partagées.

Direction pilote

Direction Sport, Vie associative, Égalité.

Directions associées

Réseau des référent.e.s LCD-E

Charte européenne Égalité :

Art. 5 : Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'Égalité.

Intitulé de l'action

Informier et sensibiliser la population : participation aux événements, régionaux, nationaux ou internationaux et création d'un open agenda pour le mois de l'Égalité

Description de l'action et justification

Dans son engagement en faveur de l'égalité et contre les discriminations, la Région entend informer régulièrement sur sa politique « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine ». Il s'agit de valoriser, de façon numérique ou événementielle, les initiatives en faveur de la LCD-E qui sont développées sur le territoire. L'existence d'un agenda ouvert à tous, pendant le mois de mars, permet à tout habitant de la région, de s'informer des propositions faites par le réseau des acteurs. Des temps forts, organisés régulièrement au cours du mandat permettent aussi de sensibiliser la population aux enjeux d'Égalité.



Modalités de mise en œuvre

Organisation de temps forts et d'événementiels :

- Les Assises de la Solidarité et de l'Égalité : Information et implication des partenaires dans l'engagement régional LCD-E (septembre 2016) ;
- 8 mars 2017, signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale suivie d'une table-ronde autour de personnalités du monde économique, médiatique, culturel et sportif ;
- 8 mars 2018 : Table-ronde « Diversité – Égalité » : témoignage de huit entreprises engagées dans le double label AFNOR ;
- le Mois de l'Égalité: au mois de mars, chaque année, mise en lumière des initiatives portées par les acteurs régionaux à travers des événements proposés sur l'ensemble du territoire (1^{ère} édition en mars 2018).

Contributions à des actions à l'occasion de journées nationales

- Colloque « Prise en charge des femmes victimes de violences intra-familiales en Nouvelle-Aquitaine » (nov. 2017) ;
- Colloque « Prostitution et parcours de sortie en Nouvelle-Aquitaine (déc. 2017).

Publics ciblés

Partenaires de la Région
Grand public

Impacts attendus

- Diffuser les enjeux de l'Égalité et la lutte contre les discriminations auprès de la population ;
- faire connaître la politique régionale LCD-E ;
- déployer les partenariats avec les acteurs du territoire.

Budget et moyens

5 000 € / an

Charte européenne Égalité

Art. 4 : L'engagement public pour l'Égalité

Partenaires

- DRDFE.
- Acteur.rice.s LCD-E du territoire.
- Structures soutenues par la Région.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Fréquentation des événements organisés.
Nombre d'articles dans la presse.

Direction pilote : Sport – Vie associative – Égalité.

Direction associée : Communication.

Axe 3

Renforcer l'Égalité sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine

Intitulé de l'action

Promouvoir et appuyer l'entrepreneuriat des femmes - Plan d'Actions Régional (PAR) pour l'entrepreneuriat des femmes

Description de l'action et justification

Développer la création d'entreprises par les femmes répond à divers enjeux :

- un enjeu pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la mise en œuvre d'une véritable égalité professionnelle ;
- un enjeu et une mesure d'efficacité économique : le travail des femmes est un facteur d'amélioration et de développement économique de nos territoires ;
- un enjeu sociétal où les femmes et les hommes aspirent à trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- un enjeu territorial, notamment pour les femmes issues ou habitant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ou de zones rurales.

Le SRDEII dans ses orientations stratégiques propose de mettre en place un plan d'actions régional en faveur de l'entrepreneuriat des femmes afin d'atteindre 45% de femmes parmi les entrepreneur.e.s en :

- favorisant la pérennité des entreprises féminines,
- diversifiant les secteurs de la création,
- reconnaissant les potentiels féminins.

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



Modalités de mise en œuvre

Un séminaire régional sur la création d'entreprises par les femmes a eu lieu le 05 octobre 2017 permettant de faire émerger des besoins, des bonnes pratiques en matière d'accompagnement et a permis d'identifier 4 axes de travail prioritaires :

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

Les priorités sont déclinées en actions autour de huit thématiques.

Mise en place en 2017 :

- d'un comité de pilotage chargé de :
 - o mettre en synergie les différents acteurs ;
 - o définir et prioriser les actions à mettre en œuvre ;
 - o veiller au bon déroulement des actions à mener afin d'atteindre les objectifs fixés ;
 - o constituer si nécessaires des groupes de travail sur des thématiques spécifiques ;
 - o évaluer annuellement la réalisation du plan d'actions en s'appuyant sur les données recueillies par indicateurs de suivi pour chaque action ;
 - o définir les modalités de communication sur l'entrepreneuriat des femmes ;
 - o réunir l'ensemble des membres de la coordination régionale une fois par an afin de présenter le bilan des actions et orientations à venir.
- d'une coordination régionale. Les membres de la coordination régionale proposent des actions au comité de pilotage. Ils sont réunis au moins une fois par an par le comité de pilotage afin de dresser le bilan des actions menées.

Toute structure intervenant dans l'accompagnement à la création /reprise peut être membre de la coordination régionale. La liste des membres pourra être enrichie à l'appui des déclarations d'intention adressées aux membres signataires.

- d'un comité d'examen des projets (financeurs) : interlocuteur unique des structures.

Fiche 3.1.1 (suite)

Publics ciblés

Les femmes créatrices ou repreneuses d'entreprise.

Impacts attendus

Accroître significativement la part des femmes créatrices d'entreprises, aujourd'hui estimée à 35 % dans la région, et la porter à terme à 45%.

Augmenter la proportion de femmes entrepreneuses ayant bénéficié d'une action d'accompagnement post-crédation.

Budget et moyens

850 000 € sur trois ans tous financeurs confondus dont **450 000 € pour la Région**

Calendrier :

- Vote du plan d'action en 2018
- Durée du PAR : 3 ans (2018-2020)

Partenaires

- partenaires locaux qui s'engagent en faveur de l'entrepreneuriat des femmes,
- institutionnels (Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de la Nouvelle-Aquitaine, La Caisse des Dépôts et Consignations),
- partenaires privés (BNP Paribas, Caisse d'Épargne).

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Chaque action est assortie d'indicateurs de suivi.

Direction pilote : Économie Territoriale

Charte européenne Égalité :

Art. 27 : Développement économique

Intitulé de l'action

Étendre le double label « Égalité Diversité » auprès des TPE PME de la région Nouvelle-Aquitaine

Description de l'action et justification

La Région Nouvelle-Aquitaine a mis en place une politique volontariste sur les thématiques de la lutte contre les discriminations et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, elle lance une action pour soutenir les Très Petites Entreprises (TPE) et Petites et Moyennes Entreprises (PME) dans une démarche innovante.

En effet, la Région avait déjà accompagné de 2015 à 2017 et à titre expérimental, une douzaine de TPE et PME dans la mise en œuvre d'une double labellisation (8 entreprises ont été labellisées sur deux départements) « Égalité professionnelle et Diversité » et souhaite élargir cette action à d'autres départements.

Les engagements des labels Diversité – Égalité :

- Une démarche d'égalité et de mixité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme ; dans la gestion des ressources humaines et le management ; la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.
- Une démarche de lutte contre les discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité en matière de Gestion des Ressources Humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les usagers.

Cette action vise à :

- aider les TPE et PME à développer de bonnes pratiques dans les domaines de l'égalité et la diversité professionnelles et à favoriser l'égalité des chances à l'accès à l'emploi dans un marché économique marqué par la concurrence ;
- accompagner des TPE/PME (moins de 250 salariées) de la Nouvelle-Aquitaine dans toute la mise en œuvre du projet vers l'obtention du double label Égalité professionnelle/Diversité.



Modalités de mise en œuvre

- Conforter les entreprises déjà labellisées dans leur démarche et en faire des ambassadrices du double label ;
- déterminer le mode de sélection des nouvelles entreprises pour la double labellisation (quel type d'entreprises, choix du nombre d'entreprise, ...) ;
- rédiger un cahier des charges pour choisir des prestataires pour accompagner les entreprises à la labellisation ;
- établir des conventionnements avec les partenaires institutionnels.

Fiche 3.1.2 (suite)

Publics ciblés

Les entreprises (TPE PME) et leurs salarié.e.s

Partenaires

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), partenaires sociaux, branches professionnelles, organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), entreprises déjà labellisées...

Impacts attendus

- Rendre plus attractive les entreprises en élargissant le vivier de recrutement et en attirant de meilleurs profils ;
- formaliser et valoriser l'engagement de l'entreprise ;
- répondre aux attentes des parties prenantes de l'entreprise : dialogue social, appels d'offres, cahier des charges clients ;
- prendre un avantage concurrentiel dans son secteur d'activités et se différencier ;
- développer l'implication et l'expertise des entreprises employeuses sur ces thématiques.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre d'entreprises engagées dans la démarche et nombre d'entreprises labellisées
- nombre de salarié.e.s concerné.e.s,
- suivis mis en place dans les structures,
- analyse des impacts sur l'entreprise (nouveau mode managérial, productivité, fidélisation des compétences, image, recrutements, ...).

Budget et moyens : En cours d'élaboration

Direction pilote : Économie Territoriale

Calendrier : Durée du plan

Charte européenne Égalité :

Art. 27 : Développement économique

Points de vigilance

- bien informer les entreprises en amont,
- s'assurer de l'absence de contentieux sur les entreprises souhaitant participer à l'opération,
- taille de la structure, priorité aux TPE,
- s'assurer d'un maillage territorial équitable.

Intitulé de l'action

Créer une section d'apprentissage inclusive de jeunes et d'adultes en situation de handicap

Description de l'action et justification

En partenariat avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA), et à titre expérimental, la Région, des entreprises adaptées et ENEDIS, ont créé une section d'Apprentissage Inclusive. L'action consiste à recruter et former environ 12 apprenti.e.s en situation de handicap (donc non nécessairement de moins de 25 ans) pour être formé.e.s au BAC PRO MELEC : Métiers de l'électricité environnements connectés, anciennement électrotechnique.

