

BILAN & PLAN D' ACTIONS

Assemblée plénière
du 14 novembre 2025



RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES 2025

Ma Région | avancer, partager

bourgognefranche-comte.fr



ÉDITO



« Nous continuerons de promouvoir les actions de mise en visibilité et de soutien à l'égalité, tant dans notre politique interne que dans nos différentes politiques publiques. »

Dans le contexte politique et économique actuel, la Région Bourgogne-Franche-Comté a choisi de réitérer son soutien aux actions qui promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Le tissu associatif et plus particulièrement celui qui oeuvre pour la prévention en matière de santé, pour l'accueil et la défense des femmes a été très touché par le contexte budgétaire et subit un manque de visibilité des financements publics.

En Bourgogne-Franche-Comté, la Région est soucieuse de préserver la capacité d'agir de ces structures essentielles. Même si elle ne peut agir seule, nous continuerons de promouvoir les actions de mise en visibilité et de soutien à l'égalité, tant dans notre politique interne que dans nos différentes politiques publiques.

Dans les nouveautés à souligner cette année, je salue la création du portail numérique du Centre Emilie Mottet, qui permettra de faire vivre toutes les ressources dédiées, ainsi que la publication par la direction de l'aménagement du territoire de la Région d'un guide inédit d'aide à la décision et à la conception en matière d'aménagement égalitaire.

Deux actions qui illustrent concrètement notre attachement à une politique régionale plus juste et volontaire afin de lutter contre les inégalités qui persistent dans la société et dans l'espace public.

Jérôme Durain

PRÉSIDENT DE LA RÉGION
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



FALC

- Jérôme Durain est le nouveau président de la Région Bourgogne-Franche-Comté
- Jérôme Durain remplace Marie-Guite Dufay.
- Jérôme Durain veut continuer à lutter contre les inégalités.

LE FALC C'EST QUOI ?



Vous allez trouver au début de la partie 1.2 (page 36) et à la fin de chaque chapitre de la partie 2 un résumé en FALC.

FALC veut dire **Facile à Lire et À Comprendre**.

Le FALC est destiné aux personnes ayant des difficultés pour lire.

Le conseil régional Bourgogne-Franche-Comté veut vraiment que tout le monde ait accès aux informations.

Bonne lecture

Le FALC a été rédigé avec l'aide de l'association Droits Devant 25.

Partie 1

L'égalité entre les femmes et les hommes
au sein de la collectivité régionale _____ 61.1 La situation comparée entre les femmes
et les hommes au sein de la collectivité régionale _____ 7

DONNÉES COMPARATIVES 8

ZOOM BAROMÈTRE SOCIAL LYCÉES 30

L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 34

1.2 Le plan égalité professionnelle _____ 36

LE PREMIER PLAN 2021-2025 37

BILAN PAR AXES 37

ENSEIGNEMENTS DE L'ÉVALUATION 60

LE NOUVEAU PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2026-2028 66

LES GRANDS PRINCIPES 66

LES 32 ACTIONS 67

Partie 2

L'égalité entre les femmes et les hommes
dans les politiques publiques
et l'écosystème régional _____ 72

INTRODUCTION 72

AU PLUS PRÈS DES ASSOCIATIONS ET AU PLUS PRÈS DU TERRAIN 73

→ Patricia Sfeir nous parle du Centre Emilie Mottet

JOUONS LA CARTE JEUNES 76

→ Véronique Lhuillier nous parle de l'Échappée littéraire

TROUVER SA VOIE 79

→ Laëtitia Martinez nous parle d'enseignement supérieur et de recherche

S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL 83

→ Fanny Costecalde nous parle d'égalité professionnelle

MIEUX VIVRE AU QUOTIDIEN 86

→ Anthony Aumand nous parle d'aménagement égalitaire

BOUGER, DÉCOUVRIR 89

→ Lucas Le Texier nous parle du matrimoine

OSER ENTREPRENDRE, OSER S'INVESTIR DANS LA VIE PUBLIQUE 92

→ Élise Moreau nous parle d'engagement

1. L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité régionale

Cette première partie porte sur le volet interne de l'action régionale.

Seront successivement présentés :

1. La situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité régionale7
2. Le plan égalité professionnelle36



Ce pictogramme renvoie vers le détail d'une action (passée ou à venir) destinée à corriger l'inégalité constatée.



Ce pictogramme souligne une avancée positive en faveur de l'égalité.





La situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité régionale

REPÈRE

CE QUE DIT LA LOI

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes doit faire état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présenter, à cette fin, des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport de situation comparée est un outil qui doit répondre aux trois objectifs suivants :

- Mesurer,
- Comprendre,
- Agir.

L'objectif de cette première sous-partie est de documenter les inégalités professionnelles entre les agentes et les agents travaillant à la Région Bourgogne-Franche-Comté, afin de cibler et prioriser les actions à conduire pour les corriger (sous-partie 1.2 : le plan égalité professionnelle).

Seront successivement présentés dans cet état des lieux préliminaire :

- La situation comparée entre femmes et hommes (page 7)
- Les résultats du baromètre social des lycées (page 30)
- L'index égalité (page 34)

Toutes les données sont extraites du bilan social 2024, présenté au comité social territorial du 25 septembre 2025. Les statistiques ont été calculées, sauf indication contraire, sur la base de l'effectif permanent au 31/12/2024.

La présentation des données comparatives s'articule autour des chapitres suivants:

CARTE D'IDENTITÉ P.8

Effectifs
Âges
Handicaps

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL P.10

Maladie ordinaire
Maladies professionnelles
Incapacité temporaire
de travail
Jour de carence
Dispositif de signalement

FILIÈRES P.13

CATÉGORIES P.13

Dans les lycées
Au siège

ENCADREMENT P.15

Dans les lycées
Au siège

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE P.18

Temps partiel
Dans les lycées
Au siège
Parentalité
Télétravail au siège
Pack télétravail
Compte épargne-temps

FORMATION P.23

AVANCEMENTS P.24

Avancements d'échelon
Avancements de grade

RÉMUNÉRATION P.25

Dans les lycées
Les domaines d'activité
Les groupes fonction
Le régime indemnitaire
La rémunération

Au siège

Les domaines d'activité
Les groupes fonction
Le régime indemnitaire
La rémunération

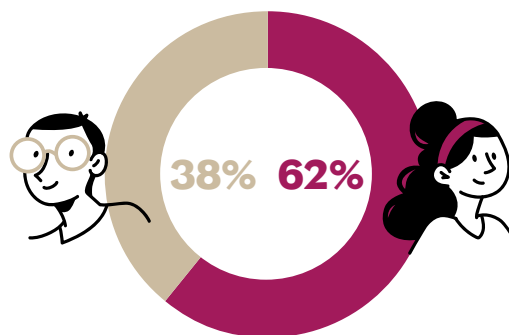
CARTE D'IDENTITÉ

EFFECTIFS

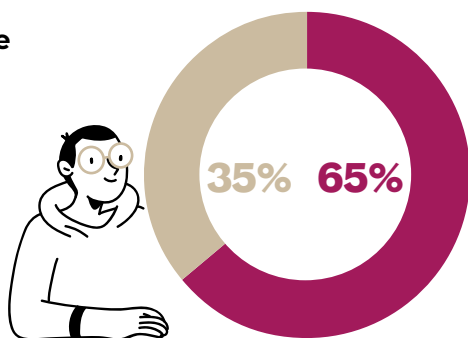
Au 31 décembre 2024, 4 643 personnes travaillent au conseil régional, dont 70% dans les lycées publics de Bourgogne-Franche-Comté.

L'effectif permanent s'élève à 4 109 agent·es. Il est composé de 2 886 femmes et 1 670 hommes.

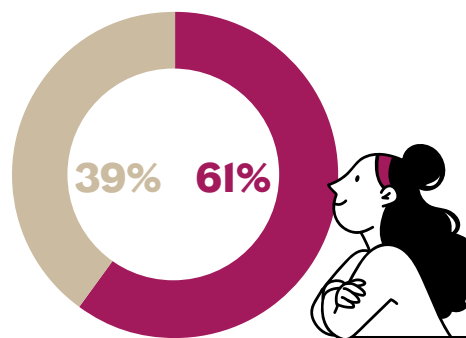
La proportion de femmes grimpe à 65%, soit presque 2/3 de l'effectif, dans les services administratifs.



Siège



Lycées



S'y ajoutent des postes non permanents (remplacements sur postes vacants et renforts, membres du cabinet, apprenti·es, etc.).

PERSONNELS NON PERMANENTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%F PAR AFFECTATION	%H PAR AFFECTATION
Siège	75	53	128	59%	41%
Lycées	272	134	406	67%	33%
Total	347	187	534	65%	35%

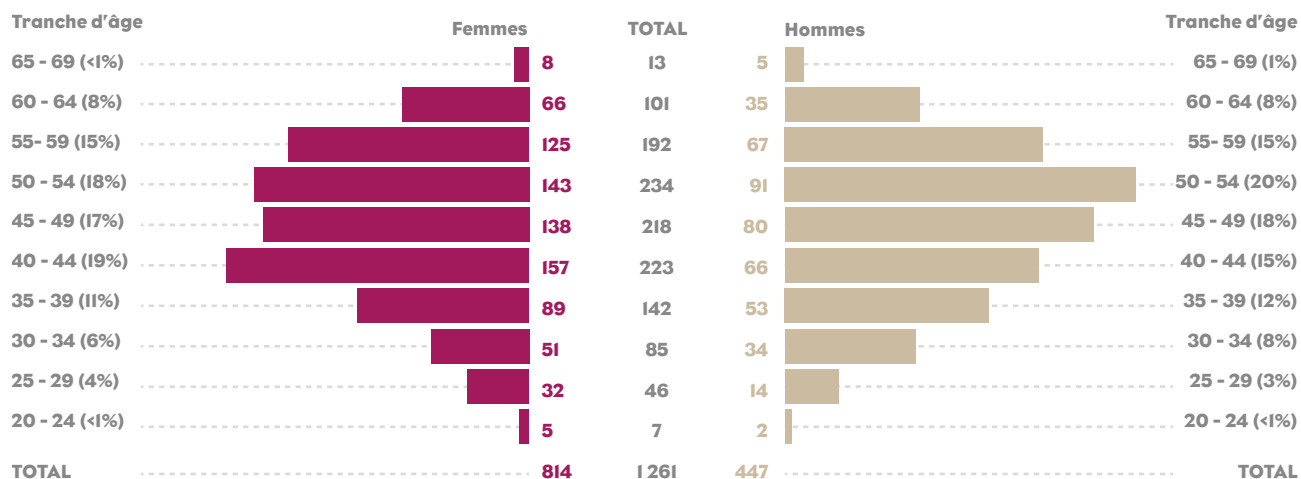
Dans la population plus précaire des personnels non permanents - dont 76% exercent dans les lycées -, on constate une surreprésentation des femmes de 6 points par rapport à leur proportion parmi les personnels permanents des établissements d'enseignement.

ÂGES

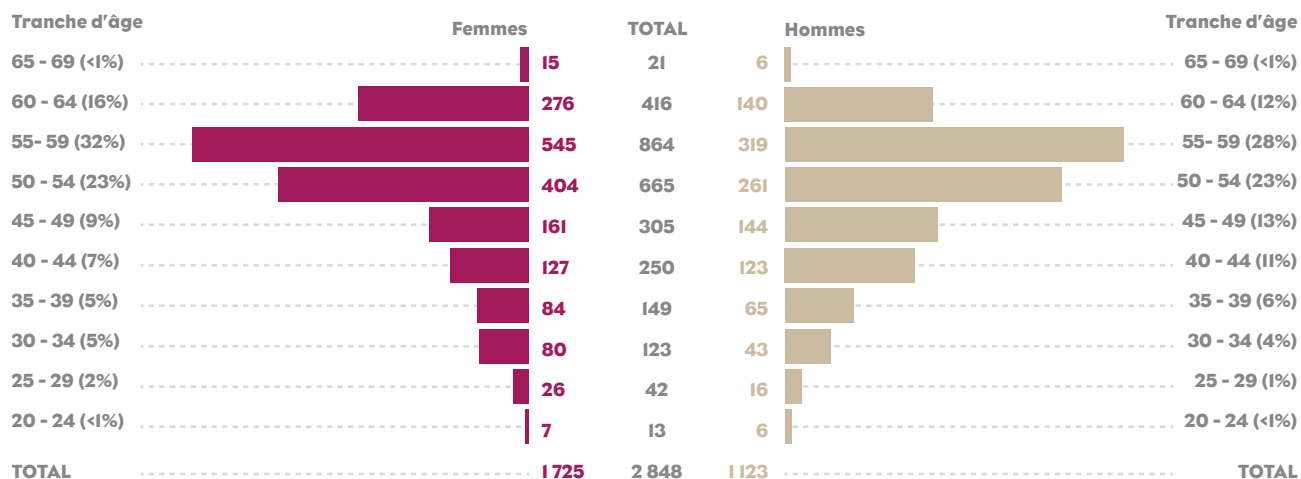
Les âges moyens sont élevés dans la collectivité régionale : 46 ans et 11 mois dans les services administratifs, 51 ans et 6 mois dans les établissements scolaires, avec un vieillissement qui s'accélère (respectivement + 10 mois et + 9 mois depuis 2021).

Les pyramides des âges ont des profils globalement similaires entre les hommes et les femmes, ces dernières étant plus âgées que les hommes en moyenne de 5 mois au siège et de plus d'un an dans les lycées.

↓ SERVICES ADMINISTRATIFS



↓ ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES



Dans les services administratifs, la répartition femmes-hommes est proche dans toutes les tranches d'âges.

Dans les lycées, la répartition démographique entre les femmes et les hommes fait apparaître un écart plus important qu'au siège. La moyenne d'âge des femmes est ainsi plus élevée que celle des hommes d'un an et trois mois.

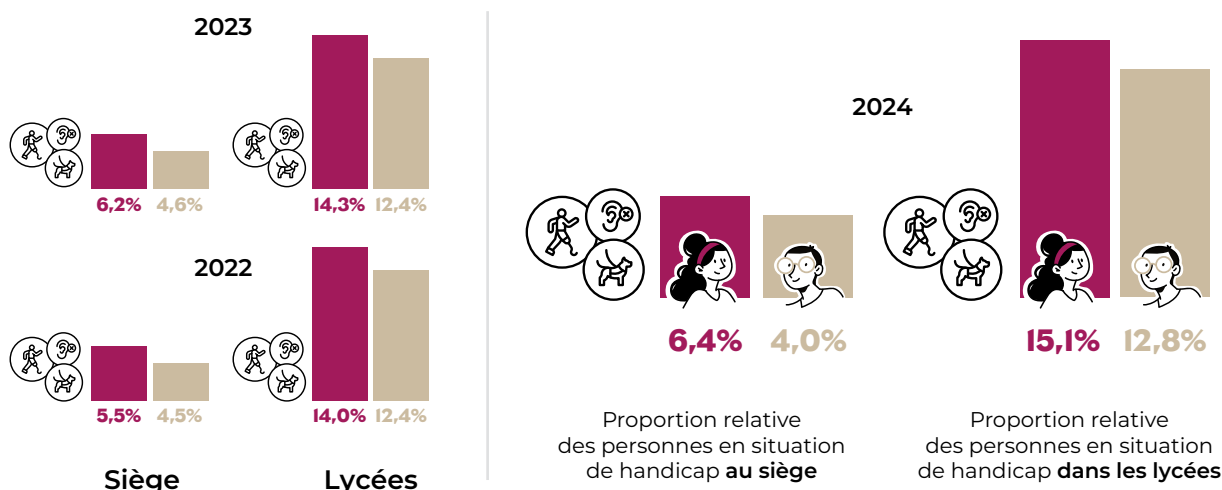
Le vieillissement de cette pyramide, très net, est marqué par une différence sexuée de 8 points ; 49 % des femmes ont plus de 55 ans contre 41% des hommes.

HANDICAPS

Largement supérieur au taux légal obligatoire de 6%, le taux moyen de travailleurs et travailleuses ayant une reconnaissance de handicap au sein de la collectivité atteint 12% et repose sur deux réalités bien distinctes : 5,6 % pour le siège et 14,2 % dans les lycées.

Parmi les 475 personnes concernées au total par un ou des handicaps, 313 sont des femmes, dont 261 en poste dans les établissements scolaires. Soit un taux de 15% de l'effectif féminin, de 2,3 points supérieur à celui de la proportion d'hommes sur ces sites.

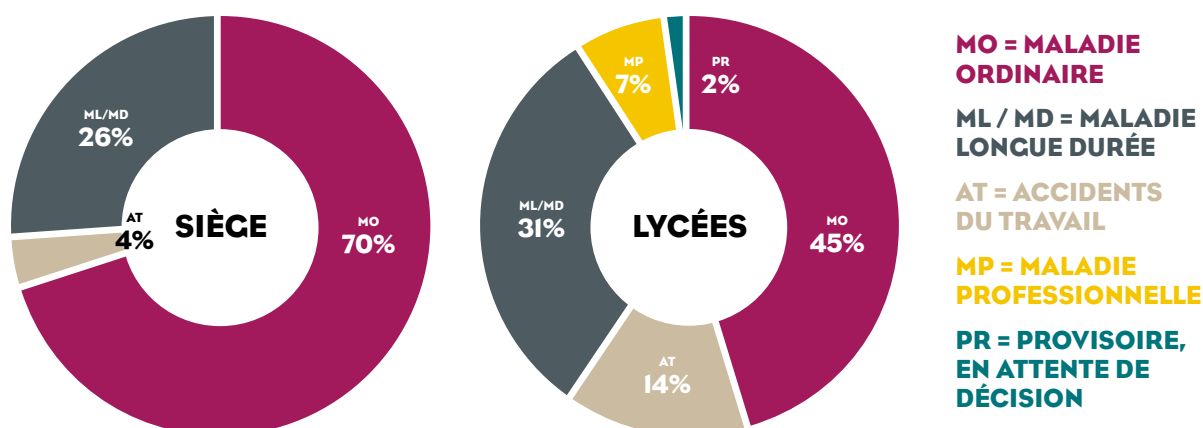
On assiste à une augmentation régulière de ces pourcentages, avec une différence sexuée de 1 à 2 points selon les années, la proportion de femmes étant toujours supérieure à celle des hommes.



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'absentéisme prend en compte les absences pour maladie ordinaire (MO), maladie de longue durée (ML/MD), accidents du travail (AT) et maladie professionnelle (MP). Les absences pour formation et les congés maternité en sont exclus.

Le taux d'absentéisme est classiquement plus élevé dans les lycées que dans les services administratifs, en raison à la fois des métiers exercés et de la moyenne d'âge. Les taux de maladie ordinaire, de longue maladie baissent au siège comme dans les lycées en 2024, mais l'absentéisme pour accident de travail et maladie professionnelle augmente dans les lycées.



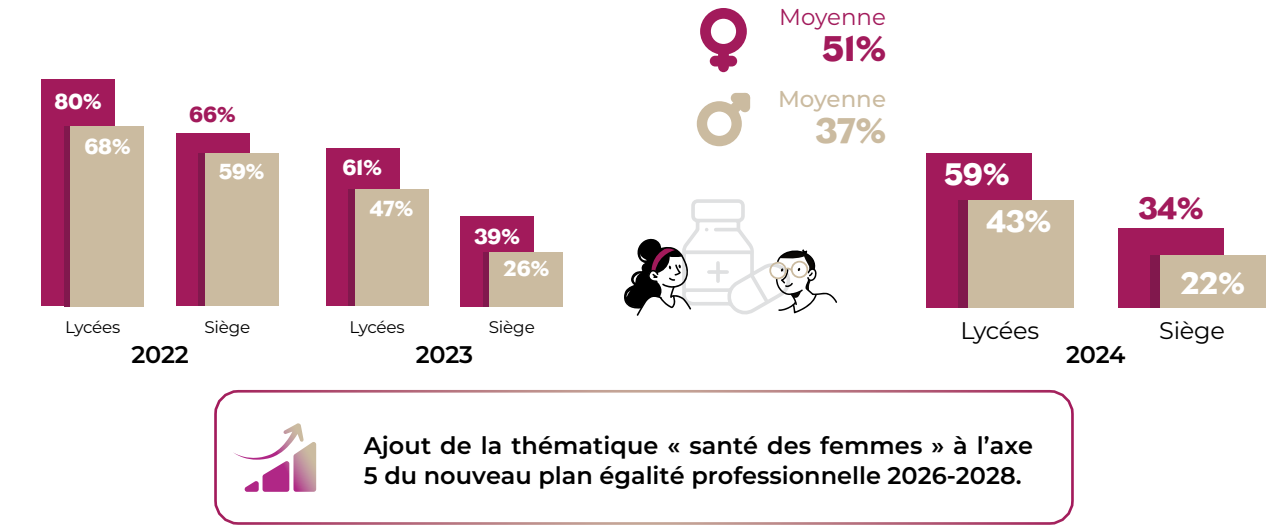
MALADIE ORDINAIRE

La maladie ordinaire représente la part la plus importante de l'absentéisme, elle est beaucoup plus marquée au siège (plus des deux tiers des absences) que dans les lycées (moins de la moitié).

