

« *Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine 2018-2027* »
Communication du bilan 2024 du Plan d'actions régional

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	4
AXE 1 : FAIRE DE L'INSTITUTION REGIONALE UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	7
1.1 INCARNER UNE ADMINISTRATION ENGAGEE	7
1.1.1 Actions de sécurisation du processus de recrutement	9
1.1.2 Actions en faveur de l'égalité salariale	9
1.1.3 Actions destinées à garantir une égalité d'accès aux promotions et à l'évolution professionnelle	11
1.1.4 Actions pour garantir l'égalité dans les conditions de travail	12
1.1.5 Actions de promotion et de diffusion d'une culture de l'égalité	13
1.1.6 Pilotage de la politique Emploi et Handicap	15
1.2 PROMOUVOIR UNE CULTURE ET DES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITE	16
1.2.1 Former le personnel régional	16
1.2.2 Déployer la communication interne et externe pour promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations	16
1.2.3 Utiliser le levier de la commande publique	20
1.2.4 Développer l'égalité professionnelle femme-homme dans le cadre des plans de transition	20
AXE 2 : TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE POUR REpondre AU MIEUX AUX BESOINS DE LA POPULATION	24
2.1 COORDONNER ET ANIMER LE PLAN D'ACTION REGIONAL, EN PARTENARIAT AVEC LES ACTRICES ET LES ACTEURS DU TERRITOIRE.....	24
La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le sport.....	26
2.2 RECOURIR A L'OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	26
2.3 POSITIONNER L'EGALITE COMME OBJECTIF OPERATIONNEL ET TRANSVERSAL DES DIFFERENTES POLITIQUES SECTORIELLES.....	28
Le réseau interne des référentes et référents Égalité – pour infuser une culture commune de l'égalité	30
L'engagement de la collectivité pour une communication sans stéréotype de sexe	31
Feuille de route pour une transition écologique de la culture et par la culture en Nouvelle-Aquitaine – Direction de la Culture et du patrimoine	32
2.4 SENSIBILISER LA POPULATION AUX ENJEUX D'EGALITE ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET VALORISER LES ACTIONS MENEES.....	33
8 mars 2024 : L'État et le mouvement sportif se mobilisent pour renforcer la place des femmes dans le sport.....	34

Campagne contre les violences 2024 : 3 expositions pour sensibiliser l'ensemble des personnels de la collectivité – Service EVAS.....	36
---	----

AXE 3 : RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX D'EGALITE ET DE LUTTE CONTRE LES

DISCRIMINATIONS DANS LES POLITIQUES REGIONALES39

3.1 DEVELOPPER L'EMPLOI, L'INSERTION AU BENEFICE DE CHACUNE ET DE CHACUN.....	39
Expérimentation Territoire Zéro chômeur de Longue durée – Direction de l'Économie Sociale et Solidaire.....	39
AMI Innovation Sociale : un soutien aux projets en lien avec la lutte contre les discriminations – Direction de l'Economie Sociale et Solidaire.....	40
« Initiative au féminin » un prix pour l'entrepreneuriat des femmes – Direction de l'Économie Territoriale.....	42
Chizé Confection : un exemple d'activité conduite par les femmes en milieu rural – Direction de l'Économie Sociale et Solidaire	43
Coordonner les acteurs de l'écosystème pour la promotion de la parité et de la mixité dans la filière numérique en Nouvelle-Aquitaine – Délégation au numérique.	44
Dépasser les freins de l'insertion professionnelle des femmes du fait de la parentalité ou des représentations genrées des secteurs d'emplois – Direction de la Formation et de l'Apprentissage (DFPA)	46
Promouvoir l'inclusion des habitant-es de quartiers « politique de la ville » - DATAR.....	49
Formation professionnelle des personnes en situation de handicap – La Région cheffe de file d'un cadre d'action multi partenarial	49
3.2 ACCOMPAGNER LA JEUNESSE DANS SES ASPIRATIONS DE REUSSITE, DE TOLERANCE ET DE SOLIDARITE	50
Ton Plan à Toi – Informer la jeunesse néo-aquitaine sur les droits et la santé sexuelle – Service EVAS	52
Sensibiliser la jeunesse à l'égalité et à la lutte contre les discriminations - Direction de la jeunesse et de la citoyenneté	55
Les Abilympics : qu'ès aquò ? – Direction de l'orientation	61
3.3 AMENAGER LE TERRITOIRE, POUR RENFORCER LA PROXIMITE ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE	64
La formation des bénévoles associatifs : un enjeux pour l'appropriation et la diffusion des enjeux d'égalité et d'inclusion – Service EVAS.....	64
L'accessibilité des transports ferroviaires régionaux – Pôle Transports Infrastructures, Mobilité et Cadre de Vie ..	64
Élaboration d'un système de dictée vocale en langue basque – Direction de la coopération.....	68
Lutter contre la pauvreté des éleveuses dans le cadre du Programme d'Amélioration de la Filière Caprine – Direction de la Coopération	70
3.4 PRESERVER NOTRE ENVIRONNEMENT ET NOTRE CADRE DE VIE, POUR EN FAIRE UN BIEN REGIONAL COMMUN	70
Soutien aux athlètes « para » de haut niveau - Service des sports.....	73

INTRODUCTION4

AXE 1 : FAIRE DE L'INSTITUTION REGIONALE UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE7

1.1 INCARNER UNE ADMINISTRATION ENGAGEE.....	7
1.1.1 Actions de sécurisation du processus de recrutement	9
1.1.2 Actions en faveur de l'égalité salariale	9
1.1.3 Actions destinées à garantir une égalité d'accès aux promotions et à l'évolution professionnelle	11

1.1.4 Actions pour garantir l'égalité dans les conditions de travail	12
1.1.5 Actions de promotion et de diffusion d'une culture de l'égalité	13
1.1.6 Pilotage de la politique Emploi et Handicap	15
1.2 PROMOUVOIR UNE CULTURE ET DES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITE	16
1.2.1 Former le personnel régional	16
1.2.2 Déployer la communication interne et externe pour promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations	16
1.2.3 Utiliser le levier de la commande publique	20
1.2.4 Développer l'égalité professionnelle femme-homme dans le cadre des plans de transition	20
AXE 2 : TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE POUR REpondre AU MIEUX AUX BESOINS DE LA POPULATION	24
2.1 COORDONNER ET ANIMER LE PLAN D'ACTION REGIONAL, EN PARTENARIAT AVEC LES ACTRICES ET LES ACTEURS DU TERRITOIRE.....	24
2.2 RECOURIR A L'OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE	26
2.3 POSITIONNER L'ÉGALITE COMME OBJECTIF OPERATIONNEL ET TRANSVERSAL DES DIFFERENTES POLITIQUES SECTORIELLES.....	28
2.4 SENSIBILISER LA POPULATION AUX ENJEUX D'ÉGALITE ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET VALORISER LES ACTIONS MENEES.....	33
AXE 3 : RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX D'ÉGALITE ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES POLITIQUES REGIONALES	39
3.1 DEVELOPPER L'EMPLOI, L'INSERTION AU BENEFICE DE CHACUNE ET DE CHACUN.....	39
3.2 ACCOMPAGNER LA JEUNESSE DANS SES ASPIRATIONS DE REUSSITE, DE TOLERANCE ET DE SOLIDARITE	50
3.3 AMENAGER LE TERRITOIRE, POUR RENFORCER LA PROXIMITE ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE	64
3.4 PRESERVER NOTRE ENVIRONNEMENT ET NOTRE CADRE DE VIE, POUR EN FAIRE UN BIEN REGIONAL COMMUN	70

INTRODUCTION

Dans le prolongement de la signature, en 2017, de la charte européenne pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes dans la vie locale, le Plan d'actions « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine », a été adopté en 2018. Il a été conçu à l'origine selon trois axes stratégiques pour décliner la politique de la Région en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ces axes étaient alors développés en 48 fiches actions (10 dans l'axe 1 ; 8 dans l'axe 2 ; 30 dans l'axe 3), chacune d'entre-elle, portée par un ou plusieurs services ou directions opérationnelles. Depuis 2018, ces fiches actions ont évolué sous l'impulsion des directions opérationnelles ou des référents et référentes Égalité. Les axes stratégiques du Plan d'actions recouvrent trois dimensions intrinsèquement liées au rôle de la collectivité : son exemplarité en tant qu'employeur en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations ; son action partenariale et inter-institutionnelle sur le territoire régional ; et enfin, sa mission d'opérateur de politiques publiques décentralisées et sectorielles, pour les compétences qui lui sont transférées.

Faire de l'institution régionale une collectivité exemplaire

C'est être attentif aux enjeux relatifs à l'égalité et la lutte contre les discriminations dans le propre fonctionnement de la collectivité. Cela passe par la politique des Ressources Humaines mais aussi par la promotion interne d'une culture et de pratiques en faveur de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

Travailler en partenariat avec les actrices et les acteurs du territoire pour répondre au mieux aux besoins de la population

La Région Nouvelle-Aquitaine entend animer le Plan stratégique sur ces enjeux de lutte contre les discriminations avec une approche concertée et innovante pour être au plus près des besoins et des ressentis de la population. Cela concerne à la fois une démarche transversale en interne, la mise en place d'un réseau de référentes et référents, mais aussi avec les partenaires en faisant vivre un comité de pilotage régional ayant force d'impulsion et d'évaluation de cette politique.

Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations dans les politiques régionales

Il s'agit de mobiliser les politiques sectorielles en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. L'enjeu consiste à intégrer des actions en faveur de ces

thématiques dans le cadre des priorités régionales et de les adosser au plus près des dispositifs déjà existants afin d'accroître leur efficacité au bénéfice de la population.

Ces trois axes de déploiement du plan ciblent quatre critères de discriminations qui ont été priorisés : le genre, le handicap, l'orientation sexuelle et l'origine.

L'action publique de la collectivité apporte des réponses concrètes aux inégalités observées sur son territoire à travers le Plan d'action « Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine ». Il compte 107 fiches actions et implique 30 directions opérationnelles ou pôles. Le réseau des Référents Égalité de la collectivité rassemble 40 personnes en 2024, qui relaient une culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations au sein de la Région et contribuent à l'animation du Plan d'actions en veillant à la déclinaison et à l'actualisation des fiches action.

Cette démarche transversale encourage la capacité de proposition des directions et des référentes et référents dans la politique d'égalité de la Région. Cela garantit, en outre, l'adaptation de l'action publique au plus près des réalités du territoire régional et des besoins sociétaux. La dimension pragmatique du Plan Réaliser l'Égalité en fait un véritable outil d'initiative au service de l'égalité réelle et de la lutte contre les discriminations.

Ce document présente, selon les trois axes stratégiques définis, les actions réalisées en 2024 au titre de la politique volontariste menée par la Région Nouvelle-Aquitaine. Désormais, une centaine de fiches action alimentent le plan « Réaliser l'Égalité ». Pour l'année 2024, 81 fiches actions (dont 13 nouvelles) ont été mises en œuvre par les directions opérationnelles. Cela représente un investissement de plus de 27 millions d'euros en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations (en dehors de la politique de mise en accessibilité des lycées, des gares et trains TER, et des bus régionaux).

Les 26 critères de discrimination interdits par la loi



Âge



Perte
d'autonomie



Etat de
santé



Handicap



Caractéristiques
génétiques



Apparence
physique



Grossesse



Situation de
famille



Domiciliation
bancaire



Vulnérabilité liée
à la situation
économique



Opinions
politiques



Activités
syndicales



Lanceur
d'alerte



Opinions
philosophiques



Religion



Patronyme



Lieu de
résidence



Sexe



Identité de
genre



Orientation
sexuelle



Appartenance
ou non à une
ethnie



Appartenance
ou non à une
nation



Origine



Appartenance
ou non à une
prétendue race



Capacité à
s'exprimer dans
une langue
étrangère



Moeurs

AXE 1 : FAIRE DE L'INSTITUTION REGIONALE UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE

Les actions qui figurent dans ce premier axe concrétisent l'engagement de l'administration vis-à-vis de l'ensemble des personnels ainsi que dans ses différentes formes de messages.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et le décret d'application du 4 mai 2020 ont instauré la mise en œuvre d'un Plan d'actions pluriannuel relatif à l'Égalité professionnelle dans la Fonction publique. Ces obligations viennent conforter une démarche globale déjà ancienne en Région Nouvelle-Aquitaine, en faveur de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Cette politique héritée des trois régions fusionnées s'est traduite en 2017 par la signature de la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, de laquelle découle le plan d'action Réaliser l'Égalité qui recouvre l'ensemble des actions menées par la Région en la matière.

Les objectifs fixés par le premier plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle participent naturellement de l'axe 1 du Plan Réaliser l'Égalité, notamment par le travail mené, de traduction de ces objectifs en fiches action pour son axe 1.

1.1 Incarner une administration engagée

Piloté par **la Direction des Ressources Humaines**, le second plan pluriannuel d'actions relatif à l'égalité professionnelle, adopté pour la période 2024-2026 a été présenté en Comité Social Territorial du 25 janvier 2024. Il réaffirme la volonté de la collectivité de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle dans sa gestion des ressources humaines, en veillant à favoriser la diversité et le bien-être au travail, ainsi qu'en développant, promouvant et diffusant la culture de l'égalité au sein de l'ensemble des services régionaux.

Les mesures inscrites dans ce plan s'inscrivent dans la continuité des actions déjà engagées dans le cadre du précédent plan, adopté pour la période 2021-2023.

Elles se déclinent à travers 6 grandes priorités, qui se traduisent en actions opérationnelles, dont la mise en œuvre est planifiée annuellement.

Priorités	Actions	2024	2025	2026
Sécuriser le processus de recrutement afin de prévenir les inégalités	Formation des membres des jurys de recrutement	X	X	X
	Parité dans la composition des membres des jurys de recrutement	X	X	X
	Acquisition d'un logiciel de gestion des candidatures		X	X
	Harmonisation des intitulés de postes	X	X	X
	Mise à jour des Répertoires des métiers Siège et Lycées	X	X	X
Agir en faveur de l'égalité salariale	Etablissement de statistiques croisées sur les parcours professionnels (situations administratives, éléments de rémunérations et historiques de parcours professionnels)	X	X	X
	Réalisation de tableaux de bord genrés	X	X	X
Garantir une égalité aux promotions et à l'évolution professionnelle	Accompagnement en matière d'évolution professionnelle des femmes de catégorie C des lycées		X	X
	Féminisation de l'encadrement dans les lycées	X	X	X
	Création d'un réseau des encadrantes dans les lycées			X
	Réalisation d'un bilan annuel genré des campagnes de promotion	X	X	X
Favoriser l'égalité d'accès à la formation	Sensibilisation des encadrants quant au dispositif d'entretiens individuels d'accompagnement	X	X	X
	Mise en place d'outils d'auto-formation		X	X
	Information quant aux conditions de prise en charge des formations	X	X	X
Garantir l'égalité dans les conditions de travail	Poursuite du dispositif de signalement et communication autour de ce dispositif	X	X	X
	Parution du guide de la parentalité	X		
	Elaboration d'une Charte de la déconnexion	X		
Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité	Inscription des missions des référents Egalité dans leurs fiches de poste	X	X	X
	Mise en place d'une communication non stéréotypée suite à la signature de la convention d'engagement du Haut Conseil à l'Egalité	X	X	X
	Organisation d'un concours de dessins d'agents sur l'égalité et la diversité	X		
	Réalisation de témoignages de femmes encadrantes dans la lettre interne de la collectivité	X		

(Extrait du Plan pluriannuel d'actions pour l'Égalité professionnelle 2024-2026, p.1-2, décembre 2024 – document interne à la collectivité)

Le bilan des actions réalisées en 2024 a été présenté en Comité Social territorial le 9 janvier 2025.

1.1.1 Actions de sécurisation du processus de recrutement

En 2024, un travail a été mené pour prévenir les biais cognitifs et les stéréotypes pouvant intervenir lors de l'entretien de recrutement et assurer la diversité des recrutements.

Un module obligatoire de formation « manager la diversité » a été proposé à l'ensemble des managers afin de leur faire prendre conscience des stéréotypes et préjugés pouvant biaiser l'appréciation des candidats, ainsi que de prohiber toutes les questions n'étant pas en lien avec le poste pour lequel s'est organisé un jury.

En outre, l'organisation des entretiens de recrutement a été renforcée :

- Afin d'éviter la tenue de jurys composés à 100% d'un même genre, la parité de la composition des membres de jury est privilégiée ;
- Le projet d'acquisition d'un logiciel de gestion des recrutements a été amorcé en 2024. Cet outil sera opérationnel en 2025 et permettra d'établir un suivi statistique genré concernant les candidatures et les candidats reçus en entretiens.

Enfin, l'harmonisation des intitulés de poste et la mise à jour des répertoires métiers Siège et Lycées sont réalisées de manière continue afin de dégenrer les intitulés des postes et métiers, ainsi que de respecter les règles d'écriture égalitaire depuis la signature par le Président de la Convention d'engagement avec le Haut Conseil à l'Égalité le 7 mars 2024.

Ces actions s'inscrivent dans la continuité de la mise en œuvre des candidatures anonymes depuis mai 2021, d'abord pour les recrutements externes des emplois sièges, puis étendue aux recrutements internes pour le siège, hors encadrement supérieur.

Le livret d'accueil des nouveaux arrivants existant depuis début 2023 est actualisé régulièrement afin de mettre à jour les règles, dispositifs et avantages applicables au sein de la collectivité de manière continue.

1.1.2 Actions en faveur de l'égalité salariale

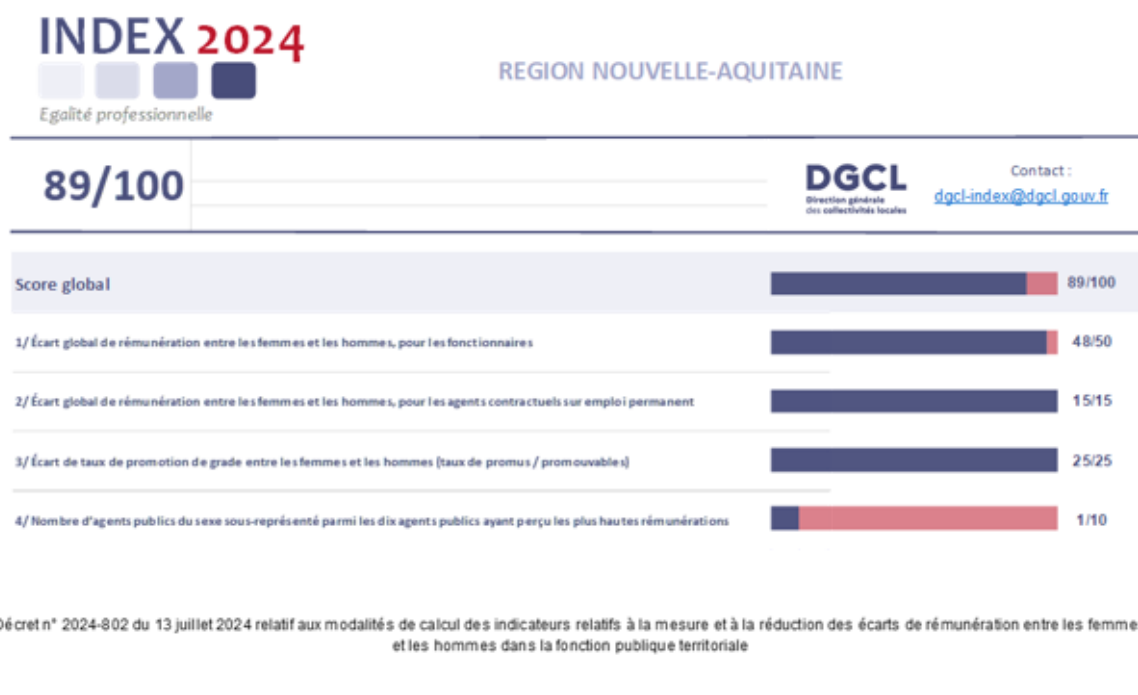
Un travail a été mené afin de produire des indicateurs genrés permettant de mesurer les écarts de rémunération entre agents. Ces indicateurs sont présentés chaque

année dans le Rapport Social Unique, notamment : rémunération brute annuelle des agents sur postes permanents et non permanents, rémunération en ETP par catégorie, filière et statut, salaires moyens.

Par ailleurs, l'index « égalité professionnelle » de la collectivité, obligatoire depuis la parution de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 et de ses décrets d'application, a été réalisé et publié en septembre 2024.

Cet index, calculé sur une base de 100 points, comprend les données suivantes :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires ;
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes contractuel·le·s recrutés sur emploi permanent ;
- L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- Le nombre d'agent·es publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agent·es publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.



La Région Nouvelle-Aquitaine, grâce à sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, obtient un score élevé de 89/100 avec des notes maximales pour l'indicateur 2 sur l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes pour les agents contractuels sur un emploi permanent ainsi que sur l'indicateur 3 sur l'écart de taux de promotion de grade entre les hommes et les femmes. Le taux relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires est également élevé puisqu'il atteint 48/50.

1.1.3 Actions destinées à garantir une égalité d'accès aux promotions et à l'évolution professionnelle

L'égalité d'accès aux promotions et à l'évolution professionnelle constitue un préalable nécessaire pour faciliter un accès plus large des femmes à des responsabilités et contribuer à l'égalité des rémunérations.

Afin d'atteindre l'égalité en matière de promotion et d'avancement de grade, l'élaboration des tableaux d'avancement de grade et des listes d'aptitudes tient compte depuis 2024 de la situation respective des femmes et des hommes dans les populations promouvables. Le Rapport Social Unique 2023 intègre cet indicateur genré. Un bilan annuel genré des campagnes de promotion est également réalisé.