A l'appui de la demande de l'UNEA, une étude fait état notamment de besoins de main d'œuvre au niveau de 6 Entreprises Adaptées de Nouvelle Aquitaine ainsi qu'au sein de diverses agences d'ENEDIS.

Au regard du pilotage de l'Apprentissage exercé par la Région, une telle démarche répond aux enjeux d'intégration des personnes en situation de handicap, pour laquelle plusieurs dispositifs existent déjà, dont ceux portés par les structures en charge du handicap de Nouvelle-Aquitaine. Elle renvoie aussi aux expérimentations et innovations promues par la nouvelle convention quinquennale 2018-2022.



Modalités de mise en œuvre

En lien avec les services de la direction de l'Apprentissage, le déploiement de l'expérimentation s'est préparé en vue d'une mise en œuvre effective pour la rentrée 2018 :

1/ Signature de la convention tripartite (UNEA, ENEDIS, Région) le 2 juillet 2018, en présence de Sophie Cluzel, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des Personnes handicapées.

2/ Mobilisation des 14 CFA, préparant ce diplôme, indispensables à la mise en œuvre de la démarche.

3/ Mobilisation des entreprises adaptées (& ENEDIS) susceptibles d'embaucher des personnes en situation de handicap.

4/ Identification des candidat.e.s, malgré la faible attractivité du métier et d'un niveau élevé de pré-requis (notamment de mobilité). Cette étape est de la responsabilité de l'UNEA, de Pôle Emploi et de Cap Emploi. Les CFA rencontrés ont déjà identifié des candidats potentiels.

Publics ciblés

Personnes en situation de handicap.

Impacts attendus

Augmentation de l'accès des personnes en situation de handicap à des formations par la voie de l'apprentissage.

Budget et moyens

Droit commun : financement des CFA par la Région et via la taxe d'apprentissage.

Calendrier

- Juillet 2018 : signature de la convention
- Sept 2018 : identification du nombre d'apprenti.e.s souhaité

Points de vigilance

Difficultés à trouver des candidat.e.s, sur des métiers peu attractifs mais en manque de main d'œuvre qualifiée, avec d'importants besoins de mobilité géographique pour les apprenti.e.s

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Nombre d'apprenti.e.s, taux de rupture, taux de réussite au diplôme

Partenaires

UNEA, Enedis, CFA, structures en charge de l'insertion des personnes en situation de handicap

Pôle pilote : Formation

Charte européenne Égalité

Art. 13 : L'éducation et la formation continue
 Art. 10 : Discriminations ou obstacles

Intitulé de l'action

Favoriser l'intégration des femmes dans des secteurs d'activité dits masculins

Description de l'action et justification

Les objectifs de cette action portée par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) de la Gironde sont :

- d'amener un groupe de femmes très éloignées de l'emploi (peu ou pas qualifiées, peu d'expérience professionnelle, famille monoparentale) à connaître 4 secteurs professionnels dits masculins (BTP – transport & logistique – industrie – environnement et collecte des déchets), afin d'envisager une orientation ou une reconversion professionnelle ;
- de mobiliser ces femmes dans un parcours de retour à l'emploi ou de formation qualifiante.



Modalités de mise en œuvre

Pour un effectif estimé de 10 stagiaires, dans le cadre d'un parcours de 500 heures, dont 360 heures en centre et 140 en entreprise, soit un volume global prévisionnel de 5 000 heures conventionnées et rémunérées.

En 2017, sur 11 participantes : 2 sont en contrat d'insertion, 3 sont en formation qualifiante, 1 est en attente de poursuivre une formation qualifiante, 2 sont en autre type de formation, 2 en recherche d'emploi, 1 sortie anticipée pour raison de santé, 1 vient de réussir le code de la route.

Publics ciblés

Femmes demandeuses d'emploi, peu ou pas qualifiées, peu d'expérience professionnelle, famille monoparentale.

Impacts attendus

- Favoriser l'intégration des femmes de façon durable dans ces secteurs d'activité.
- Faire évoluer les représentations et les résistances aux changements.

Budget et moyens

40 000 € dont une participation régionale de 18 000 € (cofinancements : Bordeaux métropole, Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE)).

Calendrier : septembre à décembre 2018

A renouveler en 2019

Partenaires

La rémunération des parcours de formation est assurée par le Conseil Régional pour les demandeurs d'emploi non pris en charge par Pôle Emploi.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre de participantes.
- Parcours en sortie de formation.

Pôle pilote : Formation et Emploi

Charte européenne Égalité :

Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Intitulé de l'action

Élargir et diversifier des choix d'orientation en formation et vers l'emploi

Description de l'action et justification

De nombreux métiers, et les formations qui y conduisent, pâtissent de préjugés bien ancrés sur leur dimension sexuée. Les professionnel.le.s de l'orientation doivent lutter contre des représentations largement diffuses, qui conduisent encore trop souvent, les stagiaires de la formation professionnelle, à des choix par défaut et donc à des échecs.



Modalités de mise en œuvre

Information/sensibilisation/formation des professionnel.le.s de l'orientation sur l'égalité.
Duplication à imaginer sur le handicap ou l'origine notamment.

Publics ciblés

Professionnel.le.s de l'orientation au contact des personnes, jeunes ou moins jeunes, en recherche de formation et d'emploi.

Impacts attendus

Evolution des représentations.
Mixité des formations et des métiers.
Taux de réussite en formation.

Budgets et moyens

Non définis

Partenaires

Réseaux d'opérateurs (professeur.e.s principaux, Centre d'Information et d'Orientation (CIO), Missions Locales, Pôle emploi, chambres consulaires...), l'Agence Régionale pour l'Orientation la Formation et l'Emploi (AROFÉ) et le réseau des Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Nombre de personnes informées/sensibilisées /formées : évolution des indicateurs sexués des bénéficiaires du Programme régional de formation dans les métiers/secteurs professionnels où l'un des deux sexes est fortement représenté a priori.

Calendrier : démarrage en 2019

Direction pilote

Orientation Emploi, Pilotage stratégique régional et coordination des partenariats.

Charte européenne Égalité

Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Intitulé de l'action

Ancrer durablement les différentes formes d'économie sociale et solidaire (ESS) pour le développement de l'emploi

Description de l'action et justification

Reconnue par la Loi du 31 juillet 2014, l'ESS regroupe un ensemble de structures qui cherchent à concilier utilité sociale, solidarité, performance économique et gouvernance démocratique, avec pour ambition de créer des emplois et de développer une plus grande cohésion sociale. C'est pour cela que les entreprises de l'ESS de la région sont amenées à jouer un rôle important dans l'économie régionale.

En Nouvelle-Aquitaine, l'ESS représente 223 000 emplois occupés à 67% par des femmes, alors qu'elles ne représentent que 47% dans le reste de l'économie.

A ce titre le souhait de la Région est de permettre le développement des entreprises existantes en prenant en compte leur cycle de vie et leur capacité d'innovation. En générant les conditions favorables à la création de nouvelles activités garantes du développement et du maintien de l'emploi, c'est l'objectif de lutte contre l'exclusion sociale qui est visé. L'accès effectif à l'emploi et le développement de l'égalité professionnelle au sein des entreprises, est renforcé notamment par la règle de participation aux décisions de la gouvernance « d'une personne = une voix ».

Parmi les structures de l'ESS, l'insertion par l'activité économique, est une forme d'organisation qui met l'insertion des personnes éloignées de l'emploi au cœur du projet d'entreprise. Ces structures, au nombre de 412 sur le territoire régional, sont conventionnées par l'État. Elles agissent contre l'exclusion en permettant aux personnes éloignées de l'emploi de se réinsérer progressivement dans la vie active. Elles interviennent parallèlement sur les problématiques sociales périphériques. Les femmes représentent 49% des personnes en insertion dans ces structures qui, par leurs investissements matériels adaptés, visent l'inscription des publics féminins dans les secteurs de l'industrie ou des espaces verts. A l'issue des parcours d'insertion, 62% des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation.

L'innovation sociale particulièrement développée dans ces entreprises, permet de trouver de nouvelles réponses aux problématiques sociales ou besoins non-satisfaits dans tous les secteurs. Grâce à la co-construction de projets, qui s'appuient sur des équipes de chercheur.euse.s, ces méthodes font avancer la lutte contre les exclusions et le développement de démarches d'organisation innovantes, respectant mieux les femmes et les hommes.

Modalités de mise en œuvre

La Région a adopté un règlement d'intervention relatif à l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) le 13 février 2017, organisé autour de 3 axes : entreprendre, coopérer et innover dans l'ESS.

Les aides en investissement visent à consolider les outils de production dans leur grande diversité de métiers et les aides au fonctionnement aident à structurer leur modèle économique hybride.

Parmi les dispositifs proposés, la Région entend intervenir sur les domaines suivants : l'aide au démarrage de nouvelles structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE), l'accompagnement au développement d'activités et à l'investissement productif, l'aide à l'emploi de fonctions structurantes permettant de renforcer ou développer le potentiel économique de ces structures.

A cela, s'ajoute le soutien aux stratégies collectives qui vise à développer les liens entre les structures de l'ESS et de l'économie de marché, avec pour objectif de mener des actions communes en lien avec le territoire et de développer l'emploi.

Enfin, l'appui à l'innovation sociale permet de soutenir des expérimentations visant des transformations sociales et l'émergence de nouveaux modèles de développement.

Fiche 3.1.6 (suite)

Publics ciblés

L'ensemble des entreprises de l'ESS (ESS).

Impacts attendus

- Créer les conditions nécessaires à la création, au développement et à l'innovation pour les entreprises de l'ESS.
- Augmenter le nombre d'entreprises de l'ESS.
- Permettre à plus de personnes éloignées de l'emploi de s'insérer.
- Développer l'emploi.