En 2024, 59% des agentes des lycées ont été arrêtées pour maladie ordinaire contre 43% des hommes, soit un écart très significatif de 16 points. L'écart est de 12 points au siège.

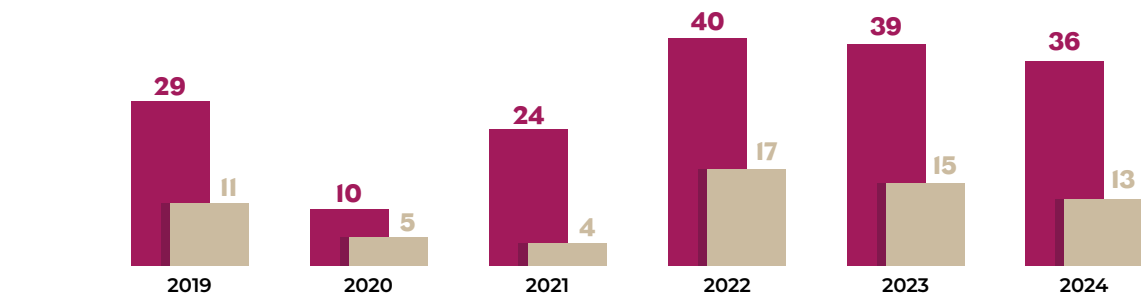
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL AGENT-ES	NBRE JOURS ARRÊTS F	NBRE JOURS ARRÊTS H	NBRE JOURS ARRÊT TOTAL	% JOURS ARRÊT F	% JOURS ARRÊT H	% JOURS ARRÊT TOTAL
Siège	303	111	414	34%	22%	30%	8 751	2 058	10 809	2,71%	1,13%	2,14%
Lycées	1 175	544	1 719	59%	43%	53%	41 735	16 568	58 303	5,67%	3,62%	4,88%
Total	1 478	655	2 133	51%	37%	46%	50 486	18 626	69 112	4,77%	2,91%	4,07%

À titre d'exemple voici comment lire les taux dans les tableaux :
 43 % des hommes dans les lycées ont eu un arrêt pour maladie ordinaire.
 Le nombre de jours d'arrêt des femmes au siège représente 2,71% du nombre de leurs jours théoriquement travaillés.



MALADIES PROFESSIONNELLES

↓ NOMBRE D'AGENT-ES DES LYCÉES AYANT DÉCLARÉ UNE MALADIE PROFESSIONNELLE



Ces pathologies, qui ont généré 9 080 jours d'arrêt de travail au total, n'ont touché que des personnels des lycées, 2% des femmes et 1,1 % des hommes.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent la première cause de maladie professionnelle. La majorité de ces maladies est liée aux affections péri-articulaires des membres supérieurs (épaule, coude, main, poignet). Les personnes les plus âgées sont les plus touchées. L'âge peut être en effet un facteur d'aggravation de la maladie.

INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Dans l'attente de la reconnaissance de l'imputabilité des accidents de service, de trajet et des maladies professionnelles, les agent·es sont placés, le temps de l'instruction du dossier, en congé pour invalidité temporaire imputable au service. En 2024, ce motif d'absence représente 0,14 % de l'absentéisme.

Une fois l'instruction finalisée, cet absentéisme est requalifié soit en accident de travail, maladie professionnelle ou maladie ordinaire, selon les décisions.

En 2024, les 3/4 de ces personnels étaient des femmes (26 sur 34, dont 24 dans les lycées).

JOUR DE CARENCE

Le jour de carence (1^{er} jour non rémunéré lors d'un arrêt de travail) a été réintroduit dans la fonction publique territoriale par la loi de finances 2018.

88 % des jours de carence sont appliqués aux personnels de catégorie C.

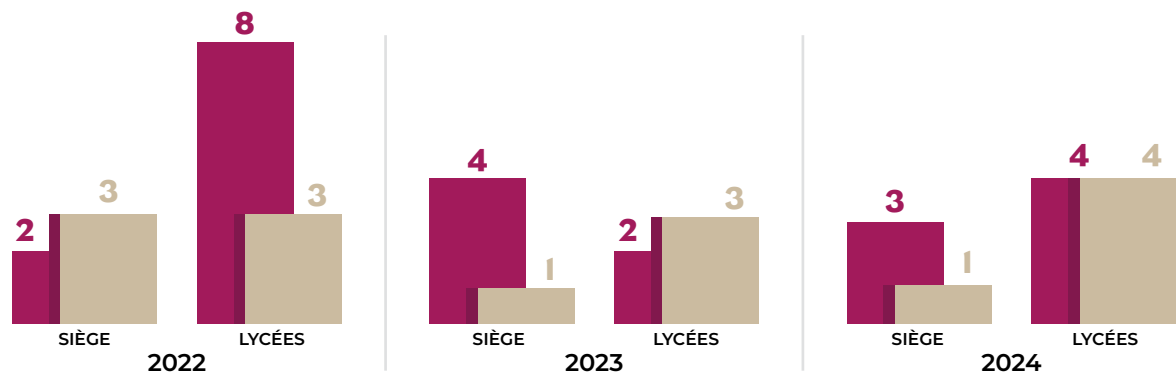
CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% NBR JRS F P/R NB JRS TOT	% NBR JRS H P/R NB JRS TOT	% NBR JRS P/R NB JRS TOT
A	173	48	221	5%	1%	6%
B	126	62	188	4%	2%	5%
C	2 176	851	3 027	63%	25%	88%
Total	2 475	961	3 436	72%	28%	100%

En 2024, il concerne à 72% les femmes et à 28% les hommes (taux similaires depuis 2021).

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Le dispositif de signalement des actes de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes a été créé dans la collectivité en avril 2021. Une convention a été signée avec le Centre de gestion du Doubs (CDG 25) pour la réalisation du recueil des signalements.

Au titre de l'année 2024, 11 dossiers ont été enregistrés auprès du CDG 25 et un dossier traité hors du dispositif. Le nombre de signalements reste faible depuis sa création au regard du nombre d'agentes et agents se déclarant témoins ou victimes dans les enquêtes de type baromètre social.



FILIÈRES

Presque quatre métiers permanents sur cinq exercés à la Région relèvent de la filière technique et un sur cinq de la filière administrative.

FILIÈRE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
FILIERE ADMINISTRATIVE	701	197	898	28%	13%	22%
FILIERE TECHNIQUE	1 830	1 364	3 194	72%	87%	78%
FILIERE CULTURELLE	7	9	16	<1%	<1%	<1%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1		1	<1%	-	<1%
Total	2 539	1 570	4 109	100%	100%	100%

La filière technique concentre 78% de l'effectif de la Région : 87% des hommes et 72% des femmes y travaillent.

Dans la filière administrative qui représente 22% de l'effectif global, les femmes sont, en valeur absolue, 3,5 fois plus nombreuses que les hommes. 28% de l'effectif féminin, soit plus du double de la proportion chez les hommes (13%), travaillent dans les métiers administratifs.

Ces écarts témoignent de la faible mixité de nombreux métiers, à la Région comme dans le reste de la société française.



Action 19 du plan égalité professionnelle 2026-2028 :
« renforcer l'intégration du prisme de genre dans les process de recrutements et l'accompagnement des carrières »

CATÉGORIES

La population de la collectivité est composée à trois quarts de personnels de catégorie C, travaillant très majoritairement dans les lycées.

CATÉGORIE DU GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
A	372	236	608	15%	15%	15%
B	268	147	415	11%	9%	10%
C	1 899	1 187	3 086	75%	76%	75%
Total	2 539	1 570	4 109	100%	100%	100%

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Seule la filière technique est représentée dans les lycées. La quasi-totalité de l'effectif est en catégorie C et seulement 4 femmes figurent parmi les 33 agent-es de catégorie B ; elles étaient 2 en 2022 et 3 en 2023.

Grade B: 4 femmes / 29 hommes;

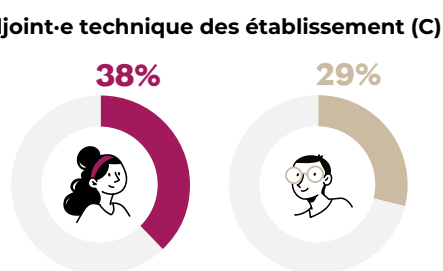
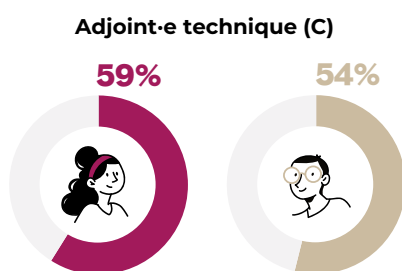
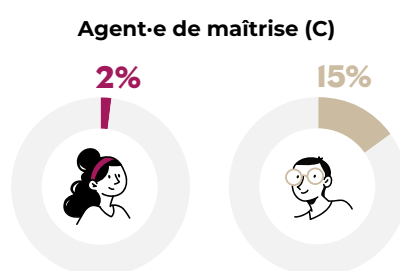
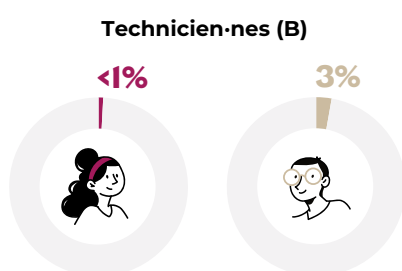


Grade C: 1721 femmes / 1094 hommes;



↓ RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES LYCÉES PAR GRADE

CATÉGORIE DU GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
TECHNICIEN-NES (B)	4	29	33	<1%	3%	<1%
AGENT-E DE MAÎTRISE (C)	36	171	207	2%	15%	7%
ADJOINT-E TECHNIQUE (C)	1 023	601	1 624	59%	54%	57%
ADJOINT-E TECHNIQUE DES ÉTABLISSEMENTS (C)	662	322	984	38%	29%	35%
Total	1 725	1 123	2 848	100%	100%	100%



Dans le cadre d'emplois des agent-es de maîtrise, les proportions restent stables depuis 2021 mais déséquilibrées : on y dénombre 2 % de l'effectif féminin alors que 15 % des hommes y sont rattachés.

La hausse de la proportion de femmes dans le grade d'adjointe technique principale de 1^{ère} classe observée en 2022 s'est stabilisée à 22% de la population féminine dans cette catégorie fin 2024 (18% en 2021 / 22% en 2022 / 23% en 2023).



La possibilité pour les agentes d'entretien d'accéder au grade de principale 1^{ère} classe a favorisé ce rééquilibrage dans la répartition des personnels par niveaux.

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

L'effectif est composé pour 48% de catégories A et A+. Plus de la moitié des hommes y sont rattachés (53%), contre 46% des femmes. Le décrochage s'observe sur les postes les plus élevés, où seules 9 femmes figurent parmi les 30 « catégorie A+ » au siège (10 sur 33 en 2022 et 10 sur 35 en 2023).

Grade A+ : 9 femmes / 21 hommes



Grade A : 363 femmes / 234 hommes



Grade B : 264 femmes / 118 hommes



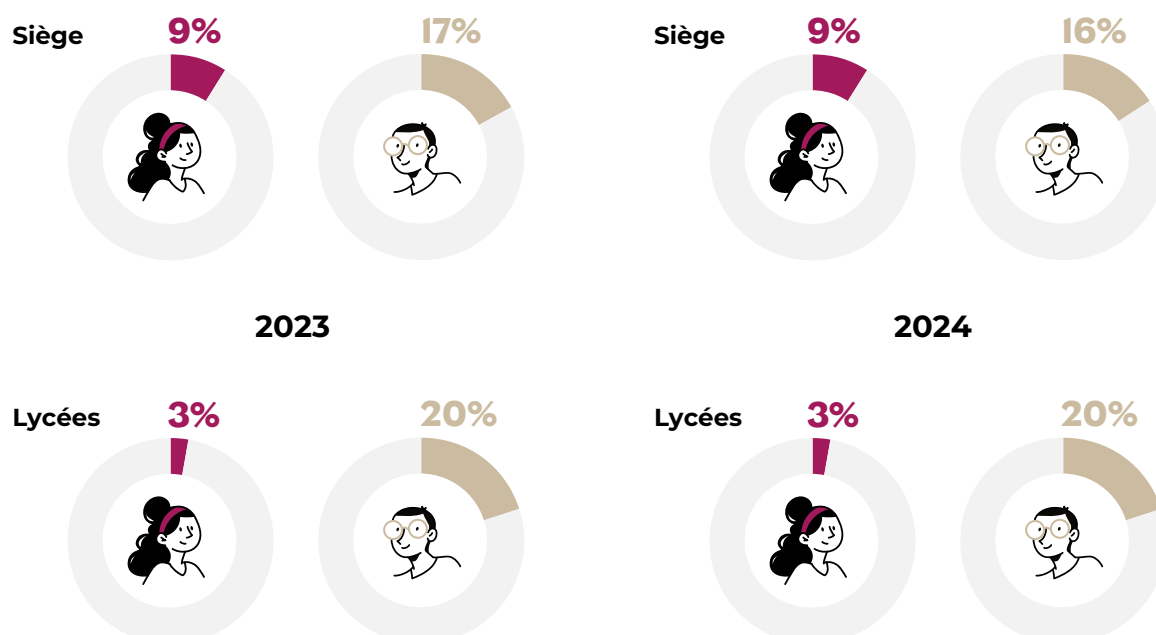
Grade C : 178 femmes / 93 hommes



Dans la catégorie A (hors A+), l'écart était de 6 points en défaveur des femmes en 2021 (43% vs 49% de la population de chaque sexe). Ramené à 2 points d'écart en 2023 (45% vs 47%), il remonte d'un point en 2024 avec 45% des femmes et 48% des hommes relevant de cette catégorie.

ENCADREMENT

409 personnes sont en situation d'encadrement dans la collectivité : 142 au siège et 267 dans les lycées. **Au siège, 9% des femmes sont cheffes de service ou directrices alors que 16% des hommes exercent de telles fonctions. Et dans les lycées seulement 3% des femmes sont cheffes d'équipe, soit 7 fois moins que les hommes (20% d'entre eux encadrent du personnel).**



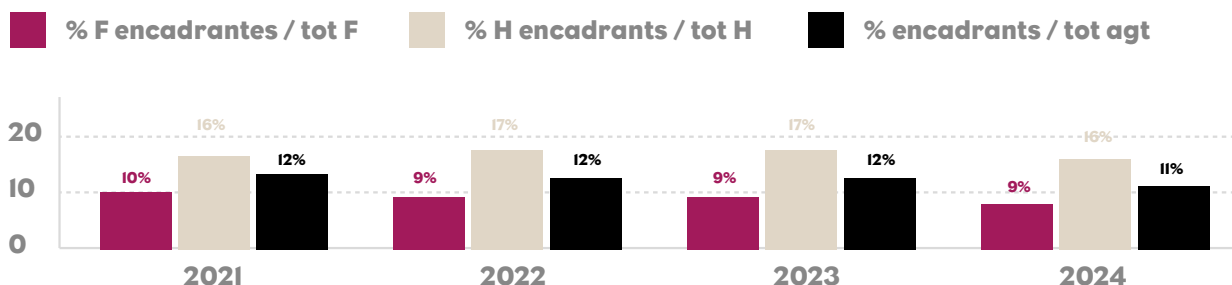
DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Au siège, les postes d'encadrement sont répartis à 50/50 entre 70 femmes et 72 hommes au sein d'un effectif qui lui, est à 2/3 féminin (65% de femmes dans la population siège).

Les deux principaux écarts sexuels relatifs à l'encadrement sont les suivants :

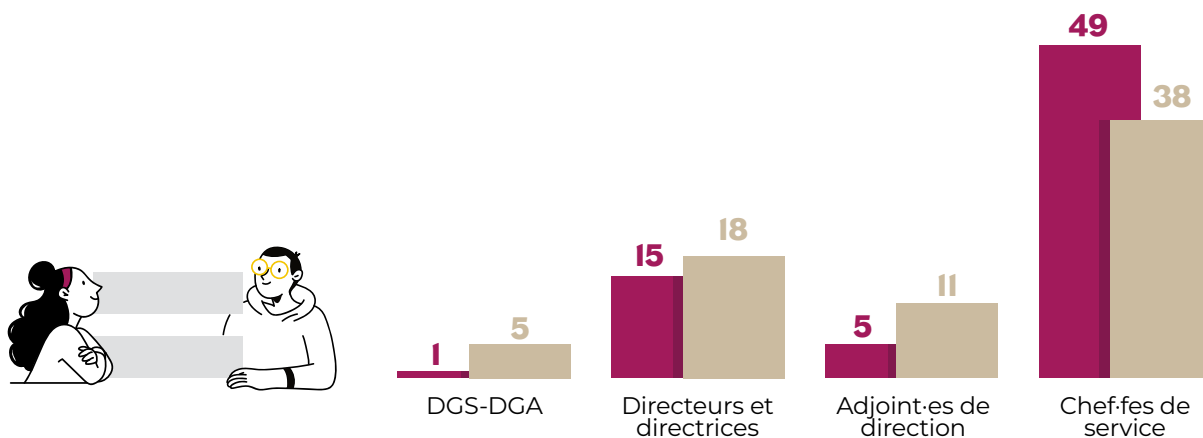
➔ 11% du personnel du siège encadrent une équipe, proportionnellement deux fois plus d'hommes que de femmes. Ce rapport reste stable dans le temps.

↓ ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'ENCADREMENT PAR ANNÉE (EN %)



↓ ENCADREMENT DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS (EN NOMBRE)

➔ Un effet « **plafond de verre** » est observable dans la pyramide hiérarchique : 70% des femmes sont cheffes de service (position qui pèse 61% des postes d'encadrement) contre 53% des hommes. Soit 17 points de plus que les hommes.

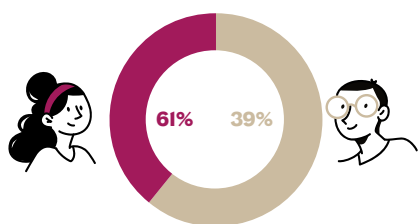


Au-dessus, 47% des hommes occupent un poste de directeur ou directeur adjoint contre 29% des femmes.



L'écart sexuel dans les niveaux hiérarchiques au sein de l'encadrement, bien qu'encore important, s'est amélioré de 10 points en cinq ans. En 2020, il était de 27 points, contre 17 points aujourd'hui.

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

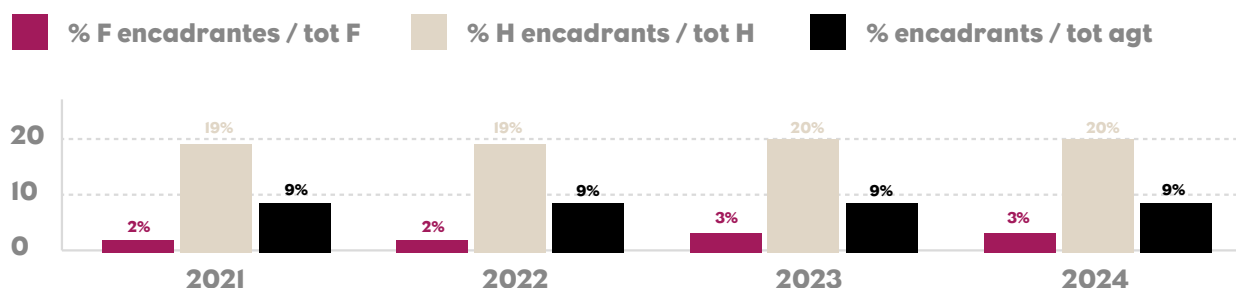


Les personnels d'encadrement représentent 9% de l'effectif des lycées mais le contraste sexué demeure marqué : les femmes représentent 61 % de l'effectif des lycées et seules 3 % d'entre elles sont encadrantes. Les hommes eux représentent 39 % de l'effectif des agents des lycées et sont 20 % à occuper des fonctions d'encadrement.



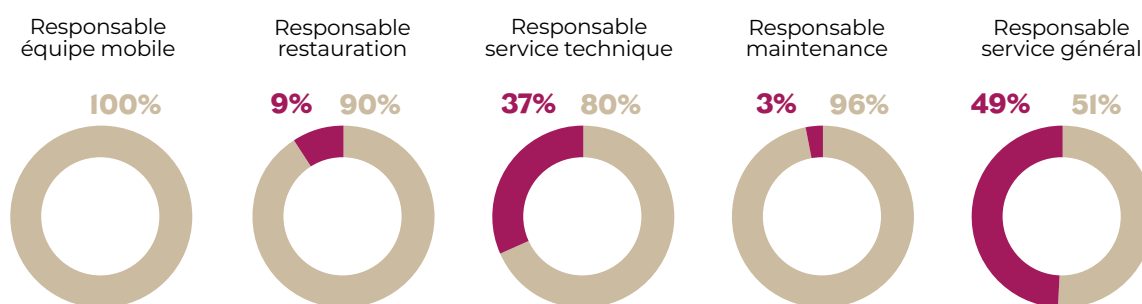
Comme au siège, ce rapport entre femmes et hommes reste stable.