En outre, pour éviter l'impact d'une absence de plus de 6 mois sur la carrière et l'évolution professionnelle des femmes absentes du fait d'un congé maternité et des agents ayant pris un congé de proche aidant, la collectivité a fait évoluer ces Lignes Directrices de Gestion 2023-2028 au CST du 12 décembre 2024 avec pour objectif une application dès la campagne d'évaluation professionnelle et promotionnelle 2025.

Par ailleurs, afin de favoriser l'égalité d'accès à la formation et à une évolution professionnelle, des actions de communication ont été menées pour informer les agents et leurs managers sur le dispositif de conseil en évolution professionnelle (CEP) proposé par la DRH. Les actions suivantes ont été menées :

- Une plaquette « c'est quoi le CEP » a été diffusée en juillet 2024 auprès de l'ensemble des agents.
- Une information a été réalisée dans le logiciel Foederis relatif aux entretiens professionnels.
- Une présentation du CEP a été réalisée lors des Rencontres RH dans les lycées.
- Une boîte mail CEP a été créée pour un contact facilité.
- Un nouveau module « l'entretien professionnel » dans lequel le CEP est présenté sera rendu obligatoire à l'ensemble des managers en 2025.
- Une présentation a été réalisée lors du séminaire du projet « Notre Administration » le 18 juin 2024, ainsi que lors des réunions de janvier 2024.

Afin de permettre un meilleur accès des femmes aux postes à encadrement, notamment dans les lycées, un nouveau module « manager en devenir » a été conçu en

2024 en collaboration avec le CNFPT, pour une mise en place en 2025. Il s'adressera à l'ensemble des agent·es souhaitant accéder à un poste à encadrement.

Enfin, des travaux ont été entamés afin de créer un réseau de femmes encadrantes au sein des lycées en 2025. La raison d'être de ce réseau sera d'accompagner et valoriser les femmes accédant ou occupant des fonctions d'encadrement dans les lycées. Cet espace de discussion, d'échanges et de partage d'expériences, de pratiques permettra :

- Une meilleure compréhension des modalités d'exercice des fonctions d'encadrement dans les lycées, pour faciliter la projection des agents lycées femmes de catégorie C, sur ces fonctions ;
- D'accompagner les mentalités et faire progresser les représentations ;
- D'encourager l'augmentation de la part de femmes dans l'encadrement.

Ce réseau jouera un rôle pédagogique et de sensibilisation auprès des agentes non encadrantes, mais aussi des hommes.

1.1.4 Actions pour garantir l'égalité dans les conditions de travail

Plusieurs actions ont été mises en œuvre pour garantir l'égalité dans les conditions de travail :

- Actions en faveur de l'égalité d'accès à la formation : Afin d'encourager l'inscription aux formations, le Règlement de formation rappelle, dans ses annexes, les conditions de prises en charge des formations
- Une communication régulière a été faite sur le dispositif de signalement, pour la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, afin de mieux le faire connaître et encourager les agents à y avoir recours : des articles sont parus sur LINA et dans la newsletter adressée aux agents des lycées.
- Un guide de la parentalité avait été rédigé en 2023 afin d'accompagner et faciliter l'exercice de la parentalité des agent·es régionaux. Il a été mis en ligne sur LINA et des articles de communication sont parus en mars 2024.
- Une Charte de la déconnexion est en cours de rédaction. Elle entend encadrer l'usage professionnel des outils numériques et de communication professionnelle afin de prévenir les risques de santé au travail induits par l'accélération et la démultiplication des échanges numériques.

Ces actions prolongent et complètent l'actualisation régulière du règlement du temps de travail et le recours au télétravail en vue d'une meilleure conciliation des temps de vie.

1.1.5 Actions de promotion et de diffusion d'une culture de l'égalité

La promotion et la diffusion de la culture de l'égalité passent par la sensibilisation et la lutte contre les stéréotypes via la communication interne et la formation des agentes et des agents.

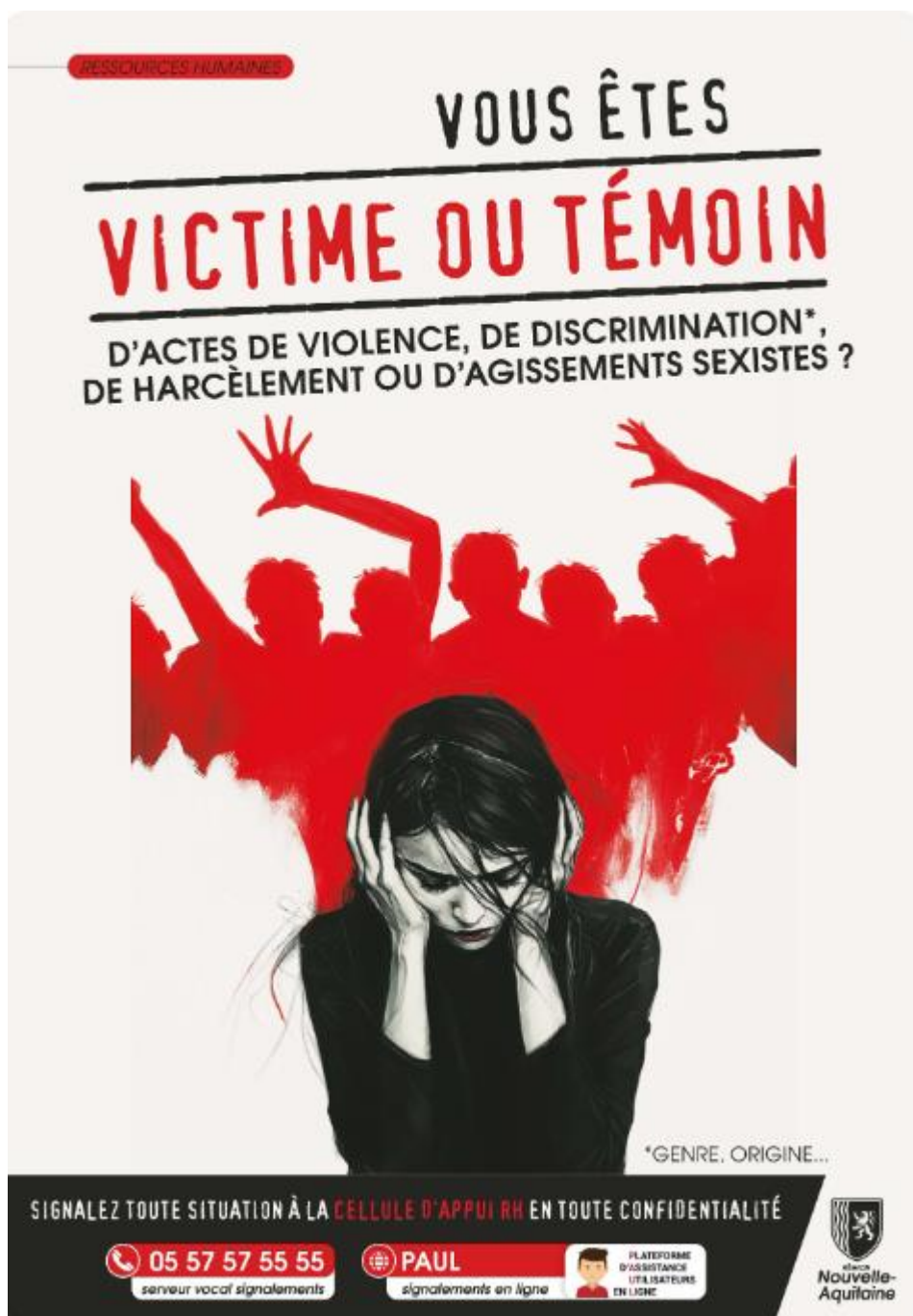
À la suite de la mise en place du module « manager la diversité » pour les encadrants dans le cadre de Trajectoires NA, une conférence « sensibilisation à la diversité et à la non-discrimination des agents » d'1h30 a été organisée le 3 décembre 2024 et élargie à l'ensemble des agents en visioconférence via Teams puis mise en ligne sur l'intranet.

Les objectifs pédagogiques poursuivis étaient les suivants :

- Acquérir les principaux repères et le cadre réglementaire autour de l'égalité, de la diversité et des principes de non-discrimination ;
- Comprendre les biais conscients et inconscients et leurs impacts en situation de travail ;
- Identifier les situations de discrimination et sensibiliser les acteurs concernés.

En complément, un module d'auto-formation sur l'égalité professionnelle d'une trentaine de minutes a été testé en 2024 et sera proposé en 2025 à l'ensemble des agents. À l'issue de ce module, une attestation de suivi pourra être remise aux agents l'ayant suivi. Cette conférence et ce module ont été mis en ligne sur [Chamilo](#), l'espace d'auto-formation pour les personnels de la collectivité.

En 2024, le dispositif de signalement, pour la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, a fait l'objet d'une communication régulière auprès de l'ensemble des agents et un concours d'illustration a également été organisé du 30 septembre au 3 novembre pour la création de la nouvelle affiche du dispositif, qui sera utilisée lors d'une campagne de communication de 2025. Le lauréat du concours a été désigné en décembre 2024.



La promotion de l'égalité est développée également par le réseau de référentes et référents égalité identifiés au sein des Pôles et Directions dans l'ensemble des politiques publiques de la collectivité. Depuis la campagne d'évaluation menée en février 2024, leurs missions sont inscrites dans leur fiche de poste dans l'encart « missions secondaires ». L'institutionnalisation de cette mission permet de valoriser le travail des référentes et référents et de prendre en compte ce temps de travail dédié.

La signature par le Président Alain Rousset de la convention avec le Haut Conseil à l'Égalité le 7 mars 2024, engage la collectivité à utiliser une communication, écrite, orale et visuelle, sans stéréotype de genre. Afin d'accompagner les agents dans l'appropriation de l'écriture égalitaire, une plaquette de communication a été réalisée en transversalité par **le Service Égalité, Vie Associative, Solidarité, la Délégation à la Transformation, au Pilotage et à la Modernisation, la Direction de la Communication et la Direction des Ressources Humaines**. Dans ce cadre, l'harmonisation et l'écriture masculin/féminin des intitulés de postes, ainsi que des offres d'emplois sont réalisées de manière continue.

1.1.6 Pilotage de la politique Emploi et Handicap

La Direction des Ressources Humaines pilote la politique Emploi et Handicap. L'accompagnement individuel des agents présentant des difficultés de santé à leur poste de travail est l'objectif principal du Service Maintien dans l'Emploi et Handicap de la DRH. À travers ses actions, il vise la mise en place de moyens matériels et organisationnels permettant aux personnes d'être maintenues à leur poste. Chaque situation est accompagnée individuellement compte tenu de sa singularité.

Par ailleurs, un budget de 374 722€ a été consommé en 2024 pour cette politique, notamment pour la fourniture des équipements nécessaires pour permettre les aménagements de poste (aides à l'acquisition d'appareils auditifs, chaussures de travail adaptées et semelles orthopédiques, prestations spécifiques externes pour accompagner des handicaps particuliers, configuration et adaptation d'applications informatiques pour les personnels en situation de handicap visuel).

Au 31 décembre 2023, 290 agent-es en situation de handicap avaient été accompagnés par la DRH et 835 travailleur-euses handicapé-es étaient employé-es par la collectivité, ce qui représente 9.37% de l'effectif total du personnel régional. 64% de ces agent-es étaient des femmes et la part des femmes en situation de handicap était de 10.12% par rapport à l'effectif permanent féminin.

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

La promotion et la diffusion d'une culture de l'égalité au sein de la collectivité s'appuie sur plusieurs vecteurs essentiels : d'une part la formation des personnels, d'autre part les actions de communication interne et enfin le levier de la commande publique.

1.2.1 Former le personnel régional

Les personnels ont accès et peuvent s'inscrire sur les sessions de formations concernant l'égalité, les discriminations ou les violences, proposées par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale. Les sessions spécifiquement dédiées à la lutte contre les discriminations sont valorisées auprès du réseau interne des référents et référentes Égalité (groupe Teams).

En 2024, **le service EVAS et la Direction des Ressources Humaines**, ont déposé un projet auprès du Fond pour l'égalité professionnelle afin de pouvoir financer des actions auprès de l'ensemble des référents Égalité et pour créer un réseau des femmes encadrantes dans les lycées (cf. axe 1). Ces personnels seront formés prioritairement sur deux thématiques : l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles au travail.

Former les personnels en matière de lutte contre les discriminations, développer et stabiliser une culture commune de l'égalité constitue la première pierre incontournable pour atteindre l'exemplarité.

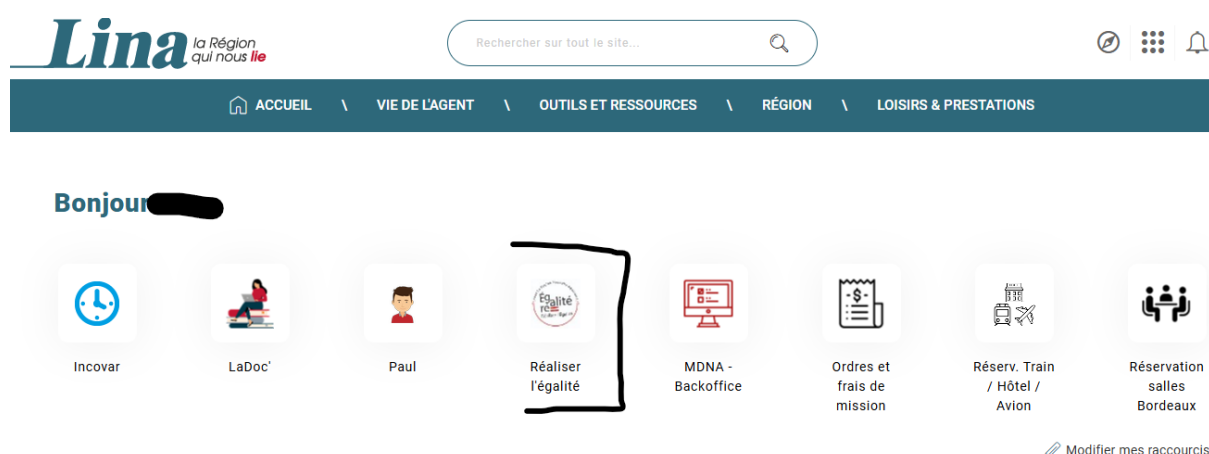
1.2.2 Déployer la communication interne et externe pour promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations

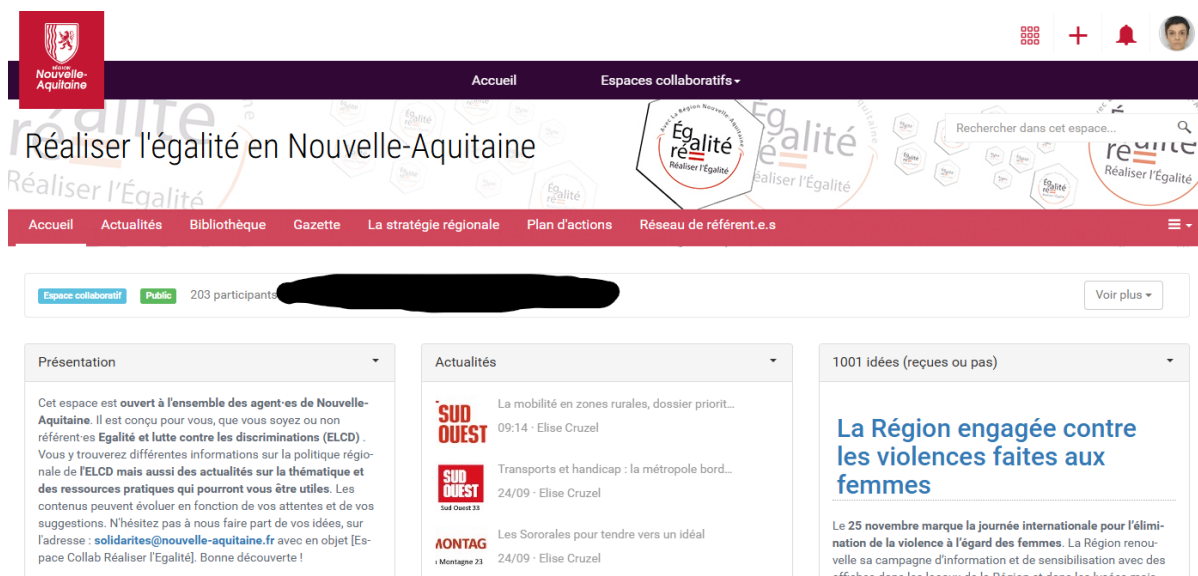
La collectivité met en œuvre des actions de communication interne pour assurer la diffusion de la politique d'égalité de la Région vers les personnels dans un double objectif d'information et d'implication.

L'information, diffusée en grande majorité en ligne, exige que les sites internet de la Région appliquent le Référentiel Général d'Amélioration d'accessibilité pour les administrations - RGAA (via la certification Opquast), permettant ainsi de faciliter l'accès au numérique à toutes et tous et notamment aux personnes en situation de handicap. De plus, **la délégation à la transformation, au pilotage et à la modernisation** (DTPM) accompagne les services dans la transcription de leurs courriers, règlements

d'intervention ou fiches du guide des aides dans un langage inspiré du facile à lire et à comprendre (FALC).

Plusieurs espaces sont dédiés à la valorisation des actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, pour en faire des sujets récurrents. Ainsi **le service Égalité, Vie Associative, Solidarité** anime l'espace collaboratif de l'intranet dédié au Plan d'actions et réalise une veille d'actualité sur les thématiques associées. L'objectif consiste à diffuser toutes sortes d'informations sur la politique régionale de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité mais aussi à informer sur ce qui se passe en France et dans le monde afin d'apporter des ressources utiles. Afin de faciliter encore plus l'accès à ces informations, l'espace collaboratif est un widget sur l'Intranet Lina et peut être ajouté dans les favoris afin d'apparaître dans les ressources de la page d'accueil de chaque collègue. De plus, un mail hebdomadaire est transmis aux abonné·es en début de semaine récapitulant l'ensemble des contributions publiées au cours de la semaine précédente afin de permettre aux agent·es de se tenir informé·es de l'actualité. En 2024, les 200 inscrit·es sont atteints (contre 191 en 2023 et 161 en 2022).





Depuis 2019, deux collègues du **services Études et Prospectives de la Direction de l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale** (DATAR) assurent une veille sur les thématiques égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations. Chaque année, une quarantaine de newsletters sont transmises par mail auprès du réseau des référent·es ELCD et intégrées à l'espace collaboratif Réaliser l'Égalité. Il s'agit de fournir un socle commun d'informations et d'alimenter les réflexions via les différentes thématiques suivies.

Le magazine « Connecté·eS », édité par le **secrétariat général du pôle Éducation et Citoyenneté** consacre fréquemment des articles sur les projets portés par les directions et services du pôle qui touchent à l'égalité et à la lutte contre les discriminations. Il valorise particulièrement les évènementiels phares du Plan d'actions, comme le webinar annuel autour de la journée internationale du 8 mars (n° 84, couverture ci-dessous) ou la campagne de communication sur les violences sexistes et sexuelle autour de la journée internationale du 25 novembre (n° 96).



En mars 2024, le n°5 de Stat & Graph, publication du pôle, est exclusivement consacré aux violences sexistes et sexuelles sur le territoire régional.



Par ailleurs, la collaboration avec **les services de la communication interne** permet d'animer l'intranet lors d'évènements particuliers : par exemple autour de la journée du 8 mars, un quizz est proposé sur l'intranet afin de sensibiliser les équipes internes et de faire connaître l'action régionale en faveur de l'égalité des droits depuis 2022. En 2024, 251 personnes y ont participé, dont 18% d'hommes (121 participant-es en 2022 et 216 en 2023), ce qui montre le réel intérêt que suscite la thématique en interne. Des lots sont proposés aux 3 gagnants ou gagnantes ayant trouvé toutes les bonnes réponses.

Le magazine « Notre Actualité » du printemps 2024 a consacré un dossier spécial à la lutte contre les discriminations avec une interview sur le nouvel appel à projet du service pour lutter contre la précarité menstruelle.

Enfin, le secrétariat général du pôle Education et Citoyenneté a organisé le 6 décembre 2024 une Carte Blanche dédiée au plan d'action Réaliser l'Égalité. Ce webinar a rassemblé 82 personnes travaillant dans les directions du pôle.

1.2.3 Utiliser le levier de la commande publique

La Commande publique régionale s'inscrit en parfaite cohérence et en relai avec l'ambition portée par la Région dans le Plan d'actions régional Réaliser l'Égalité. Pour inciter les entreprises et les partenaires à respecter la législation en matière d'Égalité, la collectivité intègre, dans ses marchés publics, une clause de sensibilisation en la matière. En parallèle, elle sensibilise ses services à la prise en compte de l'Égalité dans la commande publique régionale.

En 2024, **la direction des achats et de la commande publique** estime qu'environ 900 entreprises ont été sensibilisées au respect de la législation en matière d'Égalité. En 2024, la signature de la convention entre la Région et le Haut Conseil à l'Égalité pour une communication sans stéréotype de sexe a été ajoutée à la clause de sensibilisation à l'égalité.

1.2.4 Développer l'égalité professionnelle femme-homme dans le cadre des plans de transition

Le 27 mars 2023, les élu·es régionaux réunis en assemblée plénière ont voté la mise en place d'éco-socio-conditionnalités (ESC) des aides financières de la Région. L'objectif : soumettre les financements qu'elle octroie à des critères environnementaux, économiques et sociaux. Ces éco-socio-conditionnalités sont structurées autour de 3 axes forts de la feuille de route régionale pour la transition écologique et énergétique Néo Terra :

- Respect des ressources naturelles
- Transitions pour toutes et tous
- Écoresponsabilité et décarbonation



Les éco-socio-conditionnalités seront ainsi progressivement adaptées aux différentes politiques publiques régionales et intégrées dans l'ensemble des règlements d'intervention de la collectivité au fur et à mesure à l'occasion de leur révision ou de leur élaboration, dans un délai de 2 ans maximum.