Budget et moyens :

9 245 000 €

17 agent.e.s réparti.e.s par département.

Calendrier : à compter de 2018.

Partenaires

État, Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire (CRESS), Inter Réseau Régional de l'Insertion par l'Economie (INAE), France Active, Banque des territoires, Union Régionale Société Coopérative et Participative (URSCOP), ADI (Agence de Développement et d'Innovation de la Nouvelle-Aquitaine),....

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre d'entreprises créées.
- Nombre d'entreprises maintenues.
- Nombre de salarié.e.s embauché.e.s ou maintenu.e.s dans l'emploi.

Direction pilote

Économie Sociale et Solidaire.

Charte européenne Égalité

Art. 18 : L'inclusion sociale

Art. 27. : Développement économique

Intitulé de l'action

Permettre l'accès à la contraception, aux droits sexuels et à l'égalité pour
tou.te.s

Description de l'action et justification

Créer un dispositif d'information et de responsabilisation favorisant le libre-choix, l'autonomie, l'épanouissement et l'égalité dans la vie sexuelle contribuant à développer une prévention active avec des relais formés, identifiés et informés au plus près des jeunes.

Lancé le 02 février 2017, ce dispositif à destination du grand public et plus spécifiquement des jeunes, dispense des informations sur l'accès à la contraception, aux droits sexuels et à l'Égalité.

Les principaux objectifs sont l'amélioration de la santé et l'accès aux droits sexuels et reproductifs des jeunes sur tout le territoire de la Nouvelle-Aquitaine ; la promotion de l'égalité fille/garçon citoyen.ne.s par une approche genrée des droits sexuels ; la mobilisation et la responsabilisation des professionnels de santé formés et identifiés au plus près des territoires afin de développer la prévention.

4 axes opérationnels :

- animer un site web interactif d'information sur les droits sexuels ;
- promouvoir le dispositif auprès des jeunes et organiser des séances d'éducation à la sexualité et à l'Égalité dans chaque département de Nouvelle-Aquitaine ;
- organiser et animer des réseaux infra-départementaux d'institutions, structures, professionnel.le.s de santé afin de porter le dispositif, promouvoir l'accès aux droits sexuels chez les jeunes et faire un état des lieux de l'accès aux ressources de santé sexuelle ;
- offrir des sensibilisations à des intervenant.e.s de santé et des formations de professionnel.le.s du social et de l'éducation et de jeunes relais.

Cette action est conçue dans une logique de subsidiarité avec les autres dispositifs existants et en cohérence avec l'évolution du cadre législatif.



Modalités de mise en œuvre

Le projet porté par la Fédération régionale Nouvelle-Aquitaine du Mouvement Français pour le Planning Familial (MFPF) se concrétise par la mise en service d'un site web interactif et accessible à tout public permettant aux jeunes, aux professionnel.le.s de santé et aux différents relais un accès simple et direct à toute information sur les droits, l'accès à la contraception et la santé sexuelle : <http://tonplanatoi.fr/>.

L'animation du site comprend l'animation du webchat, la mise à jour régulière et l'enrichissement des rubriques du site, ainsi que la mise à jour de la cartographie.

Fiche 3.2.1 (suite)

Publics ciblés

Tous publics particulièrement les jeunes (15-30 ans).

Impacts attendus

- Améliorer l'information en matière de santé sexuelle et de prévention.
- Améliorer l'accès aux droits sexuels.
- Affirmer l'égalité filles-garçons dans la vie sexuelle.

Budget et moyens

- 2017 : 60 000 € (Région), 30 000 € (ARS), 5 000 € (DRDFE)
- 2018 : 100 000 € (Région), 60 000 € (ARS), 10 000 € (DRDFE)
- 2019 : à définir

Calendrier :

Expérimentation de 3 ans

- 2017 : année de préparation du site
- 2018 : lancement du site et premier bilan
- 2019 : animation-sensibilisation ; formation des professionnel.le.s ; constitution des réseaux ; évaluation du dispositif.

Points de vigilance

- Géolocalisation des professionnel.le.s de santé.
- Partenariats avec les Rectorats.

Partenaires

Agence Régionale de Santé (ARS), DRDFE, Rectorats, Centre de Formation des Apprenti.e.s (CFA), Missions Locales, Conseils départementaux, Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM), réseaux périnataux, les ordres des professionnels de santé (médecins, gynécologues, pharmaciens, laboratoires, fédération hospitalière), MFPPF.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Fréquentation du site (nombre de connexions)
- Utilisation du webchat
- Recours aux praticien.ne.s référencé.e.s

Direction pilote

Sport – Vie associative – Solidarité.

Charte européenne Égalité :

Art. 14 : La santé

Intitulé de l'action

Soutenir des projets présentés par les lycéen.ne.s et créer un prix « Réaliser l'Égalité » récompensant les meilleurs projets

Description de l'action et justification

Former, échanger, partager et donner une visibilité aux questions de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, est aujourd'hui identifié comme un enjeu de société. Il s'agit de sensibiliser les jeunes à ces questions citoyennes, en les encourageant à exprimer leur ressenti et leur réflexion sur les discours de haine et les stéréotypes, au travers un projet monté par eux et pour eux.

Les projets proposés par les lycéen.ne.s doivent :

- présenter un caractère novateur ;
- développer l'implication et la motivation des jeunes, tant pour sa réalisation que sa restitution ;
- favoriser l'apprentissage de la citoyenneté.

Le prix « Réaliser l'Égalité » vise à récompenser des projets jugés exemplaires en matière de lutte contre les discriminations. Le prix est décerné par un jury composé des acteur.rice.s de la Région Nouvelle-Aquitaine (Direction Éducation, Direction Jeunesse-Citoyenneté, Service EVAS, élu.e.s) et de partenaires. Il s'opère sous la forme d'une aide à la diffusion et valorisation du projet : vidéo, diffusion web, sensibilisation auprès d'autres publics, workshop, ...



Modalités de mise en œuvre

- Rédaction d'un cahier des charges,
- Lancement d'un appel à projet en direction des jeunes,
- Mise en place d'une commission réunissant des élu.e.s, des représentant.e.s des directions de l'Éducation de la Jeunesse et du service EVAS, ainsi que des partenaires, permettant de récompenser les 3 projets lycéens, jugés exemplaires en matière de lutte contre les discriminations, parmi les dossiers présentés et soutenus.

Publics ciblés

Les lycéen.ne.s via les maisons des lycéen.ne.s.

Partenaires

Établissements scolaires partenaires, Maisons des lycéens, Rectorats, Associations œuvrant sur la thématique.

Impacts attendus

- Lutte contre l'entre soi,
- meilleure connaissance et intégration de l'autre,
- donner une autre place aux jeunes,
- qualité de l'ambiance au sein de l'établissement.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre de projets présentés.
- Nombre de lycéen.ne.s participant aux projets.

Budget et moyens

- 0.25 ETP dans le service pilote.
- 60 000 € (50 projets maximum retenus pour une valeur de 1200 € maximum par projet).
- Budget à définir pour la médiatisation des projets et la remise des 3 prix parmi les 50 dossiers soutenus.

Direction pilote : Éducation

Directions associées : Jeunesse-Citoyenneté, Sport-Vie Associative-Solidarité.

Calendrier

- Démarrage de la réflexion en 2019.
- Lancement de l'action en septembre 2020.
- Valorisation et remise des prix en juin 2021.

Charte européenne Égalité :

Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles

Points de vigilance

Veiller à ce que les lycéen.ne.s soient accompagné.e.s par la communauté éducative et/ou des associations œuvrant sur la thématique, dans le montage de leur projet.

Intitulé de l'action

Accompagner des lycéen.ne.s sourd.e.s et malentendant.e.s

Description de l'action et justification

La Région Nouvelle-Aquitaine et le Rectorat de Poitiers assurent la prise en charge de lycéen.ne.s ou apprenti.e.s sourd.e.s ou malentendant.e.s de l'académie dans le cadre d'un dispositif existant depuis 2006 : « Accompagnement des lycéen.ne.s et apprenti.e.s sourd.e.s ou malentendant.e.s ». Ce dispositif d'accompagnement unique en France vise à favoriser la réussite éducative des bénéficiaires.

La loi Handicap 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, pour la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », prévoit l'obligation de scolariser et de professionnaliser les jeunes en situation de handicap et précise le libre choix des jeunes sourd.e.s sur leur moyen de communiquer.



Modalités de mise en œuvre

L'intervention de la Région se traduit par un soutien à deux associations d'accompagnement de ces publics, les associations "Diapasom" et "2 langues pour une éducation (2LPE)", en partenariat avec le Rectorat de Poitiers.

Les termes du partenariat Région-Rectorat sont fixés dans une convention cadre annuelle précisant la prise en charge financière commune de l'interprétariat lié aux activités d'enseignement, des lycéen.ne.s ou apprenti.e.s inscrit.e.s dans les établissements de formation relevant de l'académie de Poitiers. Le soutien financier est assuré à parité par la Région et le Rectorat à hauteur d'un subventionnement 10 € par institution correspondant ainsi à une base forfaitaire de 20 000 euros par an et par élève suivi.

Publics ciblés

Lycéen.ne.s sourd.e.s ou malentendant.e.s de l'académie de Poitiers.

Partenaires

2 associations (Diapasom et 2LPE), le Rectorat de Poitiers, les lycées concernés.

Impact attendu

Permettre la réussite scolaire de jeunes lycéen.ne.s présentant un handicap.

Indicateur de suivi et d'évaluation

Nombre d'élèves faisant l'objet d'un soutien.

Budget et moyens

200 000 €

Direction pilote : Éducation

Direction associée :

Formation-Emploi (subvention à l'association Diapasom).