↓ ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'ENCADREMENT PAR ANNÉE



Les 267 responsables d'équipe des établissements scolaires publics de la Région – dont 43% sont responsables restauration et 27% responsables de services techniques - encadrent un effectif global de 2848 agents et agentes à statut permanent (qui grimpe à 3254 personnes si l'on intègre tous les statuts de travail). **Parmi cette population permanente composée de 1725 femmes, seules 45 d'entre elles encadrent une équipe.**

↓ RÉPARTITION SEXUÉE PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ



On constate parallèlement une affectation genrée sur les trois grandes catégories de métiers. 42% des encadrantes en lycée sont responsables de service général (entretien des locaux, accueil...) quand 9% des hommes exercent ces fonctions. Aucune encadrante n'occupe de poste de responsable d'équipe mobile et une seule est responsable maintenance. Et dans la restauration, les femmes restent peu nombreuses aux postes de chefs (11 sur 116).



Mesure 3-3 du plan égalité professionnelle 2026-2028 : « Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement » (3 actions)

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

TEMPS PARTIEL

DÉFINITIONS

Temps partiel de droit : accordé à la demande du ou de la fonctionnaire pour élever un enfant de moins de trois ans, en raison d'un handicap, pour donner des soins à un membre de sa famille.

Temps partiel accordé dans le cadre d'une retraite progressive.

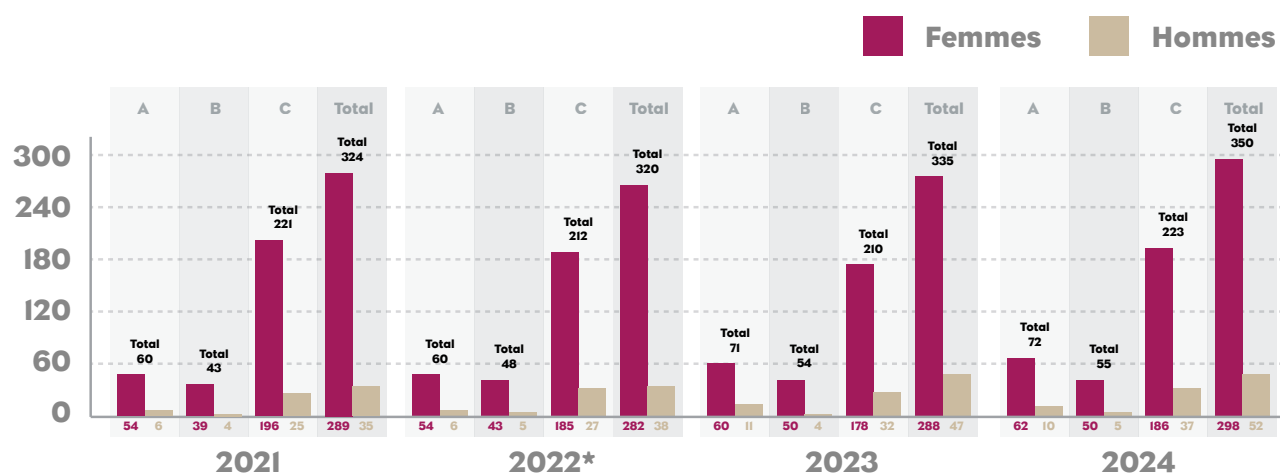
Temps partiel sur autorisation : accordé sous réserve des nécessités de service pour convenances personnelles ou créer / reprendre une entreprise.

Temps partiel thérapeutique : accordé, à l'appui d'un certificat médical, lorsque l'état de santé de l'agent·e le nécessite (traité dans le chapitre santé).

À la Région, 12% des femmes sont à temps partiel et seulement 3% des hommes.

L'écart sexué se retrouve dans toutes les catégories, variant de 7 points en catégorie C pour atteindre 16 points en catégorie B.

↓ ÉVOLUTION DU TEMPS PARTIEL EN NOMBRE D'AGENTES ET D'AGENTS



Action 29 du plan égalité professionnelle 2026-2028 :
« Réflexion sur l'organisation du travail au regard de la charge de travail effective des temps partiels »

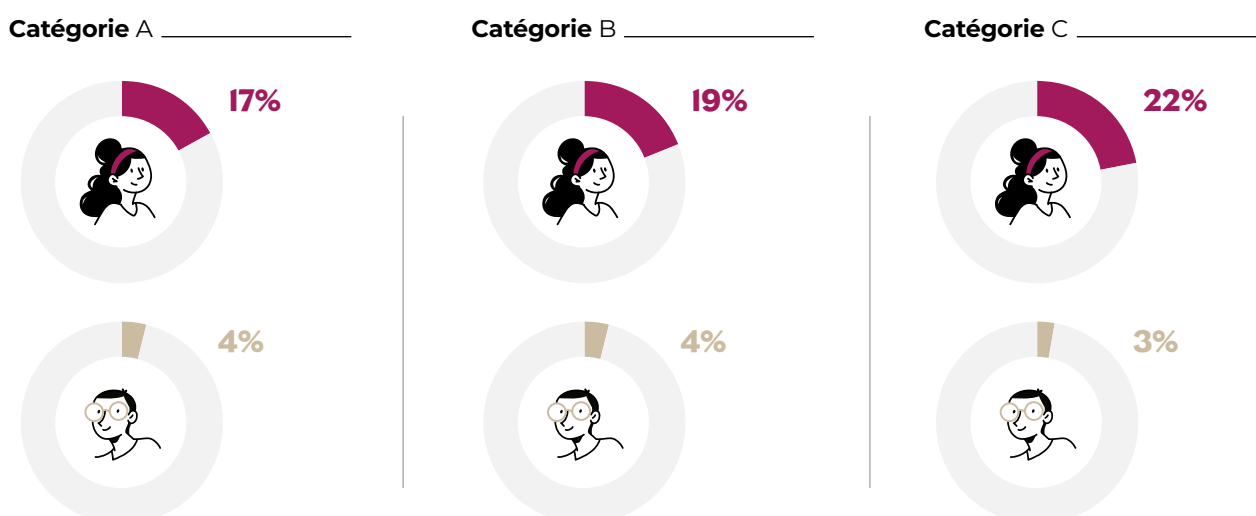
DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

13% de l'effectif global est à temps partiel (12% en 2022 et 15% en 2023), mais les femmes sont 8 fois plus nombreuses que les hommes dans cette situation.

↓ RÉPARTITION DES TEMPS PARTIELS PAR SEXE AU SIÈGE



↓ TAUX DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE



Alors que le taux d'hommes à temps partiel est homogène dans les trois catégories, celui des femmes augmente de 17% en catégorie A à 22% en C, catégorie où les salaires sont les plus faibles.

Comme les années précédentes, la quotité de travail à temps partiel la plus répandue, tant pour les femmes que pour les hommes est de 80 %.



Dans la fonction publique, le temps partiel à 80% est rémunéré à 6/7^{ème} soit 85,71%. Cette mesure favorable à la conciliation des temps de vie bénéficie financièrement davantage aux femmes.

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

9% des femmes sont à temps partiel dans les lycées, ce qui représente :

- 6 points de plus que les hommes travaillant sur les mêmes sites (concernés à 3%) ;
- 9 points de moins que les agentes du siège (dont 18% sont à temps partiel).

↓ RÉPARTITION DES TEMPS PARTIELS PAR SEXE DANS LES LYCÉES



PARENTALITÉ

Dans un contexte de forte baisse de la natalité en France, 45 congés maternité et 23 congés de paternité et d'accueil de l'enfant ont été enregistrés au conseil régional. Un total identique à celui de l'année précédente, en retrait par rapport à 2022 (43 + 35 congés).

Les 68 personnes concernées représentent moins de 2% de l'effectif du conseil régional, ce taux faible étant notamment corrélé à la pyramide des âges vieillissante.

Les mères ont été absentes en moyenne 106 jours par naissance(s) et le second parent 19 jours.



Source : Insee, bilan démographique 2024

ABSENCES DES MÈRES

106 
 **jours / naissance(s)**

ABSENCES DU SECOND PARENT

19 
 **jours / naissance(s)**



Pour les nouveaux pères, on avait observé un doublement de la durée moyenne du congé, passée de 11 jours en 2020 à plus de 20 jours en 2022, grâce à l'évolution de la loi qui, en juillet 2021, a allongé le congé de paternité de 11 à 25 jours (auquel s'ajoutent les 3 jours de naissance).



Mesure 5-1 du plan égalité professionnelle 2026-2028 : « Accompagner la parentalité » (2 actions)

TÉLÉTRAVAIL AU SIÈGE

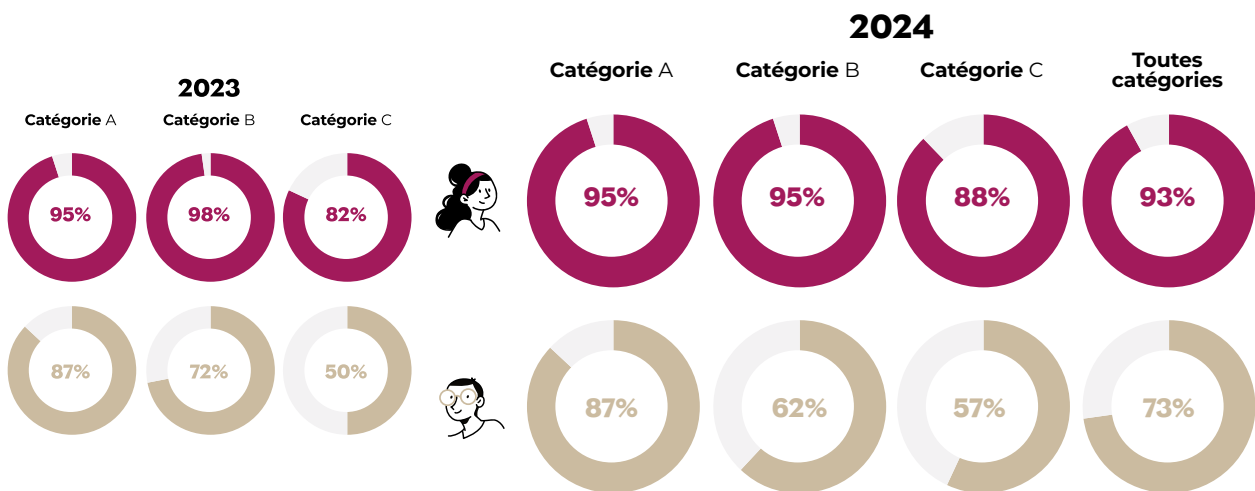
Le télétravail s'applique uniquement au personnel du siège, avec un droit maximum de 85 jours par an pour un temps plein. 86 % des personnels du siège télétravaillent (contre 9% en 2016, 23% en 2018 année du déploiement au nouveau périmètre Franche-Comté + Bourgogne et 83% en 2022).

Le taux le plus bas concerne les hommes de catégorie C (57%), ce qui s'explique par la nature de leurs missions qui peuvent être non télétravaillables (agents de maintenance, conducteurs, etc.). Le taux le plus élevé est à 95 % pour les agentes de catégorie A et B.

L'écart sexué moyen remonte à 20 points (25 points en 2020, 20 en 2021 et 18 en 2023).

La différence moyenne de mobilisation du télétravail entre les femmes et les hommes est de 8 points en catégorie A et dépasse les 30 points dans les deux autres catégories.

↓ RÉPARTITION DU TÉLÉTRAVAIL PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE



Les femmes télétravaillent en moyenne 53 jours par an, les hommes 44. L'écart sexué s'accroît de la catégorie A (6 points) à la catégorie C (18 points de différence).

↓ NOMBRE DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL PAR AN

	FEMMES	HOMMES	ÉCART
Catégorie A	51	45	6
Catégorie B	59	49	10
Catégorie C	51	33	18
TOTAL	53	44	9

Les femmes sont donc proportionnellement plus nombreuses à travailler à domicile que les hommes et mobilisent aussi cette forme de travail plus fréquemment que leurs homologues masculins.

PACK TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail comporte des risques professionnels, notamment des risques physiques (musculosquelettiques, visuels, électriques...), liés à une mauvaise ergonomie ou à une installation défectueuse.

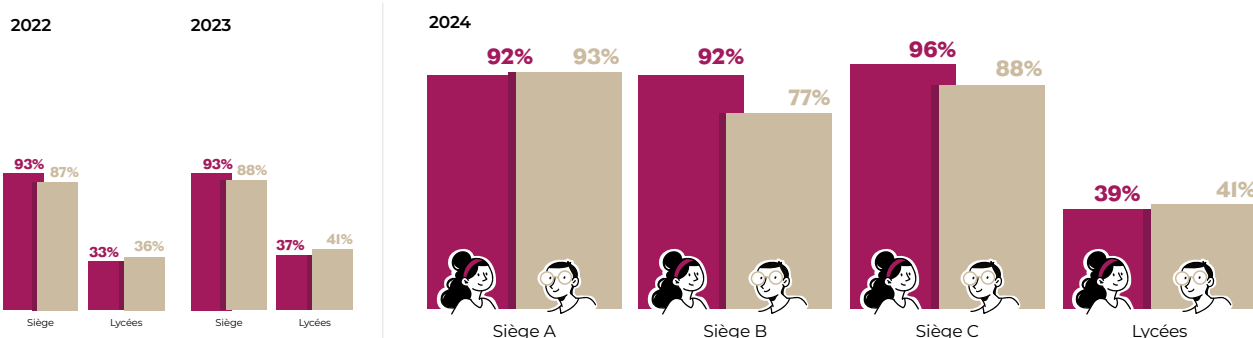
La Région a donc souhaité permettre aux télétravailleurs et télétravailleuses d'acquérir un fauteuil ergonomique et/ou un écran avec câble HDMI (matériels neufs ou reconditionnés), en remboursant la somme maximum de 200 €. Ce dispositif a été mis en place en 2022.



En 2024, 64 femmes et 22 hommes ont bénéficié de cette mesure, soit respectivement 8% et 6% de chaque population. Le dispositif avait été mobilisé par 22% du personnel siège en 2022 et 10% en 2023.

Le montant moyen attribué est de 164 € par demande : 157 euros pour les femmes et 183 euros pour les hommes.

COMPTE-ÉPARGNE TEMPS



1430 femmes et 855 hommes ont un compte épargne temps (CET), soit 91% de l'effectif siège et 40% de l'effectif lycées.

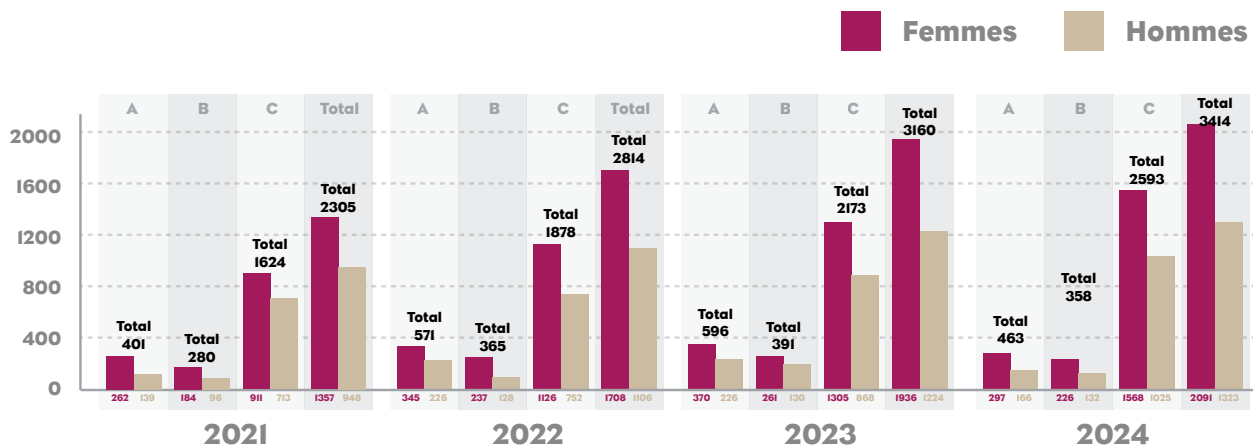
C'est en catégorie B que la différence sexuée est la plus marquée, avec 15 points d'écart (contre 21 en 2022) au sein des services administratifs (92% des femmes vs 77% des hommes).

L'écart qui était de 16 points en catégorie C en 2021 est désormais de 8 points.

FORMATION

La hausse du nombre de jours de formation constatée depuis 2022 se poursuit en 2024.

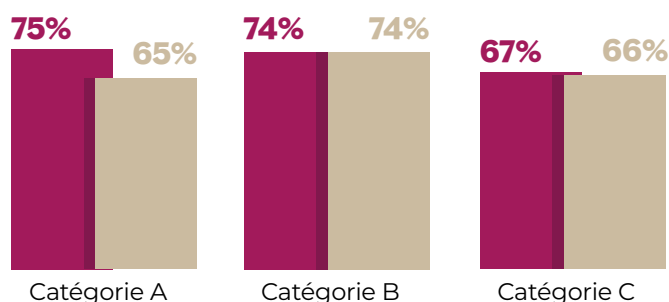
↓ ÉVOLUTION DU NOMBRE DES PERSONNES FORMÉES DE 2021 À 2024



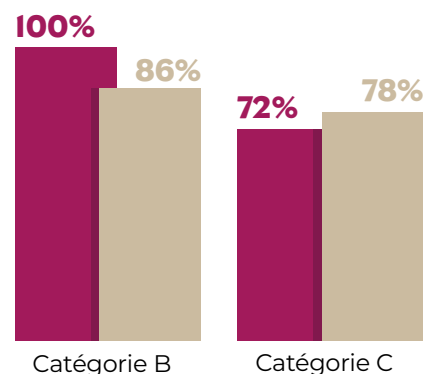
En 2024, 72 % des personnels du siège ont suivi au moins un jour de formation (90 % en 2023). Le principal écart se mesure en catégorie A avec un taux de 75% des femmes parties en formation, soit 10 points de plus que leurs homologues masculins.

Dans les lycées, 77 % des agents ont suivi une action de formation en 2024, en forte hausse par rapport à 2023 (60%). Les hommes (80%) sont relativement plus nombreux à se former que les femmes (74%) notamment en raison de formations obligatoires en lien avec les métiers techniques (ex. habilitation électrique).

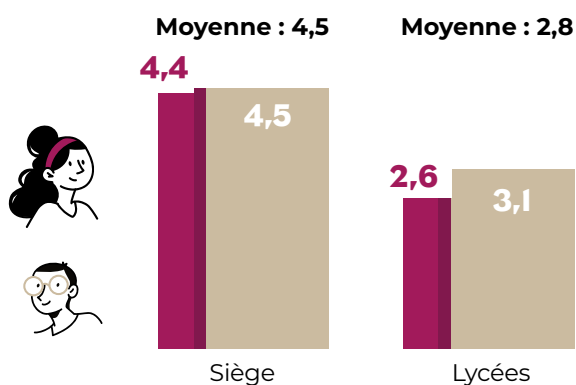
Formations personnel **siège** _____



Formations personnel **lycées** _____



↓ NOMBRE DE JOURS MOYEN DE FORMATION



AVANCEMENTS

AVANCEMENTS D'ÉCHELON

En 2024, 1715 agentes et agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 42 % de l'effectif permanent. Les femmes (45%) ont plus bénéficié de ces avancements d'échelon que les hommes (36%).

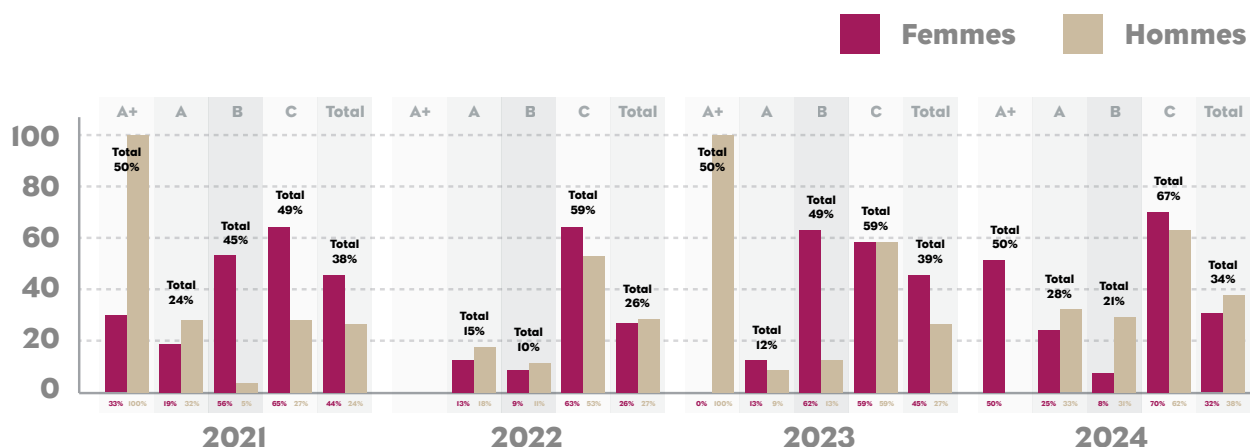
AVANCEMENTS DE GRADE

On distingue trois étapes dans l'avancement de grade: être promouvable, puis être inscrit.e au tableau d'avancement et in fine bénéficier de cet avancement.

AU SIÈGE

Les ratios femmes et hommes varient selon les années : sur les quatre dernières années, il a été deux fois très en faveur des femmes (2021 et 2023), une fois équilibré (2022) et une fois en faveur des hommes (2024).