Les ESC liées au seuil de l'aide s'appliquent différemment autour d'un seuil d'aide fixé à 150 000 euros. En deçà, les structures seront incitées aux bonnes pratiques par la signature d'une charte d'engagement. Au-delà du seuil (soit 80% des aides régionales octroyées), un plan de transition sera demandé.

La Région Nouvelle-Aquitaine est la première à se doter d'un tel instrument pour orienter son action publique vers la transition écologique et sociale mais également pour entraîner avec elle ses bénéficiaires et partenaires. En cela, les éco-socio-conditionnalités contribuent à l'exemplarité de l'action régionale en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

En 2024, un groupe de travail au sein du **pôle Développement Économique et Environnemental** a travaillé sur deux fiches d'information à destination des entreprises l'une sur l'égalité femme-homme et l'autre sur la lutte contre les discriminations (axe transitions pour tous) afin qu'elles disposent d'un outil simple pour s'approprier les enjeux thématiques. Au sein de ce pôle, deux collègues de **la Direction de la Performance Industrielle** ont intégré le réseau des référent-es Égalité et ont proposé de valoriser les ESC dans 1 fiche action. L'objectif, dans un premier temps, est d'identifier à travers les contrats de transition les actions « Égalité F-H » et les actions « Transitions pour tous » sur lesquelles s'engagent les entreprises. Ce travail doit alimenter la réflexion des chargés de mission et inciter les bénéficiaires, lors des échanges, à se positionner plus régulièrement (et de façon plus concrète et opérationnelle) sur le critère facultatif « Transition pour tous ».

Sur l'année 2024, les contrats de transition établis par la Direction de la Performance Industrielle (DPI) ont fait l'objet d'une première analyse sous l'angle du critère obligatoire « égalité Femmes-Hommes » et du critère facultatif « Transition pour tous ». Pour rappel, en signant le contrat de transition, les entreprises s'engagent à réaliser une ou des actions sur deux items de progrès obligatoire ; « Transition climatique » et « Égalité Femme-Hommes » et une ou des actions en lien avec deux items de progrès choisis parmi : « Respect des ressources naturelles », « Transition pour tous » et « Éco-responsabilité et décarbonation ».

Concernant les contrats de transition établis au sein de la DPI, au cours de l'année 2024, 65 ont été conclus avec les entreprises. Une majorité d'entreprises, plus de 70%, a fait le choix d'au moins une action relevant de l'item facultatif « Transition pour tous ».

Concernant l'item obligatoire « Égalité Femmes-Hommes » et les actions retenues par les entreprises dans le contrat de transition, le choix a été fait de comptabiliser uniquement les actions potentiellement évaluables ou mesurables. La réalisation d'un état des lieux est majoritairement évoquée par les entreprises. Il s'agit souvent de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de recenser précisément les effectifs et la répartition femmes/hommes sur les postes, de préciser et d'évaluer les accès aux promotions, aux augmentations. Sous réserve de vérification, on peut en déduire que peu d'entreprises disposent de données fiables et actualisées leur permettant de cartographier précisément la situation de l'égalité Femmes/hommes au sein de leur entreprise et d'en vérifier la progression. Cela pose la question de l'élaboration d'indicateurs ou l'appropriation d'indicateurs issus de l'index de l'égalité professionnelle.

Les actions visant à améliorer les conditions de travail sont assez souvent identifiées, il est plutôt question de facteurs organisationnels ; horaires, rythme, temps de travail. Les actions visant la sécurité et santé au travail ont été recensées sous l'item « Transition pour tous ». Parmi les 90 actions recensées sur cet item, une dizaine concernent l'action « Mettre en place ou augmenter l'index égalité professionnelle », il serait intéressant de préciser le type d'entreprise se positionnant sur cette action.

Concernant l'item facultatif « Transition pour tous », les entreprises ont choisi principalement deux actions ; la mise en place d'actions sécurité et santé au travail qui comprend notamment la lutte contre la pénibilité, la prévention des Risques Psycho Sociaux et des Troubles Musculo Squelettiques, à 36%, et les actions emploi et formation des jeunes à 32%. Les actions « diversité et inclusion », « emploi des seniors et transfert des savoirs & savoirs faire » et « gouvernance et politique salariale » sont choisies de façon à peu près équivalente par les entreprises, chacune d'entre elles représente environ 10% des actions « Transitions pour tous ».

On note, en lien certainement avec les difficultés de recrutement et parfois le travail sur la marque employeur, une forte mobilisation sur ce volet « emploi et formation des jeunes », à travers – par exemple – un engagement territorial auprès de structures comme la Mission Locale, France Travail ou des relations étroites nouées avec les CFA. Certaines s'engagent sur la formation via des partenariats, des centres de formation interne ou des dispositifs comme l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) facilitant l'accès aux publics dits éloignés de l'emploi et de la formation.

AXE 2 : TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE POUR REpondre AU MIEUX AUX BESOINS DE LA POPULATION

Ce deuxième axe du Plan d'actions « Réaliser l'Égalité » est le pendant du premier dans la mesure où la politique de la collectivité se déploie sur un territoire et non exclusivement auprès de ses personnels. La collectivité est insérée et partie prenante du maillage institutionnel, elle agit de concert avec l'ensemble des acteurs de terrain, que ce soient les services déconcentrés de l'État, les autres collectivités, ou encore les réseaux associatifs. Ce travail partenarial est indispensable pour mettre en cohérence les différents niveaux de l'action publique et atteindre l'objectif d'égalité réelle. Il est animé par le **service EVAS**.

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

Le 13 novembre 2023, les élu·es régionaux réunis en assemblée plénière ont adopté la nouvelle Feuille de route Néo Terra 2 visant à renforcer les actions déjà entreprises en matière de transition énergétique, agricole, écologique et sociale. Le plan d'action Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine est intégré comme levier principal de cette feuille de route, dans son ambition 2 « Ancrer les solidarités au cœur des transitions ».

Le plan d'actions Réaliser l'Égalité est gouverné par un comité de pilotage partenarial (Copil) permettant d'en assurer le suivi et l'avancement de manière transversale. Il est présidé par la Vice-Présidente en charge du Handicap, de la lutte contre les discriminations et de l'égalité. Il se compose de Conseillères et Conseillers Régionaux, de membres du service Égalité, Vie Associative, Solidarité (EVAS), de membres du Conseil Economique, Social et Environnemental Régional (CESER) et de représentantes de la Direction Régionales aux droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE). Sont invités au comité de pilotage, en fonction de l'ordre du jour, des partenaires extérieurs qualifiés sur le champ de l'ELCD, notamment l'Observatoire de l'égalité professionnelle porté Cap Métiers ou encore l'Observatoire Régional des Violences Sexistes et Sexuelles, des associations intervenant sur l'égalité ou sur l'une des 4 discriminations prioritaires du plan, ou encore des référent·es Égalité. Le Copil se réunit

deux fois par an et associe à ses travaux des personnes qualifiées, qui œuvrent au quotidien pour une égalité réelle et la lutte contre les discriminations.

Le travail partenarial se concrétise également par l'animation et/ou la participation à des réseaux d'acteurs de la lutte contre les discriminations qui permettent d'articuler les différents niveaux de l'action publique en la matière et de nourrir la réflexion : État, collectivités, opérateurs spécialisés, acteurs de terrain. Cela permet de travailler de concert sur des thématiques communes, notamment sur le relai des campagnes nationales des journées du 8 mars et du 25 novembre. Cela permet également dans le cadre de l'observatoire régional des violences sexistes et sexuelles (ORVSS), d'objectiver la situation sur le territoire en se dotant de données issues d'enquêtes de terrain et de disposer d'un outil de pilotage pour orienter l'action publique sur le territoire, au plus près des réalités et des besoins.

À titre d'exemple, la Région est mobilisée dans différents réseaux :

- **Le groupe de travail des technicien·nes « Égalité »** au sein du réseau Association des Régions de France (ARF). La dynamique collaborative et d'échange de bonnes pratiques menée depuis l'origine donne l'opportunité aux personnels des différentes régions impliquées dans des politiques d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations de mutualiser leurs expériences et d'étayer leurs réflexions sur les enjeux de ces thématiques. Par exemple, les Régions Bretagne et Bourgogne-Franche Comté ont été sollicitées par le service EVAS au sujet de la démarche d'écriture et de communication égalitaire, afin de s'appuyer sur leur savoir-faire en la matière. À terme, une méthodologie de projet commune et transposable peut être esquissée et partagée. En 2024, une dynamique de travail nationale a été relancée pour les Vice-président·es et élu·es régionaux en charge des sujets d'égalité par le biais d'un Groupe de travail dédié. Il est piloté par Sophie Gaugain (VP, région Normandie) et a pour ambition d'identifier et défendre des positions communes et de procéder à des auditions pour des éclairages de fond sur certains sujets. Ces travaux feront l'objet de communications.
- **Le réseau Mix'Égalité** qui regroupe près de 40 collectivités du territoire néo-aquitain et la Direction régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE). Ce sont des réunions régulières tout au long de l'année pour échange d'information, d'outils et partage de pratiques.

- **Le comité stratégique de l'Observatoire Régional des Violences Sexistes et Sexuelles** (ORVSS NA) qui réunit tous les partenaires institutionnels et associatifs engagés contre les violences faites aux femmes (DRDFE, Rectorats, Agence Régionale de santé (ARS), Universités, Police, Justice, Gendarmerie, collectivités territoriales, hôpitaux, associations dédiées).
- **Le comité de pilotage animé par le Comité Régional Olympique et Sportif** (CROS) Nouvelle-Aquitaine, pour la mise en place d'un plan d'actions contre les violences sexistes et sexuelles dans les ligues et les comités sportifs. Cette initiative est portée au niveau national par le Comité National Olympique et Sportif. La Région est membre du comité de pilotage via la Direction Sports, Vie Associative, Égalité, et accompagne la démarche depuis 2023 (cf. ci-dessous).
- **Pays et Quartiers en Nouvelle-Aquitaine** : un partenariat est engagé entre ce Centre de ressource porté par l'État (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et la Région. En 2024, le panorama des acteurs régionaux de la lutte contre les discriminations a été remis à jour.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le sport

En 2024, le plan de lutte contre les VSS porté par le Comité Régional Olympique et Sportif (CROS) se déploie. Trois comités de pilotage ont été organisés, permettant notamment d'intégrer le CROS dans la campagne de communication régionale contre les violences (mois des violences, novembre 2024). Sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine, ce plan compte 50 ambassadeurs·ices représentant 31 ligues ou comités. 6 chartes d'engagement ont été signées avec des ligues et comités, 15 chartes signées avec des clubs, 20 formations destinées aux ambassadeurs·ices ont été réalisées, accompagnées de la diffusion d'un livret de bonnes pratiques à leur usage. Des comités départementaux ont sollicité des financements via le Règlement d'Intervention Égalité et lutte contre les discriminations (cf. prochain paragraphe) pour soutenir les actions de sensibilisation portées dans le cadre de ce plan. Le CROS est désormais membre du comité stratégique de l'ORVSS. Ce plan régional de lutte contre les VSS dans le sport est financé à hauteur de 7 000€ au titre de l'action « incivilité, violences, VSS » par le **service des Sports de la Région**.

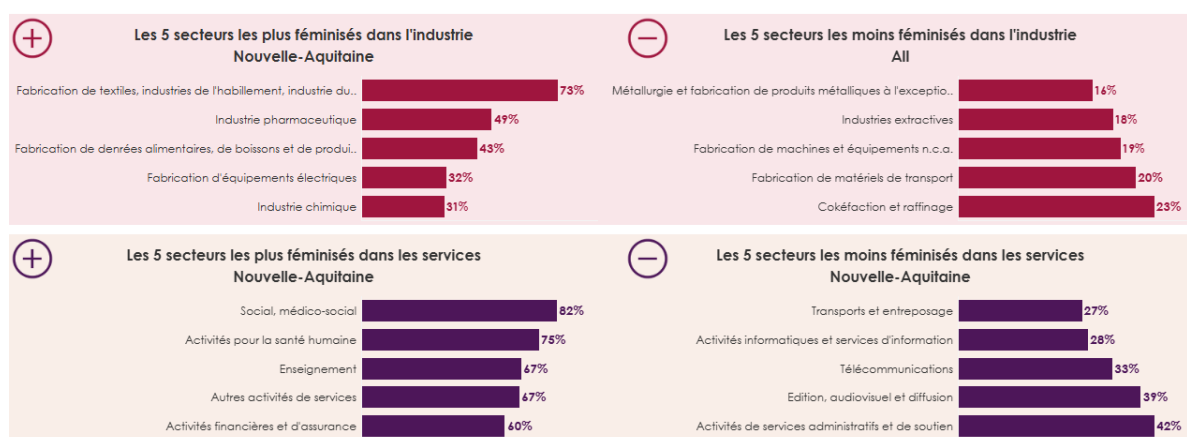
2.2 Recourir à l'observatoire régional de l'égalité professionnelle

Cap Métiers demeure un partenaire privilégié de la Région dans l'identification de problématiques autour de l'égalité professionnelle sur le territoire. Depuis 2023, l'observatoire de l'égalité porté par cette entité consolide ses outils afin de recueillir et diffuser des données sexuées en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, mais aussi sur d'autres critères de discrimination comme l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il propose un tableau de bord interactif de sa synthèse annuelle consacrée aux femmes en Nouvelle-Aquitaine. Cela permet une vision globale immédiate des chiffres clés et cela donne accès à des données départementales actualisées en temps réel. On y retrouve l'ensemble des chiffres-clés sur la situation socio-économique des femmes en région, de leurs choix en matière d'orientation-formation jusqu'à leur place dans le monde du travail. Les disparités persistantes entre femmes et hommes y sont notamment mises en lumière. Ainsi, le taux d'emploi régional des femmes est de 65.4% soit 4 points de moins que celui des hommes.

- 49 % des professionnels travaillant en Nouvelle-Aquitaine sont des femmes.
- 17 % des femmes salariées travaillent moins de 15h par semaine (6 % chez les hommes).
- 24 % sont à temps partiel (8 % chez les hommes).
- 72 % de l'ensemble des emplois salariés à temps partiel sont exercés par des femmes.

[Le tableau de bord synthétique est accessible à tout le monde](#). Il permet de visualiser la mixité des filières de l'industrie ou les services par exemple :



L'ensemble des données de l'observatoire de l'Égalité et les enquêtes menées [sont accessibles en ligne](#).

Cap Métiers diffuse également [un guide de ressources de sensibilisation aux situations de handicap ou d'illettrisme](#). Élaboré en collaboration avec le Centre Ressource Formation Handicap, le centre Ressources Illettrisme Analphabétisation et la Région, il vise à répondre au mieux aux enjeux d'insertion de ces publics dans les formations professionnelles.

Début 2024, en lien avec la **Direction Emploi et Évolution professionnelle** de la Région Nouvelle-Aquitaine, Cap Métiers a lancé un observatoire pour étudier la façon

dont l'information sur les métiers est délivrée et reçue par les publics informés en ERIP ou par les équipes de Cap Métiers. À cette fin, Cap Métiers a construit l'outil « MemOri » pour recueillir et analyser les données statistiques saisies par les conseillers présents en ERIP ou sur des événements Cap Métiers. Une première esquisse des données de l'enquête a été présentée au comité de pilotage du plan d'actions du 28/11/2024 : cela montre que les jeunes femmes sont davantage dans le flou sur le plan de l'orientation que les jeunes hommes. Elles sont sans projets ou avec des projets à définir. Pour les jeunes hommes, les domaines de métiers visés sont moins diversifiés que chez les femmes. Les résultats seront présentés en 2025.

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

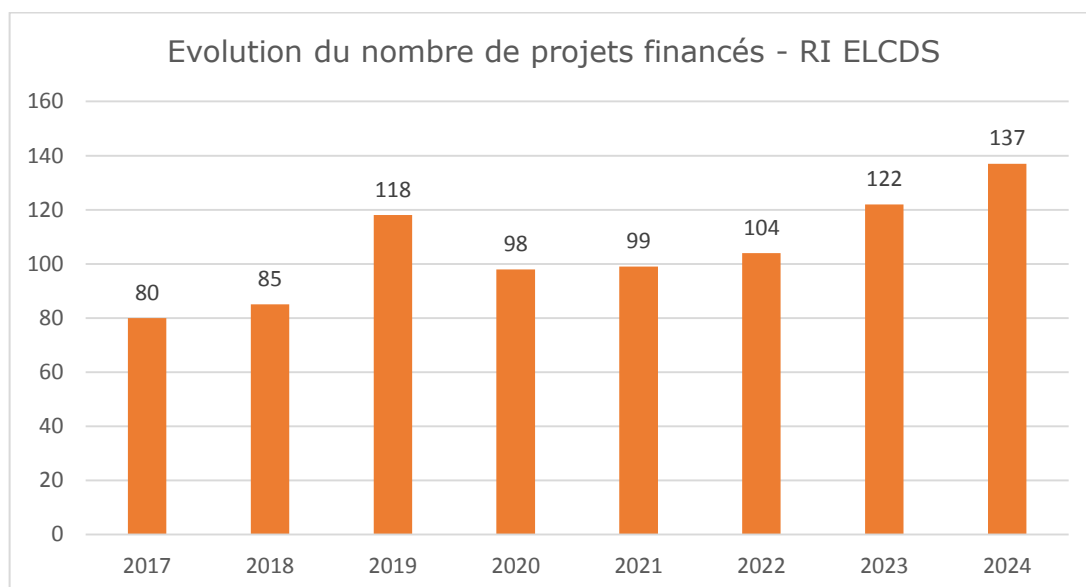
La Région mène ses actions en faveur de l'égalité d'abord dans son domaine de compétence sur la vie associative, grâce à un règlement d'intervention « Lutte contre les discriminations-Égalité-Solidarité » (RI ELCDs). Véritable déclinaison opérationnelle du Plan d'actions, ce règlement est le seul cadre d'intervention régional exclusivement dédié au financement des actions de Lutte contre les discriminations, de lutte contre les violences faites aux femmes, de promotion de l'Égalité ou encore de solidarité alimentaire. Ainsi, depuis 2017 ce règlement a permis d'accompagner 843 projets ou actions de promotion de l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations sur le territoire régional pour un montant global de financement de plus de 12 millions d'euros sur l'ensemble de la période.

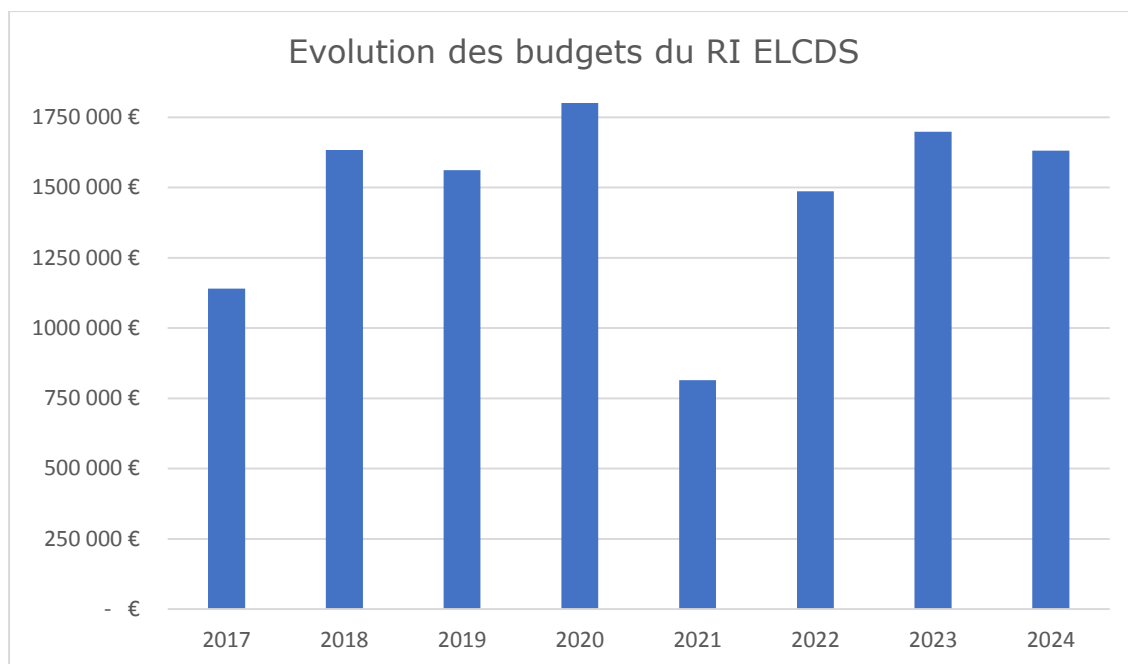
Ce règlement d'intervention permet d'affirmer l'engagement de la Région pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles envers les femmes au vu des évolutions sociétales. Deux types d'actions sont éligibles : d'une part les programmes annuels et récurrents d'accueil, d'accompagnement, de prévention, d'étude, d'information de victimes de discriminations ou de violences sexistes et sexuelles ; d'autre part, les initiatives ponctuelles : événements ponctuels d'envergure infrarégionale, amorçage d'initiatives locales innovantes visant à lutter contre les discriminations et/ou les violences sexistes et sexuelles. Ce RI existe dans une version « Facile à lire et à comprendre », sur le [guide des aides en ligne](#). Le service Égalité, Vie Associative Solidarité (EVAS) s'est formé avec la Délégation Transformation, Pilotage et Modernisation (DTPM) à cette mise en accessibilité des productions écrites pour les publics en situation de handicap ou rencontrant des difficultés de compréhension.

Appliquer cette méthode au RI d'une politique sectorielle, [c'est entrer dans une démarche résolument inclusive et tournée vers l'utilisateur](#).