Calendrier : année scolaire

Charte européenne Égalité

Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles

Intitulé de l'action

Développer le service d'aide aux devoirs

Description de l'action et justification

La Région a souhaité renforcer son action en faveur de la réussite éducative pour lutter contre le décrochage scolaire et les inégalités, notamment territoriales, en proposant un service gratuit pour tous les lycéen.ne.s et apprenti.e.s, intitulé : « Aide aux Devoirs ».

Le soutien scolaire est assuré à distance par des étudiant.e.s de niveau MASTER dans les matières suivantes : Français, Anglais, Espagnol, Physique, Mathématiques.

Cinq étudiant.e.s/tuteur.rice.s. interviennent sur une plateforme téléphonique du lundi au jeudi de 18h à 21h, hors vacances scolaires et jusqu'aux épreuves du rattrapage du baccalauréat.

Modalités de mise en œuvre

L'aide aux devoirs est gratuite, accessible à partir de l'environnement numérique de travail ou un numéro de téléphone (05 57 57 50 00), depuis octobre 2015.

<https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/fiche/aide-aux-devoirs/>

Publics ciblés

Les lycéen.ne.s de Nouvelle-Aquitaine

Impacts attendus

Permettre la réussite scolaire de tou.te.s

Budget et moyens

140 000 €

Calendrier : année scolaire

Partenaires

Université et autorités académiques

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- suivi hebdomadaire du nombre d'appels par discipline,
- suivi qualitatif des appels.
- questionnaire de satisfaction

Direction pilote : Éducation

Charte européenne Égalité

Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Intitulé de l'action

Soutenir les jeunes dès leur première rentrée au lycée

Description de l'action et justification

Le dispositif régional des aides de rentrée permet à l'ensemble des jeunes de Nouvelle-Aquitaine de bénéficier d'un soutien financier dès leur première rentrée en lycée au travers d'aides apportées à l'acquisition de manuels scolaires et d'équipements professionnels (Lycées publics et privés sous contrat relevant de l'Éducation nationale, de l'Agriculture et de la Forêt ou des Affaires maritimes ; Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté, Maisons Familiales et Rurales d'Éducation et d'Orientation, Centre National d'Enseignement à Distance).

Modalités de mise en œuvre

L'aide régionale aux manuels scolaires se décline en trois modes opératoires selon les territoires des académies de la Région Nouvelle-Aquitaine. Son montant varie selon l'éligibilité des familles des élèves, à l'allocation de rentrée scolaire (ARS).

Académie de Bordeaux : L'aide régionale forfaitaire est versée, par virement sur le compte bancaire ou postal. Elle s'élève à 150 € par élève quand la famille est bénéficiaire de l'ARS, 70 € pour les autres élèves.

Académie de Poitiers : L'aide régionale est attribuée sous forme d'un Chéquier Régional Jeunes d'un montant total de 70 € et un complément de 80 € pour les bénéficiaires de l'Allocation de Rentrée Scolaire.

Académie de Limoges : tous les lycéens bénéficient du prêt des manuels scolaires grâce au fonds d'ouvrages déjà constitué. Géré par chaque établissement, le stock est complété chaque année pour les lycées. Une aide annuelle forfaitaire est attribuée aux lycées pour maintenir les ouvrages en l'état.

<https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/fiche/chequier-livres/>

L'aide régionale aux équipements professionnels se décline en deux modes opératoires selon les académies de la région Nouvelle-Aquitaine. Elle varie en fonction de la filière suivie. L'aide va de 115 € à 300 €. Elle est destinée aux élèves en première année de formation professionnelle dont la filière nécessite un équipement spécifique.

- Établissements relevant de l'Académie de Bordeaux : aide financière directement versée au bénéficiaire.
- Établissements relevant des Académies de Limoges et Poitiers : aide financière versée aux établissements, qui assurent l'acquisition et la répartition des équipements aux élèves.

Dans un souci de réussite, ces deux aides peuvent bien évidemment se cumuler afin que les lycéen.ne.s soient doté.e.s des manuels et des équipements professionnels à la rentrée. Les aides régionales de rentrée scolaire peuvent donc atteindre 450€.

<https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/fiche/equipement-professionnel-de-rentree-pour-legalite-des-chances/>

Fiche 3.2.5 (suite)

Publics ciblés

Jeunes de Nouvelle-Aquitaine dès leur première rentrée au lycée

Impact attendu

Favoriser la réussite scolaire en limitant le coût financier de la rentrée scolaire et en assurant une égalité des chances

Budget et moyens

7 900 000 €

Calendrier

Juillet à décembre chaque année

Partenaires

Les lycées publics et privés sous contrat relevant de l'Éducation Nationale, de l'Agriculture et de la Forêt ou des Affaires maritimes, Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté ; Maisons Familiales et Rurales d'Éducation et d'Orientation ; Centre National d'Enseignement à Distance.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre de dossiers déposés,
- Montants alloués par type de mesures sur les 3 académies

Direction pilote : Éducation

Charte européenne Égalité

Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Art. 18 : L'inclusion sociale

Intitulé de l'action

Accompagner les jeunes à préparer des concours d'entrée à Sciences-Po
« Je le peux parce que je le veux – JPPJV »

Description de l'action et justification

« Je le peux parce que je le veux » est un dispositif partenarial original qui permet à des élèves socialement ou géographiquement éloignés de cette grande école, de bénéficier d'un accompagnement à la préparation des épreuves du concours d'entrée de Sciences-Po Bordeaux.

Il repose sur l'implication de lycées partenaires et notamment d'enseignant.e.s du secondaire rémunéré.e.s pour ce faire. Initié en 2005 entre la Région, Sciences-Po et le Rectorat de l'académie de Bordeaux, le dispositif compte désormais 43 lycées partenaires répartis sur la région.

Dans le cadre d'une expérimentation sur l'année scolaire 2018/2019, un service de tutorat à distance assuré par des étudiant.e.s de Sciences-Po est mis en œuvre au bénéfice des lycéen.ne.s boursier.ère.s scolarisé.e.s dans des établissements non partenaires de JPPJV et volontaires pour s'inscrire dans cette démarche.

Modalités de mise en œuvre

Préparer des lycéen.ne.s aux concours avec le soutien des enseignant.e.s, des lycées et une fondation (la Société Géénrale). 50 heures de préparation par élève et mise à disposition d'un centre de ressources pour les enseignant.e.s.

Le jeune participe aux frais d'inscriptions à hauteur de 20 euros au lieu de 120 euros.

Publics ciblés

Des lycéen.ne.s

Partenaires

Sciences-Po et lycées partenaires

Impacts attendus

- Favoriser l'accès aux concours des grandes écoles pour les élèves éloignés socialement ou géographiquement de Sciences-Po
- Permettre la réussite scolaire de tou.te.s

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre de candidat.e.s
- Résultats au concours

Budget et moyens

100 000 €

Direction pilote : Éducation

Direction associée : Enseignement supérieur

Calendrier

2018 Présentation du dispositif aux élèves entrant en 1^{ère}.

Charte européenne Égalité

Art.13 : L'éducation et la formation continue
Art. 18 : L'inclusion sociale

Intitulé de l'action

Soutenir des structures développant des projets de lutte contre le décrochage scolaire

Description de l'action et justification

La Région Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les Rectorats de Bordeaux, de Limoges, de Poitiers, la Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt et la Direction interrégionale de la Mer Sud Atlantique, soutient les actions menées auprès des élèves en situation de décrochage ou potentiellement décrocheur.euse.s. Dans ce cadre, un appel à projets a été lancé pour contribuer à la réalisation de projets d'insertion sociale et de qualification professionnelle des élèves. Ces projets viennent s'intégrer dans les actions éducatives complémentaires de l'activité, menées par les Pôles d'Accompagnement à la Persévérance Scolaire (PAPS), les micros lycées, les établissements publics relevant du Ministère de l'agriculture (DRAAF NA) et du Ministère de la transition écologique et solidaire (DIRM-SA).

En 2017-2018, le nombre d'élèves bénéficiant d'un projet/action innovante était de **1329**.

Modalités de mise en œuvre

Les projets sont examinés et sélectionnés par un comité d'instruction par académie, composé d'un représentant de la Région, du Rectorat, de la DRAAF, de la DIRM-SA et, le cas échéant, d'un.e expert.e ou d'une personnalité qualifiée.

Les projets retenus sont soumis au vote de la commission permanente du conseil régional de Nouvelle-Aquitaine et font l'objet d'une notification adressée aux chefs d'établissements.

Un seul projet, pouvant inclure plusieurs actions/activités, est éligible par structure. Le projet doit être réalisé dans l'année scolaire.

Le montant maximum de la subvention s'élève à 2 000 € par structure. Ce montant est proratisé en fonction du coût définitif de l'action.

Publics ciblés

Jeunes en situation de décrochage scolaire

Partenaires : Autorités académiques et établissements de Nouvelle-Aquitaine

Impacts attendus

Apporter un soutien de resocialisation et estime de soi aux jeunes suivi.e.s dans les entités concernées afin de permettre la réussite scolaire.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- nombre de projets déposés,
- nombre de jeunes suivi.e.s,
- montants financiers alloués.

Budget et moyens : 160 000 €

Direction pilote : Éducation

Calendrier : Un appel à projet par année scolaire.

Charte européenne Égalité

Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Intitulé de l'action

Soutenir les micro-lycées engagés dans la lutte contre le décrochage scolaire

Description de l'action et justification

La Région Nouvelle-Aquitaine est engagée auprès des six micro-lycées (cinq publics et un privé) du territoire.

La création de ce type de structure d'enseignement s'inscrit dans la lutte contre le décrochage scolaire et s'adresse donc à des jeunes déscolarisé.e.s sans qualification. L'objectif est de prévenir l'exclusion sociale et d'amener les élèves jusqu'à l'obtention du baccalauréat, en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé.

Modalités de mise en œuvre

L'intervention de la Région demeure différenciée en fonction des besoins : achat de matériel et d'équipements spécifiques, financement de projets, intervention de tuteurs, ...