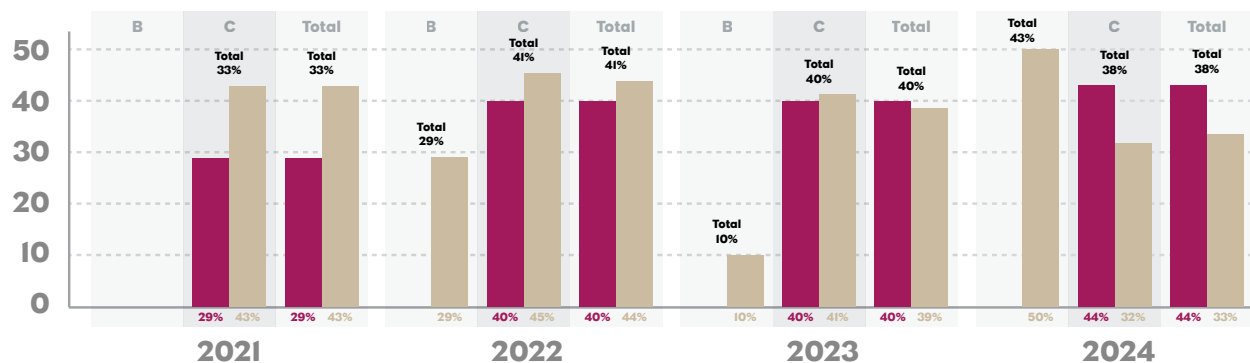
↓ HISTORIQUE AVANCEMENT GRADE SIÈGE TAUX PERSONNES PROMUES SUR PROMOUVABLES (EN % D'AGENT-ES)



DANS LES LYCÉES

Le taux d'agent.es promus / promouvables est de 38% dans les établissements scolaires. **Ce taux est en augmentation par rapport à 2021 (33 %) surtout pour les femmes où il est passé de 29% à 44%.** Pour les hommes, le taux est retombé à 33%.

↓ HISTORIQUE AVANCEMENT GRADE LYCÉES TAUX PERSONNES PROMUES SUR PROMOUVABLES (EN % D'AGENT-ES)





Le ratio personnes promues/promouvables est passé de 33% en 2020 à 38% en 2023. Cette augmentation s'explique surtout par une **progression des avancements de grades des femmes (29% en 2021, et 40 % en 2022 et 2023 puis 44% en 2024) suite à l'ouverture du grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe aux personnels d'entretien, métier majoritairement occupé par des femmes**. Le taux de promotion des hommes, stable depuis 2021, a diminué en 2024.

RÉMUNÉRATION

REPÈRE

Dans la fonction publique, les femmes perçoivent une rémunération en moyenne 10,5 % inférieure à celle des hommes. Comme dans le secteur privé, elles sont sous-représentées parmi les plus hautes rémunérations.

Ecart de salaire net entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2022

10,5%

Salaires nets mensuels moyens en 2022 dans la fonction publique



2 711€



2 427€

-284€/mois

Sources : Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations
« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » - Chiffres-clés 2024

À la Région, la rémunération des personnels est composée :

- D'éléments obligatoires, principalement le traitement de base calculé selon la grille indiciaire de la fonction publique territoriale ;
- Et d'un régime indemnitaire, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) appliqué à la Région Bourgogne-Franche-Comté depuis le 1^{er} janvier 2018.

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes :

1. Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), part fixe établie par groupe fonction, versée mensuellement ;
2. Et un complément indemnitaire annuel (CIA), variable puisque soumis à l'évaluation de l'agent-e et versé au mois de juin de chaque année.

Avec la mise en place du nouveau régime indemnitaire, l'IFSE groupe fonctions est fixée soit au niveau socle du groupe fonctions, c'est à dire le montant minimum, soit à un montant cranté, c'est à dire supérieur au montant socle. L'objectif est de se donner la possibilité d'aller au-delà du montant socle pour proposer une rémunération compétitive sur des postes dits « en tension » au regard notamment des difficultés de recrutement.

L'objectif est de pouvoir proposer une rémunération plus attractive à des candidatures extérieures et de fidéliser les personnels en poste. Environ 25% des postes dans les services administratifs ont été crantés.

Un poste est considéré en tension quand il répond aux critères non cumulatifs suivants :

- Postes dont les jurys sur des fonctions de même nature et de même niveau hiérarchique sont régulièrement infructueux ;
- Postes soumis à une technicité particulière (le poste nécessite une compétence spécifique non transférable) ;
- Postes en décrochage de rémunération : postes pour lesquels le régime indemnitaire versé à la Région est apparu nettement en-dessous des autres collectivités lors du parangonnage réalisé au moment de l'élaboration de la délibération, ou qui pourrait apparaître ainsi à la suite d'études postérieures à la présente délibération.

DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

1/ LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

Dans les lycées, les domaines d'activité sont concentrés sur trois grands secteurs :

DOMAINE D'ACTIVITÉ	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R EFFECTIF F/H/TOT		
Restauration	352	362	714	20%	32%	25%
Service général	1 346	307	1 653	78%	27%	58%
Maintenance	27	454	481	2%	40%	17%
Total	1 725	1 123	2 848	100%	100%	100%

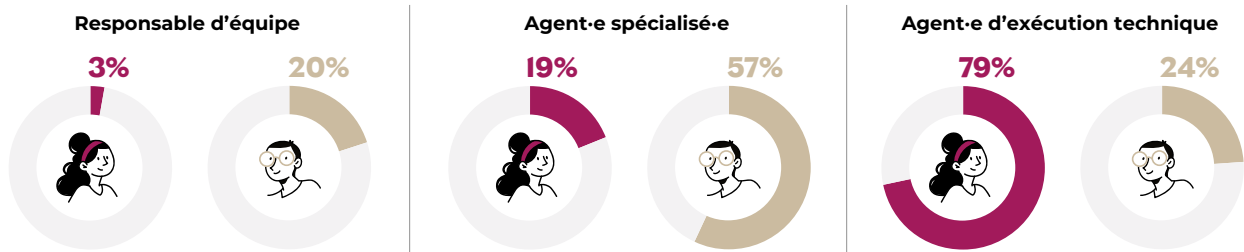
Les hommes sont répartis de manière assez équilibrée entre les trois domaines, avec néanmoins une prédominance dans les métiers de la maintenance.

A l'inverse les femmes se concentrent sur le service général : 1346 femmes, soit presque 80% de l'effectif féminin, sont en poste sur des fonctions d'agente d'entretien ou d'accueil, qui représentent moins de 30% des affectations masculines.

Et seulement 27 femmes sont en poste dans le secteur de la maintenance des bâtiments.

Par rapport à 2023, on peut constater une augmentation de 16 agentes dans le domaine de la restauration, ce qui poursuit la tendance remarquée en 2023 et conforte le taux d'effectifs féminins à 20% dans ce secteur (15 % en 2022). Parallèlement, il y a une baisse de 14 agentes dans le domaine « service général » (78 % en 2024 contre 83 % en 2022). Ces flux s'observent aussi pour les hommes (+ 18 en restauration entre 2023 et 2024, -21 au service général).

2/ LES GROUPES FONCTION



Dans les lycées, la majorité des personnels (57 %) relève du groupe fonction de l'exécution technique, classement qui concerne 4 femmes sur 5 (79 %) mais moins d'un quart (24 %) des hommes.

A l'inverse, 57 % des hommes appartiennent au groupe fonction E02 des agents spécialisés quand seulement 19 % des femmes relèvent de ce corps.

Enfin, 3 % des femmes occupent des fonctions de responsables d'équipe contre 20 % des hommes.

Avec la mise en place des crans pour les métiers en tension (cuisinières et cuisiniers, personnels de maintenance, responsables de restauration, de maintenance et de service technique), on peut constater que **858 personnes bénéficient d'un cran : seulement 5% des femmes contre 68% des hommes.**

3/ LE RÉGIME INDEMNITAIRE

↓ COMPARAISON SEXUÉE DU RÉGIME INDEMNITAIRE BRUT MOYEN (SALAIRES À TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%) PAR GROUPE FONCTION DANS LES LYCÉES

GROUPE FONCTION	FEMMES	HOMMES	TOTAL	RI F/RI H
E01 /responsable d'équipe	764 €	762 €	763 €	101%
E02 /agent·e spécialisé·e	442 €	471 €	461 €	94%
E03 /agent·e d'exécution technique	403 €	404 €	403 €	100%
Moyenne	420 €	512 €	456 €	82%

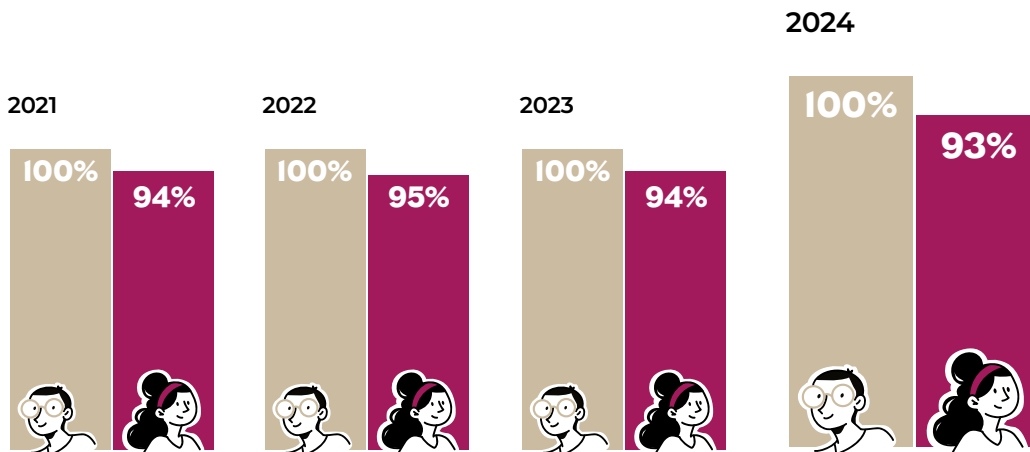
La baisse du régime indemnitaire moyen dans les lycées entre 2024 (456 €) et 2023 (486 €) s'explique par des dispositifs uniques versés en 2023, comme le CIA exceptionnel et la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – et donc non reconduits en 2024.

Cette baisse impacte plus les personnels non encadrants que l'encadrement dont le régime indemnitaire a été revalorisé de manière substantielle en juillet 2023.

Le régime indemnitaire des femmes représente globalement 82% de celui des hommes, contre 90% en 2023.

4/ LA RÉMUNÉRATION

↓ PART RELATIVE DU SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES DANS LES LYCÉES (TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%)



Dans les lycées, les femmes perçoivent en moyenne 93% du salaire moyen des hommes, pourcentage qui décroît à nouveau d'un point.

Comme pour le régime indemnitaire, cet écart s'explique par le fait que les hommes occupent relativement plus les postes leur permettant d'accéder à des groupes fonctions et à des grades élevés, et donc mieux rémunérés.

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

1/ LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

Les effectifs du siège se répartissent entre 28 directions et 5 pôles.

Les déséquilibres sexués les plus marqués se concentrent :



→ Pour les hommes : sur les **secteurs de l'informatique** (la direction du numérique éducatif regroupe 1 % des femmes et 16 % des hommes, la direction des systèmes d'information 2 % des femmes et 7 % des hommes) et les **moyens généraux** (3 % des femmes vs 9 % des hommes) ;



→ Pour les femmes : dans les **ressources humaines** (10 % des femmes et 2 % des hommes) et **l'orientation** (seulement 3 hommes dans une équipe de 32 personnes).

A l'intérieur de chaque direction, une analyse plus fine des distributions par métiers fait apparaître une répartition genrée encore plus forte. Au sein des moyens généraux par exemple, les métiers du parc automobile qui gère la flotte des véhicules et l'entretien des bâtiments est 100 % masculin. A l'opposé, les femmes sont surreprésentées dans les fonctions supports et la gestion administrative.

2/ LES GROUPES FONCTION

Pour le régime indemnitaire, les personnels sont répartis entre 11 groupes fonctions et des crans ont été créés pour les métiers dits en tension.

Le groupe fonction des chargé·es de mission est toujours le plus représenté au siège avec 34 % des effectifs ; le poids relatif des femmes et des hommes dans ce groupe est équilibré comme en 2022 et 2023.

Le nombre de personnes bénéficiant d'un crantage est de 323, soit 26 % des effectifs : **47 % des hommes en bénéficient mais seulement 14 % des femmes. La reconnaissance des postes techniques – traditionnellement masculins - comme étant en tension au vu des difficultés de recrutement et des compétences dites non transférables demandées, explique ce décalage.**

Les écarts les plus marqués entre les femmes et les hommes se retrouvent dans trois groupes fonctions. Au sein du groupe fonctions S08 « d'expertise de catégorie B » (dont relève les métiers de l'assistance informatique, largement masculin), on dénombre 17 % des effectifs féminins et 30 % des effectifs masculins. A l'inverse dans les groupes fonctions S09 « d'instruction des dossiers » et S10 « d'assistance administrative », les femmes sont surreprésentées (18 % des effectifs féminins), tandis que les hommes représentent dans ces mêmes groupes 3 % et 6 % des effectifs masculins.

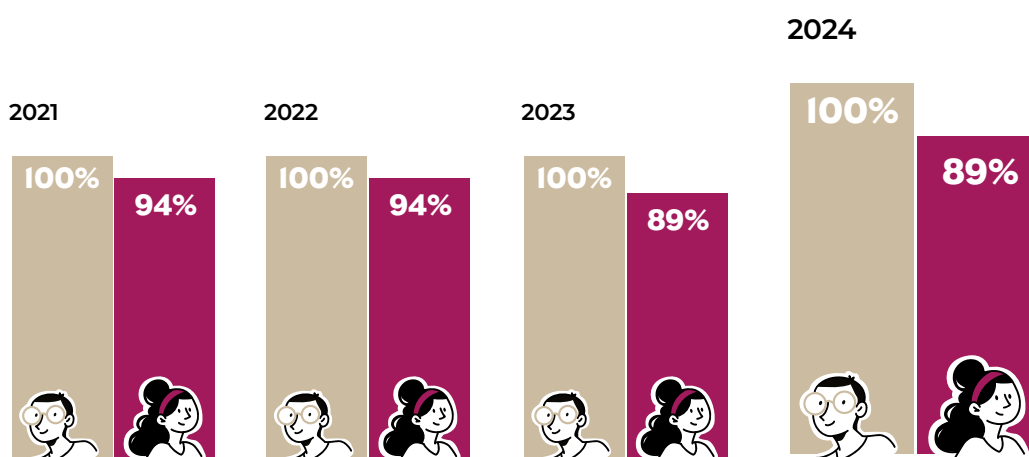
3/ LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire s'inscrit dans le cadre réglementaire du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), qui s'applique au sein de la fonction publique. En 2023, la collectivité a mis en place le nouveau régime indemnitaire pour l'ensemble de ses personnels.

Le régime indemnitaire moyen mensuel des personnels permanents du siège est de 906 €, en intégrant le CIA lissé. Ce montant a augmenté de 11 € par rapport à 2023, soit 1,2 %. **Le régime indemnitaire mensuel moyen des femmes (834 €) est inférieur à celui des hommes (1 036 €) de 202 €, en raison des différences de répartition entre les différents groupes fonctions et les crans.**

4/ LA RÉMUNÉRATION

↓ PART RELATIVE DU SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES AU SIÈGE (TEMPS PARTIELS RÉTABLIS À 100%)



Au siège, le salaire mensuel moyen est en 2024 de 2 797 € (données réelles). L'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes reste stable en 2024 par rapport à 2023 (87 %), également en salaires rétablis à 100 % après neutralisation des temps partiels (89 %).

ZOOM BAROMÈTRE SOCIAL LYCÉES

En 2025, le conseil régional a lancé le premier baromètre social pour ses personnels des lycées et du CREPS, avec la volonté de mesurer la qualité de vie et des conditions de travail dans les établissements d'enseignement.

Les objectifs de ce baromètre social étaient :

- De sonder l'ensemble des notions relatives au « bien-être au travail » ;
- De développer l'écoute et la prise en compte des attentes du personnel ;
- De connaître avec précision les perceptions et attentes du personnel sur différentes thématiques ;
- Et de construire et mettre en œuvre, dans la durée, des plans d'amélioration.

Comme pour le premier baromètre social lancé auprès des personnels du siège en 2023, une analyse complémentaire a permis d'approfondir les différences de perception entre les femmes et les hommes. Les résultats présentés ci-dessous ne portent pas sur la totalité de l'enquête ; ils mettent en évidence uniquement les principaux écarts constatés et cumulent les scores de satisfaction «oui tout à fait» et «plutôt oui».



Le taux de participation global a été de 54%
(similaire pour les deux sexes) avec un total
de 1795 questionnaires renseignés

↓ LES SCORES DE SATISFACTION PRÉSENTÉS CI-DESSOUS S'INSCRIVENT DANS LA GRILLE DE LECTURE SUIVANTE :

SCORE > 90% EXCELLENT	SCORE ENTRE 80% ET 90 % - TRÈS BON	SCORE ENTRE 70% ET 80% - CORRECT	SCORE ENTRE 60% ET 70 % - MARGE DE PROGRESSION	SCORE < 60% MAUVAIS RÉSULTAT
--------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	--	---------------------------------

Seront successivement évoqués :

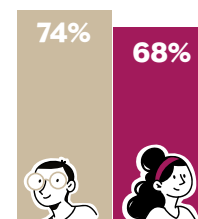
- Les conséquences du travail
- Les exigences de travail
- Les ressources
- Le climat organisationnel

CONSÉQUENCES DU TRAVAIL

Dans cette rubrique, parmi les écarts les plus significatifs, on peut souligner :

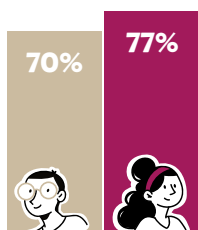
→ Santé / sérénité au travail : 6 points en défaveur des femmes

Aux questions « Votre niveau de stress est supportable dans votre quotidien au travail » et « Vous vous sentez bien au travail (sur le plan physique et psychologique) », 74% des hommes ont répondu positivement contre 68% des femmes.



→ Contribution à la vie du lycée et sentiment d'utilité

Sur le sentiment de participer au bien-être de la communauté éducative et des élèves (83% vs 88%) ainsi que l'impact positif au sein de son équipe et pour l'établissement en général (87% vs 91%), l'écart est de presque 5 points en défaveur des femmes.



→ **Stabilité des effectifs** : 7 points d'écart

Enfin, concernant la projection de rester au sein de son établissement à moyen terme, les femmes apparaissent moins mobiles, ou plus fidèles, avec 77% de réponses positives contre 70% chez les hommes.

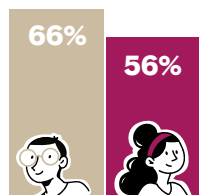
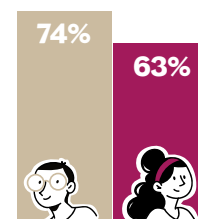
EXIGENCES DE TRAVAIL

Sur le plan physique et émotionnel, on note deux écarts très significatifs :

→ **Conditions physiques** : un différentiel de 11 points

A la question « Votre travail est supportable sur le plan physique (charges physiques, postures et ergonomie, etc.) », 3/4 des hommes répondent oui contre moins d'2/3 des femmes (74% vs 63%).

Une analyse plus fine permettra de corrélérer ces résultats aux types de métiers exercés.



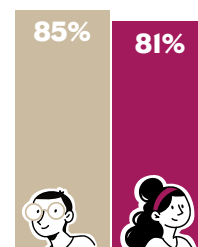
→ **Sécurité émotionnelle** : 10 points d'écart

56% des femmes et 66% des hommes déclarent qu'il est possible d'exprimer ses émotions au travail sans peur du jugement et que leur travail est supportable au plan émotionnel (absence de situations de conflit, de mécontentement, etc.).

Au regard des comportements genrés constatés dans la société, ce résultat déclaratif et quantitatif nécessitera des enquêtes qualitatives complémentaires pour mieux comprendre cet écart important.

→ **Rythme de travail**

Concernant la satisfaction des horaires de travail et la qualité du rythme de travail (cadence, possibilité de prendre des pauses), 85% des hommes se déclarent satisfaits, 4 points au-dessus des répondantes.

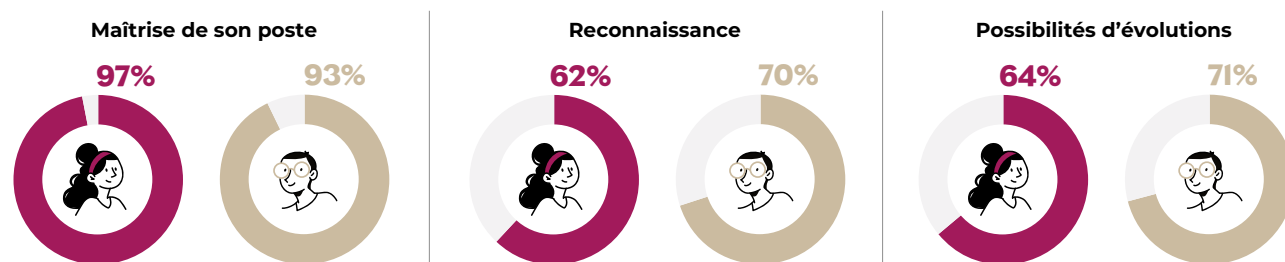


RESSOURCES

Trois types de ressources ont été identifiées : individuelles, de l'équipe et de la collectivité.