En 2024, **le service EVAS** a mis en œuvre un appel à projets pour lutter contre la précarité menstruelle sur le territoire néo-aquitain. Il s'agit de soutenir des actions concrètes à fort ancrage territorial pour lutter contre le phénomène de précarité menstruelle des femmes fragilisées. Par son soutien, la Région réaffirme son engagement auprès des acteurs du tissu associatif. Les financements régionaux proposés viennent en complémentarité des dispositifs existants dans le cadre d'une étroite collaboration avec l'État (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités Nouvelle-Aquitaine DREETS), œuvrant sur cette thématique.

Evolution du nombre de projets financés et des budgets du règlement d'intervention 2017-2024



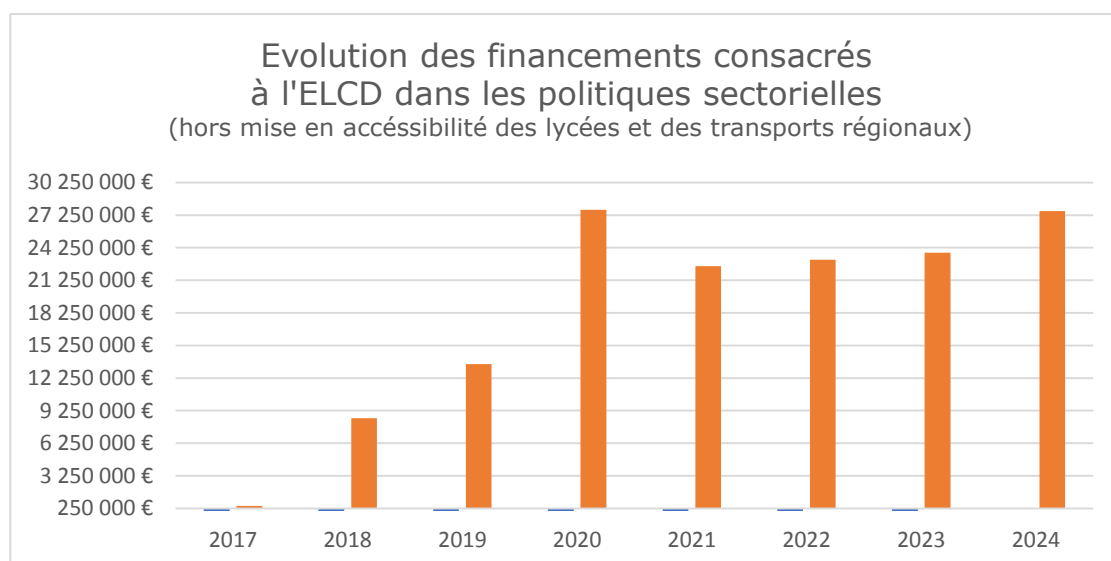
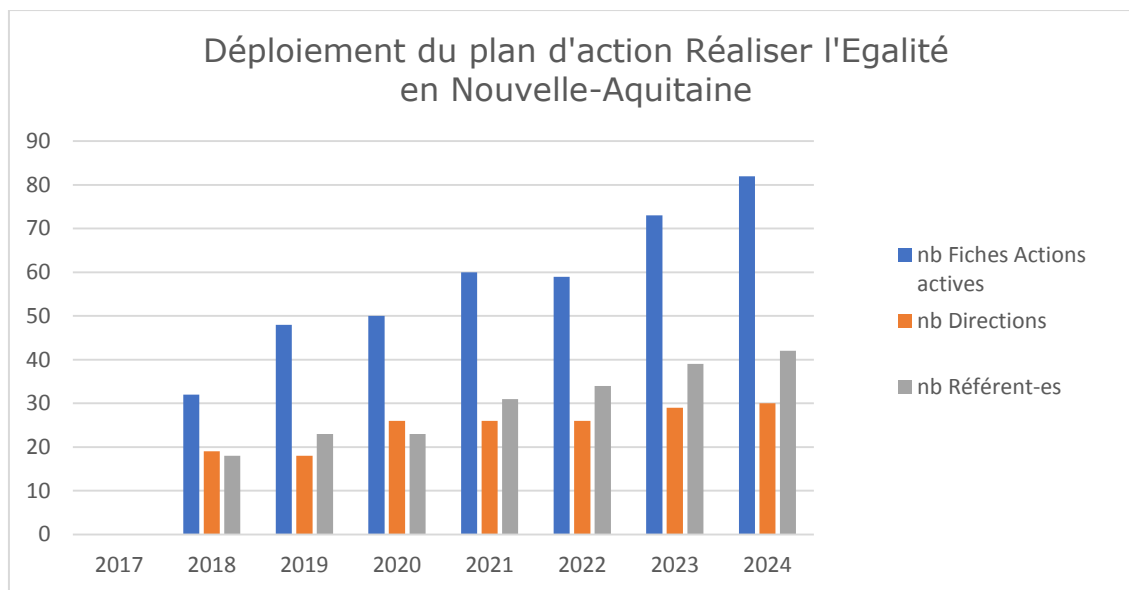


En 2024, le budget du RI s'élève à un peu plus d'1,6 millions d'euros. Il a permis de soutenir 137 projets, dont 1/3 portent sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il faut y ajouter 11 projets du dispositif de microcrédit (arrêt en 2024) et 51 projets retenus dans le cadre de l'appel à projet sur la précarité menstruelle.

Le réseau interne des référentes et référents Égalité – pour infuser une culture commune de l'égalité

Initié dès 2017, ce réseau interne de personnes volontaires est un des maillons essentiels de la diffusion d'une culture de l'égalité au sein de la collectivité et de la promotion de la thématique au cœur des politiques sectorielles. En 2018, au démarrage du plan, 18 personnes s'étaient positionnées comme référentes ou référents au sein de 19 directions. En 2024 on en compte 42 au sein de 30 directions ou pôles (sur un total de 38 directions et 10 pôles). L'engagement de ce réseau est indispensable pour enrichir le Plan d'actions et réaliser son bilan annuel. En effet, la mission de ces volontaires consiste à promouvoir la politique régionale pour l'égalité et la lutte contre les discriminations au sein de la collectivité et auprès des partenaires (diffuser la démarche de sensibilisation et la culture commune auprès de leurs collègues, collaboratrices et collaborateurs internes ou externes; suivre des formations). Elles et ils peuvent être force de proposition auprès de leur hiérarchie. Le service EVAS et la DRH ont œuvré pour que les missions des référent·es soient inscrites dans la fiche de poste des personnes concernées au titre des missions secondaires. Cette décision actée fin 2023 a pu être mise en place dès la campagne d'entretiens professionnels annuels dès 2024. Ainsi, ce travail est reconnu et valorisé en terme d'expertise professionnelle.

Déploiement du plan d'action au sein de la collectivité et budgets cumulés 2018-2024



L'engagement de la collectivité pour une communication sans stéréotype de sexe

Le 12 décembre 2023, l'assemblée plénière a adopté la charte du Haut Conseil à l'Égalité (HCE), pour une communication sans stéréotype de sexe. Pour symboliser cet engagement la signature de la convention a été réalisée à l'occasion du webinaire du 7 mars 2024 entre le Président Alain Rousset et la Présidente du HCE, Sylvie Pierre Brossolette. Un groupe de travail transversal piloté par le service EVAS et la DTPM a conçu [un guide interne pour l'accompagnement des agent-es dans la démarche, accessible sur l'intranet](#). Une visio conférence a été réalisé avec Eliane Viennot, spécialiste de la langue égalitaire le 18 mars 2024 (100 participant-es). Un Jeudi de l'info a été proposé à l'ensemble des collègues de la collectivité le 20 juin 2024 (une centaine de participant-es). Enfin, lors du séminaire du pôle Education et Citoyenneté, le 9 juillet 2024, deux ateliers de sensibilisation ont été organisés par le service EVAS. En 2025 d'autres actions seront déployées dans des pôles qui souhaitent s'approprier la question et déployer une communication égalitaire.



Par ailleurs, en 2024, au-delà du service EVAS, d'autres directions font de l'égalité et de la lutte contre les discriminations un enjeu interne de leur fonctionnement.

Feuille de route pour une transition écologique de la culture et par la culture en Nouvelle-Aquitaine – Direction de la Culture et du patrimoine

En 2024 la Direction de la Culture livre sa feuille de route pour une transition écologique de la culture et par la culture en Nouvelle-Aquitaine. Celle-ci s'inscrit dans le droit fil de Neo terra et ambitionne de décliner ses objectifs pour la politique de la culture et du patrimoine de la région. Cette ambition inspirante intègre entre-autres dimensions centrale de ses orientations, l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, notamment en prévoyant une relecture de l'ensemble des règlements d'intervention à l'aune des nouveaux objectifs et en y intégrant des éco-socioconditionnalités. Une charte d'engagement est proposée dès 2024 à chaque structure sollicitant les financements régionaux. Une telle feuille de route est propice à accompagner de véritables changements de pratiques auprès des partenaires du secteur et bénéficiaires de l'action publique régionale, tout comme des publics. C'est une contribution d'ampleur pour les transitions et en particulier pour la diffusion d'une culture commune de l'égalité au plus près des territoires.

Cette feuille de route se décline sur le plan opérationnel en 2024 par l'intégration de la lutte contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel (VHSS) comme enjeux auprès des opérateurs soutenus par la Région. Un groupe de travail, composé des 2 référentes égalité et de deux agents de la direction projette et met en place un plan de prévention et de prise en charge des signalements de VHSS provenant des structures bénéficiaires des financements financés. Ce groupe de travail a permis de proposer aux agent·es de la Direction de la Culture et du Patrimoine de prendre le relai sur le suivi des

situation de VHSS rencontrés chez les opérateurs financés, permettant ainsi de déconnecter suivi du projet et suivi de la situation de VHSS.

Du côté de la **DATAR**, un atelier a été proposé aux agent·es lors d'un séminaire de pôle, sur l'égalité et la lutte contre les discriminations afin d'identifier des situations et de leur permettre de formuler des propositions d'actions en interne. Des propositions seront formulées en 2025 pour donner suite à cet atelier.

2.4 Sensibiliser la population aux enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations et valoriser les actions menées

L'action partenariale autour du Plan d'actions Réaliser l'Égalité donne une résonnance plus forte aux événements nationaux tels que la journée internationale des droits des femmes du 8 mars ou la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre. Cela contribue à un plus grand rayonnement et à une meilleure connaissance des enjeux de l'égalité femmes-hommes sur le territoire régional.

La Région organise un temps fort autour du 8 mars, à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, dont l'objectif est de sensibiliser la population aux enjeux de l'égalité et de déployer des partenariats avec les actrices et acteurs du territoire. Les cibles sont les partenaires (associations, collectivités, services déconcentrés de l'État...), le personnel de l'administration régionale et le grand public. Le dispositif de communication est fondé sur 2 outils. D'une part, pour cibler le grand public et les acteurs de l'égalité, une conférence-débat ouverte en présentiel et en distanciel. En 2024, celle-ci a été conçue autour du thème *D'hier à aujourd'hui : femmes résistantes, femmes engagées* », pour venir à la rencontre de femmes engagées au quotidien dans le milieu associatif, culturel, sportif... Le webinaire, accompagné par le cabinet Coop Egal, a attiré 250 participant·es dont une centaine en présentiel. À la suite de la matinée, les participant·es étaient invité·es à une visite commentée de l'exposition consacrée à la bande dessinée sur l'histoire de Madelaine Riffaud, résistante.



D'autre part, une animation spécifique durant le mois de mars, permet de maintenir une actualité pour l'ensemble des personnels autour de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, dans le cadre du quizz organisé en interne de l'administration à l'occasion du 8 Mars (voir p.15), les lauréats, tirés au sort, ont gagné des exemplaires de la BD Madeleine Riffaud et des places pour des rencontres sportives dans le cadre des Jeux Olympiques.

Avec l'appui de la **Direction de la communication**, un visuel a été créé pour illustrer la thématique du webinaire. La diffusion de cet évènement est assurée sur différents canaux : campagne d'e-mailing ; Une du site institutionnel et relai des visuels sur les réseaux sociaux de la collectivité (Facebook, Instagram, LinkedIn) ; article dans la newsletter de la Région. Un agenda participatif a été proposé aux structures soutenues par le service EVAS afin de valoriser les évènements organisés sur le territoire.

8 mars 2024 : L'État et le mouvement sportif se mobilisent pour renforcer la place des femmes dans le sport

Le 8 mars 2024, à la veille des jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, la Direction Régionale aux Droits des Femmes (DRDFE) et le Comité Régional Olympe et Sportif (CROS) organisent une conférence à la Maison Régionale des Sports de Talence autour de la « Place des femmes dans le sport », réunissant plus d'une centaine de personnes. Il est en effet impératif de mesurer et comprendre les enjeux autour de la pratique sportive, l'emploi dans le sport et les fonctions dirigeantes. La matinée a été consacrée à la présentation des données de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation populaire (INJEP), mettant en lumière les pratiques sportives féminines en Nouvelle-Aquitaine, offrant ainsi un aperçu des tendances et des défis rencontrés par les femmes dans la Région. Deux tables rondes ont suivi pour effectuer un panorama global autour de sujets cruciaux tels que l'emploi des femmes dans le sport ou la parité des instances sportives au niveau national et international, avec des témoignages d'athlètes de

haut niveau. Le CROS présente à cette occasion l'enquête sur « l'emploi des femmes dans le sport en Nouvelle-Aquitaine » menée en collaboration avec l'Insee et la DRDFE.

[Lien vers l'enquête INSEE](#)

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est animée tout au long de l'année mais fait l'objet d'une campagne de communication grand public dédiée pendant tout le mois de novembre. Il s'agit d'une action concertée avec la Direction Régionale aux Droits des Femmes et les Rectorats des trois académies. En 2024, le Conseil Régional des Jeunes, l'Observatoire Régional des Violences sexistes et sexuelles, ainsi que le Comité Régional Olympique et Sportif de Nouvelle-Aquitaine ont rejoint le comité de pilotage pour la diffusion du kit de communication.



NUMÉROS D'URGENCE EN CAS DE DANGER



**POLICE
GENDARMERIE SECOURS**
7j/7-24h/24



URGENCES EUROPÉENNES
N° d'appel unique



**NUMÉRO D'URGENCE POUR LES PERSONNES SOURDES
ET MALENTENDANTES**
Accessible par SMS 7j/7-24h/24



APP-ELLES - La première application française solidaire
des femmes victimes de violences

NUMÉROS ALERTE INFORMATION ÉCOUTE ORIENTATION



3919 VIOLENCE FEMME INFO - N° d'écoute et d'orientation
Appel gratuit et anonyme 7j/7-24h/24



Arrêtonslesviolences.gouv.fr
Pour un signalement en ligne, 7j/7-24h/24



0800 05 95 95 VIOLS FEMMES INFORMATION (CFCV)
Appel gratuit et anonyme / lun-ven de 10h-19h



119 ALLÔ ENFANCE EN DANGER
7j/7-24h/24

08 019 019 11 J'ARRÊTE D'ÊTRE VIOLENT **3020 NON AU HARCÈLEMENT**
116 006 AIDE AUX VICTIMES

Ce kit composé d'une affiche, d'un violentomètre, d'une carte de poche contenant les numéros d'urgence et d'un fond d'écran pour Teams, est diffusé en interne (affichage et distribution dans les locaux, articles sur l'intranet) et en externe auprès des réseaux des partenaires. En 2024, un visuel fort et impliquant tout le monde a été choisi, avec le slogan « Dites NON, ensemble osons agir ! ». Cette campagne cible prioritairement la jeunesse, d'une part grâce à sa diffusion sur l'Espace Numérique de Travail des lycées dans l'application Pronote. Le bilan montre que plus de 215 600 visiteurs uniques (personnels enseignants et non enseignants, élèves, parents) se sont connectés à la plateforme lycéeconnecté.fr pendant cette période et ont potentiellement vu la campagne qui était positionnée en page d'accueil. D'autre part, une large diffusion du visuel a été effectuée au sein des lycées de Nouvelle-Aquitaine. Un kit de communication composé de 4 affiches et de 50 cartes reprenant les numéros d'urgence et 10 violentomètres, a été distribué dans chacun des 460 établissements de la Région (l'ensemble des lycées, les centres de formations d'apprenti·es et les Maisons Familiales et Rurales).

Cette campagne a été largement relayée auprès du grand public sur l'ensemble des supports de communication : presse écrite (18 titres), radio (3380 spots de 20 seconde diffusés), médias digitaux, réseaux sociaux, création d'un fond d'écran pour les personnels en interne. Ce plan de communication a accompagné et renforcé le « Dispositif de lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes » porté par les Ressources Humaines (RH) au sein de la collectivité (cellule d'appui RH). Un violentomètre destiné à identifier le caractère sain ou toxique d'une relation a aussi été diffusé en interne et mis en ligne sur l'intranet. Cet outil a été construit par l'observatoire des violences du Département de Seine Saint-Denis. [Lien : La Région s'engage contre les violences faites aux femmes](#)

Afin de sensibiliser le personnel de la collectivité, en 2024, **le service EVAS** a proposé 3 expositions sur les 3 sites des sièges de la Région.

Campagne contre les violences 2024 : 3 expositions pour sensibiliser l'ensemble des personnels de la collectivité – Service EVAS

> **À Bordeaux**, « Le monde du silence », du 25 au 29 novembre aborde la santé des enfants victimes collatérales des violences intrafamiliales. Elle résulte d'un travail collectif de partenaires institutionnels et associatifs de quatre départements (Haute-Vienne, Deux-Sèvres, Gironde et Charente) dont les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) de Nouvelle-Aquitaine. Une médiation est proposée le 25 novembre, avec Alexandra Durand, directrice de l'Association de prévention du psycho-trauma chez l'enfant en Limousin (APPEL).

> **À Limoges**, « En chemin elle rencontre » du 04 au 30 novembre aborde les différentes violences faites aux femmes (violences conjugales, lapidation, excision, mariage forcé, traite des femmes et prostitution, crime d'honneur, viol, harcèlement, accès à l'IVG...), à travers 20 panneaux illustrés issus de deux tomes de la BD. Une médiation est proposée le 27 novembre avec Sophie Raix, Déléguée Départementale aux droits des Femmes et à l'Égalité

> **À Poitiers**, « Amour sans violences », l'exposition proposée 04 au 29 novembre à la maison de la Région, à Poitiers, a pour but de sensibiliser aux problématiques des violences sexistes et sexuelles dont celles spécifiques des violences au sein des relations amoureuses, à faire comprendre le phénomène de l'emprise et le cycle des violences, à inciter les victimes à libérer la parole et à contacter les associations spécialisées. Essentiellement destinée aux jeunes, elle propose des focus sur des notions clés telles que le consentement, la jalousie, les cyberviolences, la culture du viol. Elle est le fruit d'un travail du réseau des Centres d'Informations pour les droits des femmes (CIDFF) de la Région Val de Loire. Une médiation est proposée le 28 novembre avec par Anne Dessault, Directrice du CIDFF 86.

La Région participe à développer sa capacité à objectiver la réalité des violences envers les femmes sur son territoire. C'est précisément l'objet de [l'Observatoire Régional des Violences Sexistes et Sexuelles en Nouvelle-Aquitaine](#), co-financé à hauteur de 50 000 €, dont la Région accompagne les travaux. En 2024, l'observatoire se restructure avec le recrutement d'une coordinatrice et 2 chargé-es de mission pour la production des chiffres sur les Violences Sexistes et Sexuelles sur le territoire. Un nouvel axe d'enquête est identifié sur les parcours d'accompagnement de femmes victimes de violences, à mettre en oeuvre en 2025. Un travail conséquent de coordination des données concernant les violences a été effectué, notamment avec la gendarmerie. Des difficultés persistent avec le ministère de l'intérieur et les services de police. Un travail est mené avec le ministère de la justice (via MIPROF) pour harmoniser le recueil de données qui jusqu'à présent relèvent d'institutions et de méthodologies différentes et peinent à objectiver la réalité des faits. L'observatoire a également réalisé la production de 8 fiches concepts qui sont des outils à destination des professionnels et des réseaux d'accompagnement. Le 26 novembre 2024, l'observatoire a organisé avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) de Nouvelle-Aquitaine une demi-journée d'études sur les dispositifs d'accompagnement des femmes victimes. Celle-ci a permis notamment de présenter le déploiement du réseau Restart de l'ARS, via les maisons des femmes santé afin de proposer une prise en charge pluridisciplinaire des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles.

Le travail de collecte des données, auprès des services déconcentrés du ministère de l'intérieur, a permis de diffuser des chiffres actualisés des violences pour le territoire régional en 2024. Selon l'observatoire régional¹, en 2024, en France, on dénombre

¹ Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelle de Nouvelle-Aquitaine (données gendarmerie), mars 2024.

122 600 victimes de violences sexuelles. C'est une augmentation de + 7% par rapport à 2023. 85% sont des femmes ; 58% de l'ensemble de ces victimes sont mineur-es ; 93% de plaintes pour viol sont classées sans suite². **En région Nouvelle-Aquitaine**, 89% des victimes de viols sont des femmes ; 83.3% des victimes d'homicides avec circonstance aggravante de conjugalité sont des femmes (dits « féminicides »).

Enfin, en mai 2024, à l'occasion du mois des fiertés LGBTQ+, la Région a communiqué dans un supplément du quotidien Sud-Ouest sur le plan d'actions Réaliser l'Égalité, au côté des autres collectivités engagées contre toutes les discriminations.

**SUD
OUEST**
« SUPPLÉMENT »

Mois des fiertés LGBT+

Gironde OFFERT AVEC VOTRE JOURNAL



RÉGION

Nouvelle-Aquitaine : un plan pour passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait

Avec son plan Réaliser l'égalité adopté en 2018 et prolongé jusqu'en 2025, la Région intègre la lutte contre toutes les formes de discriminations dans toutes ses politiques sectorielles

Avec l'ambition affichée de passer « d'une égalité de droit à une égalité de fait », la Région Nouvelle-Aquitaine a adopté, en 2018, un plan intitulé Réaliser l'égalité pour lutter contre les discriminations et com-

battre leurs effets néfastes sur la société et chaque individu qui la compose. Quatre discriminations ont été particulièrement ciblées : celles basées sur le genre, le handicap, l'orienta-

tion sexuelle et l'origine. L'objectif est que le plan ait des effets sur toutes les politiques régionales prioritaires en faveur de l'emploi, de la jeunesse, de l'aménagement du territoire et de l'environnement. « Au sein même de la Région, 38 référents et référentes égalité favorisent la lutte contre les discriminations au sein des 26 directions opérationnelles de la collectivité », précise Catherine Le Dune, vice-présidente du Conseil régional en charge du handicap, de l'égalité et

de la lutte contre les discriminations.