Les équipes des micro-lycées cherchent à nouer des liens avec d'autres structures de retour à l'école pour des retours d'expérience et des échanges de bonnes pratiques.

Publics ciblés

- élèves « décrocheurs-décrochés »,
- jeunes volontaires et motivé.e.s sans diplôme (17-25 ans),
- élèves au parcours complexe,
- jeunes envoyé.e.s par d'autres structures spécifiques de « raccrochage ».

Impacts attendus

Permettre à des décrocheur.euse.s de reprendre un cursus scolaire diplômant.

Budget et moyens

Travaux et équipements pris en charge par la Région à l'ouverture d'un micro-lycée.

Calendrier : année scolaire.

Partenaires

Autorités académiques.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre d'élèves scolarisé.e.s dans ces établissements.
- Résultats obtenus.

Direction pilote : Éducation

Charte européenne Égalité

Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Art. 18 : L'inclusion sociale

Intitulé de l'action

Animer la plateforme de suivi d'appui des décrocheur.euse.s – PSAD

Description de l'action et justification

La loi du 5 mars 2014 (relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) a confié aux Régions la responsabilité de mettre en place un service public régional de l'orientation (SPRO). Il leur revient en conséquence de coordonner les actions des opérateurs de l'orientation et du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), à l'attention de tous les publics. Elle leur a également transféré la responsabilité du pilotage des plateformes de repérage et de suivi des jeunes décrocheur.euse.s (PSAD).

Contexte local :

La Région développe une action volontariste dans le domaine de l'orientation avec le souci de la réussite de tous les publics, scolaires, demandeurs d'emploi, salariés. Dans un souci d'équité, cette volonté doit prioritairement prendre en compte, deux publics cibles : les jeunes issu.e.s de milieux sociaux défavorisés et les jeunes résidant dans les territoires fragiles.

Modalités de mise en œuvre

Dans ce cadre, la Région a pour mission d'animer les plateformes conjointement avec le Rectorat, en proposant des actions innovantes dans la lutte contre le décrochage scolaire.

L'activité de la PSAD en lien avec les jeunes, commence par l'étape de repérage. La PSAD, qui est un lieu virtuel de coordination entre acteur.rice.s d'origines diverses à l'échelle d'un territoire. Les jeunes qui entreprennent une démarche volontaire de contact ou qui acceptent d'être contactés, sont accueilli.e.s dans les lieux d'accueil dédiés des réseaux, dont c'est la mission (CIO, Mission locale, Pôle emploi, ...).

Le SIEI, Système interministériel d'échanges d'informations, permet l'interconnexion des systèmes d'information (Éducation Nationale, Agriculture, Centres de Formation des Apprenti.e.s, Missions Locales). L'application permet de consulter la liste des décrocheur.euse.s de chaque département, répondant aux 4 critères suivants : âgé.e.s de 16 ans et plus à la date du traitement ; scolarisé.e.s pendant au moins 15 jours au cours de l'année précédente ou au cours de l'année du traitement ; n'ayant pas obtenu le diplôme du cursus de formation suivi l'année précédente ou de l'année en cours ; non scolarisé.e.s dans un autre dispositif de formation initiale ou non-inscrit.e.s en apprentissage à la date du traitement.

Publics ciblés

Jeunes qui décrochent et notamment les jeunes issu.e.s de milieux sociaux défavorisés et les jeunes résidant dans les territoires fragiles.

Partenaires

Autorités académiques, missions locales, ...

Impacts attendus

Permettre la réussite scolaire de tou.te.s.
Acquérir un diplôme ou une certification.

Direction pilote : Éducation

Direction associée : Orientation Emploi, Pilotage stratégique régional et coordination des partenariats.

Calendrier : 2 campagnes annuelles.

Charte européenne Égalité

Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Intitulé de l'action

Aider les familles des lycéen.ne.s les plus défavorisées à la restauration et à l'hébergement

Description de l'action et justification

La Région a mis en place une aide sociale volontariste pour répondre aux difficultés des familles tout particulièrement liées au financement des frais d'hébergement et de restauration de leurs enfants.

2 dispositifs différents :

- sur l'académie de Bordeaux, l'allocation régionale de restauration (ARR) vise à réduire le prix des repas (budget 2,350 M€).

- sur les académies de Poitiers et Limoges, il existe un fonds social régional lycéen dont la gestion est déléguée aux lycées. Il a pour vocation de faciliter l'accès à la restauration et à l'hébergement à Limoges et de participer à toute aide complémentaire à Poitiers (budget 1,2 M€).

Modalités de mise en œuvre

L'allocation régionale de restauration (ARR) d'un montant de 0.41 € / repas est déduite des factures adressées aux familles par les établissements.

Le dispositif du fonds social région lycéen prévoit des commissions dédiées dans les lycées et une attribution individuelle.

<https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/fiche/fonds-social-daide-aux-lyceen-ne-s-pour-la-restauration-et-lhebergement/>

Publics ciblés

- L'allocation régionale de restauration (ARR) s'adresse aux élèves du public dont les familles sont bénéficiaires de l'allocation de rentrée scolaire (ARS).
- Le fonds social touche tous les apprenants à Poitiers (y compris lycées privés, MFR, CFA), uniquement ceux du public à Limoges.

Impacts attendus

- Contribuer au bien-être et à la réussite scolaire des lycéen.ne.s
- Prévenir l'exclusion sociale en protégeant les familles des élèves de la pauvreté.

Budget et moyens : 3,550 M€

Calendrier : Année scolaire

Partenaires

Autorités académiques

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Nombre d'élèves faisant l'objet d'un soutien

Direction pilote : Éducation

Charte européenne Égalité

Art.13 : L'éducation et la formation continue
Art. 18 : L'inclusion sociale

Intitulé de l'action

Soutenir des projets présentés par des « Maisons Des Lycéens »

Description de l'action et justification

La Région a pour mission de créer les conditions d'un parcours de réussite pour amener chaque jeune, dès sa sortie du collège, vers un emploi stable et durable. Aussi, dans une perspective d'égalité des chances et d'épanouissement de chacun.e, la Région doit lever les freins qui s'opposent, notamment aux plus démunis.e.s, et compenser les inégalités, qu'elles soient sociales ou territoriales.

Ainsi la Région Nouvelle-Aquitaine développe en partenariat avec les Rectorats des trois académies et la DRAAF un accompagnement dédié aux initiatives associatives des jeunes en lycée, qui remplissent un rôle essentiel d'apprentissage de la citoyenneté.

Deux axes sont identifiés comme prioritaires :

- la conversion d'ici 2020 de tous les Foyers Socio-Educatifs (FSE) en Maisons des lycéens (MDL),
- l'appui financier et éducatif aux activités des MDL et ALESA existantes, avec pour objectif principal que ces associations de jeunes au sein des établissements aient les moyens de remplir leurs missions telles qu'elles ont été définies par la circulaire de 2010.



Modalités de mise en œuvre

Les « Maisons Des Lycéens – MDL » et les Associations des Lycéens, Etudiants, Stagiaires et Apprentis (ALESA) les plus en difficultés peuvent présenter un dossier de demande de subvention pour mettre en place un ou des projets dans l'année scolaire en cours.

<https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/fiche/accompagnement-maisons-lyceens-mdl-alesa-fse/>

Une attention particulière sera portée aux projets présentant une démarche en faveur de l'Égalité et de la lutte contre toutes les discriminations (genre, handicap, origine et orientation sexuelle).

Sur l'année 2017-2018, 51 MDL ont porté des projets dont **6** projets ont pour thématique la lutte contre les discriminations :

- Une semaine de la tolérance et de lutte contre toutes formes de discrimination - MDL du lycée professionnel Blaise Pascal de SAINT-JEAN D'ANGELY (17)
- Clubs et ateliers, festivals, semaine culturelle, journées thématiques (lutte contre le sexisme, l'homophobie; égalité femme/homme,...) - MDL du lycée du Pays d'Aunis de Surgères (17)
- Sensibilisation contre les discriminations : Sensibiliser contre le racisme, sexisme banalisé et les préjugés - MDL du lycée de la Mer de GUJAN-MESTRAS (33)
- Sensibilisation des élèves et du personnel du lycée aux discriminations - Lycée général et technologique François Mauriac de Bordeaux (33)
- Action d'information et d'implication des élèves sur la lutte contre les discriminations et le mal-être des jeunes - MDL du lycée Louis Barthou de PAU (64)
- Semaine LGBT sur la lutte contre les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle - MDL du lycée général et technologique Jean Macé de Niort (79)

Fiche 3.2.11 (suite)

Publics ciblés :

- MDL
- ALESA
- FSE engagés dans une démarche de transformation en MDL (*jusqu'à la rentrée scolaire 2019-2020*).

Impacts attendus

Prise d'initiative de la part des jeunes et prise de conscience des jeunes à Lutte contre les discriminations

Budget et moyens

Dotation annuelle de 1500 € ou 1000 € par projet
Soit 6 000 € en 2018

Calendrier : année scolaire

Partenaires

Rectorat des 3 académies
Direction Régionale de l'Agriculture de l'Alimentation et de la Forêt (DRAAF)

Indicateurs de suivi et Evaluation

Nombre de projets proposés par des MDL et ALESA, portant sur ces thématiques

Direction pilote : Jeunesse et Citoyenneté

Charte européenne Égalité

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles

Intitulé de l'action

Lever les freins à la mobilité internationale pour les jeunes en situation de handicap

Description de l'action et justification

A partir de septembre 2018, la prise en compte du handicap dans le nouveau règlement d'intervention (RI) est renforcée.

Le RI Mobilité Internationale vise la mobilité des publics jeunes en formation et hors formation. La Région entend lever les freins à la mobilité qui s'opposent aux plus démunis et compenser des inégalités de tous types, qu'elles soient sociales, environnementales ou liées à un handicap.