→ **Ressources individuelles**

Si les femmes déclarent un peu mieux connaître leur rôle et leurs responsabilités, leurs objectifs et leurs priorités que les hommes (97% vs 93%), elles se sentent moins reconnues de 8 points (62% vs 70%) et considèrent avoir moins accès à des possibilités d'apprentissage (recevoir la formation nécessaire pour évoluer professionnellement, acquérir régulièrement de nouvelles compétences : pratiques, méthodes, savoir-être...) de 7 points (64% vs 71%).



→ Ressources de l'équipe

Dans cette rubrique, tous les items sont en faveur des hommes, avec des écarts atteignant 12 points :

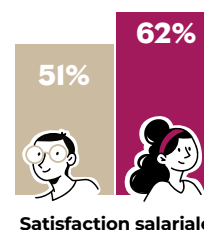
↓ COMPARAISON DES RESSOURCES DE L'ÉQUIPE ET LEURS ÉCARTS

TYPE DE RESSOURCES	FEMMES	HOMMES	ÉCART
Ambiance d'équipe	64%	76%	+12
Soutien managérial	67%	78%	+11
Soutien des collègues	74%	85%	+11
Équité	63%	74%	+11
Efficacité de l'équipe	70%	77%	+7
Qualité managériale	64%	70%	+6

→ Rémunération

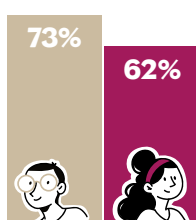
La catégorie des ressources de la collectivité inclut les locaux et outils, la carrière et la rémunération. Sur ce dernier point, qui inclut la satisfaction du salaire et des avantages (mutuelle et prévoyance, titres restaurant, prix réduits sur les repas, association du personnel, CNAS, etc.), seulement 58% des personnels sont satisfaits.

Mais alors que les femmes sont globalement moins payées que les hommes dans les établissements scolaires (93% en moyenne du salaire masculin moyen), elles se déclarent plus satisfaites que les hommes de 11 points (62% vs 51%) de leurs revenus.



CLIMAT ORGANISATIONNEL

Sur ce dernier sujet, deux éléments ressortent de l'enquête :



→ Expression : 11 points en faveur des hommes

62% des femmes considèrent que leur établissement donne la possibilité de s'exprimer librement à l'ensemble de ses personnels, soit 11 points de moins que les hommes (73%).

→ Performance organisationnelle

Concernant la circulation de l'information, la rapidité de décision, le travail en équipe et les relations interpersonnelles, l'écart est de 6 points au bénéfice des hommes.

LES SUITES DU BAROMÈTRE SOCIAL

Les résultats globaux de ce premier baromètre social dans les établissements d'enseignement ont fait ressortir trois thématiques sur lesquelles il est important d'agir prioritairement.

Un plan de formation a donc été conçu spécialement pour les encadrants et encadrantes autour des enjeux de :

1. « **Circulation et partage de l'information** », objectif partagé pour l'ensemble du personnel ;
2. « **Sécurité émotionnelle et communication interpersonnelle** » (expression des émotions au travail, présence et gestion des conflits et des mécontentements, expression libre des agentes et agents, appui managérial et ambiance d'équipe) sur laquelle des différences de perception importante ont été soulignées ;
3. « **Lutte contre les violences et discriminations** ».

Sur cette dernière thématique reliée à celle de la communication interpersonnelle, des modules de formation sont en parallèle proposées aux équipes pour :

- aborder les discriminations vécues dans ces établissements et dont les natures sont apparues comme très variées : racisme, sexisme, liées au handicap, à la religion, à l'orientation sexuelle notamment ;
- clarifier la définition d'une discrimination et préciser ses effets ;
- former à la prévention de ces actes et inciter à (ré)agir face à des situations existantes ;
- et porter à connaissance le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Les responsables des établissements scolaires ayant obtenu les scores les plus faibles au baromètre social ont été invités à un webinaire de présentation de ces formations vendredi 12 septembre. Le programme et des dates leur ont été proposées sur le dernier trimestre 2025.

Concernant les modules de prévention des « violences et discriminations », les personnels non encadrants de deux lycées (service général à Dijon et tous services à Dole) ont pu participer à une journée de formation durant les congés scolaires de la Toussaint. Et des modules regroupant les personnels d'encadrement de plusieurs établissements, également animés par la Ligue de l'enseignement 21, ont été programmés à Lons-le-Saunier et Beaune.

L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

REPÈRE

Dans le cadre de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, un dispositif appelé «index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» a été mis en place, dans l'esprit de celui qui existe dans le secteur privé depuis 2019. **Cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes par le biais d'une obligation de publication d'indicateurs et d'objectifs à atteindre.**

Quatre indicateurs composent cet index dans la fonction publique territoriale. A chaque indicateur correspond un score maximal de points (pour un total maximum de 100 points). Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs sont inférieurs à la cible de 75 points, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés sur le site internet de l'employeur. Il dispose alors d'un délai de trois ans pour atteindre la cible. Toutefois, l'index ayant été mis en place en 2023, des dispositions transitoires ont été instaurées.

Les calculs pour la Région Bourgogne-Franche-Comté au titre de l'année 2024 sont les suivants :

INDICATEUR N°1 :

ÉCART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, POUR LES FONCTIONNAIRES

Résultat 2024 : 3,6% (en défaveur des femmes)

Note obtenue : 46 points sur 50 points (pour mémoire 47 points en 2023)

INDICATEUR N°2 :

ÉCART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, POUR LES AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

Résultat 2024 : 2,1% (en défaveur des femmes)

Note obtenue : 15 points sur 15 points (pour mémoire 15 points en 2023)

INDICATEUR N°3 :

ÉCART DE TAUX DE PROMOTION DE GRADE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

691 agentes et agents étaient promouvables à l'ancienneté, 19 à l'examen professionnel.

L'écart pondéré : 5,6% (en faveur des femmes)

Note obtenue : 8 points sur 25 points (pour mémoire 14 points en 2023)

Observation : le score sur l'indicateur n°3 est relativement faible car le taux d'avancement de grade est plus favorable pour les femmes que pour les hommes.

INDICATEUR N°4 :

NOMBRE DE PERSONNES DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMİ LES DIX PERSONNELS AYANT PERÇU LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Résultat 2024 : 2/10 (2 femmes et 8 hommes)

Note obtenue : 4 points sur 10 points (pour mémoire 7 points en 2023)

Le score total pour 2024 est de 73 points sur 100 points.

Il était de 83 en 2023.

Deux indicateurs sont à observer de près. Il s'agit :

- ➔ de l'indicateur 3 « écart taux de promotion de grade » où les femmes ont été plus favorisées proportionnellement que les hommes en 2024 ;
- ➔ de l'indicateur des dix plus hautes rémunérations où seules deux femmes sont présentes.

Il faut noter que le nombre d'avancements qui a plus profité aux femmes qu'aux hommes en 2024 pénalise la collectivité sur le calcul de l'index 2024 (- 6 points sur l'indicateur 3) alors même qu'il peut être considéré que les advancements de grade participent au rééquilibrage des écarts de rémunération qui sont eux en faveur des hommes.

Malgré cette réserve sur le calcul de l'index, la Région définit conformément à l'obligation légale les objectifs de progression proposés :

- ➔ indicateur 3 : affiner les calculs au regard de la proportion d'hommes et de femmes dans la collectivité et au regard des objectifs du plan égalité professionnelle ;
- ➔ indicateur 4 : retrouver le nombre d'au moins 3 femmes parmi les 10 agentes et agents publics ayant perçu les dix plus hautes rémunérations (atteint sur la période 2021-2023).

La Région dispose d'un délai de trois ans pour atteindre cette cible.

D'autres actions participeront à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes grâce au plan d'actions pluriannuel de la Région. Par exemple, l'objectivation des écarts de rémunérations et de promotions, les actions de formation pour prévenir les discriminations et les stéréotypes de genres dans l'évaluation des compétences, ou la mise en lumière de rôles modèles féminins pour inciter leurs consœurs à évoluer professionnellement vers des postes à responsabilité. Autant d'initiatives détaillées dans les chapitres suivants.

1.2

Le plan égalité professionnelle

REPÈRE

CE QUE DIT LA LOI

La loi du 6 août 2019 « de transformation de la fonction publique » est venue renforcer la responsabilité des collectivités territoriales avec l'obligation :

- d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions égalité professionnelle ;
- et mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes.

Deux obligations que la Région Bourgogne-Franche-Comté a respectées en adoptant en assemblée plénière du 9 avril 2021 :

- son premier plan d'actions triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et son dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

A l'issue de la période triennale de mise en œuvre (2021 – 2024), la Région a fait le choix de conduire une évaluation de ce premier plan égalité professionnelle pour en tirer un bilan constructif et élaborer un deuxième plan tenant compte de ces enseignements, tout en prolongeant les actions engagées durant l'année 2025. Les travaux d'évaluation ont été confiés au cabinet Sauléa fin 2024 et conclus lors du comité de pilotage de juillet 2025.

Après une première partie (1.1) consacrée à l'analyse des différences sexuées au sein du conseil régional, ce deuxième volet (1.2) présente :

1. le bilan du premier plan égalité professionnelle 2021-2025 ;
2. et le nouveau plan égalité professionnelle 2026-2028.



FALC

- La Région Bourgogne-Franche-Comté voit des différences entre les femmes et les hommes au travail.
- Des salariés de la Région Bourgogne-Franche-Comté travaillent aussi dans les lycées.
- La Région fait des actions pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.
- Une inégalité femmes - hommes, c'est quand les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même manière.
- Des actions de lutte contre les inégalités sont mises en place pour les salariés de la Région Bourgogne-Franche-Comté.

LE PREMIER PLAN 2021-2025

BILAN PAR AXES

Le premier plan égalité professionnelle avait été organisé autour de six axes - quatre imposés par la loi (N°2 à 5) et deux (le premier et le dernier, volontairement ajoutés par la collectivité) - intitulés comme suit :

1. S'engager collectivement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
2. Lutter efficacement contre les discriminations, le harcèlement, les violences et les agissements sexistes;
3. Agir pour un égal accès à l'emploi et une progression équilibrée des femmes et des hommes;
4. Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes;
5. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle;
6. Créer un environnement de travail inclusif et favorable à l'égalité professionnelle.

Cette partie présente les avancées du premier plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle autour de ces six axes, sous forme :

- de tableaux précisant, pour chacune des actions définies en 2021, son niveau d'avancement et le bilan tiré de l'évaluation;
- et d'actions concrètes illustrant ces objectifs.

LÉGENDE DES TABLEAUX



Action réalisée



Action en cours de réalisation



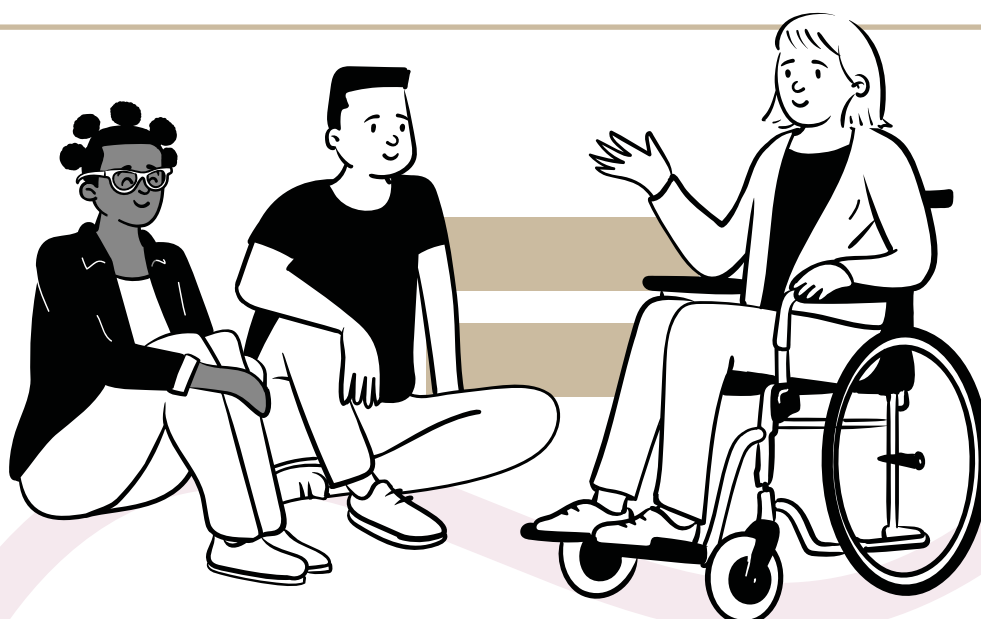
Action non réalisée



Évolution de l'action



Action ayant une dimension récurrente



S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demande une action coordonnée. C'est la condition pour être efficace. Elle demande également une implication de l'ensemble des personnels. En effet, elle vise un véritable changement culturel dans la collectivité – et plus largement dans la société – pour définir de nouvelles méthodes de travail et relations interpersonnelles, au bénéfice des femmes et des hommes.

Ont été fixés comme principaux objectifs, en 2021, pour l'axe 1:

- D'organiser la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Région Bourgogne-Franche-Comté;
- De mobiliser les instances dirigeantes (exécutif régional, comité de direction et encadrement) et de favoriser la prise de conscience et l'exemplarité de tous les managers;
- D'associer les représentantes et représentants du personnel à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions;
- D'essaimer la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des directions;
- D'identifier, collectivement, l'ensemble des leviers permettant d'inscrire, durablement, une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ACTIONS	AVANCEMENT	BILAN 2021-2024
Mesure 1.1. Mettre en place et faire vivre une comitologie efficace.		
1.1.1. Inscription d'un « projet d'ambition régionale » (PAR) dédié, piloté par la direction générale.	☆	Présentations régulières en revue des PAR (en direction générale).
1.1.2. Présentation régulière en réunion d'exécutif.	🔄	Deux présentations ont déjà été effectuées, elles gagneraient à être plus régulières.
1.1.3. Installation d'un comité technique avec désignation d'un ou d'une référente coordinatrice à la DRH.	☆	Réunions trimestrielles. La régularité des réunions du comité technique est un enjeu récurrent. D'un nombre de trois en moyenne depuis 2019, la régularité de ces réunions se heurte à des difficultés d'organisation au regard des charges de travail de ses membres. Six CoTech ont néanmoins été organisés en 2024.
1.1.4. Information régulière en commission du dialogue social (CDS).	☆	Présentations en Commission du dialogue social (CDS) et Comité social territorial (CST) du volet interne du rapport égalité femmes-hommes incluant le suivi du plan égalité professionnelle.

1.1.5. Implication du réseau interne des correspondants et correspondantes égalité femmes - hommes (Régál).	☆	Le réseau s'est étoffé au fil des années pour rassembler aujourd'hui la quasi-totalité des directions. La problématique de faible mixité du Régál est régulièrement identifiée comme une question à résoudre de manière prioritaire. La représentativité de ce réseau pose question notamment au regard de l'absence de représentation directe des lycées (autrement que via les directions du siège) et d'une surreprésentation des catégories A. Au départ orienté sur les politiques publiques, le Régál apparaît de plus en plus comme le lieu pour partager des idées, pour mobiliser les directions pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Des espaces partagés ont été mis en place pour faciliter les échanges entre membres du Régál. Les membres soulignent l'importance d'impliquer l'encadrement afin que le chantier reste prioritaire.
Mesure 1.2. Promouvoir une culture de l'égalité dans le management et les relations humaines au sein de la Région.		
1.2.1.a/ Implication des encadrantes et encadrants lors des temps collectifs (Siège)	☆	Des conférences et ateliers ont été mis en place lors des séminaires d'encadrement; le changement de périodicité questionne ce format. Des présentations sont également faites dans les instances managériales.
1.2.1.b/ Implication des encadrantes et encadrants lors des temps collectifs (Lycées)	⊖	La mobilisation de l'encadrement a débuté au siège.
1.2.2. Démarche collective et projet participatif de lutte contre le sexisme.	➡	Les membres du Régál pointent la persistance de certains comportements sexistes mais qui s'amenuisent. La priorisation de la thématique de l'égalité femmes-hommes face à d'autres sujets et le manque de mobilisation de certaines personnes restent des problématiques persistantes. Plusieurs directions, depuis 2021, ont mis en place des actions de sensibilisation et de formation interne.

La mobilisation de l'encadrement

L'implication de tous les personnels ayant des responsabilités hiérarchiques est l'une des conditions sine qua non de la réussite d'un plan en faveur de l'égalité professionnelle. A la Région Bourgogne-Franche-Comté, l'impulsion a été donnée au plus haut niveau, celui de la direction générale, dès l'adoption du premier plan en 2021. Cela s'est traduit par des actions régulières et variées dans les différentes instances managériales.

On peut par exemple évoquer l'intervention théâtrale de Blandine Métayer dans « Je suis Top! », spectacle écrit à partir de nombreux témoignages et interviews qui traite avec humour et sans langue de bois de la parité, des différences entre les femmes et les hommes, et des difficultés encore très actuelles pour une femme de parvenir à un poste à haute responsabilité dans le monde professionnel. Une intervention suivie d'un débat. Début



Spectacle « Je suis top! » en séminaire de l'encadrement (février 2023)

EXTRAITS DES VERBATIMS :

Quel(s) enseignement(s) tirez-vous de ce théâtre-débat ?

« L'égalité hommes-femmes et les relations intersexes dans le monde du travail, même si elles s'améliorent (de mon point de vue) ne suivent pas une progression linéaire et peuvent aussi se dégrader si l'on n'y prête pas attention ».

« Ce type d'intervention n'est qu'une goutte d'eau dans les changements culturels à opérer ; mais sous une forme ludique, il nous a été démontré tous les travers de la société auxquels de nombreuses femmes ont été confrontées. La comédienne a par ailleurs eu quelques préconisations pratiques qui intéressaient autant les hommes que les femmes ».

« J'ai trouvé que la pièce était un peu trop caricaturale par aspects mais intéressante sur d'autres (notamment en questionnant la sororité) et aussi pour les débats et les réflexions qui ont suivi. Très juste la réflexion du directeur qui a témoigné de la réaction de son chef à l'époque « à temps partiel tu vas avoir autant de travail et gagner moins » et oui c'est la vérité ! »

En tant qu'encadrant ou encadrante, quelle(s) action(s) concrète(s) vous inspire ce spectacle ?

« Peut-être revoir la conduite des recrutements, les préjugés de certains directeurs, sanctionner vraiment les comportements incorrects car ils existent, et sous couvert d'humour, certains continuent à être blessants ».

« De la communication pour indiquer que la collectivité est engagée, des actes pour respecter chacun et faire que chacun respecte l'autre ».

« En débattre régulièrement en réunion pour déceler les éventuels dérapages ».

2025, une intervention a été consacrée aux enjeux d'égalité professionnelle en comité de l'encadrement. Une occasion de pointer le contexte international de backlash sur les droits des femmes et des minorités, de rappeler le contexte législatif favorable en France, de constater des avancées régulières mais des inégalités persistantes dans notre région, puis de proposer des pistes pour agir en tant qu'encadrant ou encadrante.



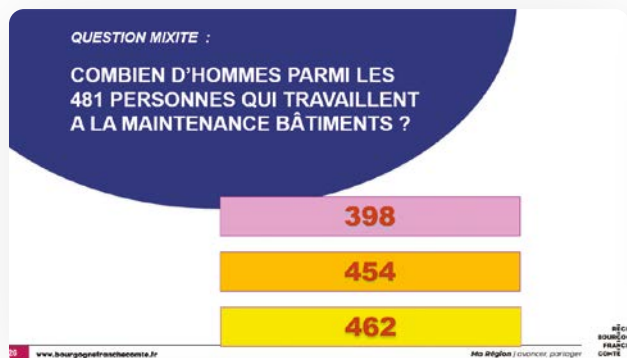
« POUR NOTRE PART, QUAND LES AUTRES RECULENT, NOUS ON ACCÉLÈRE... ATTENTION, DANS UN CONTEXTE GÉNÉRAL OÙ LA DÉSINFORMATION RÈGNE, OÙ CE QUI ÉTAIT CONSIDÉRÉ COMME ÉTANT DES ACQUIS COLLECTIFS RECULE, ATTENTION À NE PAS BAISSER LA GARDE. JE VOUS INVITE TOUTES ET TOUS À ÊTRE PLUS QUE JAMAIS VIGILANTS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ».

Gilles Da Costa

Directeur général des services, en conclusion de cette présentation

Le signal collectif

Une journée d'accueil des nouveaux personnels des lycées est organisée chaque semestre, réunissant en moyenne 80 à 100 personnes. Depuis 2023, plusieurs actions sont dédiées aux questions d'égalité et de diversité. Un quiz permet, lors de la matinée d'accueil, de répondre en binôme à des questions sur la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein du conseil régional.