Soutien aux associations

Après un bilan de la période 2018-2021, le plan a été prolongé jusqu'en 2025. Pour fixer un cadre à la lutte contre les discriminations et préciser les engagements de la Région et des partenaires, les conseillers régionaux ont adopté en 2022 un règlement d'intervention « pour plus d'égalité, moins de discriminations et plus de solidarité ».

Ce règlement vient préciser les modalités de soutien de la Région aux projets et aux structures qui s'engagent contre toutes les formes de discrimination. Il fournit un cadre commun et partagé aux interven-

tions, clarifie les conditions d'attribution des subventions, fixe les engagements de chacun des partenaires.

Plus de 120 projets ont été soutenus en 2022. « La Région peut soutenir les actions jusqu'à 40 % du budget total », précise Catherine La Dune. Du côté de projets et des structures visant à lutter contre les LGBT phobies ou à créer des environnements plus inclusifs, la Région soutient entre autres des associations comme le Girofard ou Le Refuge, des projets de lycéens, des interventions d'associations dans les lycées ou encore la marche des fiertés rurales organisée à Chenevelles dans la Vienne.

B. M.

² GREVIO (groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique), septembre 2025.

AXE 3 : RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX D'ÉGALITÉ ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES POLITIQUES RÉGIONALES

Le troisième axe porte logiquement sur le cœur de métier de la collectivité : la mobilisation des politiques sectorielles. L'enjeu consiste à intégrer les actions en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations dans le cadre des priorités régionales et à les adosser au plus près des dispositifs existants. Les politiques en matière d'accès à l'emploi et à la formation, de valorisation de la jeunesse et de promotion de l'éducation y contribuent massivement, mais l'action de la Région dans les domaines de la solidarité internationale, du numérique, de la politique de la ville, du tourisme, de la culture ou du sport y figure aussi en bonne position.

3.1 Développer l'emploi, l'insertion au bénéfice de chacune et de chacun

L'inclusion des personnes les plus éloignées du marché du travail et qui connaissent des difficultés socio-économiques est l'une des priorités de la Région. La **Direction de l'Économie Sociale et Solidaire** (ESS) décline cette politique à travers son soutien aux Structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE). Dans ce cadre, la Région a soutenu en 2024, 43 entreprises de l'ESS. Ces soutiens ont permis la création de 176 emplois directs et la consolidation et le maintien de plus de 1 600 autres. Elle facilite également les expérimentations Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD) qui concourent à la reconnaissance d'un droit à un emploi pour les personnes qui en sont privées durablement.

Par ailleurs, elle poursuit le partenariat avec INAÉ Nouvelle-Aquitaine, tête de réseau créée en 2016, qui fédère quelques 400 structures d'insertion à l'échelle du territoire régional.

Expérimentation Territoire Zéro chômeur de Longue durée – Direction de l'Économie Sociale et Solidaire

En juillet 2020 la Région adoptait son plan de relance et y inscrivait un soutien à l'expérimentation Territoire Zéro Chômeurs de Longue Durée (TZCLD, politique soutenue par l'État). Se faisant elle démontrait la pertinence d'allier aménagement des territoires, développement économique et environnemental et formation professionnelle en soutien aux dynamiques créatrices d'activités pour des personnes durablement privées d'emploi.

L'expérimentation a pour objectif de montrer qu'il est possible à l'échelle d'un territoire, sans surcoût pour la collectivité, de proposer à tout chômeur de longue durée qui le souhaite, un emploi

à durée indéterminée et à temps choisi, en développant et finançant des activités utiles et non concurrentes des emplois existants pour répondre aux besoins des divers acteurs du territoire : habitants, entreprises, institutions. Au 31 décembre 2024, 8 territoires de Nouvelle-Aquitaine sont habilités « TZCLD » totalisant 10 Entreprises à But d'Emploi qui salarient plus de 420 personnes privées durablement d'emploi, leur permettant de retrouver un CDI et de la dignité.

À ce jour la Région est intervenue en soutien financier :

> Avec la DATAR et les contrats de territoires et de transitions auprès de 17 territoires pour un montant total de 346 604€ soit 26 661€ par territoire en moyenne ;

> Avec la direction de l'ESS pour l'aide à la création d'entreprise auprès des 8 territoires habilités pour un montant total de 414 604€ soit 41 460€ par Entreprise à But d'Emploi (EBE) ;

> Avec la formation professionnelle par de multiples interventions non spécifique à l'expérimentation mais ayant une forte valeur ajoutée dans la réussite des dynamiques territoriales ;

> Via la politique de la ville et de l'Economie Territoriale dans 2 territoires pour respectivement 20 000€ et 10 000€.

Cette même direction, œuvre à la promotion de l'innovation sociale à travers un Appel à Manifestation d'Intérêt spécifique. Il vise à encourager l'émergence, l'expérimentation et la structuration de démarches socialement innovantes, à favoriser la création d'activités nouvelles, accompagner le développement et la structuration des projets en émergence, encourager les transferts de connaissances et la diffusion des pratiques. En 2024, le jury partenarial a retenu 31 candidatures sur 54 projets examinés. Ces expérimentations sont portées par des structures diversifiées et ancrées sur les territoires concernés. La nouvelle solution testée est co-construite avec le(s) public(s) cible(s) et des chercheur·euses sont également associés à la démarche afin de faire évoluer les politiques publiques et favoriser l'accès des innovations sociales aux dispositifs de droit commun. Au total, ce sont 7 « grappes » d'innovations sociales inspirantes autour d'un même enjeu sectoriel qui ont été définies dans le cadre de la stratégie Néo Terra. L'objectif est de faciliter le transfert de pratiques innovantes auprès des acteurs économiques et collectivités, grâce à des livrables de capitalisation des résultats des expérimentations conduites. Parmi ces projets, 9 d'entre-eux portaient sur la grappe « Lutter contre les discriminations » sur la période 2021-2024.

AMI Innovation Sociale : un soutien aux projets en lien avec la lutte contre les discriminations – Direction de l'Economie Sociale et Solidaire

Réseau S.a.f.e à Charrier-Ferrière en Corrèze, est un projet qui vise à fédérer différentes initiatives sur les inégalités femme-homme avec un travail sur la limitation des « oppressions systémiques ». Il est question de développer une offre de services d'accompagnement / formation à l'échelle départementale pour lutter contre toutes les formes de domination dans les parcours de construction et d'éducation des êtres humains avec questionnement des stéréotypes de genre et des enjeux écologiques et alimentaires.

DisDameDonc à Bordeaux à l'ambition d'engager des entreprises privées ou publiques vers de nouvelles pratiques et de nouveaux regards sur la prise en compte des spécificités de santé féminine (allaitement, ménopause, endométriose...) en milieu professionnel en proposant des

actions d'information et de formation dans un objectif de transformation des environnements de travail plus inclusifs (pratiques, culture...), de l'accompagnement sur un programme d'éducation santé, l'amélioration du dialogue professionnels médicaux/ patientes... Le projet cible les responsables RH, managers, RSE... et les salariés des TPE/PME ayant un fort taux de salariat féminin ainsi que les professionnels de santé à l'échelle du département de la Gironde

L'association **Bouillonnant.e.s** fondée par une vingtaine de personnes en sud Deux-Sèvres, est un café culturel associatif porteur d'un centre de ressources sur la prévention des discriminations liées au genre sur le territoire pour les habitants de Melle et des communes alentours (espaces d'information/ échanges auprès de la population, intervention auprès des jeunes de lycées, outils de déconstruction des stéréotypes de genre, groupes de paroles). Des programmations culturelles (apéros, jeux...) permettant de donner plus de visibilité aux artistes femmes et de minorités de genre et favoriser la rencontre et l'échange entre professionnels sont également proposées. Une salariée est dédiée à ce projet.

Concernant l'emploi des femmes, en Nouvelle-Aquitaine, les inégalités Femmes/Hommes restent flagrantes :

- Les femmes gagnent en moyenne 24 506 € par an, contre 28 323 € pour les hommes, soit un écart de 15 %, qui atteint 17 % chez les cadres³.
- Près de 27 % des femmes salariées travaillent à temps partiel (contre 8 % des hommes) et 17 % d'entre elles exercent moins de 15 heures par semaine⁴.
- Malgré une augmentation régulière du nombre de femmes dirigeantes d'entreprise, seules 3 entreprises sur 10 (hors entreprises individuelles sous statut micro-entreprises) sont créées par des femmes en Nouvelle-Aquitaine⁵.
- Dans les zones rurales, le taux d'emploi féminin plafonne à 67 %, contre 71 % pour les hommes, du fait du manque de transports collectifs, de services de garde et d'accès à la formation⁶.

La Région mobilise différentes politiques pour promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et la mixité des métiers. Depuis la signature de la première génération du Plan Régional de l'Entrepreneuriat des Femmes (PAREF) en 2018, l'État, la Région et Bpifrance unissent leurs efforts pour promouvoir et développer l'entrepreneuriat des femmes, convaincus qu'il constitue à la fois un moyen d'émancipation économique et un levier pour le développement, la croissance et l'innovation.

Les actions s'articulent autour de 6 axes de déploiement :

³ [Insee, Dossier Nouvelle-Aquitaine, mars 2024](#), p.10

⁴ [Cap Métiers – Tableau de bord Les femmes en Nouvelle-Aquitaine](#)

⁵ [CCI – L'entrepreneuriat des femmes en Nouvelle-Aquitaine](#)

⁶ [Insee Flash Nouvelle-Aquitaine, mars 2025](#)

1. L'accompagnement à la création, la reprise et au développement d'entreprises dirigées par des femmes ;
2. L'accès aux outils financiers notamment par la mobilisation des organismes bancaires et les fondations d'entreprises ;
3. Le développement des actions dans les territoires fragiles (QPV et ZRR) et auprès des publics jeunes ;
4. La valorisation de l'entrepreneuriat des femmes par la sensibilisation et la communication ;
5. La formation : un outil au service des acteurs de l'écosystème entrepreneurial ;
6. Le suivi statistique et les études.

En 2024, le PAREF a permis de soutenir 22 actions pour sensibiliser et accompagner les femmes entrepreneures, dont 9 intégralement financées par la Région, pour un montant total de 140 000 euros. Depuis la signature du PAREF en 2018, plus de 890 600 euros en faveur de l'entrepreneuriat des femmes ont été investis par la Région, ce qui a permis de mobiliser des co-financements de l'État et Bpifrance à hauteur de près de 720 000 €. Ce soutien a permis d'accompagner une grande diversité de projets sur l'ensemble du territoire régional, avec une attention particulière portée aux femmes éloignées de l'emploi ou issues de territoires fragiles (quartiers prioritaires de la politique de la ville - QPV, et zones de revitalisation rurale - ZRR).

« Initiative au féminin » un prix pour l'entrepreneuriat des femmes – Direction de l'Économie Territoriale

L'évènement « phare » de l'année 2024 est la 2ème édition du concours « Initiative au Féminin », organisée par le Réseau Initiative Nouvelle-Aquitaine, grâce au soutien de la Région, qui s'est tenue à Aubusson, dans la Creuse. Véritable accélérateur de visibilité, cet évènement a pour objectif de promouvoir l'entrepreneuriat féminin, de récompenser et valoriser les femmes qui osent entreprendre. Ce concours régional a permis de mettre en lumière la diversité des projets portés par des entrepreneuses issues des 12 départements à travers des témoignages, des retours d'expérience et une table ronde. Cette action s'inscrit pleinement dans les ambitions du Plan d'Action Régional en faveur de l'Entrepreneuriat des Femmes (PAREF).

Un prix « coup de cœur régional », est décerné par les représentant·es du Conseil Régional des jeunes permet de valoriser le projet le plus apprécié. En 2024, il s'agissait de Marion Gaillard, élèveuse de brebis dans la Vienne.

La Région soutien résolument l'entrepreneuriat des femmes notamment dans le cadre de sociétés coopératives qui portent des valeurs fondées sur l'entraide, une gestion démocratique et la répartition équitable des bénéfices. Ce mode d'entreprendre se distingue aussi par son mode de gouvernance puisque chaque sociétaire dispose d'une voix, indépendamment de sa part dans le capital, favorisant ainsi la participation

collective à la prise de décision et notamment des femmes qui sont sous-représentées dans les instances de direction d'entreprises plus conventionnelles.

Chizé Confection : un exemple d'activité conduite par les femmes en milieu rural – Direction de l'Économie Sociale et Solidaire

Chizé Confection est une Société Coopérative et Participative (SCOP) spécialisée dans la confection de vêtements pour femmes, enfants et accessoires haut de gamme. Elle a été créée en 2010 par 9 anciennes salariées à la suite de la fermeture de leur atelier de confection pour faire perdurer leur savoir-faire et sauver des emplois sur un territoire rural.

Cette société coopérative située sur la Communauté de communes du Mellois dans les Deux-Sèvres (79), a choisi d'impliquer et responsabiliser l'ensemble des couturières dans le processus de fabrication des produits textiles (prototypages, découpe, couture) pour des marques de luxe. L'entreprise industrielle se développe depuis plusieurs années et compte aujourd'hui 40 salariés dont un tiers sont associés de la SCOP et participent à la gouvernance de l'entreprise qui projette d'augmenter son chiffre d'affaires de 20 % sur 5 ans avec un développement d'activité ciblant la confection des pantalons de luxe pour femmes à l'échelle régionale.

La production de vêtements haut de gamme implique une grande technicité ainsi qu'un travail exigeant et Chizé Confection peine à recruter du personnel qualifié pour satisfaire les commandes. Afin de remédier à ces problèmes de recrutement, l'entreprise a été soutenue en 2024 par la direction de l'ESS & IS à hauteur de 12 327 € sur un coût total de 24 654 € HT pour l'achat de nouvelles machines à la pointe de la technologie dédiées à la formation haute couture qui sont dispensées sur le site de production pour former les nouveaux salariés. À moyen terme, l'entreprise envisage la création de quatre à cinq postes supplémentaires.

Un autre secteur à fort potentiel de recrutement est celui du numérique. Selon les données d'une étude menée en 2024 à l'initiative des clusters ALIPTIC, Pays basque Digital, SPN ainsi que SYRPIN et avec le soutien de la Région, de l'État, de Numeum, de France IT et de l'OPCO Atlas, portant sur la filière numérique en Nouvelle Aquitaine, 30% seulement des professionnels du numérique sont des professionnelles. Ces résultats montrent que les métiers du numérique font partie des secteurs porteurs, peu féminisés, présentant une pénurie en compétences. Certains de ces métiers sont rémunérateurs, bénéficient de contrats pérennes, et sont accessibles après une formation continue courte de quelques mois : ce secteur représente ainsi une formidable opportunité de reconversion pour les femmes.

La délégation au numérique de la collectivité relance une animation territoriale en faveur de la mixité et de la parité dans la filière numérique néo-aquitaine. Aujourd'hui, l'emploi numérique représente près de 3,8 % de l'emploi total en région Nouvelle-Aquitaine. L'évolution du nombre de salarié·es connaît une croissance de +8,1% en moyenne depuis 2019 (soit 3,4% de plus par rapport à la croissance annuelle nationale). La Région, qui soutient le développement de la filière numérique sur son territoire,

travaille aux côtés de nombreuses structures implantées sur ce dernier : clusters, associations, réseaux de professionnels.

Coordonner les acteurs de l'écosystème pour la promotion de la parité et de la mixité dans la filière numérique en Nouvelle-Aquitaine – Délégation au numérique.

La Région se propose de structurer et de mettre en œuvre un programme d'animation global sur cette thématique, afin de lutter contre les biais, sensibiliser, communiquer auprès des publics féminins sur le numérique, ses carrières et ses opportunités.

En 2024, un webinaire organisé le 11 avril a réuni de nombreux acteurs du numérique et de l'entrepreneuriat autour de ces enjeux centraux de parité et de mixité de la filière. L'état des lieux est sans appel : la faible part des professionnelles dans la filière, en région, est redoublée par le fait que la moitié d'entre elles quittent la tech avant 35 ans (données nationales). La Région a présenté ses ambitions et dispositifs d'accompagnement, notamment la feuille de route numérique responsable, ainsi que les plans « Réaliser l'Egalité » (2018-2025) et PAREF, dédiés à l'entrepreneuriat féminin. Les échanges entre les représentantes d'incubateurs, d'entreprises et de structures, comme Les Premières Nouvelle-Aquitaine, French Tech, ALIPTIC, Diversidays ou Google Ateliers Numériques ont mis en lumière les initiatives existantes pour encourager la présence des femmes dans le numérique, mais également identifier des obstacles persistants : stéréotypes, manque de modèles, difficultés d'accès aux financements et déséquilibre dans les formations. Des initiatives telles que « Why Women Code and More » ou Dé Clics Numériques témoignent d'une volonté partagée de sensibiliser les jeunes et de favoriser l'inclusion dans les territoires (notamment ruraux). Enfin, les discussions ont souligné la nécessité de renforcer les actions de sensibilisation dès le collège, de lutter contre les biais et le harcèlement, et de mobiliser le secteur culturel pour promouvoir de nouveaux modèles inspirants. En conclusion, les participantes ont salué les efforts de la Région, notamment l'adaptation du dispositif Pass Start-Up en faveur des femmes entrepreneures, tout en appelant à une mobilisation collective durable pour faire de la mixité un levier d'innovation et de cohésion dans l'économie numérique régionale.

L'engagement régional en faveur de l'égalité s'illustre également au travers des actions menées par **le pôle Formation et Emploi**. Ces actions participent à lutter contre les stéréotypes et à favoriser l'accès à la formation des personnes qui en sont éloignées (Femmes, jeunes, Quartiers prioritaires de la politique de la ville, handicap, réfugiés).

Concernant les enjeux d'égalité femmes/hommes, **la Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage** (DFPA) s'est engagée, dans une délibération du 13 décembre 2021, à procéder à des achats publics d'offre de formation dans le respect de l'écriture égalitaire des titres et des grades. Il s'agit d'une mise en conformité avec la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française. Ainsi Les campagnes d'achats publics des formations de la collectivité sont réalisées dans le respect d'une modalité d'écriture qui est un signal fort en direction de la féminisation des métiers qui signale aux publics demandeurs et demandeuses d'emplois, ainsi qu'aux prescripteurs de formation que les métiers visés sont accessibles à toutes et tous.

L'écriture égalitaire des titres de certification professionnelles permet une visibilité non genrée de l'offre de formation régionale. Ainsi, les conseillers, missions locales, France travail et/ou les chercheuses et chercheurs d'emploi appréhendent les différents métiers sans biais sexistes ou discriminants. Cela favorise la levée des freins et diminue les représentations sexuées des métiers. Pratiquer la communication égalitaire est un des leviers vers la mixité des métiers. En 2024, la référente égalité de la DFPA a pris part au groupe de travail pour rédiger un guide interne à la collectivité au sujet de l'écriture égalitaire. Un déploiement de cette démarche est envisagé pour 2025 à l'échelle du pôle Formation et Emploi, afin qu'un maximum d'agents s'en empare et l'applique dans leurs communications en direction des publics et des partenaires.

Cette direction a également porté l'inscription systématique d'un module transverse sur « la laïcité, les valeurs de la république, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail » dans toutes les actions de formations et toutes les familles professionnelles depuis 2022. Ces temps de sensibilisation permettent de lutter contre les discriminations au travail en intégrant fortement la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. En 2024, ce sont l'ensemble des dispositifs formation qui ont intégré ces contenus, rendus obligatoires dans tous les secteurs professionnels, permettant de sensibiliser près de 27 000 sur ces sujets sociétaux essentiels à notre vivre ensemble. Les cahiers des charges, en évolution constante, relèvent régulièrement les exigences régionales en termes d'expertise sur le portage de ces sujets. Le pôle a entamé une démarche d'évaluation de ces sensibilisations, avec la Direction de l'appui à la performance (DAP), afin d'apporter des évolutions significatives aux contenus des modules. La démarche porte d'une part sur le renforcement de l'expertise des intervenant-es au sein des organismes de formation, par une réflexion sur la formation des formateurs et d'autre part sur l'accroissement d'interventions d'associations régionales expertes vers l'appareil de formation.

Le Pôle formation et emploi, soutient l'entrepreneuriat des femmes par différentes actions. Le FSE assure le financement d'un incubateur pour les entrepreneures innovantes en Nouvelle-Aquitaine, en complémentarité du soutien régional « Entreprendre en Nouvelle-Aquitaine ». Cet incubateur « Les Premières Nouvelle-Aquitaine » intervient sur les départements de la Gironde et de la Haute-Vienne. Chaque année ce dispositif accompagne 40 femmes entrepreneuses.

De plus le pôle finance aussi différentes formations liées à l'entrepreneuriat. Cela se traduit à la fois dans les dispositifs formation intégrant des contenus en liens avec l'entrepreneuriat comme des modules de création d'entreprise, reprise d'entreprise ou encore le développement de compétences en gestion, marketing, finance, et bien d'autres aspects liés à l'entrepreneuriat. En ce qui concerne les marchés publics formation, 6% des sortants de formation se tournent vers la création d'entreprises, ce qui représente plus de 2000 personnes. Concernant l'entrepreneuriat des femmes, le pôle formation emploi soutien de nombreux réseaux d'acteurs qui œuvrent dans ce domaine. C'est le cas par exemple, des CIDFF conventionnés, des Missions locales ou des ERIP. Ces derniers accueillent plus de 100 000 néo-aquitain·es chaque année. Ces réseaux reçoivent du public, donnent du conseil formation, orientent ou animent des ateliers thématiques avec plus de 1800 partenaires sur tous les territoires. Ils sont les relais du dispositif « Entreprendre en Nouvelle Aquitaine ». 8% des accueil individuels portent sur l'entreprise et l'entrepreneuriat soit 8000 personnes dont 60% sont des femmes. Pour 2024, cela représente 4800 femmes venues se renseigner sur l'entrepreneuriat. Depuis l'ouverture des ERIP, 6% du public accueilli soit 6000 personnes viennent spécifiquement sur les ateliers création d'entreprise dont 69 % de femmes.