Modalités de mise en œuvre

Pour les stages à l'étranger (infra-bac ou post-bac), les séjours d'étude à l'étranger (post-bac) et les stages à l'étranger des jeunes demandeurs d'emploi, la Région finance des aides supplémentaires liées aux déplacements.

Les précisions sur le guide des aides de la Région Nouvelle-Aquitaine : <https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/>

Publics ciblés

Lycéen.ne, apprenti.e, stagiaire de la formation professionnelle ou étudiant.e en situation de handicap, de Nouvelle-Aquitaine

Partenaires

Pôle Emploi, Missions locales, lycées publics ou privés sous contrat, CFA, Maisons Familiales Rurales, EREA (établissements régionaux d'enseignement adapté), opérateurs de formation, l'Agence Erasmus+ France, associations organisatrices de chantiers de jeunes bénévoles, **Rectorats, établissements d'enseignement supérieur**

Impacts attendus

Meilleure intégration des jeunes en situation de handicap

Indicateurs de suivi et évaluation

Nombre de jeunes en situation de handicap ayant accédé à un séjour d'étude ou un stage à l'étranger.

Calendrier : année scolaire

Direction pilote : Jeunesse et citoyenneté

Charte européenne Égalité

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles

Intitulé de l'action

Accompagner les jeunes à la création de projets artistiques dans le cadre du
« Nouveau Festival »

Description de l'action et justification

Projets portés par des élèves lors du « Nouveau Festival » dont le but est d'organiser un événement destiné aux jeunes permettant le développement de leur créativité en valorisant leurs projets et talents dans les domaines artistiques, culturel, scientifique et favorisant leur épanouissement.
Chaque année des projets liés à l'égalité, et à la lutte contre les discriminations sont présentés.

Modalités de mise en œuvre

L'objectif est de poursuivre cet accompagnement et d'inciter les jeunes à proposer, dans le cadre du festival, des projets en lien avec l'Égalité et la lutte contre les discriminations.

<https://www.le-nouveau-festival.fr/>

Dans le cadre du « Nouveau Festival » en 2018, **2006** jeunes ont participé au Nouveau Festival. **5** projets liés aux discriminations ont été mis en place :

- Battle théâtrale sur le thème de l'égalité filles-garçons : évolution des princesses Disney de Blanche Neige à aujourd'hui - Classe de CAP Menuiserie et structures métalliques - Nouveau Festival (Cenon)
- Parce que nous le valons bien ! - Mise en scène autour d'une analyse de publicités à caractère sexiste - Lycée d'enseignement général, technologique et professionnel agricole de Périgueux - Festival (Cenon)
- Film interactif sur le sexisme : cliquez pour changer l'histoire - Lycée des métiers de la Mer de Gujan-Mestras - Nouveau Festival (Cenon)
- Entre fourche et talons. Exposition de photographies sur les stéréotypes qui touchent l'agriculture et les femmes - Lycée agricole Saint Yrieix La Perche - Nouveau Festival (Feytiat)
- Un permis citoyen pour l'égalité filles-garçons. Suite à une situation marquante de sexisme au sein d'un établissement. Une phase de sensibilisation autour d'une création artistique et citoyenne (film, ateliers photographiques). Puis une sensibilisation entre pairs - Lycée Métiers de l'industrie et de l'artisanat Charles Peguy (Eysines) - Nouveau Festival (Cenon)

Publics ciblés

Lycéen.ne.s, apprenti.e.s

Impacts attendus

Développer la créativité des jeunes et les sensibiliser à la thématique

Budget et moyens

Budget pris dans l'enveloppe du « Nouveau Festival »

Calendrier : annuel : septembre - mai

Partenaires

Intervenant.e.s artistiques

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre de projets en lien avec l'Égalité et la lutte contre les discriminations
- Nombre de jeunes ayant participé aux projets
- Nombre de jeunes ayant bénéficié des productions.

Direction pilote : Jeunesse et Citoyenneté

Charte européenne Égalité

- Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles
- Art. 20 : Culture, sport et loisirs

Intitulé de l'action

Soutien des "Projets éducatifs jeunesse- PEJ"

Description de l'action et justification

Soutien aux acteur.rice.s de la communauté éducative sur des actions concourant à l'épanouissement et à la réussite éducative des élèves.

L'esprit d'entreprendre et l'engagement citoyen, notamment la lutte contre toutes les formes de discrimination, font partie des thématiques valorisées par le règlement d'intervention.



Modalités de mise en œuvre

Un projet peut être porté par un établissement seul ou en partenariat avec un établissement public, une collectivité territoriale, une association, un professionnel reconnu...

<https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/fiche/projets-educatifs-jeunesse/>

4 projets en 2018 et 5 en 2017 portaient sur la lutte contre les discriminations et l'Égalité. Quelques exemples :

- L'égalité femme-homme. Intervention du CIDFF et représentation théâtrale « Et pendant ce temps, Simone veille » - Lycée professionnel métier de l'Atlantique, Royan (17).
- Défi du Mas Jambost - Concours ouvert à tous les établissements de l'Académie de Limoges afin de mobiliser les élèves contre les stéréotypes de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes – Lycée professionnel Mas Jambost, Limoges (87)..
- Atelier artistique : Genre versus genres. Atelier théâtral sur la question du genre et les différentes formes de discriminations - Lycée privé polyvalent Roc Fleuri, Ruffec (16).
- Bien vivre ensemble le handicap. Ateliers sportifs, initiation à la langue des signes, conférence sur la déficience mentale, parcours à l'aveugle avec des chiens guides, sensibilisation aux problèmes DYS - Lycée général et technologique Marcelin Berthelot, Châtelleraut (86).
- Mieux vivre le lycée. Ateliers sur la citoyenneté, l'engagement et la lutte contre les discriminations - Lycée Polyvalent Emile Combes, Pons (17).
- Les incroyables citoyens. Actions sur la responsabilisation, l'autonomie et l'initiative. Différentes thématiques abordées : racisme, sexisme, engagement citoyen, handicap - Centre de Formation Multimétiers Guy Mazaubert, Reignac (33).

Publics ciblés

Élèves des lycées (publics et privés), lycées agricoles, Maisons familiales et rurales, Etablissements régionaux d'enseignement adapté, et Centres de formation d'apprentis.

Impacts attendus

Lutte contre les inégalités. Changer le regard des jeunes sur les relations femme/homme.

Réflexion sur les différentes formes de discrimination, renforcement de l'estime de soi, renforcement du regard bienveillant sur l'autre. Vivre-ensemble.

Budget et moyens

L'aide régionale peut aller jusqu'à 50% du coût total du projet, dans la limite budgétaire dédiée par année civile.

2017 : 10 164 € ; 2018 : 9 880 €

Calendrier : année civile

Partenaires : Délégations départementales aux droits des femmes et à l'Égalité (DDDFE) ; Centre Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) ; Communauté éducative ; Collectivités territoriales, ...

Indicateurs de suivi et d'Évaluation

- Nombre d'établissements participant aux projets
- Nombre de jeunes impliqués.e.s

Direction pilote : Jeunesse et Citoyenneté

Charte européenne Égalité

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles

Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Intitulé de l'action

Lutter contre le harcèlement en milieu scolaire « dispositif Sentinelles »

Description de l'action et justification

Lutter contre le harcèlement en milieu scolaire. Sensibiliser les élèves et les adultes sur les violences, le harcèlement et les discriminations en milieu scolaire.

Ce dispositif met en place au sein des établissements scolaires des élèves Sentinelles et des personnes Référentes (des membres de l'équipe pédagogique). Les Sentinelles sont formées pour recevoir les paroles des autres élèves qui se sentent en situation de harcèlement ou qui ont détecté une situation de ce type. Les Sentinelles peuvent alerter un ou une Référent.e qui prend ensuite le relais pour gérer au mieux la situation. La présence de Sentinelles et de Référent.e.s dans l'établissement est communiquée à l'ensemble des élèves pour qu'ils puissent se saisir de cette ressource.



Modalités de mise en œuvre

Après 2 réunions d'information dans les établissements retenus pour le dispositif, les Sentinelles et les Référent.e.s suivent plusieurs modules de formations qui permettent de leur donner les outils pour détecter et gérer des situations de harcèlement, et de vérifier qu'ils ou elles sont bien capables d'endosser ces rôles sans conséquences néfastes pour les autres et pour eux ou elles-mêmes.

16 lycées impliqués en 2017-2018.

Publics ciblés

Elèves et équipe pédagogique des lycées publics, MFR et CFA.

Partenaires

Association Société d'Entraide et d'Action Psychologique.

Impacts attendus

Lutter contre le harcèlement dans le milieu scolaire et éviter des situations dramatiques. Sensibiliser les jeunes aux violences physiques ou verbales et à leurs conséquences.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Nombre de lycées participant au dispositif

Budget et moyens : 100 000 €

Direction pilote : Jeunesse et Citoyenneté

Calendrier : année scolaire

Charte européenne Égalité

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles
 Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Intitulé de l'action

Aider à la création et au maintien de missions de services civiques en faveur des personnes en situation de handicap

Description de l'action et justification

Lancement d'un appel à projets ayant pour objectif de :

- permettre aux structures associatives, d'encourager la création et le maintien de missions pour des volontaires en situation de handicap.
- soutenir les initiatives innovantes ou professionnalisantes des associations en direction de publics et territoires spécifiques.



Modalités de mise en œuvre

Le dispositif soutient à deux égards les personnes en situation de handicap :

- en encourageant des domaines d'intervention prioritaires dont celui de la solidarité (qui inclut l'aide aux personnes en situation de handicap) ; l'aide de 700 € prévoyant un parcours de formation des tuteur.trice.s. et l'accompagnement des jeunes post-mission ;
- en bonifiant jusqu'à 1.000 € chaque mission d'un.e volontaire en situation de handicap.