Extrait du quiz de mai 2025

Le personnel peut ensuite découvrir le stand égalité avec toutes ses ressources sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, sur la lutte contre les discriminations ou sur la mixité des métiers. Un moment privilégié, plus intime, pour échanger sur des situations vécues ou sur des comportements à faire évoluer et pour inciter à réagir. Ce rendez-vous est désormais régulièrement inscrit à l'agenda, ce qui souligne, dès la prise de poste, que l'égalité de genre est, pour l'employeur de 4500 personnes qu'est le conseil régional, une priorité.



Journées d'accueil des nouveaux personnels des lycées

LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES ET LES AGISSEMENTS SEXISTES.

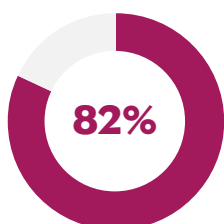
REPÈRE

CE QUE DIT LA LOI

L'article L. 131-3 du Code général de la fonction publique précise qu'«aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant».

Les chiffres publiés par les ministères prouvent à quel point la lutte contre le harcèlement, les violences et les agissements sexistes reste essentielle pour accéder à plus d'égalité professionnelle dans un climat apaisé. En effet, ces comportements constituent des violences qui portent atteinte à la confiance des personnes et au sentiment de sécurité au travail qui leur est due. Toute personne qui s'estimerait victime doit pouvoir accéder rapidement et simplement à une écoute et un accompagnement juridique pour qualifier les faits et obtenir une prise en compte de sa situation et, le cas échéant, des sanctions appropriées.

Ces violences ne portent pas seulement sur des critères de sexe, mais également sur des différences liées à l'orientation sexuelle, à l'apparence physique, aux handicaps, à la religion, à l'âge, à l'identité de genre, aux origines, etc. À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination.



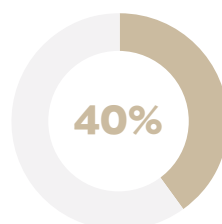
82% des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail.

Source BVA, 2021.



1 femme sur 3 déclare avoir déjà subi du harcèlement sexuel sur son lieu de travail.

Source IFOP, 2019.



Au travail, 40% des hommes ont déjà entendu des remarques sexistes visant leur «virilité» ou celle d'un autre homme.

Source BVA, 2021.



3 employé-es LGBT+ sur 10 déclarent avoir été victime d'au moins une agression sur leur lieu de travail.

Source Baromètre LGBT+, 2024.

Les objectifs retenus pour l'axe 2 visent à :

- affirmer l'importance accordée par la collectivité à ces questions;
- disposer d'une connaissance partagée des phénomènes de discrimination, de violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein de la collectivité;
- favoriser la prise de conscience des violences et discriminations vécues et inciter les témoins et les victimes à agir;
- prendre les mesures adaptées face à toute situation de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes avérés en développant, en interne, la compétence juridique des professionnels des ressources humaines et de toute personne appelée à être saisie d'un signalement;
- réduire les conséquences négatives de ces actes sur le déroulement de carrière des victimes.

ACTIONS	AVANCE- MENT	BILAN 2021-2024
Mesure 2.1. Créer et déployer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.		
2.1.1. Adoption d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.		Délibération adoptée en avril 2021 suivie de la mise en œuvre mi-2021. La question de la coordination du dispositif de signalement avec la cellule Bien Vivre au Travail (BVT) a émergé en juillet 2021. Des questionnements ont également émergé quant au fonctionnement de cette cellule et sur le faible nombre de signalements qu'elle enregistre, ce qui pose la question de la lisibilité, de la visibilité et de la confiance accordée à ce dispositif.
2.1.2. Signature d'une convention avec le centre de gestion du Doubs.		Évolution future de la mission confiée au Centre de gestion du Doubs pour la prise en charge de la mission complémentaire de recueil des signalements: réalisation des enquêtes administratives. 29 signalements effectués depuis la mise en place du dispositif.
2.1.3. Désignation d'une personne référente au sein de l'administration.		Remplacement du référent initial au sein de l'administration par 2 co-pilotes de la cellule interne.
 2.1.4. Mise en place d'une instance de coordination interne.		Réunions mensuelles d'une instance de coordination interne au pôle ressources. Lors des investigations relatives à l'étude de cas sur le dispositif de signalement, la périodicité et les contenus de cette réunion seront étudiés.
 2.1.5. Coordination avec les autorités académiques (rectorats et DRAAF).		L'articulation avec le rectorat et la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) est un sujet qui est apparu important dans les entretiens de cadrage menés.
Mesure 2.2. Améliorer la qualification des personnes chargées de recevoir et / ou de traiter, en interne, les signalements.		
 2.2.1. Sensibilisation de l'encadrement et des correspondants et correspondantes égalité.		Formations régulières des membres du Régal. Les membres du Régal ont souligné l'intérêt d'élargir le spectre des discriminations auquel les services administratifs sont sensibilisés et des actions menées (transphobie, homophobie, etc.) et l'intérêt d'évoquer l'intersectionnalité de ces discriminations.
 2.2.2. Formation de la personne référente et de l'ensemble des personnes impliquées dans le traitement.		Formations des personnes impliquées dans le traitement en 2022. En 2024, il y a des remontées de difficultés de la part de plusieurs personnes concernant la connaissance du dispositif par l'encadrement, la confusion entre les personnes-ressources mobilisables.

Mesure 2.3. Faire connaître le dispositif de signalement.		
2.3.1. Information initiale par le directeur général des services.		Espace « Signalements RH » créé dans l’Intranet le 18/06/21. Plusieurs actions de communication, dont un article dans le magazine interne Com’nous (avril 2022) mais également l’édition et la diffusion d’une plaquette d’information à destination de tous les personnels.
2.3.2. Création d’un espace dédié sur l’intranet, accessible depuis la page d’accueil.		
2.3.3. Rédaction d’un article de lancement dans la lettre au personnel l’Essentiel.		
2.3.4. Diffusion d’une plaquette d’information à destination de tous les personnels.		
Mesure 2.4. Lutter contre les discriminations, les violences et harcèlements sexistes et sexuels au sein du personnel.		
2.4.1.a/ Conception et réalisation d’une enquête initiale de perception auprès des personnels de la collectivité. Siège.		Questionnement intégré au 1 ^{er} baromètre social. Résultats mis en valeur dans le rapport égalité femmes-hommes 2023.
2.4.1.b/ Conception et réalisation d’une enquête initiale de perception auprès des personnels de la collectivité. Lycées.		L’enquête a été traitée au premier semestre 2025. 79 % des personnes interrogées estiment que la Région lutte efficacement contre toute forme de discrimination. 16 % des répondantes et répondants déclarent avoir été témoins de discriminations, dont 30 % pour des motifs sexistes. Certains relèvent « <i>une différence de traitement flagrante entre les agents masculins et féminins</i> » (verbatim issu du questionnaire). 8 % indiquent avoir été victimes de discriminations dont 20 % pour des motifs sexistes.
2.4.2. Formation de l’ensemble du personnel aux valeurs de la république et à la laïcité.		Personnels des lycées: 559 en 2023 et 1 030 au premier semestre 2024 Siège: 1 033 personnes formées au premier semestre 2024
2.4.3 Signature et mise en œuvre de la charte de la diversité		Charte signée le 17/11/2022. La déclinaison opérationnelle de la charte est en cours.
Mesure 2.5. Protéger les victimes.		
2.5.1 Dépôt de plainte systématique contre les auteurs.		Pas d’information fiable sur les dépôts de plainte et leur nombre (démarche personnelle de l’agent concerné qui n’informe pas systématiquement la collectivité). Pas de suivi systématique des plaigantes et plaignants après le signalement au dispositif.
2.5.2 Mise en place de la suspension de fonction.		Pas de suspension de fonction sur la période 2023-2024. 1 sanction prononcée en 2023 en lien avec un des motifs suivants: manquement à l’obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination ou manquement à l’obligation de réserve.
2.5.3 Protection fonctionnelle aux victimes souhaitant agir juridiquement.		Cette action est mise en œuvre par la DRH.
2.5.4 Mise en place d’un dispositif de suivi des personnes ayant saisi le dispositif de signalement.		Le suivi est effectué par la psychologue du travail.

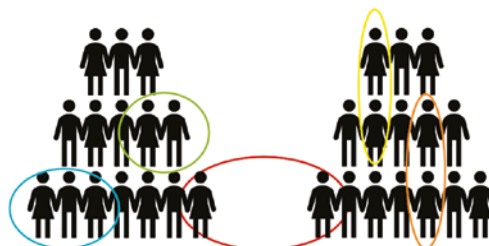
Stop aux violences au travail

Le programme de prévention des risques professionnels 2024-2026 de la Région comporte un volet sur les risques psychosociaux. Afin de préserver la santé mentale au travail, l'une des actions proposées est de «sensibiliser le personnel à la prévention des violences dans le travail».

Face au constat de l'augmentation des conflits au sein des collectifs de travail, la psychologue du travail a mis en place en 2025 une action de prévention visant à combattre le risque à la source, à réduire voire éviter la survenue ou l'incidence des maladies et des accidents. Cette initiative répond simultanément à la demande exprimée par les organisations syndicales dans le cadre de la F3SCT (instance spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail) de sensibiliser sur le harcèlement. Elle doit faciliter la connaissance et donc la saisine du dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement moral et sexuel, discrimination et agissements sexistes, que la moitié des personnels des lycées ayant répondu au baromètre 2024 déclarent ne pas connaître.

Après une information dans le journal interne des lycées, quinze établissements se sont portés volontaires et l'expérimentation a concerné dix lycées entre juillet et octobre 2025. La sensibilisation des équipes de restauration et/ou des équipes techniques (service général et maintenance) dure deux heures et porte sur toutes les formes de violence.

La violence interne inclut toute forme de violence exprimée entre deux ou plusieurs agents, y compris les encadrants, d'une même collectivité.



Les conséquences pour les agents



Les conséquences pour la collectivité



Extraits du support de formation dans les lycées

STANDUP

contre le harcèlement de rue

80%

des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel dans l'espace public au moins une fois dans leur vie.

25%

d'entre elles disent que quelqu'un les a aidés.

76%

des personnes ont déjà été témoins de harcèlement sexuel dans l'espace public.

86%

des personnes déclarent qu'il y a un manque de formation sur la manière d'intervenir lorsqu'on est témoin d'une situation de harcèlement de rue.

Un engagement inter-fonctions publiques

Un temps dédié à l'innovation publique est organisé chaque mois de novembre, depuis 2018, dans le cadre d'une entente partenariale entre le CNFPT, l'Etat et la Région: c'est le Mois de l'innovation publique de Bourgogne-Franche-Comté.

Lors des deux journées de rassemblement au CREPS de Dijon des 21 et 22 novembre 2024, l'un des parcours thématiques a été consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes, en lien avec la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (chaque 25 novembre).

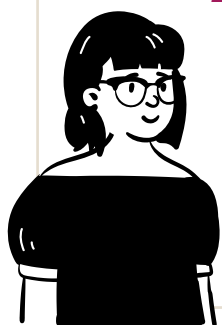
Deux ateliers proposés visaient directement la lutte contre les violences sexistes et sexuelles:

→ **« Conséquences professionnelles des violences conjugales: les encadrantes et encadrants ont un rôle à jouer! »** par Séverine Lemièrre, maîtresse de conférences en gestion des ressources humaines à l'IUT Paris Rives de Seine et présidente de l'association FIT une femme un toit. Car les violences conjugales et intrafamiliales passent la porte du travail. L'objectif était, pour les managers à qui cet atelier de deux heures était réservé, d'apprendre à les identifier et à agir pour orienter et accompagner les victimes.

→ **« Stand Up contre le harcèlement dans l'espace public »** par l'association Filactions Le programme « Stand Up contre le harcèlement de rue » - financé par L'Oréal Paris - a vocation à former les témoins et les victimes à réagir grâce à la méthode des « 5D »: Distraire, Déléguer, Documenter, Diriger, Dialoguer. Cinq gestes simples mais efficaces pour intervenir en toute sécurité face au harcèlement dans les espaces publics. Les mises en situation filmées ont été suivies de 30 minutes de sensibilisation théorique sur les violences et le harcèlement.

Le harcèlement dans l'espace public est le premier problème auquel sont confrontées les femmes et les jeunes filles dans le monde.

« J'AI PARTICIPÉ À UN ATELIER POUR APPRENDRE À RÉAGIR FACE AU HARCÈLEMENT DANS L'ESPACE PUBLIC, QU'ON EN SOIT TÉMOIN OU VICTIME. L'ANIMATRICE A D'ABORD DÉFINI LE HARCÈLEMENT, CES DIFFÉRENTS COMPORTEMENTS, AINSI QUE LA NOTION DE CONSENTEMENT. À L'AIDE DE VIDÉOS, QUI MONTRAIENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT, ELLE A PRÉSENTÉ LA MÉTHODE DES 5D POUR INTERVENIR EFFICACEMENT ET EN TOUTE SÉCURITÉ. PAR EXEMPLE, SE PLACER DISCRÈTEMENT ENTRE DEUX PERSONNES PEUT SUFFIRE À DÉSAMORCER UNE SITUATION. L'ATELIER FAIT RÉFLÉCHIR À LA GRAVITÉ DE CES ACTES SOUVENT MINIMISÉS. HOMME OU FEMME, ON PEUT TOUS ET TOUTES EN ÊTRE TÉMOIN ET AVEC CETTE MÉTHODE, JE ME SENS CAPABLE D'AGIR. PROPOSÉ DANS LE CADRE DU MOIS DE L'INNOVATION PUBLIQUE, CET ATELIER EST DISPONIBLE EN LIGNE : [STANDUP-INTERNATIONAL.COM](https://standup-international.com) ».



Marina, agente publique

Lors des Rencontres de l'innovation publique 2024, un espace ludique permanent était également accessible, afin de faire découvrir des ressources et des jeux sérieux ou détournés de leur objectif initial pour travailler des sujets comme la communication interpersonnelle et la coopération, l'égalité de genre et la prévention des discriminations. Des sessions de jeux étaient proposées, ainsi qu'une ludothèque et une égalithèque pour favoriser l'inspiration.



AGIR POUR UN ÉGAL ACCÈS À L'EMPLOI ET UNE PROGRESSION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

La catégorisation est un mécanisme élémentaire et universel de la perception humaine, qui consiste à découper le monde environnant en catégories à partir de traits caractéristiques. Ce processus est automatique et involontaire : il permet d'identifier des groupes sociaux ou des individus, de se repérer et de se positionner dans la société. Relevant de l'ordre du jugement, les stéréotypes se traduisent par des attitudes et des opinions simplifiées à l'extrême, souvent erronées et aboutissent à un ensemble de croyances portant sur les caractéristiques d'un groupe (par exemple : « Les femmes sont plus douces que les hommes », « Les hommes sont faits pour diriger »). Parce que les stéréotypes et les préjugés sont inculqués par notre environnement social, s'en défaire demande une prise de conscience, un travail sur soi. La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité nécessitent un travail de déconstruction des stéréotypes.

La lutte pour l'égalité de genre dans la fonction publique territoriale passe par une attention toute particulière portée au moment de l'embauche. Le recrutement doit répondre à un principe d'égalité de traitement tout en permettant de choisir les meilleures compétences pour la collectivité. L'employeur doit être en capacité de démontrer l'objectivité de ses choix mais aussi les moyens mis en œuvre pour garantir la non-discrimination à toutes les étapes du recrutement.

Les principaux objectifs de l'axe 3 sont :

- de déconstruire les stéréotypes de sexe pour éviter les généralisations outrancières et réductrices qui réduisent les choix, tant pour les filles / femmes que pour les garçons / hommes ;
- de renforcer la professionnalisation des personnes chargées de recruter, à tous les niveaux de l'organisation ;
- de favoriser la promotion des femmes sur des postes à responsabilité ;
- de combattre toutes les inégalités de traitement, à tout moment de la vie professionnelle.

ACTIONS	AVANCE- MENT	BILAN 2021-2024
Mesure 3.1. Renforcer l'égalité professionnelle dans le recrutement.		
3.1.1. Formation de l'ensemble des recruteurs, recruteuses et membres de jurys au cadre juridique de la non-discrimination et à la prévention des stéréotypes de genre dans l'évaluation des compétences.		Formations effectuées. Notamment en 2023, 8 personnes de la DRH, 52 managers siège (soit 36% de l'encadrement), 152 managers lycées (soit 56%), 22 secrétaires généraux (soit 18%).
3.1.2. Veille sur la mixité des jurys de recrutement.		Mise en place des indicateurs. En 2023, 85% des jurys étaient composés de façon mixte (au moins une femme et un homme).
3.1.3. Mise en place et suivi des indicateurs sexués pour l'ensemble des étapes de recrutement, permettant de vérifier l'absence de rupture d'égalité de traitement.		Les indicateurs ne sont pas encore collectés.

		3.1.4. Communication, dans l'ensemble des annonces et postes à pourvoir, sur l'engagement à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.		La Région Bourgogne-Franche-Comté lutte contre toutes les formes de discriminations et s'engage pour la diversité et l'égalité professionnelles, dans le respect des textes qui régissent le statut de la fonction publique.
Mesure 3.2. Déconstruire les stéréotypes de genre.				
		3.2.1. Organisation d'actions internes pour faire évoluer les représentations genrées de nombreux métiers.		Des données sont désormais disponibles pour situer les surreprésentations sexuées dans les métiers de la Région. Au sein des réunions du Régat, les membres se partagent des idées pour acculturer les membres de leur direction à la lutte contre le sexisme « ordinaire ». Une égalithèque a également été constituée et des ressources ludopédagogiques sont à disposition des équipes (ex : création d'un escape game sur la mixité des métiers). Des articles dans l'intranet et dans le magazine interne Com'Nous ont été rédigés qui mettent en avant des profils atypiques.
		3.2.2. Incitation à développer la mixité des équipes à l'occasion des mobilités internes, dans l'ensemble des catégories.		En 2023, l'encadrement au sein du siège était réparti à égalité entre les femmes et les hommes, mais les femmes étaient en revanche moins souvent directrices malgré le caractère équilibré de l'encadrement dans sa globalité. L'effet « plafond de verre » est encore plus accentué dans les lycées où 85% des équipes de travail sont encadrées par des hommes. Les échanges menés dans le cadre de la mission d'évaluation n'ont pas fait émerger d'action proactive et volontariste pour amenuiser ces écarts.
		3.2.3. Création d'un dispositif de mentorat et d'accompagnement des femmes sur des postes à responsabilité.		Deux événements pour favoriser l'évolution professionnelle vers des postes à responsabilité des agentes dans les EPLE ont été mis en place. La « journée Top cheffes » en juillet 2022 et la journée des aides de cuisine en octobre 2023. 8 modules pour accompagner des mobilités vers l'encadrement ont été mis en place (juillet 2024). Ce dispositif étant lié à l'Ecole du Management, se référer plus bas pour une analyse du point de vue de l'égalité femmes-hommes.
		3.2.4. Poursuite et engagement de nouveaux partenariats afin de faire évoluer le regard sur les métiers et accentuer la politique régionale en faveur de la mixité.		Plusieurs directions ont intégré dans leur politiques publiques une dimension de genre, la direction de l'économie en particulier avec deux partenariats structurants avec l'association/SCIC FETE et Halte discriminations. Exemples : visite d'une structure d'insertion par l'activité économique ayant adapté ses équipements pour les femmes et favorisé la mixité ; création d'une mallette pédagogique « femmes et microtechniques » ; appel à projets mixité et numérique.
Mesure 3.3. Analyser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la promotion professionnelle.				
		3.3.1. Réalisation d'une analyse sexuée sur les stagiaires qui suivent des préparations à concours et des formations d'intégration.		Des données sexuées sont disponibles sur les stagiaires qui suivent des préparations à concours et des formations d'intégration mais n'ont pas fait l'objet d'analyse spécifique.
		3.3.2. Analyse de la part des femmes et des hommes parmi les personnes promouvables et promues, et proposition d'actions correctives en cas d'écart constaté.		Des données sexuées sont disponibles sur les campagnes de promotion mais aucune analyse sexuée n'est effectuée.

3.3.3. Neutralisation du temps partiel dans les conditions d'accès aux fonctions d'encadrement.	➡	Des données sont disponibles mais l'indicateur choisi n'est pas opérant (nombre d'hommes et de femmes en temps partiel et occupant des postes d'encadrement et nombre de femmes promues à des postes d'encadrement ayant bénéficié d'une autorisation de travail à temps partiel).
3.3.4. Analyse sexuée des visites et restrictions médicales, des reclassements et des arrêts maladie de tout type.	➡	Des données sur les maladies ordinaires, les maladies professionnelles, les accidents de travail et les jours de carence sont présentées dans le rapport de situation. Une densification progressive des statistiques sexuées est prévue. La question de la santé des femmes et les problématiques particulières de ces dernières sont des sujets qui apparaissent (endométriose par exemple). Un état des lieux de cette question au sein de la Région est un préalable à la mise en place d'une politique de sensibilisation et d'actions.