Dépasser les freins de l'insertion professionnelle des femmes du fait de la parentalité ou des représentations genrées des secteurs d'emplois – Direction de la Formation et de l'Apprentissage (DFPA)

La DFPA accompagne et finance chaque année des actions de formations (initiatives territoriales) en direction de publics ayant besoin d'une offre corrective et adaptée.

Des étoiles et des femmes : Ce projet déployé dans toute la France, combine gastronomie, insertion et excellence. Il permet à un public féminin en grande difficulté d'insertion d'obtenir une qualification CAP Cuisine, de se professionnaliser et d'accéder à un emploi durable. 12 femmes issues de QPV ou ZR, sont accompagnées par des Chefs (si possible Étoilés), au sein d'établissements d'excellence. En 2024, en Nouvelle-Aquitaine, 12 stagiaires dont 2 issue d'un QPV, 2 bénéficiaire du RSA et 5 mères isolées ont été impliquées. Toutes ont terminé leur formation. 90% de réussite au CAP. 70% de retour à l'emploi 6 mois après la fin de formation. 70% des femmes voient une augmentation de leur autonomie.

Diapason : Cette action est inscrite dans les quartiers prioritaires de la ville (Les Aubiers et Saint Michel à Bordeaux et Saragoss ou Ousse les bois à Pau). Le projet concerne à la fois la réduction de la fracture numérique et l'accompagnement à l'insertion professionnelle des femmes en situation de monoparentalité ou d'isolement. Ce projet prend en compte la globalité de la personne, la structure familiale et l'ensemble des freins périphériques qui peuvent contraindre le parcours des personnes. Cette action s'articule autour d'un tryptique d'expertise en insertion pro, conseil conjugal et formation. La reprise en confiance et la montée en compétence est mesurée de façon tout à fait probante avec des indicateurs clairs. L'accès au droit et la levée des freins périphériques libèrent ces stagiaires. À court terme les leviers formation sont tout à fait saisis car 80% des femmes ont un plan d'action finalisé en fin de parcours. Un suivi à 6 mois permet de sécuriser les suites de parcours .

Marie Curry : Cette action est portée par « La Ruche », qui forme et accompagne à la création d'entreprise depuis 10 ans en Nouvelle Aquitaine. Ce porteur de projet s'engage à utiliser l'entrepreneuriat comme levier d'insertion sociale et professionnelle auprès des publics fragilisés et en soutenant l'émergence d'entreprises à impact positif sur l'environnement et la société. L'action ici présentée est une aide à la création d'activité à l'attention d'un public féminin d'origine étrangère, dont la moitié est issue des QPV de Bordeaux Métropole. Il s'agit d'un public qui porte un projet dans le secteur de la restauration. Il s'agit de l'ouverture d'un restaurant, le lancement d'une activité de traiteur ou encore l'insertion professionnelle dans ce secteur professionnel. 24 femmes sont concernées par ce projet. En mars 2024, un premier groupe de 12 femmes est accompagné.

« La Ruche » a mis en place des outils de mesure de l'impact de l'action sur les femmes accompagnées. Tout au long du parcours, un questionnaire permet de mesurer l'évolution en compétence de chaque apprenante. En outre, deux participantes sont en situation de handicap. La Ruche travaille avec un référent handicap et a mis en place des mesures d'accompagnement adaptées.

« La Ruche » évalue la confiance en soi, la capacité à définir son projet, la capacité à définir une stratégie économique et de communication. Cette action donne à des femmes la capacité à s'approprier des outils, des moyens et une posture entrepreneuriale pour investir un secteur principalement masculin. Ce projet s'appuie sur des compétences culinaires très fortes et très partagées par toutes les femmes migrantes. Ainsi, l'action de formation s'appuie sur des savoirs faire qu'elle valorise et transpose en compétences professionnelles attendues sur le marché de l'emploi.

L'action « Talents Aiguille » est déployée sur la ville de Mérignac en Gironde : 12 habitantes non francophones se retrouvent à la MJC du Chaudron lors d'ateliers couture. L'action valorise ces savoir-faire pour accéder à l'emploi, a mobilisé les acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion (Région, Département, Commune, DDETS). Cette action a pour objectif d'amener les stagiaires à envisager une insertion professionnelle dans l'auto-entrepreneuriat (retouches à domicile) ou dans la vente en habillement/textile avec des ouvertures sur d'autres métiers (services à la personne, recycleries).

Le contenu pédagogique allie les savoirs de base relatifs à la communication en français (FLE à visée professionnelle), les mathématiques appliquées à la couture et à la vente, les savoir-faire techniques en couture dans des domaines d'application très variés (retouches, maroquinerie, ameublement), et des techniques de vente. Sont proposés aussi un accompagnement socio-professionnel renforcé et des actions visant à lever les freins au retour à l'emploi (mobilité, garde d'enfants, hébergement...). Le développement durable est le « fil rouge » de cette action avec une attention particulière portée à l'usage de matériaux de seconde main (tissus) et le recyclage textile.

L'action Booster : Il s'agit d'une formation de 280 heures qui propose un accompagnement à la création d'entreprise. Elle se structure autour de 3 mois de formation renforcée pour développer la confiance en soi et les savoir-faire de base. Elle permet de définir et clarifier le projet d'entreprise et consolider son potentiel économique. Un suivi individuel du lancement du projet avec du coaching individualisé et l'orientation du porteur ou de la porteuse de projet dans l'écosystème est proposé. Le parcours comprend un travail sur les compétences clés entrepreneuriales et les savoir-faire de base autour de la création d'entreprise et en gestion de projets (graphisme, gestion de projet, confiance en soi, organisation du travail, comptabilité, étude de marché, stratégie...). Chaque créateur bénéficie de 4 jours d'ateliers par semaine pendant 10 semaines pour bien comprendre les étapes et la méthode pour entreprendre (design thinking, lean start-up, outils de créativité). En 2024, sur 28 personnes accompagnées 70% étaient des femmes, 43% résidant·es de quartier prioritaires de la politique de la ville. 15 de ces entrepreneures poursuivent leur projet de création d'activité.

En 2024, la DFPA valorise également le soutien apporté aux enjeux d'égalité sous forme d'aides individuelles pour des formations en lien avec la thématique ELCD. Il s'agit notamment de formations et certifications professionnelles en matière d'économie

sociale et solidaire. Dans ce secteur quatre parcours de formation individuel sont financés, dont un DU en « Pair aideance et santé mentale », un master 2 en stratégie de territoire innovants dans l'ESS, un Titre professionnel « Encadrer un accompagnement dans la nature » ainsi qu'un diplôme de dirigeant de l'économie médico-sociale.

Le pôle a également soutenu des formations et certifications en matière de Santé et de solidarité. Il s'agit là de parcours de formation en Sophrologie, en naturopathie ou encore un diplôme universitaire « De l'éco-anxiété à l'éco-résilience ».

En matière de luttes contre les discriminations en 2024, le pôle a financé trois formations de conseillères conjugales et familiales de la licence au Master, un Titre professionnel « évaluation et rééducation des enfants présentant des troubles de l'apprentissage », une licence pro « coordination de projet de développement social et culturel », un DU aide humanitaire Internationale, un Titre professionnel éducatrice Montessori, Un Master en psychologie du développement typique et atypique de l'enfant et de l'adolescent et de l'éducation, une licence « coordination de projet de développement social et culturel », un DU Violence de genre et processus pénal, un Titre professionnel en Management des organisations de la solidarité, un Master Manager des Organisations de la Solidarité, un Titre Professionnel de Coordinateur de programmes humanitaires, un BPJEPS Education à l'Environnement vers le Développement Durable, un Master Ingénierie de projets culturels et interculturels, un Assistance des Personnes à Mobilité Réduite, un apprentissage de la langue des signes françaises, un Master manager des organisations de solidarité, un DU Accompagnement des personnes avec autisme, un master Coordonnateur de programme humanitaire, un DU Accompagner les personnes migrantes, comprendre la migration et les enjeux de l'interculturalité.

Depuis 2023 un travail de veille est mené afin que l'intégration systématique et globale des principes de l'Égalité et de la lutte contre les discriminations restent inscrits dans tous les dispositifs du pôle formation emploi. Dans cette continuité, le 11 mars 2024, la nouvelle stratégie régionale de formation a été votée et inclue la lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Le pôle formation s'est engagé à prioriser ces thématiques et un travail interne de valorisation du travail des référent-es égalité est réalisé auprès de la direction générale du pôle.

Promouvoir l'inclusion des habitant-es de quartiers « politique de la ville » - DATAR

Certaines femmes des quartiers prioritaires de la politique de la ville refusent les propositions de France Travail ou d'autres prescripteurs sur toutes les formations qui touchent au numérique par méconnaissance et par peur de la difficulté. Elles se disent que ce n'est pas pour elles. Grâce au programme de Hauts de Garonne Développement, elles découvrent des métiers qui sont à leur portée avec parfois un véritable engouement.

Celles que ça n'intéresse pas peuvent, après cette initiation au numérique, refuser les propositions des prescripteurs en toute connaissance de cause. Cette action permet de faire tomber les à priori des femmes des quartiers prioritaires vers le numérique et les amène à connaître et à s'intéresser à des métiers vers lesquels elles ne se dirigent pas naturellement, contrairement aux hommes.

En 2024, sur 119 participant-es, on comptait 48 femmes dont 12 bénéficiaires du RSA et 12 résidentes en Quartiers prioritaires. 55 % envisagent de travailler dans le numérique à l'issue de cette initiation. 9 sont entrées en formation bases code, 1 en formation technicienne, 1 formation Intelligence Artificielle.

Le handicap reste un facteur de difficulté pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir. La Région Nouvelle-Aquitaine promeut dans ses politiques publiques une approche inclusive, au service de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Son action contribue aux objectifs fixés par la loi handicap du 11 février 2005, qui établit les grands principes d'accessibilité au droit commun et d'obligation de compensation. Depuis la loi du 5 mars 2014, c'est à la Région que revient la responsabilité de définir et de mettre en place un Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH), « en concertation avec l'État, les acteurs du service public de l'emploi, l'AGEFIPH, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et les associations représentatives des personnes handicapées ».

Formation professionnelle des personnes en situation de handicap – La Région cheffe de file d'un cadre d'action multi partenarial

Le second programme régional pour l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées 2023-2028, renouvelle les actions menées en lien étroit avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées et ses autres partenaires. Il s'articule autour de trois priorités :

- Consolider l'accès à la formation pour développer la qualification ;
- Sécuriser les parcours d'accès à la qualification en garantissant l'accessibilité pédagogique de toutes les formations ;
- Favoriser l'insertion professionnelle des personnes formées.

Taux d'accès des personnes en situation de handicap aux formations professionnelles soutenues par la Région (source : Données internes Direction de la Formation et de l'apprentissage)

Indicateur	2022	2023	2024
Taux d'accès des PH aux formations Région	13,89 %	14,45 %	14,61 %

3.2 Accompagner la jeunesse dans ses aspirations de réussite, de tolérance et de solidarité

Au-delà de ses compétences obligatoires dans les domaines de la construction, de l'entretien, de l'équipement et du fonctionnement des lycées publics, la Région a élaboré une politique volontariste en matière de jeunesse et d'éducation. Il s'agit d'aider au mieux les lycéennes et lycéens, les élèves en apprentissage et les familles, en s'appuyant sur le principe d'équité géographique et sociale.

Pour permettre aux jeunes de la Région de s'exercer à la citoyenneté, de participer à la construction de politiques publiques régionales et de favoriser leur engagement citoyen, un Conseil Régional des Jeunes a été créé en 2023. Elles et ils ont choisi deux grandes thématiques prioritaires :

- Environnement / Climat / Biodiversité
- Égalité et lutte contre les discriminations (ELCD)



Cette thématique de l'ELCD est présente dans la composition du CRJ comme dans ses projets. En effet, la composition du CRJ se veut représentative et inclusive en respectant la parité filles/garçons. Le mode de désignation des membres du CRJ a été travaillé dans un souci de représentativité, de mixité et d'inclusion géographique, sociale et de genre des jeunes du territoire et en collaboration étroite avec les missions locales. Le CRJ s'est fortement impliqué dans la définition d'un projet autour des mobilités durables sur le territoire, qui deviendra opérationnel en tant que politique publique en 2025.

Le soutien de la Région à la citoyenneté se traduit également par l'organisation conjointe, avec les rectorats, d'une journée dédiée aux élus des conseils de vie lycéens (CVL) : CVL, parlons-en ! En 2024, cette journée a réunie près de 400 élèves à Angoulême. Pour la première fois, étaient présent·es des élèves de lycées agricoles et des membres du conseil régional des jeunes. Cette journée, unique en France, est l'occasion de réaffirmer que la Région œuvre pour la réussite et l'épanouissement des jeunes à travers le déploiement d'une politique dédiée à la démocratie scolaire. Cette politique volontariste vise à renforcer la construction d'un parcours citoyen et reposant sur des projets portés par les jeunes dès le lycée. De nombreuses thématiques ont fait

l'objet de débats comme la transition écologique et sociale, la santé et le bien être des élèves ou encore la lutte contre le harcèlement.

Le rapport⁷ du Haut Conseil à l'Égalité 2025 (données 2024) met en évidence que 94% de femmes de 15 à 24 ans estiment qu'il est plus difficile d'être une femme aujourd'hui, soit 14 points de plus qu'en 2023, quand seulement 67% des hommes de 15-24 ans le pensent (+8%). Pire, 13% des hommes pensent qu'il est plus difficile d'être un homme qu'une femme. Le même rapport montre que l'éducation à l'égalité est jugée prioritaire par la quasi-totalité des Français. 9 Français sur 10 soutiennent l'instauration de cours à l'éducation à la vie affective et sexuelle. Cette mesure est même perçue comme la plus efficace contre le sexisme pour 7 Français·es sur 10⁸.

C'est pourquoi, et même plus que jamais, l'engagement de la Région contre les violences envers les femmes mais également pour soutenir l'éducation à la vie sexuelle et affective des jeunes est primordial. Il s'illustre par le financement du programme « Ton Plan à Toi » développé et animé par la Fédération régionale du Planning Familial à destination de la jeunesse depuis 2018. Cette initiative bénéficie du soutien de la Délégation Régionale des Droits des Femmes et à l'Égalité et l'Agence Régionale de Santé. Son objectif est de permettre un accès simple et direct à toute information sur les droits, l'accès à la contraception, aux droits sexuels, la prévention et à l'égalité pour tout public. Le site a pour vocation d'être interactif et évolutif afin d'être, dans une démarche d'éducation populaire, au plus près des préoccupations des jeunes.

Ton Plan à Toi – Informer la jeunesse néo-aquitaine sur les droits et la santé sexuelle – Service EVAS

En matière de santé et de droits sexuels des jeunes, la Région intervient, depuis 2018, en partenariat avec la Fédération Régionale du Planning familial, et avec le soutien de l'État (Direction régionale aux droits des femmes et agence régionale de santé), en leur donnant accès à l'information dont ils ont besoin, et le cas échéant à une aide en cas de confrontation à la violence. C'est l'objet du site dédié « [Ton plan A Toi](#) ». On y trouve :

- Des informations fiables sur les sexualités, les questions de genre, de désirs et d'amour, sur les violences et l'égalité entre les genres
- Une cartographie thématique pour s'orienter vers les structures et les professionnel·les de santé, en fonction des besoins
- Des ressources à télécharger pour aller plus loin sur certains sujets « Ton Plan à Toi »
- Des réponses et des infos sans tabou sur les sexualités
- Un tchat pour discuter en direct avec des écoutant·es du Planning Familial en Nouvelle-Aquitaine, anonymement et gratuitement du lundi au vendredi de 9h à 18h et le samedi de 17h à 20h.

⁷ [Rapport - 6ème état des lieux du sexisme en France : s'attaquer aux racines du sexisme - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes \(haut-conseil-egalite.gouv.fr\)](#)

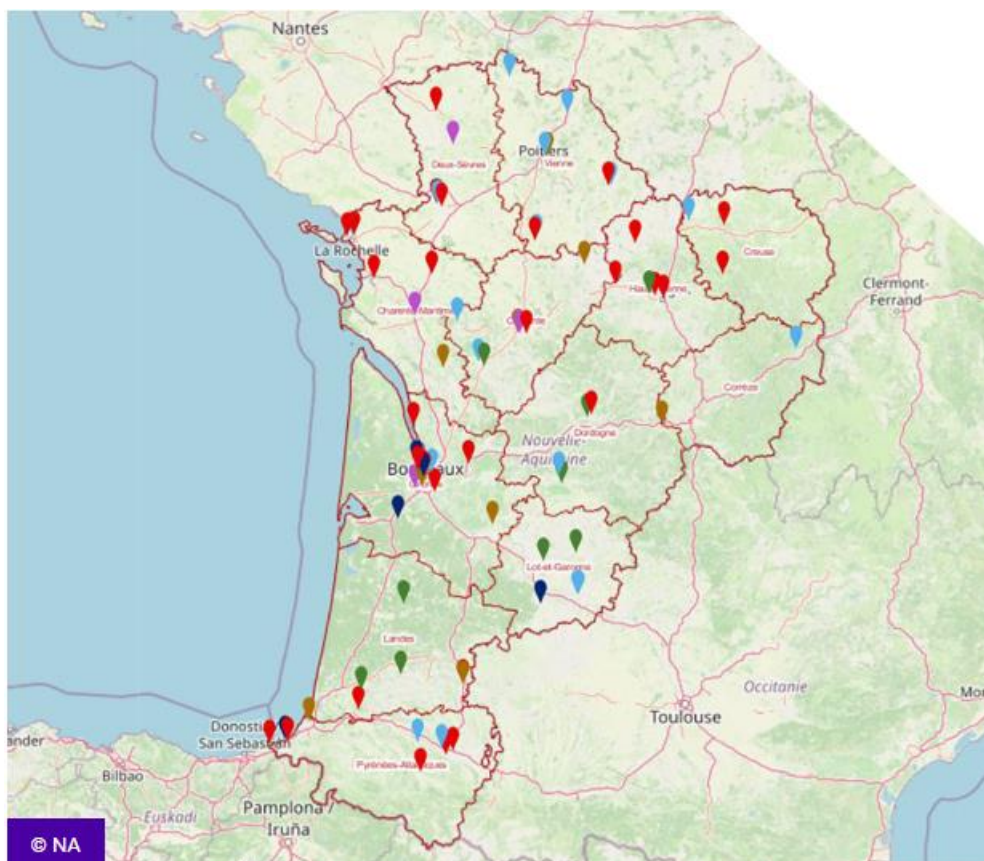
⁸ [Rapport 2025 sur l'état du sexisme en France - A l'heure de la polarisation - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes](#)

En 2024, le site compte 38 000 visites (31 000 en 2023), 43% des utilisateurs sont des mineurs et 26% sont des jeunes de 18-24 ans. Plus de 12 053 messages reçus via le tchat sur les thématiques de l'Interruption Volontaire de Grossesse, de la procréation et la contraception ont été enregistrés. À l'automne 2024, le site propose désormais la notification aux partenaires : un service qui offre la possibilité aux jeunes d'informer – via SMS – gratuitement et anonymement leur·s partenaire·s qu'ils·elles ont été en contact avec une Infection Sexuellement Transmissible.

Ce dispositif représente un budget global annuel de 80 000 € et son succès réside dans le recours aux moyens de communication privilégiés par les jeunes et à la synergie des politiques publiques de l'État et de la Région. L'implication des professionnels de santé et des associations départementales des Plannings Familiaux est également déterminante. En effet, malgré l'étendue du territoire, tous les départements ont été couverts par les interventions. De plus, la fédération régionale du Planning Familial travaille à rendre accessible le site aux personnes malvoyantes et mal-entendantes. La démarche a été finalisée en 2024.

D'autres actions de sensibilisation et de formation des jeunes autour de la levée des tabous sur la santé sexuelle et les violences sont soutenues par la Région. Par exemple, via la lutte contre la précarité menstruelle des lycéennes et apprenties de tout le territoire. L'achat de protections hygiéniques représente un budget dont certaines jeunes femmes ne disposent pas. Cette difficulté peut les conduire à l'absentéisme à l'école ou au travail et peut enclencher des phénomènes de décrochage ou d'isolement social. Aggravée par la crise sanitaire, écologique ou encore énergétique, la précarité menstruelle concerne 15 % des personnes menstruées en France, selon le rapport ministériel de 2022 sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis 2023, l'ensemble des établissements du secondaire de Nouvelle-Aquitaine se sont vu proposer l'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites et un kit de recharge. Catherine La Dune, Vice-Présidente en charge du handicap, de l'égalité et de la lutte contre les discriminations a inauguré la pause des distributeurs au lycée Max Linder de Libourne. [Page dédiée au projet.](#)



Carte du déploiement des distributeurs de protections hygiéniques dans les établissements en 2024.

En 2024, la Région Nouvelle-Aquitaine poursuit l'installation de distributeurs de produits d'hygiène gratuits dans tous les EPLE volontaires et sensibilisation à la santé menstruelle des jeunes femmes. Le dispositif s'élargit aux Points Info Jeunes.