En 2017, **2** structures ont confié des missions à des jeunes en situation de handicap. 1 structure a développé des missions dans le domaine des services aux personnes

Publics ciblés

Associations loi 1901 et Parcs naturels régionaux.

Partenaires

Agence du Service civique ; Ligue de l'Enseignement ; CROS Nouvelle-Aquitaine ; « Le Centre »

Impacts attendus

- Meilleure intégration professionnelle des jeunes en situation de handicap.
- Développement des missions intervenant en direction des personnes en situation de handicap

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Nombre de structures bénéficiant du « bonus »

Calendrier : Deux appels à projets par an

Direction pilote : Jeunesse et Citoyenneté

Charte européenne Égalité

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles
Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Intitulé de l'action

Soutenir des initiatives des structures de jeunesse

Description de l'action et justification

Soutien à des projets portés par des associations ou établissement publics (hors établissements publics d'enseignement qui disposent de programmes d'accompagnement régional spécifiques) œuvrant en direction des jeunes. Les actions s'inscrivent dans les domaines suivants : arts et culture, Europe et international, sciences et multimédia, solidarité, santé, sport, engagement, création d'activités, environnement et développement soutenable ou devoir de mémoire.

Les structures doivent présenter un fonctionnement démocratique privilégiant la participation de leurs adhérent.e.s, notamment les jeunes.



Modalités de mise en œuvre

Montant maximal annuel fixé à 10.000 € par structure locale, il peut être porté à 20.000 € quand le ou les projets sont proposés par une structure régionale.

En 2018, **2** projets relatifs aux discriminations ont été soutenus :

- Atelier danse autour de la confiance en soi, la relation au corps et ateliers d'art-thérapie. Ateliers permettant aux jeunes d'acquérir des outils concrets face à la violence - Association Concordanse (86).
- Co-construction d'un séjour d'été de plus de 3 jours pour travailler la question de l'engagement, l'ouverture à l'autre et la mobilité, la culture de l'égalité et du respect filles-garçons - Association ALISO (23)

Publics ciblés

Jeunes de 15-30 ans

Partenaires :

Associations

Impacts attendus

Appropriation des thématiques d'égalité et de Lutte contre les discriminations par les jeunes

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

Nombre de projets financés

Budget et moyens

7.500 € en 2018

Direction pilote : Jeunesse et Citoyenneté

Calendrier : annuel

Charte européenne Égalité :

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles
Art. 20 : Culture, sport et loisirs

Intitulé de l'action

Assurer la mise en accessibilité des lycées

Description de l'action et justification

Conformément à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et à l'ordonnance 2014-1090 du 26 septembre 2014, relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public (ERP), la Région a engagé un programme de mise en accessibilité des 296 lycées néo-aquitains.



Modalités de mise en œuvre

Les Ad'Ap. La programmation des aménagements est définie par les Agendas d'accessibilité programmée (Ad'Ap) respectivement adoptés par l'ex-Aquitaine et l'ex-Limousin en novembre 2015 et par l'ex-Poitou-Charentes en décembre 2015.

Des aménagements selon les besoins. Dans les établissements qui ne sont pas encore accessibles, dès que la Région est informée de l'arrivée d'un.e élève en situation de handicap, elle met en œuvre, en urgence, les travaux de mise en accessibilité afin que l'élève puisse suivre une scolarité normale et de proximité.

116 des 296 lycées sont accessibles en 2018.

Publics ciblés

Lycéen.ne.s, équipe pédagogique, agent.e.s des lycées.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre de lycées accessibles
- Nombre de lycéen.ne.s, d'enseignant.e.s et personnel régional en situation de handicap accueilli.e.s dans les lycées Nouvelle-Aquitaine

Impacts attendus

Garantir l'égal accès à la scolarité pour tou.te.s les lycéen.ne.s
Améliorer les conditions de vie et de travail pour les lycéen.ne.s et l'ensemble de la communauté éducative

Direction pilote :

Construction et Immobilier

Budget et moyens

202 M€ (124 M€ engagés en 2018)

Calendrier :

2024 : fin de la mise en accessibilité

Charte européenne Égalité

Art.10 : Discriminations multiples ou obstacles
Art. 13 : L'éducation et la formation continue

Intitulé de l'action

Promouvoir l'inclusion socio-économique des habitant.e.s des quartiers de la « politique de la ville » de la Nouvelle-Aquitaine.

Description de l'action et justification

Accompagnement de projets susceptibles de favoriser l'inclusion socio-économique directe ou à moyen terme des personnes vivant dans un « Quartier de la politique de la ville », par exemple : appui à l'entrepreneuriat, la création ou l'accès à l'emploi, la réussite éducative, la mobilité, le logement, l'inclusion socioculturelle...



Modalités de mise en œuvre

Aides au fonctionnement ou à l'investissement sur des actions bénéficiant à des habitant.e.s des quartiers signataires d'un contrat de ville. Ces aides et leurs modalités de mise en œuvre sont définies par le dispositif régional d'intervention adopté en mars 2018.

Publics ciblés

Les habitant.e.s des 81 quartiers « politique de la ville » de Nouvelle-Aquitaine.

Acteurs : EPCI, communes, associations

Partenaires : Caisse des dépôts, Union Européenne, Etat (DRDJSCS, DIRECCTE, DDT...), fondations

Impacts attendus

- Hausse du taux d'activité, réduction du chômage.
- Mobilisation des habitant.e.s.

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Suivi quantitatif et qualitatif systématique sur les actions expérimentales.

Budget et moyens :

En cours de définition

Direction pilote

Urbanisme, Logement, Politique de la Ville

Calendrier

Mars 2018 : adoption du dispositif d'intervention

Charte européenne Egalité

Art.18 : l'inclusion sociale

Point de vigilance : mobilisation réelle des habitant.e.s des quartiers « Politique de la ville »

Intitulé de l'action

Développer le tourisme durable et solidaire

Description de l'action et justification

Après concertation des acteurs économiques et institutionnels impliqués dans le développement du tourisme en Nouvelle-Aquitaine, la Région a adopté le 25 juin 2018 le schéma régional de développement du tourisme et des loisirs de la Nouvelle-Aquitaine.

Parmi les 16 enjeux identifiés, le schéma régional entend notamment améliorer l'accessibilité, la mobilité et l'intermodalité et développer un tourisme durable et solidaire.



Modalités de mise en œuvre

- Concertation des acteurs économiques et institutionnels (mars 2017-mars 2018)
- Adoption du Schéma Régional de Développement du Tourisme et des Loisirs (juin 2018)
- Dispositifs d'aide régionale existants :
 - o Soutien au départ en vacances des publics les plus fragiles (Mesure n°27)
 - o Soutien aux hébergements de tourisme social – mise en accessibilité conditionnée à la labellisation Tourisme et Handicap (mesure n°11)

Publics ciblés

- personnes en situation précaire et/ou éloignées des vacances,
- personnes en situation de handicap

Partenaires

Associations, entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire, structures d'hébergement

Impacts attendus

Augmentation de l'attractivité de la région auprès des publics en situation de handicap ou fragilisés

Indicateurs de suivi et d'évaluation

Nombre de projets soutenus

Budget et moyens

En cours de définition

Direction pilote : Tourisme

Calendrier :

- Adoption du schéma régional du tourisme (juin 2018)
- Révision des dispositifs de soutien au tourisme pour tous (2^{ème} semestre 2018 ou 1^{er} trimestre 2019)

Charte européenne Égalité

Art. 20 : Culture, sport et loisirs
Art. 27 : Développement économique

Intitulé de l'action

Déployer les Programmes opérationnels FEDER-FSE et Inciter les porteurs de projet à éliminer les inégalités et combattre les discriminations

Description de l'action et justification

Conformément au traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et au règlement n°1303/2013 portant règlement commun aux Fonds structurels et d'investissement européens, sont appliqués les « principes horizontaux ». Ils recouvrent l'égalité femmes-hommes, l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et le développement durable.

Il s'agit d'inciter les porteurs de projet à mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations au sein de leur structure et dans leur projet.

Modalités de mise en œuvre

Les principes horizontaux dans les projets relevant du Programme opérationnel FEDER-FSE Aquitaine 2014-2020 :

- Réalisation de diagnostics par les bénéficiaires d'un financement européen :
 - Au dépôt du dossier : Un autodiagnostic doit être complété par le/la porteur.euse de projet. Il permet d'identifier et valoriser les actions menées par la structure en faveur de l'égalité et contre les discriminations.
 - A la demande de solde du dossier : un formulaire permet au bénéficiaire d'indiquer les nouvelles actions entreprises pendant la durée de son projet. Ce qui permet à l'autorité de gestion de mesurer la contribution du programme opérationnel FEDER-FSE à la prise en compte des principes horizontaux.
 - Réalisation d'un diagnostic « responsabilité sociétale des organisations » (RSO) selon la norme ISO 26000 auprès des porteurs de projet de + de 2 M€. Prestation assurée par l'AFNOR.

33 diagnostics réalisés sur 84 (juin 2016 – déc. 2017)

Plus de la moitié des pratiques RSO des bénéficiaires est à « surveiller ».

Le niveau de maturité RSO de départ des bénéficiaires est plutôt bon : + 40% de leurs pratiques et actions sont à conforter.

Des préconisations au cas par cas sont faites par les experts pour que les bénéficiaires puissent engager rapidement des actions d'amélioration concrètes, simples et efficaces dans 8 % des pratiques pour lesquelles il convient de réagir.

5 projets dont le coût total est inférieur à 2M€ contribuent directement à l'égalité entre les femmes et les hommes : ils relèvent du Fonds Social Européen et ont pour objet principal le soutien à l'entrepreneuriat féminin.

- Formation des instructeurs fonds européens sur la prise en compte des 3 principes horizontaux du PO FEDER FSE Aquitaine 2014-2020 : égalité femmes-hommes ; égalité des chances, non-discrimination ; développement durable. 6 sessions organisées - 49 personnes formées.