Vis mon poste

Au conseil régional comme dans la société française, les métiers sont fortement genrés et par conséquent, les services sont souvent peu mixtes. A la Région, on observe ce fait par exemple à la direction des moyens généraux. Cette équipe est composée de 61 personnes, dont 2/3 d'hommes qui occupent à 100% les fonctions relatives au parc automobile ou à la maintenance technique des bâtiments (ex. chauffeurs ou gestionnaires d'exploitation). A l'inverse, les femmes sont surreprésentées dans les métiers du standard, de l'accueil et de la gestion administrative et financière.

Face à ce constat, cette direction poursuit sa mobilisation pour déconstruire les stéréotypes. Consciente des « jargons techniques » parfois opaques utilisés dans chaque secteur d'activité et des incompréhensions qu'ils peuvent générer, la correspondante égalité a mis en place un dispositif transversal pour favoriser l'interconnaissance et le respect. L'action consiste à passer une journée avec un ou une collègue d'un autre site pour comprendre comment se déroule sa journée de travail et pour avoir une vision plus précise de ses fonctions.

Un sondage a déjà été réalisé dans cette direction afin d'identifier les personnes intéressées pour découvrir un nouveau métier ou présenter leur poste. Une quinzaine de personnes s'est positionnée et des binômes mixtes ont été constitués, inter-services et inter-sites. Une initiative propice à des mobilités internes, indépendamment de son genre, sur la base des compétences et motivations.



Image repérée par « Pépite sexiste », une plateforme qui aide à lutter contre le sexisme « ordinaire » et les stéréotypes

La Fresque de la diversité

Les discriminations sont issues des stéréotypes dont nous sommes trop souvent inconscients, qui nous concernent tous et toutes. Il est donc urgent de nous rendre compte de nos biais cognitifs, ces schémas de pensée trompeurs et faussement logiques qui nous aident à porter un jugement ou prendre une décision rapidement. La Fresque de la diversité est un outil pédagogique - conçu par Belugames et l'ESSEC - qui permet de partager une base de connaissances communes issues de l'expertise académique et de travaux de recherche en sciences cognitives et en psychologie sociale.

Discriminer ? C'est pas mon genre !

20/06/25



Article publié sur l'intranet du personnel de la Région pour promouvoir l'action.

Elle constitue la première étape d'un processus visant à construire une société plus inclusive et plus apaisée.

La Région a acquis ce matériel afin de sensibiliser ses personnels à ces questions et internalisé

les compétences associées. Depuis début 2025, sept agentes et agents de la Région ont accepté de se former pour animer des sessions pour leurs collègues. A l'instar d'Elisabeth de la DRH, qui à l'issue d'une première expérience lors des semaines du développement durable en septembre 2024 (témoignage ci-dessous), a relevé le défi, convaincue par la dimension immersive de cet outil. Des dates seront régulièrement proposées aux personnels de la Région qui peuvent y participer à titre individuel ou en équipe.

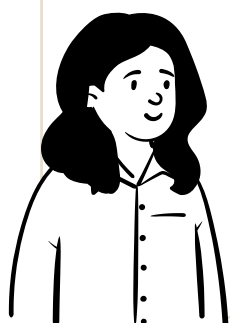
La Région s'appuiera également sur des volontaires de son Laboratoire d'innovation et de coopération pour animer la Fresque de la ville inclusive. Un jeu collaboratif, outil de dialogue autour de l'inclusivité en ville.



Les 25 critères de discrimination en France

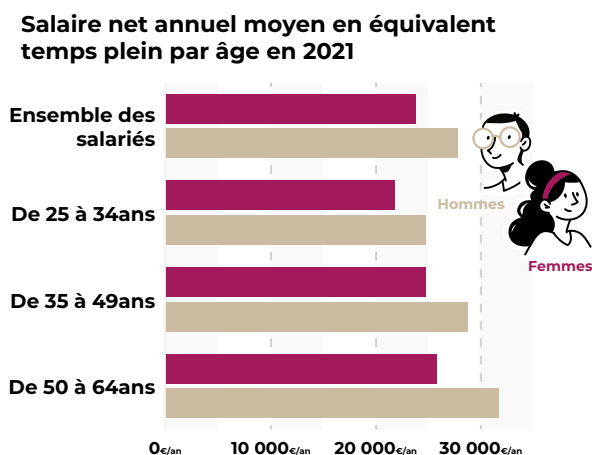
« J'AI PARTICIPÉ À LA FRESQUE DE LA DIVERSITÉ EN SEPTEMBRE DERNIER. IL S'AGIT D'UN ATELIER LUDIQUE QUI SE DÉROULE EN PETIT GROUPE D'UNE DIZAINE DE PERSONNES, PENDANT TROIS HEURES, DANS UNE AMBIANCE BIENVEILLANTE ET JAMAIS CULPABILISANTE. CETTE FRESQUE PERMET À CHACUN ET CHACUNE D'INITIER UNE RÉFLEXION SUR LES INÉGALITÉS DANS NOTRE SOCIÉTÉ ET NOS LIEUX DE TRAVAIL. ELLE SENSIBILISE AUX DISCRIMINATIONS, PERMET DE PRENDRE CONSCIENCE DE NOS BIAIS COGNITIFS ET DE QUESTIONNER NOS PRIVILÈGES.

ON INTERROGE NOS PROPRES EXPÉRIENCES, NOS PENSÉES. LORS DE LA DISTRIBUTION DE CARTES CONTENANT UN MOT CLÉ ET DES DONNÉES SOURCÉES, ON APPREND ET ON ÉCHANGE DE FAÇON TRÈS CONSTRUCTIVE POUR ANALYSER COLLECTIVEMENT LE SCHÉMA DE REPRODUCTION DES INÉGALITÉS. JE RECOMMANDE VIVEMENT CETTE EXPÉRIENCE. »



Élisabeth (devenue animatrice de la Fresque de la diversité à l'issue de cette expérience)

GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



À temps de travail équivalent, le salaire annuel net moyen des femmes travaillant dans la région, dans le privé ou dans une entreprise publique, atteint 23 904 € en 2021 contre 28 392 € chez les hommes. Les femmes occupent moins souvent des emplois de cadres (11 % contre 15,7% pour les hommes) et lorsqu'elles sont cadres, elles perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes (39 553 € contre 47 904 €). Les écarts salariaux augmentent avec l'âge. Entre 25 et 34 ans, l'écart de rémunération est de 2 502 € contre 7 046 € entre 50 et 64 ans.

Égalité femmes-hommes en Bourgogne-Franche-Comté : chiffres clés de la région et de ses départements - Insee Dossier Bourgogne-Franche-Comté N°11 (mars 2024)

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose d'agir sur les rémunérations. En effet, si le cadre de la fonction publique est protecteur, il ne suffit pas à lui seul pour garantir une égalité réelle. De nombreux facteurs (plafond de verre, plancher collant, temps partiels, interruptions de carrière, postes moins rémunérateurs, sexisme et discriminations, etc) sont à prendre en compte pour comprendre les écarts salariaux et activer des leviers pour les résorber.

Des choix comme le congé parental ou le travail à temps partiel ont des conséquences sur le salaire, la retraite et les droits sociaux des personnes concernées. Souvent méconnus ou peu anticipés, ces impacts doivent pouvoir être identifiés afin de pouvoir faire des choix personnels éclairés.

Dans ce cadre, les objectifs suivants ont été fixés :

- Former les personnes en charge des ressources humaines à l'analyse des écarts de rémunération ;
- Se doter d'outils d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin d'être en mesure de mettre en place des mesures correctives ;
- Doter l'institution des outils de simulation de salaire et retraite intégrant l'impact du congé parental et du temps partiel ;
- Donner une information objective aux personnes concernées.

ACTIONS	AVANCEMENT	BILAN 2021-2024
Mesure 4.1. Mieux garantir l'égalité salariale.		
4.1.1. Formation des personnels de la DRH à l'analyse des écarts de rémunération.	→	Depuis l'intervention de la SCIC FETE en groupe de travail « dialogue social & égalité femmes / hommes » le 17/01/2020, intégration de plusieurs axes de progrès (ex. méthode de calcul vertical). Statistiques étendues en 2022 (ex. analyses sur 3 ou 5 ans) et poursuivies.
4.1.2. Analyse comparative, sur des indicateurs d'ancienneté sexués, par cadre d'emplois et grades.	→	Statistiques progressivement incluses dans le bilan social.

4.1.3. Vérification de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour tous les statuts (fonctionnaires, stagiaires, personnel contractuel).		Analyse engagée pour certains statuts.
4.1.4. Étude des impacts du temps partiel sur le CIA.		Lors du chantier de révision du régime indemnitaire en 2023, il a été étudié la possibilité de ne pas impacter le CIA de la quotité de travail mais cette piste a été écartée car non conforme à la réglementation en vigueur. Le CIA versé est donc proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.
Mesure 4.2. Améliorer l'information du personnel en matière de salaire et de retraite.		
4.2.1. Information des personnes demandant un temps partiel ou un congé parental sur les impacts salariaux et en matière de retraite.		Des statistiques sexuées sont disponibles sur le temps partiel dans le rapport de situation.

AXE 5

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

L'accueil d'un enfant relève de la sphère privée. Cependant, on sait que la répartition sexuée des rôles au sein des familles, et notamment dans la parentalité, joue un rôle important dans la reproduction d'inégalités entre les femmes et les hommes. En encourageant les changements de perception et de comportement au sein des équipes et en systématisant la prise du congé paternité ou d'accueil de l'enfant pour le 2^{ème} parent, la collectivité prend sa part dans les transformations sociétales qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle répond aussi aux attentes des hommes qui souhaitent eux aussi être accompagnés dans la parentalité.

Dans son étude intitulée «Télétravail et égalité femmes / hommes», le Centre Hubertine Auclert pointe que la crise sanitaire a été accélératrice de changements, mais aussi révélatrice des inégalités de genre dans la sphère professionnelle et extraprofessionnelle, inégalités qui pré-existaient en termes d'accès à l'emploi, d'impacts potentiels sur les trajectoires professionnelles et de conditions de travail.

Il a ainsi été choisi au titre de l'axe 5:

- D'agir en faveur de la parentalité et de la répartition sexuée des tâches au sein des familles;
- D'encourager les cadres de la collectivité à aborder le congé paternité et d'accueil de l'enfant avec les personnels placés sous leur autorité;
- De documenter les inégalités liées à ces nouvelles formes de travail;
- D'aider à prendre conscience des liens entre organisation du travail et inégalités de genre;
- De faciliter l'application du guide de la déconnexion adopté en 2019.

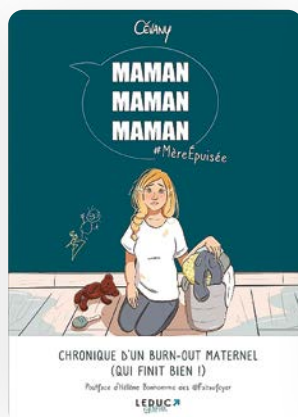
ACTIONS	AVANCE- MENT	BILAN 2021-2024
Mesure 5.1. Accompagner la parentalité.		
5.1.1. Analyse du nombre de congés paternité pris à la suite d'une déclaration de naissance.	★	Des statistiques sexuées sont disponibles dans le rapport annuel sur la prise de congés paternité. Il y a une augmentation du nombre de congés paternité et un allongement moyen de la durée lié à l'évolution de la loi. Il n'y a pas de précisions quant à la proportion des pères éligibles et au recours parmi ces derniers.
5.1.2. Généralisation de la prise de congé paternité ou d'accueil de l'enfant.		
5.1.3. Systématisation et formalisation de l'entretien pré- et post-congé maternité et congé parental.	➡	Une expérimentation a été menée au sein du pôle EVE sur l'accompagnement d'un retour de congé maternité à l'initiative d'un chef de service en lien avec la DRH.
Mesure 5.2. Adapter les temps de travail au monde post Covid.		
5.2.1. Mise en œuvre effective du droit à la déconnexion ainsi que de règles encadrant les heures de réunion.	★	Un guide a été édité en décembre 2019.
5.2.2. Évaluation de l'impact du télétravail sur la conciliation des temps de vie.	➡	Les femmes télétravaillent plus que les hommes mais elles sont moins nombreuses à faire appel au pack télétravail. Les raisons de cette disparité entre les sexes n'ont pas encore fait l'objet d'une analyse.

L'égalithèque en vadrouille

La délégation à la modernisation de l'action publique a progressivement acquis, depuis l'adoption du plan égalité professionnelle, des ouvrages (livres et romans graphiques) et des outils pédagogiques relatifs à l'égalité de genre, aux handicaps, à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations. En 2023, toutes ces ressources ainsi que la revue de presse dédiée à l'égalité de genre ont été rendues visibles sur la plateforme documentaire accessible à tout le personnel du Conseil régional.

Les points de consultation et d'emprunt de cette égalithèque, enrichie au fil des ans, ont été multipliés en 2024. Plusieurs correspondantes et correspondants égalité femmes – hommes proposent ainsi régulièrement des rencontres à leurs collègues, à l'instar de la référente de la direction des ressources humaines qui anime tous les deux mois un « café-égalithèque » autour d'un gâteau lors de la pause méridienne.

Sur le site bisontin de Viotte qui rassemble près de 400 personnes, une permanence mensuelle est proposée depuis mai 2024, de 11h30 à 13h.



CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle est au cœur des valeurs portées par la collectivité dans le management comme dans les ressources humaines. Elle demande donc d'être intégrée, de manière transversale, dans l'ensemble des formations au management et aux ressources humaines, ainsi que dans ses actions de communication. Par exemple, l'ensemble des formations au recrutement ou à l'entretien professionnel doit systématiquement rappeler le cadre de la non-discrimination et de l'égalité de traitement. Et l'égalité professionnelle suppose de s'assurer que l'ensemble des études de cas et mises en situation proposées aux stagiaires de la formation professionnelle soit exemptes de stéréotypes sexistes.

La communication interne et externe présente un double enjeu en matière d'égalité entre les femmes et les hommes :

- Elle permet de faire connaître les engagements de la Région et les dispositifs visant à promouvoir l'égalité et à lutter contre les discriminations, les violences et harcèlements sexistes et sexuels. A ce titre, elle est un outil de sensibilisation à part entière, au service d'une transformation des mentalités et des pratiques;
- Elle permet de modifier les représentations et les stéréotypes de genre au travers des choix iconographiques, du traitement des informations et de la rédaction dans l'ensemble des supports et communications qui traitent des missions et des actions de la Région.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demande de nouvelles compétences pour les personnes en charge de la communication interne et externe (écriture égalitaire, iconographie non discriminatoire, etc.). En outre, certaines actions de communication sont confiées à des prestataires externes qui ne connaissent pas toujours l'engagement de la Région, symbolisé par la signature officielle le 18 juin 2019 de la Charte du Haut Conseil à l'Egalité visant à appliquer et diffuser les principes du guide pratique « pour une communication sans stéréotype de sexe ».

Les objectifs de l'axe 6 sont :

- De diffuser de manière transversale une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au moyen des formations au management et aux ressources humaines;
- D'améliorer la qualité des formations proposées par la Région en matière d'égalité de genre;
- D'appliquer l'engagement de la Région à communiquer sans stéréotype de sexe;
- De mettre en œuvre une communication interne et externe au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- Et de créer une culture commune et des réflexes professionnels dans la communauté des communicant·es de la Région (chargé·es de communication, agences prestataires, correspondantes et correspondants communication, etc.).

ACTIONS	AVANCE- MENT	BILAN 2021-2024
Mesure 6.1. Communiquer de manière ambitieuse sur l'égalité professionnelle.		
6.1.1. Développement de la communication sur l'égalité professionnelle.		Des actions de communication interne ont eu lieu, les membres du Régat soulignent que ce sont de bons vecteurs pour diffuser la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes. La thématique de l'égalité femmes-hommes est désormais systématiquement abordée lors des journées d'accueil semestriels des personnels des lycées (depuis octobre 2023).
6.1.2. Prise en compte des enjeux d'une communication égalitaire par les prestataires de communication et les chargés de communication.		Les membres du Régat partagent des retours d'expérience sur les ateliers de communication non sexiste et notamment les éléments ayant contribué à la réussite de ce dernier (septembre 2021). Ils et elles remontent également leurs difficultés à déployer ce type de communication et les réticences des membres de leurs directions (septembre 2023). Plus largement, la question de la communication non discriminante est apparue comme un point d'amélioration dans les entretiens de cadrage menés. La formation des agent·es sur cette question est en cours de déploiement (plus de 100 personnes formées entre les mois d'octobre 2024 et de février 2025).
Mesure 6.2. Sensibiliser sur les enjeux d'égalité professionnelle en matière de ressources humaines et en tant que valeur portée par la collectivité.		
6.2.1. Formation des élu·es et personnels politiques.		Certains élu·es et personnels politiques ont été formé en 2022 par Egae. Les entretiens de cadrage ont relevé qu'un certain nombre d'élu·es avaient des difficultés à porter des « lunettes de genre » dans les sujets qu'ils et elles traitent.
6.2.2. Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les formations au management.		Il a été souligné que la formation des managers en la matière ne devait pas se limiter aux sujets de recrutement ou de gestion de conflits (juillet 2024) Les retours d'expériences au sein du Régat ont souligné que la mise en place d'ateliers de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes avaient demandé un travail de persuasion de longue date. Les retours ont toutefois été positifs (mai 2023)
6.2.3. Mise en œuvre du plan de formation des personnels.		Les agent·es en charge du recrutement ont été formé·es, non les autres.
6.2.4. Sensibilisation des personnels de la DRH.		Intervention dédiée de la directrice adjointe des ressources humaines dans les services de la DRH (sensibilisation de l'équipe de recrutement et de la direction, présentation de l'état des lieux en matière d'égalité femmes-hommes). Sujet intégré dans le projet de la direction.

Une nouvelle étape vers une communication plus égalitaire



« LE LANGAGE N'EST PAS NEUTRE. IL EST IMPRÉGNÉ DE POUVOIR ET DE PRÉJUGÉS, ET IL SERT À MAINTENIR ET À REPRODUIRE DES SYSTÈMES D'OPPRESSION. »

Judith Butler, philosophe

Depuis 2019, année où la Région s'est officiellement engagée à « communiquer sans stéréotype de sexe » en adoptant les dix recommandations du Haut Conseil à l'Egalité, les actions se sont diversifiées pour faire comprendre les enjeux d'une communication non discriminante et partager de bonnes pratiques.

En 2024, des modules de formation d'une demi-journée ont été proposés à tout le personnel du siège, en particulier aux personnes chargées de la communication ou contribuant à l'Intranet, à l'encadrement et aux correspondantes et correspondants égalité. Les objectifs pédagogiques de ce module sont :

- de repérer les biais présents dans la communication et leurs effets ;
- d'identifier les principaux stéréotypes présents dans les supports de communication publique ;

- de saisir les enjeux et les raisons d'une communication non discriminante ;
- de prendre conscience du pouvoir transformatif des mots et des images ;
- de remplacer des croyances par des savoirs, en matière de communication non discriminante ;
- d'outiller le personnel pour soutenir les stratégies d'égalité femmes-hommes ;
- et de créer une adhésion collective autour des valeurs d'inclusion et d'égalité pour optimiser l'impact des productions.

En complément des douze sessions organisées entre octobre 2024 et mai 2025, deux modules d'approfondissement et de mise en pratique ont été suivis par plus de vingt personnes en mars 2025.

« MEMBRE DU RÉSEAU DES CORRESPONDANTES ET DES CORRESPONDANTS COMMUNICATION, J'AI SUIVI UNE SENSIBILISATION À LA COMMUNICATION ÉGALITAIRE PROPOSÉE PAR LA RÉGION. CETTE FORMATION DE TROIS HEURES A BOULEVERSE MES CROYANCES. LA COMMUNICATION ÉGALITAIRE, C'EST BIEN SÛR LE LANGAGE, LES TEXTES MAIS AUSSI DES CHOIX D'IMAGES OU DE SUJETS À TRAITER. LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA COMMUNICATION NE SE LIMITE PAS À LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉCRITURE INCLUSIVE ET AU FAMEUX « POINT MÉDIAN ». NOUS SOMMES CONDITIONNÉS PAR DES STÉRÉOTYPES OU PAR L'HISTOIRE DU LANGAGE, LONGTEMPS ACCAPARÉE PAR LES HOMMES. AINSI, ON REDÉCOUVRE QU'IL Y A BIEN LONGTEMPS LES PROFESSIONS ÉTAIENT FÉMINISÉES, ET PUIS PLUS RIEN. J'EN SUIS REPARTIE MOTIVÉE, AVEC DE NOUVEAUX RÉFLEXES, DES OUTILS ET DES ASTUCES, COMME LES MOTS ÉPICÈNES. RESTE À PARTAGER ET DIFFUSER CES BONNES PRATIQUES CAR LES A PRIORI SONT ENCORE TRÈS PRÉSENTS, Y COMPRIS CHEZ LES FEMMES ». **Hélène, agente à la Région**



L'engagement des membres du réseau égalité

La dynamique de diffusion d'une culture de l'égalité repose fortement sur la mobilisation des membres du « Réseau égalité femmes – hommes » animé par la cheffe de projet positionnée à la Délégation à la modernisation de l'action publique. L'un des objectifs annuels fixés à la trentaine de membres de ce collectif est d'organiser une action de sensibilisation pour leur direction.