La Région se mobilise pour promouvoir une culture commune de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. **La Direction de la jeunesse et de la citoyenneté** finance des projets dans lesquels les jeunes néo-aquitaines et néo-aquitains sont pleinement investi·es. Tout d'abord à travers l'évènement phare de valorisation de la jeunesse : le Nouveau Festival. À travers les projets portant sur l'égalité ou la lutte contre les discriminations, les jeunes expriment leur point de vue sur des problématiques qui les concernent et sensibilisent leurs pairs. La préparation de ces projets et leur accompagnement durant toute l'année scolaire favorise la diffusion d'une culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations auprès de ces lycéennes et lycéens qui collaborent. En 2024, le Nouveau Festival a mobilisé 2 818 jeunes de 105 établissements. Parmi les 235 projets sélectionnés, de nombreux projets concernent de manière directe

ou indirecte la lutte contre les discriminations et/ou l'égalité : soit par leur sujet, soit par la participation dans ces projets de jeunes en situation de handicap.

La thématique ELCD est au cœur des préoccupations des lycéen·nes. De nombreuses actions sont portées par les associations de jeunes en matière d'égalité F/H, de savoir vivre ensemble, de cohésion, de lutte contre le sexisme, de harcèlement au travers de concours, de tournois de sport, d'interventions avec débat, et différentes actions de sensibilisation. La Région soutien les projets des jeunes portés dans les établissements par des Maisons de Lycéen·nes (MDL), des Association des Lycéen·nes, Étudiant·es, Stagiaires et Apprenti·es en lycées agricoles (ALESA), des associations ou des structures jeunesse intervenant dans les lycées au titre des projets éducatifs jeunesse (PEJ) ou des projets initiatives jeunesse (PIJ).

Sensibiliser la jeunesse à l'égalité et à la lutte contre les discriminations - Direction de la jeunesse et de la citoyenneté

Les projets éducatifs jeunesse : 21 PEJ axés sur la lutte contre des discriminations ont permis l'information et la sensibilisation de plus de 42 855 € en 2024.

Les projets initiatives jeunesse (PIJ) : En 2024, 6 projets portant sur la lutte contre les discriminations et l'égalité ont été soutenus pour un montant total de 11 000 €. Ce sont environ 22 000 jeunes qui sont concernés par ces sensibilisations.

> L'association S.E.R.A (Soins Echange Recherche en matière d'Adolescence) 8 jeunes porteurs de handicap relationnel souhaitent aller aux jeux olympiques pour vivre une expérience collective et promouvoir la pratique des sports paralympiques.

Les projets portés par des structures jeunesse : en 2024, 5 structures développant des projets relatifs aux discriminations ont été soutenues, pour un montant de 33 500 €. 2 projets sont en rapport avec l'égalité filles/garçons et 3 autres portent sur la lutte contre les discriminations. À titre d'exemple on peut citer Le Trimaran qui propose des actions de théâtre participatif autour des thématiques du racisme, de l'antisémitisme, la lutte contre les discriminations LGBTQIA+, l'égalité femme-homme, le sexisme.

Dans les établissements, les référentes et référents jeunesse accompagnent également des projets d'élèves à partir d'un constat et d'une évaluation des besoins en termes de prévention autour des thématiques de l'Égalité et des discriminations. Ces constats et besoins diffèrent selon les territoires et les établissements. Les projets sont conduits en partenariat soit au sein des lycées (infirmières scolaires, les CPE, l'assistante sociale) ou en dehors de la communauté éducative (structures sociales, de santé ou encore en faveur de la jeunesse). En 2024, 50 projets ont été soutenus, 24 sur la thématique des discriminations et 26 sur celle de l'égalité pour un financement de plus de 37 000€, parmi lesquels on peut retenir :

- En complémentarité de la journée de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles du 08 octobre 2024 qui s'est déroulée au sein d'un lycée professionnel, les partenaires médico-sociaux du territoire ont proposé aux élèves du niveau 1ère (150 jeunes) d'aborder la thématique de la violence conjugale et plus particulièrement la violence dans les relations amoureuses (adaptation au public ciblé). Le vecteur choisi a été « l'improvisation » (association rochefortaise). Déroulé d'une séance : Temps n°1 : Icebreaker et brainstorming « Que vous évoque les violences amoureuses ? ». Plénière. Temps n°2 : Ateliers par groupe. Match d'impro / échanges / écriture / composition des saynètes. Temps n°3 : Retour en plénière. Impros sur les mises en situation (jouées par l'association et / ou les élèves). Débat après chaque scène présentée. Évaluation : questionnaire rempli par les jeunes. Partenaires présents : Mission Locale, Centre Médico Psychologique, Association qui œuvre contre les violences conjugales, Délégation Territoriale, Permanence d'Accès aux Soins de Santé.

Dans le cadre de l'appel à projet de l'association Femmes et Cinéma, qui propose aux lycéens d'écrire des scénarios de court-métrage traitant du consentement, du cyberharcèlement sexiste, du masculinisme, etc., une classe a participé et a été sélectionnée. Une scénariste est venue tout au long de l'année, au sein du lycée, pour accompagner les élèves pour travailler leur scénario. Une équipe de tournage est venue les aider à réaliser leur court-métrage. Toutes et tous avaient un rôle à jouer dans la création collective : réalisateur, prise de son, créateur de décors... Les jeunes ont pu découvrir le monde du cinéma. Leur court-métrage a été diffusé lors de l'émission libre court au moment de la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes. La vidéo du court-métrage est accessible via ce lien : <https://vimeo.com/916679834> Mot de passe : INAIA-2024.

L'action de la Région auprès de la jeunesse passe par la valorisation de l'inclusion et le combat de toutes les formes d'inégalités. Cela se traduit via des projets spécifiques à destination des jeunes pouvant subir des stigmatisations ou des formes de relégations sociales.

En 2024, la direction de la jeunesse lance le « Défi Plumes » : il s'agit d'un concours régional d'écriture à destination des lycéen·nes en situation de raccrochage scolaire, scolarisés dans des classes PAPS (*Pôle d'accompagnement à la Persévérance Scolaire*) du territoire. L'objectif de ce concours est de valoriser, remotiver, révéler des

talents et désacraliser l'acte d'écrire par la découverte de l'écriture plaisir grâce à un projet fédérateur.

En matière de sensibilisation au handicap, la Région finance des volontaires en service civique auprès de structures travaillant sur le handicap ou avec des personnes en situation de handicap. En 2024, une trentaine de volontaires en service civique ont été mobilisés sur la thématique du handicap. Cela s'illustre à travers différents projets parmi lesquels :

- Le Comité Régional Olympique et Sportif Nouvelle-Aquitaine, soutenu pour la réalisation de missions pour la coordination d'une plateforme régionale multi partenariales Sport et Handicap couvrant l'ensemble du territoire. Déploiement du label « Valide-handicapé : pour une pratique sportive partagée ».
- HandiSup Centre-Ouest, soutenu pour 8 missions afin de venir en appui aux adhérents et répondre aux problématiques d'accessibilité des étudiants des Universités de Poitiers et La Rochelle. Ces actions visent à rendre les campus 100 % inclusifs en proposant un accompagnement aux étudiants en situation de handicap sur ces deux Universités. Les adhérents pour la plupart atteints de déficiences visuelles, motrice, troubles autistiques, maladies invalidantes ou troubles psychiques nécessitent un accompagnement individualisé en partenariat avec les Universités et les CROUS.
- L'Union Française des Colonies de Vacances Nouvelle-Aquitaine, a recruté 6 volontaires pour notamment la réalisation du projet Handiciviq qui vise à lever les freins et favoriser l'engagement des jeunes en situation de handicap (information, sensibilisation, accompagnement des jeunes et des structures d'accueil.).
- Ludosens, a mobilisé 13 volontaires pour des jeunes ayant besoin d'être valorisés au-delà de leur étiquette et de leur diagnostic. Ce projet d'intérêt général consiste à réaliser et à animer un support de sensibilisation à la neurodiversité, qui peut être à dominante numérique (Escape Game, etc.) ou artistique (illustrations sur tee-shirt, etc.) en fonction du profil du volontaire et de son appétence.

La Région entend lever les freins à la mobilité qui s'opposent aux plus démunis et compenser les inégalités de tous types, qu'elles soient sociales, environnementales ou liées à un handicap. Les jeunes en situation de handicap peuvent bénéficier d'une aide supplémentaire qu'ils et elles soient ou non en formation, pour des frais exceptionnels

liés au transport. En 2024, deux demandes ont été soutenues. Une action est prévue pour pouvoir identifier le nombre de bénéficiaires concernés.

Un autre fléau qui affecte particulièrement la jeunesse réside dans le phénomène de harcèlement scolaire qui est source d'exclusion. Ici, encore en partenariat avec les rectorats, la Direction Régionale de l'Agriculture et de l'Alimentation et l'Agence Régionale de Santé, la Région met en place un Appel à projet annuel. Celui-ci vise à soutenir des actions de prévention et de lutte contre le harcèlement scolaire au sein des établissements scolaires (lycées publics et privés, Maisons Familiales et Rurales (MFR), Etablissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA) et Centres de Formation des Apprentis (CFA) en s'assurant d'une harmonisation des pratiques et des objectifs des acteurs retenus. En 2024, 12 associations ont été soutenues et 208 interventions ont eu lieu dans les établissements de Nouvelle-Aquitaine. Une campagne de communication a été réalisée sur les réseaux Instagram, TikTok, assidument fréquentés par les jeunes. Enfin, les 3^{ème} assises régionales du harcèlement ont eu lieu en novembre 2024 à Angoulême, sur la thématique « Témoins, parents, comment agir ? ».



La Région a souhaité renforcer son action en faveur de la réussite éducative pour lutter contre le décrochage scolaire et les inégalités, notamment territoriales. **La Direction de l'Éducation** mène des actions incitatives à la réussite scolaire et à la projection dans les études supérieures. On peut retenir notamment :

- Un service gratuit d'aide aux devoirs, assuré à distance par des étudiants et des étudiantes de niveau master et accessible via l'Espace Numérique de Travail ou un téléphone portable. Il est accessible à tous les lycéen·es et apprenti·es sur le territoire régional. Jusqu'à huit tuteur·ices interviennent sur une plateforme téléphonique du

lundi au jeudi de 17h à 21h, hors vacances scolaires et jours fériés. En 2024, le service a su répondre à l'augmentation constante de la demande formulée par les élèves du territoire. Plus de 1000 élèves ont été accompagnés.



- Un soutien aux structures développant des projets de lutte contre le décrochage scolaire. La Région Nouvelle-Aquitaine est engagée en partenariat avec la Région académique et la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) dans la promotion et la valorisation des actions éducatives complémentaires menées par et pour les lycéen·es. Parmi celles-ci, des projets de resocialisation, d'estime de soi et de remotivation sont plus particulièrement portés en faveur des élèves en situation de remédiation pour éviter le décrochage scolaire et optimiser les conditions de retour dans une formation. Ils sont financés par la Région grâce à un appel à projets à destination des établissements scolaires et ont permis d'accompagner 65 projets en 2024 pour un montant de 130 000 €.
- Un accompagnement des élèves issus de catégories sociales les moins favorisées, issus de 49 établissements partenaires choisis sur la base de critères sociaux et territoriaux, pour une préparation complète aux procédures de recrutement à Sciences Po. Cette action contribue à la démocratisation de l'accès aux filières sélectives de l'enseignement supérieur. Ce dispositif représente un investissement de 62 500 € ;

- Des actions ciblées auprès de 20 élèves sourd·es ou malentendant·es accompagnés·es par des assistantes, assistants et interprètes en langue des signes leur ont permis de suivre les formations de leur choix dans des classes ordinaires. La quasi-totalité des élèves passe en classe supérieure ou obtient son diplôme.

De manière très concrète, la Région soutien la scolarité au quotidien de l'ensemble des lycéen·es de Nouvelle-Aquitaine. Cela se traduit par des aides à l'acquisition de manuels scolaires et d'équipements professionnels dès la première rentrée au lycée et un accompagnement à l'hébergement et à la restauration pour les familles défavorisées. Cet accompagnement au plus près des familles et des élèves représente un budget global de plus de 7 millions d'euros en 2024 et se décline à travers plusieurs dotations, parmi lesquelles :

- La gratuité des manuels scolaires : chaque lycéen et lycéenne reçoit la même dotation de manuels scolaires sans distinction. Pour les élèves en situation de handicap, un deuxième lot peut être prêté si l'élève le demande lui permettant de disposer de manuels à domicile et au lycée.
- Une aide à l'achat de l'équipement professionnel dont bénéficient plus de 25 000 élèves de filières professionnelles en 2024 ;
- Des aides à la restauration et à l'hébergement pour répondre aux besoins et difficultés des familles. Différents types d'aide sociales volontaristes existent selon les territoires : fonds sociaux dans les académies de Poitiers et de Limoges, géré par les établissements ; aide à la restauration qui permet de réduire les frais de demi-pension en direction des familles bénéficiaires de l'allocation de rentrée scolaire ; poursuite de l'expérimentation d'une tarification solidaire dans 64 établissements de la Creuse, de la Charente, du Lot et Garonne, des Deux-Sèvres et au Lycée Gustave Eiffel de Bordeaux ; création d'un fonds social dédié uniquement à la restauration et à l'hébergement pour les établissements engagés dans la tarification solidaire en septembre 2024 pour accompagner les familles qui pourraient rencontrer des difficultés financières malgré une tarification prenant en compte les revenus.

Enfin, en matière d'accessibilité, cette direction dote également les établissements de mobiliers adaptés (lits médicalisés, tables de travail adaptées aux fauteuils...) en fonction des besoins.

En matière d'orientation et de projection professionnelle, la Région promeut la déconstruction des stéréotypes des métiers afin de favoriser la mixité et l'inclusion.

Grâce à l'organisation de la 48^e édition des Olympiades des Métiers **la direction de l'orientation et la délégation au numérique** ont mené une action spécifique sur la mixité dans les métiers du numérique. Les olympiades 2024 ont réuni plus de 400 jeunes talents de moins de 23 ans autour de 70 métiers répartis en 7 pôles professionnels, dans le cadre de la compétition mondiale WorldSkills. Tenue à Bordeaux du 17 au 19 octobre 2024, cette manifestation mettait à l'honneur la valorisation des savoir-faire, l'excellence professionnelle et l'orientation des jeunes, en cohérence avec les compétences régionales en matière de formation et d'emploi. Un pôle entier était consacré aux métiers du numérique, avec des épreuves en cybersécurité, développement web, 3D, réseaux et électronique, reflétant la diversité et le dynamisme de ce secteur. Les conférences thématiques ont abordé des sujets clés comme l'intelligence artificielle, la santé, l'environnement et le droit, tandis que la Web TV a offert un éclairage approfondi sur les métiers du numérique à travers l'émission *Code et Machines*. Dans une logique de promotion de la mixité et d'égalité professionnelle, la Délégation numérique de la Région a invité son réseau de partenaires à une visite guidée du salon et du studio Web TV, une initiative inscrite dans le plan régional Réaliser l'Égalité. Ces rencontres ont favorisé les échanges avec des acteurs engagés comme l'école Doranco, spécialisée dans les métiers du numérique créatif, et Be On Stage Consulting, entreprise œuvrant contre les biais dans la tech. L'événement a également permis de renforcer les liens avec la direction de l'orientation et de découvrir un nouveau programme de sensibilisation destiné aux collégien·es, visant à faire connaître les opportunités offertes par les métiers du numérique dès les plus jeunes âges.

Les Abilympics : qu'ès aquò ? – Direction de l'orientation

[Abilympics France](#), association nationale à but non lucratif née en 2011, a pour principale vocation de développer la participation des personnes handicapées dans toutes les compétitions de métiers en France et à l'International.

En 2024, plusieurs actions dans les établissements scolaires ont été menées grâce aux ambassadeurs. Une émission diffusée sur la web TV des Olympiades des métiers a permis de présenter la compétition Abilympics, réservée aux personnes en situation de handicap : [Abilympics au-delà des barrières](#)



Une participante aux Abilympics 2024 – extrait de la WebTV Olympiade des métiers.

En novembre 2024, dans le cadre de la célébration des 20 ans du dispositif des Cordées de la réussite, une exposition à l'Hôtel de Région de Bordeaux a permis de retracer les fondements de ce programme d'égalité des chances dans l'accès à l'enseignement supérieur et son déploiement sur le territoire régional. Cela illustre l'engagement profond de la Région en faveur de l'ouverture et de l'inclusion sociale et territoriale.

La santé des jeunes est également une donnée primordiale pour leur bien-être et leur épanouissement. Il est établi qu'une activité physique régulière participe aux apprentissages, au développement personnel et au bien-être des jeunes, en plus de contribuer à la prévention de la plupart des maladies chroniques. Inversement, l'adoption durable d'un comportement sédentaire diminue l'efficacité cognitive au quotidien, et constitue un facteur de risque dans le développement de ces mêmes maladies chroniques. La région Nouvelle Aquitaine a pris la mesure de cet enjeu et l'a inscrit dans les priorités de sa feuille de route santé 2023-2028. L'activité physique des adolescents fait ainsi partie des objectifs prioritaires de l'objectif « Faire de la Nouvelle Aquitaine un territoire de bonne santé », par le biais notamment du programme « Tu bouges t'es bien ! ».

La Région dans le cadre d'un pilotage inter-directions (Services santé silver économie, sports et éducation) a déployé le programme régional « Tu bouges t'es

bien ! » afin de promouvoir l'activité physique pour les publics suivants : les lycéen·es, les apprenti·es et les jeunes suivi·es en mission locale. Ce programme est piloté par **le service Santé silver économie**.

L'objectif général du programme régional « Tu bouges t'es bien ! » est d'augmenter la pratique d'activité physique des jeunes (16-25 ans) et de diminuer leur sédentarité. Il se décline en trois grands objectifs stratégiques partagés :

- Objectif stratégique 1 : Aller chercher les jeunes les plus éloignés de la pratique d'activité physique (difficultés d'accès aux infrastructures et aux activités) en les plaçant au centre de l'objectif de renforcement de l'activité physique ;
- Objectif stratégique 2 : Faire de la Nouvelle-Aquitaine une région exemplaire autour de la promotion de l'activité physique des jeunes par une action sur les jeunes, les communautés et les environnements ;
- Objectif stratégique 3 : Mobiliser les acteurs et développer une culture partagée et des démarches collaboratives pour la promotion de l'activité physique.

L'AMI PREVA'NA 2024-2028 se décline en deux priorités :

Priorité 1 : Développer des actions structurantes et innovantes en matière de prévention et de promotion de la santé misant sur l'activité physique.

Priorité 2 : « Tu bouges t'es bien ! » : Faciliter l'accès des jeunes à l'activité physique, en ciblant les plus éloignés de la pratique afin de diminuer leur sédentarité.

En 2024, 22 projets sont éligibles à l'Appel à Manifestation d'Intérêt PREVA'NA au titre de la priorité 2 « Tu bouges t'es bien », pour un soutien total de plus de 577 000 €. Environ 9000 jeunes ont pu bénéficier de ces projets. Dans ce cadre, les structures ont mis en place des programmes de promotion de l'activité physique (AP) qui enrichissent leur offre de service avec un véritable effet de transformation de leur approche de l'AP comme un déterminant de la santé des publics accompagnés :

- 4 projets soutenus en mai 2024 : Mission locale de la Saintonge, d'Arcachon, du Nord Vienne et l'Association promotion en santé.
- 18 projets soutenus en septembre 2024 :
 - Missions locales du Bergeracois, de Brive, de la Creuse, des 2 Rives, de Haute-Gironde, du Libournais, de Limoges, du Pays basque, Rurale de la Haute-Vienne.
 - La Maison Des Adolescents de la Corrèze, la Fédération des Maisons Familiales et Rurales du Poitou, l'Association Addiction France, la Chaire

sport santé, l'Association Hope Team East, l'Association Jeune et Rose, l'Institut Bergonié, la Maison pour tous Léo Lagrange et le Syndicat Mixte du Sud Gironde.

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

L'ampleur du territoire régional (la plus grande région de France) peut être source de disparités et d'inégalités dans l'accès des usagers aux services de la collectivité. Pour cette raison l'aménagement du territoire régional est un enjeu majeur en termes de lutte contre les discriminations.

La formation des bénévoles associatifs : un enjeu pour l'appropriation et la diffusion des enjeux d'égalité et d'inclusion – Service EVAS

Les associations sont porteuses du maillage territorial en matière d'accès à une offre de service, de lien social, d'innovation territoriale et d'expression de la citoyenneté. La vie associative se déploie dans divers champs comme la culture, la jeunesse, le sport, le tourisme, l'environnement, le lien social ou encore l'économie sociale et solidaire. Avec près de 150 000 associations en activité, la Nouvelle-Aquitaine compte 1,2 millions de bénévoles. La formation de ces derniers revêt une importance cruciale pour acquérir de nouvelles compétences et animer ces structures. Le Règlement d'Intervention de soutien à la vie associative, et la note d'orientation 2023, commune avec l'État, prévoit de prioriser les programmes de formations liées à la prise en compte de l'Égalité F/H dans le fonctionnement et dans les activités associatives. Une autre priorité a été intégrée autour de projets de formation associatifs plus inclusifs dans une perspective de lutte contre toutes les formes de discriminations.

La politique d'accessibilité constitue un autre levier de l'action de la Région en matière d'égalité entre ses territoires. En la matière, la mise en accessibilité des lycées, entamée en 2015 et portée par la **Direction de la Construction et de l'Immobilier**. Sur les 296 établissements du territoire, 216 sont accessibles, soit 72% des lycées.

L'accessibilité des transports ferroviaires régionaux – Pôle Transports Infrastructures, Mobilité et Cadre de Vie

L'action de la Région en la matière se concrétise sur plusieurs volets :

- > La formation des personnels (clause systématiquement incluse dans les contrats avec les transporteurs sur la sensibilisation des chauffeurs aux différents handicaps, l'adaptation des gestes et postures d'accueil, l'utilisation des équipements spécifiques). En 2024, quasiment tous les personnels de bord ou en gare sont formés.
- > La mise en place d'un centre de relation client, plateforme téléphonique d'information et de réservation accessibles aux personnes non et malvoyantes, de modules digitaux web et d'application mobile de réservation de transports à la demande accessibles aux personnes sourdes et malentendantes.