Cette question est également traitée dans les dossiers de demande de subvention UE des bénéficiaires des PO FEDER-FSE Poitou-Charentes et Limousin.

Publics ciblés

Porteurs de projet soutenus via FEDER-FSE

Impacts attendus

Diffuser la prise en compte de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations au sein des structures et dans les projets soutenus par l'Europe.

Budget et moyens : 375 000 €

Direction pilote : Fonds européens

Calendrier : 2014-2020

Charte européenne Égalité

Art. 8 : Engagement général

Intitulé de l'action

Mettre en œuvre dans le champ des Arts et de la Culture une mesure d'équité en faveur de l'Égalité Femmes-Hommes

Description de l'action et justification

Face au constat de l'inégalité de traitement envers les femmes artistes dans le champ professionnel des Arts et de la Culture, il s'agit d'une mesure d'équité qui permet de participer à la correction de cette inégalité et d'y sensibiliser les bénéficiaires et par effet ricochet l'ensemble de la profession.

En effet, l'écart de salaires entre les femmes et les hommes est de 25% en défaveur des femmes. L'écart de moyens de productions mises à disposition entre les femmes et les hommes est de 45% en défaveur des femmes. Les femmes dirigeantes de structures professionnelles indépendantes de la création (soutenues par la Région) représentent 28% des structures aidées en 2017.



Modalités de mise en œuvre

Le règlement d'intervention en faveur du Spectacle Vivant adopté en juin 2018 comporte deux mesures d'équité exemplaires :

- une mesure de rattrapage financier des inégalités, qui distingue les femmes artistes porteuses d'un projet et dont la structure est implantée sur le territoire régional ;
- une mesure d'incitation versée aux structures de production qui mettent en œuvre un processus d'accompagnement égalitaire et paritaire entre les femmes et les hommes artistes.

21 structures ont été soutenues sur la période 2015-2017

Publics ciblés

Les femmes artistes en charge du développement de leur projet professionnel et dont la structure administrative est implantée sur le territoire régional.

Partenaires :

Le collectif H/F Nouvelle-Aquitaine

Budget et moyens

35 400€ par an

Direction pilote : Culture et Patrimoine

Calendrier

2018 : Adoption du règlement d'intervention
 2019 : Application du règlement d'intervention

Charte européenne Égalité

Art. 20 : Culture, sport et loisirs

Points de vigilance

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

Intitulé de l'action

Déployer le plan régional sport au féminin

Description de l'action et justification

Le Plan Régional sport au féminin a été voté lors de la séance plénière du 23 octobre 2017 afin de développer la culture de la pratique d'activités physiques et sportives chez le public féminin, de favoriser la communication et la médiatisation des pratiques sportives féminines, d'accompagner la féminisation des instances dirigeantes fédérales déconcentrées et d'accompagner les sportives de haut niveau dans la construction de leur projet professionnel et sportif.

Modalités de mise en œuvre



Les actions régionales :

- mettre à l'honneur les ambassadrices régionales du « Team Nouvelle-Aquitaine »,
- favoriser la découverte et la promotion de la pratique lors d'événements sportifs 100% féminins,
- faciliter la féminisation du mouvement sportif grâce à la formation,
- accompagner les sportives de haut niveau dans la construction de leur projet professionnel et sportif,
- soutenir des actions innovantes en faveur des femmes (mise en place d'un accueil adapté aux femmes, développement d'activités spécifiques mères-enfants, organisation d'événements dédiés au sport féminin, création et mise en œuvre de projets « mixité »).

<https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/fiche/soutien-au-sport-feminin/>

Publics ciblés

- Les femmes de la Région (licenciées/non licenciées) ;
- dans le cadre de l'appel à projets sport au féminin : mouvement sportif (ligues régionales, comités régionaux, associations sportives), collectivités locales et EPCI, établissements scolaires publics, privés, associations ou réseau associatif qui ont développé une compétence d'encadrement d'activités physiques et ou sportives.

Impacts attendus

Développement et promotion du sport au féminin

Budget et moyens

300 000 €

Calendrier : annuel (jusqu'à consommation du budget estimé) pendant la durée du plan d'action

Indicateurs de suivi et d'évaluation

- Nombre de femmes et d'hommes adhérent.e.s des clubs sportifs qui bénéficient d'une subvention régionale ;
- nombre de femmes et d'hommes salarié.e.s des clubs sportifs ;
- nombre d'actions mises en place, nombre de participant.e.s, nombre de projets déposés.

Partenaires

- Acteur.rice.s du mouvement sportif
- Co-financeurs

Direction pilote

Sport - Vie associative - Solidarité

Charte européenne Égalité

Art. 20 : Culture, sport et loisirs

Intitulé de l'action

Mettre en place le réseau des "Maisons de l'habitat" en Nouvelle-Aquitaine

Description de l'action et justification

Les Maisons de l'habitat sont des lieux publics et gratuits qui réunissent, en un espace unique, les acteur.rice.s de l'habitat et apportent à tous les publics (bénéficiaires, porteurs de projets, associations...) une information neutre sur toute question « habitat et logement ». Elles ont la vocation d'accueillir et d'accompagner tout public sans discrimination.

Le projet de la mise en place du réseau des Maisons de l'habitat en Nouvelle-Aquitaine est piloté par la Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées Atlantiques qui est à l'origine de cette initiative.

Le réseau des Maisons de l'habitat a pour objectif de :

- fédérer des acteur.rice.s de l'habitat,
- accompagner les territoires désireux de créer une Maison de l'habitat,
- partager des expériences et des actions innovantes,
- identifier de nouvelles pistes d'actions,
- apporter des réponses aux besoins des populations et des territoires en matière d'amélioration de l'habitat.

C'est une démarche innovante et la première en France. Elle permettra de mieux structurer les acteur.rice.s de l'habitat et mieux préparer les territoires aux évolutions des modes d'habiter.

Modalités de mise en œuvre

Il est prévu de mettre en place, dans un premier temps, des outils d'accompagnement pour favoriser l'échange (plateforme d'échange numérique, annuaire des Maisons de l'habitat, formation dédiée aux agents d'accueil). Puis dans un second temps, il est envisagé de labelliser le réseau pour valoriser et garantir la qualité de service des structures adhérentes, mais également pour relayer le message des Maisons de l'habitat au niveau national.

La mise en place de cette action s'appuie sur la signature d'une charte entre les membres du réseau qui est fondée sur le respect de 7 principes dont le principe de non-discrimination et le principe d'égalité femmes-hommes.

Publics ciblés

Tou.te.s les néo-aquitain.ne.s

Impacts attendus

- Droit au logement sans discrimination
- Sensibiliser le public et les acteur.rice.s concerné.e.s sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations

Budget et moyens

26 200 €

Partenaires

- Communautés d'agglomération
- Maisons de l'habitat

Direction pilote

Urbanisme, Logement, Politique de la Ville

Calendrier

Mai 2018 : lancement
mai 2019 : Evaluation

Charte européenne Égalité

Art. 19 : Le logement

Art. 10 : Discriminations multiples ou obstacles

Annexes

LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Une Charte invitant les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats
en faveur d'une meilleure égalité pour toutes et tous

Je soussigné(e) Alain Roussel (nom)
en ma qualité de Président du Conseil régional
à Région Nouvelle-Aquitaine (nom du gouvernement local / régional)

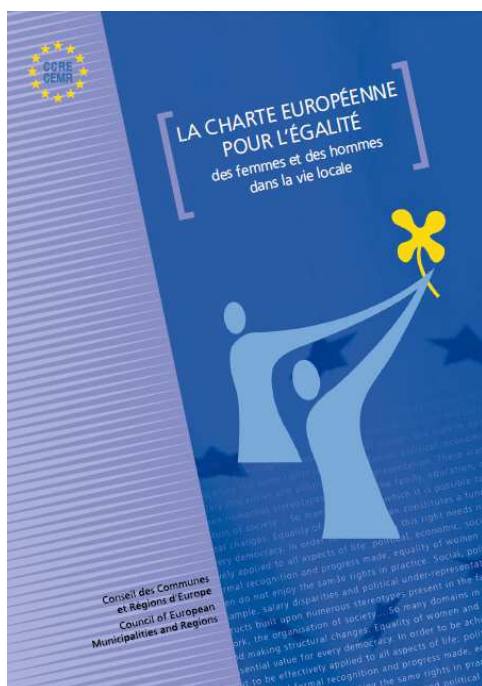
confirme que la collectivité susmentionnée s'engage formellement à adhérer à la Charte européenne pour l'Egalité des Femmes et des Hommes dans la Vie Locale, et à se conformer à ses dispositions, et que je suis dûment mandaté(e) pour agir ici en son nom.

Signature [Signature]
Date 08 mars 2017

Je ferai parvenir une copie dûment complétée et signée de ce formulaire au Conseil des Communes et Régions d'Europe,
initiateur de la Charte, à l'adresse suivante :



Le Secrétaire Général
Conseil des Communes et Régions d'Europe
15 rue de Richelieu
F-75001 Paris - France



Informations : www.afccre.org

Logos de critères de discriminations



genre



orientation sexuelle



origine



handicap

Sigles les plus utilisés

AROFÉ	Agence Régionale pour l'Orientation, la Formation et l'Emploi
CIDFF	Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
DDDFE	Direction Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DRDFE	Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
EVAS	Égalité – Vie associative – Solidarité
LCD-E	Lutte contre les discriminations – Égalité
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et trans
MDL	Maison des lycéens
MFPF	Mouvement français pour le planning familial
PAR	Plan d'action régional
RH	Ressources humaines
SRDEII	Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation
SVAE	Sport – Vie associative – Égalité



Région Nouvelle-Aquitaine
Direction Sport – Égalité – Vie associative
Service Egalité – Vie associative - Solidarité
solidarites@nouvelle-aquitaine.fr

nouvelle-aquitaine.fr
realiserlegalite.fr