> La mise en accessibilité des gares : Sur les 317 gares que compte la Nouvelle-Aquitaine, 48 points d'arrêts ont été identifiés et sont mis aux normes en priorité. Fin 2024, 42 bâtiments voyageurs ont été mis en accessibilité dont 20 du Schéma Directeur National d'Accessibilité (SDNA) et 22 du Schéma Directeur Régional d'Accessibilité (SDRA). 29 quais ont été mis en accessibilité dont 15 SDRA et 14 SDNA. La Région mène cette politique en coordination avec l'État.

> La plateforme Assist' en Gare unique pour l'ensemble des entreprises ferroviaires et autorités organisatrices de mobilité sur le territoire national. Cette nouvelle plateforme nommée Assist' en Gare est entrée en service en 2024. Elle permet aux personnes à mobilité réduite de réserver un accompagnement spécifique dans les gares disposants d'un personnel apte et formé. Il s'agit d'une aide humanisée entre le parvis et le train, mais cela peut consister en une substitution taxi vers la gare accessible la plus proche. C'est un service de prise en charge gratuit pour l'utilisateur, sur réservation. En 2024, il est disponible dans 107 gares. Ce dispositif représente un investissement de 140 000 euros par an, sachant que l'ensemble des nouveaux matériels roulants sont conformes aux spécifications techniques pour le transport des personnes en situation de handicap.

La Région, dans son ambition de préserver la cohésion sociale sur son territoire déploie une politique publique de soutien au tourisme social et solidaire. Il participe à la lutte contre les inégalités et l'exclusion, et favorise la cohésion sociale. Il contribue activement à l'aménagement et au développement économique des territoires en ciblant les publics les plus fragiles. **La Direction du tourisme** intervient sur deux leviers.

D'une part, le soutien au départ en vacances de la population la plus fragile de Nouvelle-Aquitaine, dont les familles monoparentales majoritairement féminines mais aussi des jeunes et des personnes en situation de handicap. Il s'agit dans ce dispositif de poursuivre un partenariat avec les institutionnels et les Associations du Tourisme Social, soutenues par la Région, qui sont au plus près des publics économiquement et socialement fragiles. En 2024, plus de 378 550 € ont été mobilisés en faveur de ces structures pour permettre à près de 7 126 néo-aquitain·es de partir en vacances ou de participer à des activités culturelles ou sportives.

D'autre part, l'accompagnement des acteurs touristiques dans le maintien et l'adaptation de l'offre de tourisme social. L'enjeu consiste à conserver un parc d'hébergement social diversifié, qualifié et accessible au plus grand nombre dans une logique de mixité sociale. En 2024, près de 800 000 € ont été investis dans la rénovation de sept centres de vacances et auberges de jeunesse. De plus, sept hébergements collectifs à caractère social (Villages de vacances et Auberges de jeunesse) ont été accompagnés dans leurs rénovations.

L'impact de ces actions se mesure dans l'accès aux vacances pour toutes et tous grâce à des tarifs adaptés pour les publics les plus fragiles. Ces dispositifs peuvent également susciter un engouement pour le voyage et l'ouverture aux autres par

l'entretien d'une culture de mixité sociale. La Région confirme ainsi sa volonté d'inscrire le tourisme social et solidaire dans ses actions prioritaires.

La cohésion sociale et territoriale s'inscrit aussi dans une meilleure représentation des singularités et des réalités de la population néo-aquitaine dans la production audiovisuelle par exemple. **La Direction de la Culture** soutient la production de programmes portés par les télévisions (France 3 Nouvelle-Aquitaine, TV7, Octeile et Kanaldude) avec lesquelles la Région Nouvelle-Aquitaine a signé un contrat d'objectifs et de moyens (COM) dans le cadre du service public télévisuel. Les médias contribuent ici à la lutte contre les discriminations en combattant les clichés et stéréotypes sur divers critères de discriminations (origine, handicap, genre...) au travers d'émissions qui permettent de mieux connaître et comprendre. Par exemple, l'émission « Handisport Go » (5ème saison) : valorisation de l'ouverture de clubs sportifs au handicap, découverte de pratiques sportives handi par Tanguy Coureau, lui-même en situation de handicap (émission reconnue au niveau national, viralité sur les réseaux sociaux, Facebook, Youtube...). Ces programmes participent de l'expression de la diversité par le choix de sujets et d'intervenants représentant d'autres origines, ou encore l'expression en langues régionales (basque, occitan, poitevin saintongeais). Les objectifs fixés précédemment sur ces enjeux ont été reconduits sur les COM TV 2025-2027. Il conviendrait néanmoins de définir des indicateurs précis qui permettraient de mieux objectiver les remontées de données quantitatives (exemple : répartition par genre des emplois...).

La solidarité territoriale de la Région se traduit par ailleurs en Europe et à l'international à travers les projets soutenus par **le Pôle Europe et International** dans le cadre des programmes européens mis en œuvre ou accompagnés par la Région ou dans le cadre des projets de coopération internationale.

➤ **Dans le cadre des programmes Européens, en tant que principe transversal**

Lors du dépôt du dossier pour un projet soutenu par le Fonds de développement Régional (FEDER) ou le Fonds Social Européen (FSE) relatif à la programmation 2021-2027, toutes les candidatures s'engagent à respecter la charte européenne des droits fondamentaux. Par ailleurs, elles s'engagent à respecter les principes transversaux d'égalité de genre et de non-discrimination en précisant le cas échéant la manière dont

ils sont pris en compte dans le cadre de leurs projets. L'ensemble des projets fournissent ces informations en amont, évaluent leur impact en matière d'égalité et présentent un bilan d'exécution. La classification permet de mesurer le volume d'opérations selon 3 niveaux, 1-« Sans objet », 2-« Ce n'est pas l'objet premier du projet mais le principe est tout de même pris en compte », 3-« C'est l'objet premier du projet ».

Le Fonds Social Européen prend en compte également de manière plus précise l'impact des projets en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Par exemple, le dispositif entreprendre en Nouvelle-Aquitaine vise plus particulièrement les personnes en recherche d'emploi ou encore le soutien aux Coopératives d'activité et d'emploi qui développent une démarche éthique et inclusive. Enfin, le dispositif « Ampli » (Aide aux micro-projets locaux innovants) appuie le démarrage d'une activité dans l'économie sociale et solidaire. Une attention particulière est apportée aussi à l'origine territoriale des participants (QPV, zones de revitalisation rurales). Le domaine de la formation est également concerné, à travers le soutien affirmé à des publics rencontrant des difficultés d'accès aux apprentissages pour des raisons sociales ou territoriales, c'est le cas par exemple des formations ciblées sur les demandeurs d'emploi (formations qualifiantes), des formations ciblées sur un premier niveau de qualification (notamment vers les personnes sous main de justice) ou des formations rares (formations artistiques). Enfin concernant l'information et l'orientation, les Espaces Régionaux d'Information de Proximité (ERIP) sont aussi bénéficiaires du FSE et veillent au respect du principe d'égalité des chances et de non-discrimination et en particulier à l'accès de tous les publics. À noter que d'autres porteurs de projets soutenus par le FEDER mettent aussi en avant leurs démarches inclusives à travers notamment des démarches de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

➤ **Concernant les coopérations transfrontalières**

L'appel à projet POCTEFA vise à encourager des projets d'adaptation au handicap dans le programme de coopération transfrontalière France-Espagne-Andorre.

En 2023, l'action TEA Pir a été sélectionnée (TEA pour Trouble du Spectre Autistique, en Espagnol) : elle vise à étudier et améliorer les politiques de prise en charge de personnes autistes dans la région des Pyrénées françaises et espagnoles. Ce projet souhaite garantir aux personnes atteintes de troubles du spectre autistique (TSA) l'accès égal aux soins de santé, favoriser la résilience des systèmes de santé, et faciliter le passage d'une prise en charge institutionnelle des personnes atteintes d'un TSA par leurs familles ou des institutions de proximité. Le projet intègre également la perspective de

genre, tant les inégalités dans ce domaine sont marquées chez les personnes autistes, faute d'études et de dépistage adéquats chez les femmes.

En 2024, une étude comparative sur la situation des politiques publiques sur l'autisme dans l'espace de la Communauté de travail des Pyrénées (CTP) a démarré. Par ailleurs, les associations qui accompagnent des personnes TSA ont prévu de mettre en œuvre 5 sites pilotes ; 2 d'entre eux viennent de voir le jour en Espagne afin d'expérimenter de nouvelles solutions pour répondre à des besoins non satisfaits sur l'accompagnement des transitions pour les personnes TSA.

Les partenaires du projet prévoient d'organiser des entretiens psychologiques avec les personnes atteintes de troubles du spectre de l'autisme. Les partenaires néo-aquitains ont répondu à 104 sollicitations et organisé 13 ateliers axés sur l'expression et la recherche de solutions concrètes (cafés des parents, repas d'aidants, groupes de fratrie, ateliers thématiques). 18 entretiens psychologiques et 21 entretiens d'aide aux démarches administratives et sociales ont été réalisés, la plupart ayant permis de résoudre les difficultés identifiées. De plus, 4 ateliers et groupes de discussion ont également été mis en place pour les adultes avec TSA, en plus de 9 entretiens psychologiques et 3 entretiens de soutien administratif et social. Les actions de sensibilisation ont touché une centaine de personnes de divers horizons (volontaires en service civique, professionnels, parents).

Élaboration d'un système de dictée vocale en langue basque – Direction de la coopération

Ce projet doit permettre aux enfants en situation de handicap scolarisés en ikastola (écoles en langue basque) de continuer leur scolarité dans cette langue. Ce système de dictée vocale donnera ainsi la possibilité à des enfants en situation de handicap moteur d'accéder équitablement à l'éducation dans la langue de leur choix, dans la mesure où de tels systèmes de dictée sont déjà disponibles en Français et en Espagnol. Les systèmes existant pour la langue Basque sont peu adaptés, reconnaissent mal les voix des enfants, et surtout sont davantage prévus pour accompagner l'écriture manuelle que pour la remplacer. Le projet est entré dans sa 2ème phase (juillet 2023-juillet 2024), avec le soutien de l'Eurorégion dans le cadre de l'Appel à projet « Citoyenneté euro régionale » (thématique « Défis sociaux et contemporains »).

➤ Dans le cadre des projets de coopération internationale

L'appel à projet Développement solidaire appuie des initiatives locales dans les pays bénéficiaires de l'aide publique au développement. Il permet à des structures de Nouvelle-Aquitaine d'agir en faveur de l'amélioration des conditions de vie des populations de pays tiers. Les impacts sont tout autant positifs pour les structures porteuses des projets en Nouvelle-Aquitaine (renforcement des structures porteuses de projets ; actions d'éducation à la solidarité internationale dans chaque projet) que pour

les pays ciblés (amélioration des conditions de vie des populations). Malgré un budget en baisse et des modalités de candidatures modifiées, en 2024, 15 projets ont été retenus pour un montant de près de 549 434 €, parmi lesquels :

- CCFD Aquitaine : l'agroécologie paysanne, levier de la souveraineté alimentaire ici et là-bas, au Pérou (55 000 €)
- Agriculteurs français et développement international Nouvelle-Aquitaine (33) : l'organisation paysanne Vorona se renforce dans le développement de l'agroécologie, Région Itasy, Madagascar (25 000 €)
- Pompiers Solidaires (33) : Programme Eau Hygiène Assainissement au bénéfice de la population vulnérable des communes de Comé et Houéyogbé au Bénin (25 000€)
- Initiative Développement (86) : Les jeunes porteurs de changement dans le Haut Nord-Ouest d'Haïti (55 000 €)
- Foyer Lataste (17) : Mise en place et promotion de l'éco-ferme du Foyer Lataste pour l'accès à la sécurité alimentaire et à une alimentation saine pour les enfants vulnérables de Khla Kaun Tmei, Aide aux Enfants Cambodgiens (20 000€)

La Direction de la Coopération poursuit également des actions destinées à prendre en compte la problématique du genre dans les programmes avec « le sud ». À Madagascar en Région Itasy, la référence genre a été introduite dans la fiche de poste de l'agent en question ce qui montre l'intérêt porté par la Région Itasy. Cela fait suite à un travail mené précédemment sur l'amélioration des processus démocratiques dans cette région. En 2024, dans l'équipe présente à Madagascar, une personne était chargée à mi-temps de la lutte contre les discriminations. Elle a travaillé avec la référente genre de la Région Itasy, à un plan d'action de prise en compte de la lutte contre les discriminations dans les projets menés dans le cadre de la coopération entre la Région Nouvelle-Aquitaine et la Région Itasy. Par ailleurs, le groupe de volontaires des deux Régions a continué à se réunir pour évoquer ces questions et des visio-conférences ont eu lieu avec le service EVAS de la Région Nouvelle-Aquitaine. La référente genre de la Région Itasy a déjà retransmis sa formation sur le reste de l'équipe. Ainsi a-t-il été décidé de créer une Charte de bonne conduite concernant les discriminations au sein de l'équipe, l'action est envisagée en 2025. De même, le plan d'action sera affiné et mis en regard des autres acteurs travaillant sur la lutte contre la discrimination en Région Itasy.

Lutter contre la pauvreté des éleveuses dans le cadre du Programme d'Amélioration de la Filière Caprine – Direction de la Coopération

Dans le cadre de la coopération avec l'entente interdépartementale Fatick-Diourbel au Sénégal, un projet vise à structurer et développer la filière caprine dans les anciennes Régions de Fatick et Diourbel afin de lutter contre la pauvreté et de renforcer la souveraineté alimentaire. L'objectif en 2024 était de développer des filières économiquement viables et durables, ainsi que de professionnaliser les éleveurs, qui sont à 89.7% des éleveuses (2500 éleveurs en totalité). On peut retenir quelques actions : un appui technique et financier aux producteurs et productrices de lait ciblés, pour développer la culture fourragère. Concernant la traite et la collecte du lait, les conseillers ont renforcé les formations dans l'action sur l'hygiène de traite et la qualité du lait. Les éleveuses accompagnées accroissent leurs sources de revenus et donc leur autonomie financière. Par ailleurs certaines éleveuses sont formées pour devenir formatrices à leur tour, ce qui renforce leur pouvoir d'agir.

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

La lutte contre les inégalité territoriales se concrétise à travers l'environnement et le cadre de vie au sens large, c'est-à-dire les conditions du vivre ensemble, grâce aux actions culturelles, aux activités sportives, à la préservation des catégories les plus fragilisées de la population. La diffusion d'une culture de l'égalité auprès des partenaires qui animent la vie locale est un vecteur fort d'inclusion sociale.

En matière de soutien aux projets culturels et notamment au spectacle vivant, **la Direction de la Culture et du Patrimoine** dispose d'un règlement d'intervention dans lequel ont été introduites, à compter de 2019, des mesures d'équité et d'incitation au sujet de l'égalité Femmes-Hommes et en faveur du rééquilibrage des territoires. Ce cadrage permet de corriger l'inégalité de traitement envers les femmes dans le champ des arts et de la culture, et de sensibiliser les bénéficiaires et par effet ricochet l'ensemble de la profession à cette inégalité. Ce choix oriente les financements publics de manière très concrète, via une bonification de la subvention, vers des structures dont le projet artistique ou culturel est dirigé par une femme. L'année 2024 est la première année de mise en œuvre du nouveau RI Spectacle Vivant voté le 16 octobre 2023. Il se déploie en deux dispositifs pour s'adapter aux caractéristiques des bénéficiaires : Dispositif 1 - Équipes artistiques, Ensembles musicaux et Orchestres Dispositif 2 - Lieux culturels de proximité et Labels d'État ou assimilés. Chaque dispositif se compose de deux éléments :

- a) une base socle calculée en fonction de l'activité et de la nature de la structure ;
- b) une mesure de rattrapage automatique en faveur de l'Égalité Femmes-Hommes destinée à toute structure dirigée par une femme.

Des modules complémentaires en faveur de l'équité des territoires, des droits culturels et de la transition environnementale pourront par ailleurs être accordés aux équipes artistiques et ensembles musicaux : aide complémentaire aux directrices de projets artistiques et culturels ; mesures et aides aux structures qui s'engagent à mettre en œuvre la parité des moyens de production. La mesure de rattrapage d'équité Femmes-hommes est désormais systématique et d'un montant de 2000 € (Auparavant chaque bénéficiaire devait en faire la demande et le montant était de 3000 €).

Concernant le premier dispositif, en 2024, on observe que le portage des directions est majoritairement féminin. En effet, 122 dossiers sont portés par des femmes ou des collectifs féminins soit 45.5 %, 96 par des hommes soit 35.8%, et 50 par des duos ou collectifs mixtes soit 18.7%. Le portage féminin est donc en évolution positive, en sachant que l'année 2023 avait déjà été marquée par une bascule d'un nombre de compagnies portées par des femmes supérieur pour la première fois au nombre de structures portées par des hommes (93 directrices pour 91 directeurs). En outre, en 2024, 64 mesures de rattrapage sont attribuées automatiquement aux directions féminines (nouveau RI), soit 148 000 €. Pour mémoire, 100 000 € avaient été attribués en 2023.

Le service s'est attaché à instruire les demandes conformément aux critères du RI, en portant une attention particulière aux axes de politiques publiques transversales à déployer que sont l'égalité Femmes-Hommes, l'ancrage territorial des porteurs de projet ainsi que leur démarche en faveur des droits culturels et de la transition. Attribution automatiquement d'un bonus à l'ensemble des structures dirigées par des femmes et financées par la Région, en complément de leur aide au fonctionnement. Cette mesure de rattrapage a été fixée à 2 000 € et, s'appliquant automatiquement, elle représente in fine une enveloppe budgétaire plus importante qu'elle ne l'était sous l'égide de l'ancien RI. La politique concernant la parité dans les listes de pré-sélection aux postes de direction des lieux est également maintenue et une attention particulière continue à être portée sur la parité des moyens de production, étant précisé au sein du nouveau RI que les structures soutenues doivent s'engager à « tendre vers une parité des moyens de production et de résidences, à veiller aux équilibres dans la programmation des projets portés par les femmes et les hommes, et dans leur mise en visibilité ». En conclusion, il apparaît souvent que lorsque les bilans indiquent des améliorations, la tendance est d'arrêter les mesures de rattrapages, mais ce serait sans compter les

générations qui arrivent et qui sont, de même que leurs aînées, encore victimes de discriminations de genre.

Dans la perspective de partager des valeurs communes, la **Direction de l'environnement** a finalisé en 2019 un guide incitant à l'organisation de manifestations exemplaires prenant en compte les engagements de la Région en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et contre toutes les formes de discriminations. Depuis 2020 le guide ainsi que le plan d'actions Réaliser l'Égalité en Nouvelle-Aquitaine sont présentés lors d'une réunion de la direction de l'environnement. L'utilisation du guide pour l'organisation d'évènements a principalement permis un meilleur équilibre entre les sexes (notamment au niveau des intervenant-es), et de veiller à éviter toute discrimination (notamment dans la communication faite en amont). Il a notamment été utilisé lors d'évènements coorganisés avec des structures partenaires (concours photo pour les lycéens, valorisé lors du festival international du film ornithologique de Ménigoute, restitution de l'opération pilote « entreprises et biodiversité, un duo florissant » avec le cluster Soltena), permettant de diffuser ces bonnes pratiques « hors les murs » de la Région. Néanmoins, le niveaux d'appropriation de la démarche reste hétérogène dans les équipes et démontre la nécessité de la sensibilisation et de la formation des personnels sur ce type de dispositif.

Faire société dans le territoire se traduit aussi dans le cadre de la politique régionale en faveur des pratiques sportives pour tous. **Le service Sports** de la Région accompagne les actions initiées par les associations sportives afin d'accroître l'offre d'activités physiques et sportives auprès des personnes atteintes d'un handicap physique (handisport) ou de handicap mental ou psychique (sport adapté). L'objectif de ce projet est double : accompagner et soutenir les initiatives innovantes en faveur de ces publics d'une part ; favoriser leur intégration au sein de clubs valides et l'accompagner par une aide à l'achat de matériel spécifique, d'autre part.

En 2024, 13 dossiers ont été soutenus au titre du ParaSport pour un montant total de 93 500 €. Outre ces aides, le service sport a soutenu 11 ligues et comités régionaux ou associations à dimension régionale qui ont présenté dans leur programme d'actions de développement des actions relatives au sport handicap pour un montant total octroyé de 85 500 €. Enfin, 7 manifestations « handisport/ Sport adapté » ont été soutenues pour un montant total de 69 500 €.

Soutien aux athlètes « para » de haut niveau - Service des sports

Sur la saison sportive 2023-2024, l'aide globale attribuée au titre de la performance sportive des sportifs relevant du para sport (sport handicap et sport adapté) inscrits sur les listes ministérielles, licenciés dans un club de la Nouvelle-Aquitaine et inscrits dans une structure ou un pôle labellisé. Cette aide est répartie comme suit :

*** Handisport 2024**

14 TEAM NA (performances réalisées en 2023) : 22 000 € (9H/5F)

21 TEAM JOP PARIS 2024 (sélections Jeux Paralympiques) : 58 500 € (12 H/9F)

2 sportifs soutenus au titre des aides individuelles aux sportifs inscrits en structure : 2 500 € (2H)

*** Sport Adapté 2024**

Aide aux structures (PERF au CREPS de Poitiers) : 9 000 €

60 sportifs soutenus au titre des aides individuelles aux sportifs inscrits en structure : 22 200 € (15F/45H)

1 TEAM JOP PARIS 2024 (sélections Jeux Paralympiques) : 3000 € (1F)

11 TEAM NA (performances réalisées en 2023) : 20 500 € (6H/5F)