Elles et ils sont en effet autant de rouages, à leur niveau, de la transformation de leur environnement de travail vers plus d'inclusivité. Les retours d'expérience partagés lors des rencontres trimestrielles du réseau inspirent leurs interventions et favorisent les échanges d'idées et de supports pédagogiques.

Au 1^{er} semestre 2025, plusieurs directions ont organisé des séquences dédiées à cette thématique :

Lors du séminaire de la direction de l'aménagement du territoire, en février 2025, la correspondante égalité, après avoir partagé un diaporama à ses collègues, a animé une séquence ludique en petits groupes. Six jeux étaient proposés afin de les sensibiliser sur les sujets d'égalité et de discriminations. Une action qui a fait monter en compétences une équipe de plus de cinquante personnes amenées à porter les enjeux d'égalité de genre dans les territoires. A l'occasion par exemple de la journée du réseau régional de septembre 2025 sur le thème « Transformons nos modèles d'aménagement », avec l'animation de la « Fresque de la ville inclusive ».



Action de sensibilisation de la DAT – 6 février 2025

La direction de l'orientation et des parcours professionnels, après avoir exploré la thématique du handicap en 2024, a placé l'égalité femmes - hommes au cœur de son séminaire 2025 à Salins-les-Bains. Deux brise-glace ont permis d'initier la réflexion collective : se questionner sur des situations vues ou vécues, et surtout, se mettre « à la place de » pour comprendre les effets des discriminations. La référente a ensuite apporté des éléments chiffrés et des informations plus théoriques sur les actions régionales et les grandes tendances dans la société, afin de mieux comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle. La matinée s'est conclue avec une animation intitulée « La grande librairie de l'égalithèque », clin d'œil à l'émission bien connue. Cinq lecteurs et lectrices volontaires ont partagé leurs découvertes littéraires sur le thème de l'égalité.

Un séminaire sur l'égalité... salé à point !

03/07/25



La grande librairie de l'égalithèque
de la DOPP – 19 juin 2025

Enfin, à l'approche des vacances d'été, la correspondante de la direction du numérique éducatif a envoyé à tous ses collègues un « Cahier de vacances de l'égalité » comportant des mots croisés, un quiz, un jeu des 7 différences, des activités « Quel macho a dit ... ? » et « Parcours de combattante », etc. Elle a donné rendez-vous à la rentrée à cette équipe composée de 70 hommes et 8 femmes pour découvrir les bonnes réponses et pour partager leurs défis.



Direction du numérique éducatif

Le cahier de vacances de l'égalité



Découvrez quelques activités pour apprendre à déconstruire nos représentations, se divertir et s'engager dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les discriminations sexistes.



Une idée également mise en scène par la direction de la communication de la Région avec un cahier de jeux offert au grand public comme au personnel pour découvrir la Région autrement.



Vidéo de présentation du cahier de jeux 2025
offert par la Région

LE PREMIER PLAN 2021-2025

ENSEIGNEMENTS DE L'ÉVALUATION

NB : tous les graphiques présentés dans cette partie résultent de l'enquête évaluation du plan égalité professionnelle 2021-2025 (traitement Sauléa 2025)

Le bilan par axes présenté ci-dessus révèle les nombreuses actions mises en œuvre et les avancées réelles réalisées depuis 2021.

L'implication des services de la Région a permis de réaliser totalement ou impulser 44 actions (sur 54 prévues).

Pour aller plus loin et plus vite, la Région a choisi, à titre volontariste, de conduire une évaluation afin de connaître l'efficacité de son premier plan. Avec la volonté de s'appuyer sur des recommandations à la fois stratégiques et opérationnelles pour la conception de son deuxième plan égalité professionnelle.

27

Entretiens effectués

2

Régions faisant l'objet
d'un benchmark

852

Questionnaires
complétés soit un taux
de retour de près de
20%

3

Études de cas

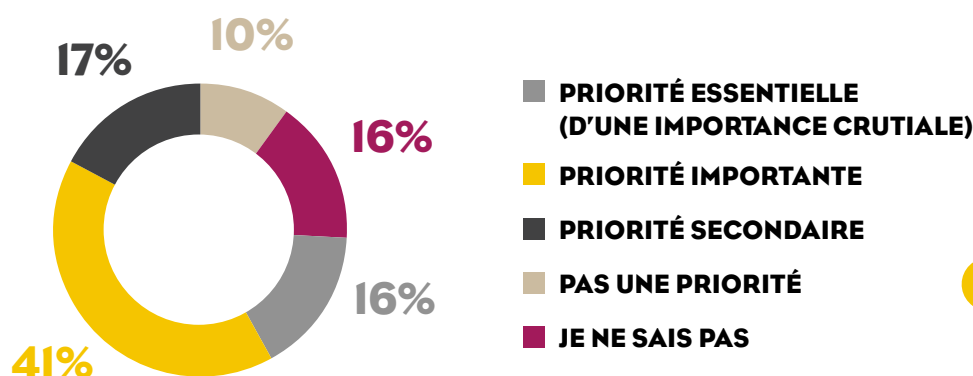
La mission, confiée au cabinet Sauléa, s'est basée sur une méthode articulant des entretiens auprès du personnel de la Région occupant une position d'encadrement ainsi que des membres de la DRH, un groupe de travail avec le réseau égalité et des entretiens avec des partenaires institutionnels (rectorats, centre de gestion).

Trois études de cas ont également été conduites sur le dispositif de signalement, sur la promotion et l'évolution professionnelle, et sur la santé des femmes au travail dans une démarche prospective. En complément, une enquête en ligne a été réalisée auprès de l'ensemble du personnel de la Région portant sur la perception du plan égalité professionnelle.

LES QUATRE PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'ÉVALUATION SONT LES SUIVANTES :

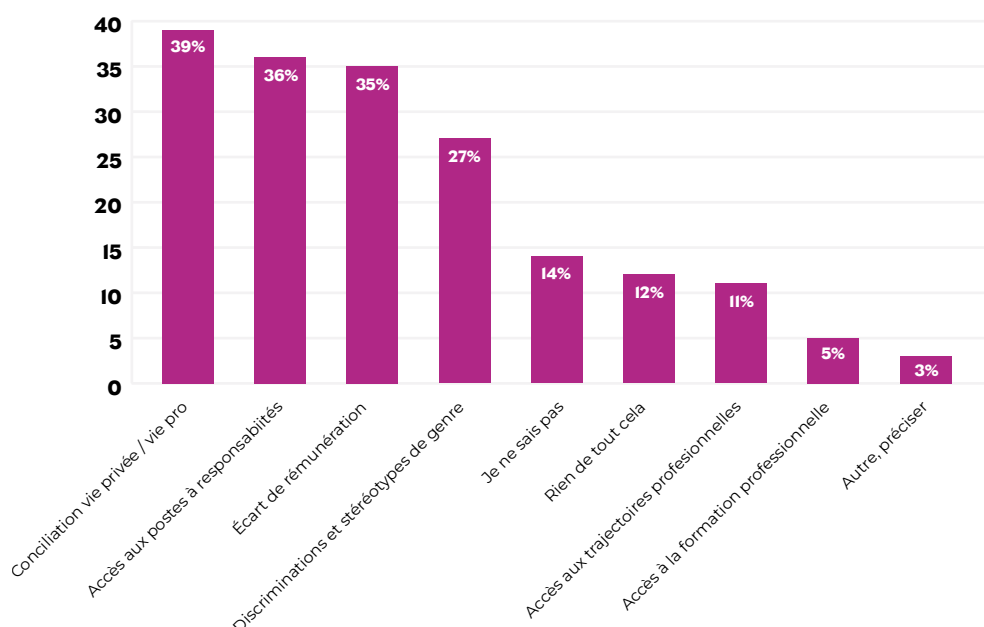
1. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, UN SUJET IMPORTANT MAIS TOUJOURS PERÇU COMME « À CÔTÉ »

Perception du niveau de priorité de l'égalité professionnelle au sein de la Région (n=946)



57% des personnes ayant répondu à l'enquête déclarent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité essentielle ou importante au sein de la Région. Pour autant, le sujet s'incarne peu dans leur quotidien et est perçu comme un « à côté » de leur activité professionnelle.

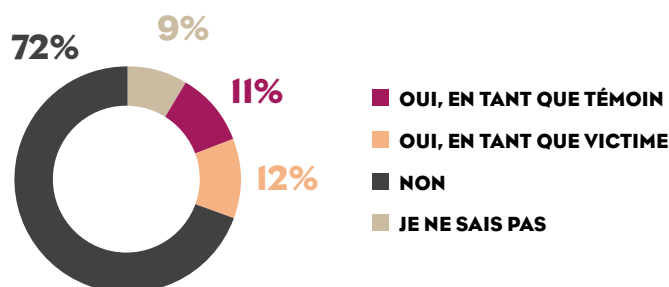
Perception des principales problématiques liées à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de la Région (n=946)



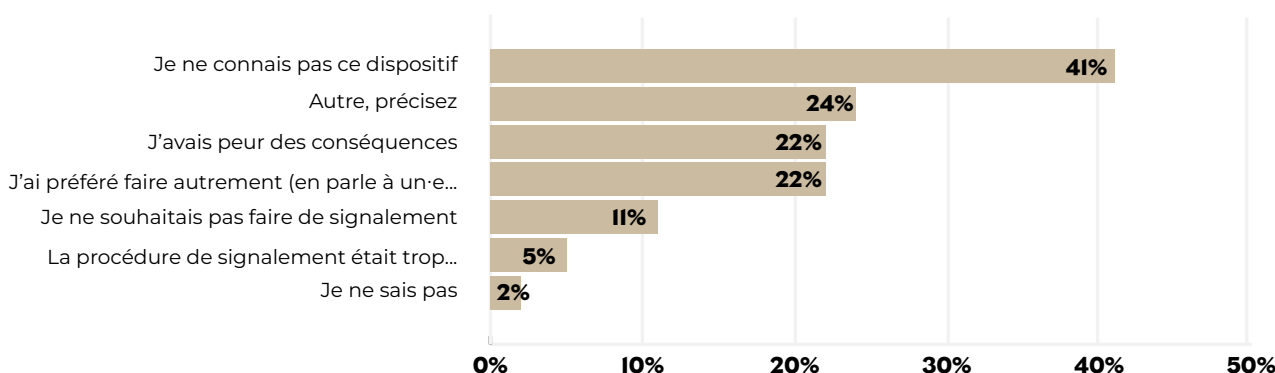
Les principales problématiques identifiées sont : la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, l'accès aux postes à responsabilité pour les femmes et les écarts de rémunération sexués. Outre ces problématiques, les questions des violences sexistes et sexuelles ainsi que le fonctionnement du dispositif de signalement, peu mobilisé, sont apparues de manière centrale. Par ailleurs, un tiers des personnels n'ont bénéficié d'aucune action mise en place dans le cadre du premier plan.

Enfin, les modalités de diffusion et de suivi du plan sont perfectibles : les indicateurs choisis étant trop nombreux et insuffisamment ciblés pour donner une vision synthétique du plan, facilement appropriable, et les instances de suivi du plan ne permettent pas d'impulser une dynamique et d'analyser les problématiques de fond.

Part des répondantes et répondants déclarant avoir été témoins ou victimes de violences, discriminations, harcèlements ou agissements sexistes au sein de la Région (n=1094)



Les raisons pour lesquelles les répondantes et répondants n'ont pas utilisé le dispositif de signalement



« LA FORMATION SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES A ÉTÉ OBLIGATOIRE POUR LES ENCADRANTS ET C'ÉTAIT TRÈS BIEN. LES ACTIONS SONT QUAND MÊME VISIBLES. QUAND ON FAIT UNE CONFÉRENCE THÉÂTRALISÉE, IL Y A QUAND MÊME TOUS LES ENCADRANTS QUI SONT LÀ. MAIS ON PEUT PASSER À CÔTÉ OU CONSIDÉRER QU'ON N'A PAS DE PROBLÈME. CE N'EST PAS CONTRAIGNANT. »

Agent de la Région

2. UNE PROXIMITÉ AVEC LES MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ QUI NÉCESSITE TOUTEFOIS UN INVESTISSEMENT SUPPLÉMENTAIRE

Les pratiques mises en place au sein de la Région sont peu éloignées des attentes du Label Egalité de l'AFNOR. Cependant des efforts en matière de formalisation des actions déjà existantes et de communication semblent devoir être fournis pour atteindre ses objectifs. De plus, l'obtention et le suivi d'un label est un processus coûteux (ETP, budget, etc.).



**European
Charter for
Equality**

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

Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE)

La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes est un outil moins contraignant, permettant d'affirmer l'engagement de l'assemblée régionale et de travailler sur les politiques publiques. Sa signature par la Région constituerait un signal d'engagement adapté au contexte.

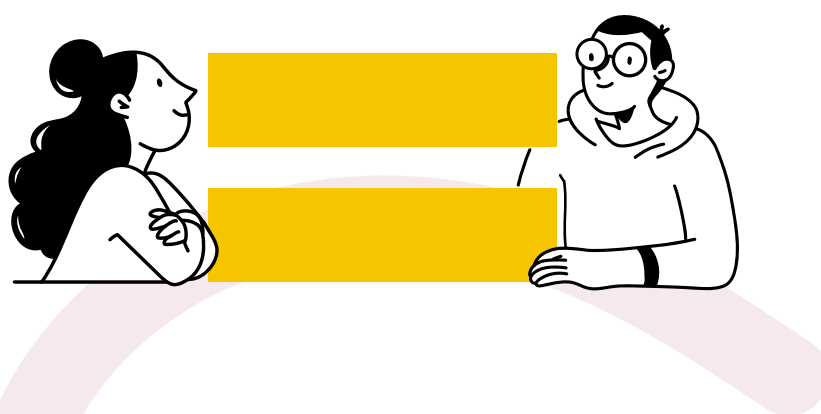
3. UNE DYNAMIQUE DE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS QUI RENCONTRE ENCORE DES FREINS OPÉRATIONNELS

Les inégalités en matière d'écart de rémunération et de représentation des femmes dans les postes d'encadrement sont relativement stables. En revanche, les avancements de grade pour les femmes ont progressé depuis le déploiement du plan. L'impact principal du plan touche l'évolution des mentalités et du regard porté sur la mixité, le genre et l'égalité des chances qui évolue par « petites touches ». Si un quart des personnes ayant répondu à l'enquête estiment que les conditions de travail se sont améliorées depuis le déploiement du plan, et un tiers que la DRH et l'encadrement intègrent davantage les enjeux d'égalité, les effets du plan sont davantage attendus dans la durée. Parmi ce panel, 35% estiment cependant mieux intégrer cet enjeu dans leurs pratiques professionnelles.

« JE DIRAIS QUE OUI ON A EU UNE ÉVOLUTION. CELA FAIT PLUSIEURS ANNÉES QU'ON N'A PLUS D'ALERTE DE CE CÔTÉ-LÀ. LE PLAN SEMBLE AVOIR EU DES EFFETS ASSEZ IMPORTANTS. ÇA GOMME LA PETITE BLAGUE FAITE AU DÉTOUR D'UN COULOIR. MAIS C'EST UNE PRISE DE CONSCIENCE DE TOUT LE MONDE : SE RENDRE COMPTE QU'ELLE N'EST PAS SI ANODINE QUE CELA. »

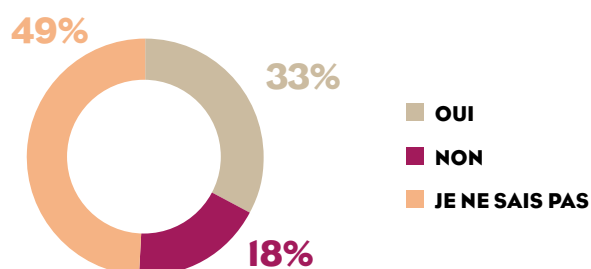
Agent occupant des fonctions managériale au sein de la Région

Le manque de lisibilité, l'absence de budget dédié, ainsi que certaines résistances internes sont identifiées comme des freins au déploiement du plan. Un portage politique plus fort ainsi qu'une animation plus importante du plan sont perçus comme des leviers.



4. DES AVANCÉES EN MATIÈRE DE MISE EN COHÉRENCE DES POLITIQUES RÉGIONALES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À RENFORCER

Depuis la mise en oeuvre du plan, estimez-vous que les RH, l'encadrement et les personnes en charge du recrutement intègrent davantage les enjeux d'égalité dans leurs pratiques professionnelles ? (n=974)



Si aucun hiatus majeur n'existe entre la politique des ressources humaines et le plan égalité professionnelle, la lecture très réglementaire de la collectivité entraîne des difficultés à mettre en place des mesures ciblées de réduction active des inégalités constatées. De plus, peu de leviers d'actions sont identifiés en l'absence de budget dédié.

Par ailleurs, les actions du ministère de l'Education et du ministère de l'Agriculture dans les lycées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne sont pas articulées avec celles de la Région ce qui, dans une situation de partage des responsabilités pour les personnels des lycées, peut entraîner des ruptures d'égalité de traitement. Enfin, les enjeux d'égalité sont progressivement intégrés dans les directions métiers, pour certaines pionnières en la matière dans la Région. Ces enjeux irriguent également certains documents stratégiques de la Région (ex. contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles).

Sur la question des facteurs qui ont facilité la mise en œuvre des actions d'égalité professionnelle et des freins qui ont limité l'impact des actions, la synthèse fait apparaître :

LES LEVIERS POSITIFS :	LES FREINS :
→ Le portage politique ; → L'implication forte du directeur général des services ; → L'animation, le portage par la délégation à la modernisation de l'action publique ; → Les ambitions du plan ; → L'appétence au sein de la Région.	→ L'absence de moyens financiers dédiés ; → Un plan très englobant mais pas assez concret ; → Un défaut d'incarnation dans le top management ; → Un pilotage opérationnel perfectible ; → Un manque de lisibilité du plan ; → Des résistances culturelles, la persistance des stéréotypes ; → Des injonctions contradictoires, un manque d'alignement et une faible priorisation ; → Et une charge de travail trop lourde au sein de la DRH.

Autant de pistes de réflexion qui ont été analysées pour concevoir le nouveau plan égalité professionnelle présenté dans la partie suivante.



LAËTITIA MARTINEZ

**PRÉSENTÉ AUX ORGANISATIONS SYNDICALES
PAR LAËTITIA MARTINEZ, VICE-PRÉSIDENTE « ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET INNOVATION, ÉGALITÉ RÉELLE ET LAÏCITÉ »**

Le nouveau plan égalité professionnelle 2026 - 2028 de la Région Bourgogne-Franche-Comté, présenté aux organisations syndicales par Laëtizia Martinez, vice-présidente « enseignement supérieur, recherche, égalité réelle et laïcité », **a reçu un avis positif en comité social territorial du 25 septembre 2025.**

LE NOUVEAU PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2026 - 2028

LES GRANDS PRINCIPES

Le nouveau plan égalité professionnelle 2026-2028, élaboré conjointement par la délégation à la modernisation de l'action publique – pilote du projet - et la direction des ressources humaines accompagnées par des expertes du pilotage, prend en compte les préconisations formulées à l'issue des travaux d'évaluation.

→ Ce nouveau plan triennal est **plus resserré**. Il s'articule autour de 5 axes et 32 actions (contre 6 axes et 55 actions précédemment).

Le premier axe fusionne les axes 1 et 6 précédents et pose les conditions de la réussite :

	Axe 1 : S'engager collectivement pour créer un environnement de travail inclusif et favorable à l'égalité professionnelle	→ Piloter, suivre et faire vivre le plan égalité professionnelle... → ... avec des instances et des indicateurs adaptés → Sensibiliser et embarquer toutes les parties prenantes
---	--	--

Les quatre axes suivants sont imposés par la loi. L'enjeu de la santé des femmes a été ajouté à l'axe 5. Ils visent à :

	Axe 2 : Lutter efficacement contre les discriminations, le harcèlement, les violences et les agissements sexistes	→ Amplifier le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement et d'agissements sexistes → Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail
	Axe 3 : Agir pour un égal accès à l'emploi et une progression équilibrée des femmes et des hommes	→ Stabiliser un socle d'indicateurs nécessaires pour comparer la situation F/H et son évolution dans le temps → Renforcer la prise en compte de l'égalité professionnelle dans le recrutement → Favoriser l'accès aux postes d'encadrement
	Axe 4 : Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	→ Stabiliser un socle d'indicateurs minimal pour comparer la situation femmes-hommes et son évolution dans le temps → Etudier les écarts de rémunération pour repérer les écarts résiduels
	Axe 5 : Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la santé des femmes	→ Accompagner la parentalité → Analyser l'organisation du travail → Garantir la santé des femmes

Ce nouveau plan est également :

- **plus opérationnel**, avec des formulations plus précises ;
- **plus transversal**, avec des instances de gouvernance réorganisées ;
- et **piloté plus efficacement**, avec des indicateurs de réalisation, de résultat et d'effet qui seront affinés dans les premiers mois de mise en œuvre en lien avec la direction de l'évaluation et de la performance.

LES 32 ACTIONS

Chacune des actions du plan 2026-2028 est détaillée ci-dessous, en précisant son niveau de priorité.

AXE I



S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ACTIONS	PRIORITÉ	PRÉCISIONS
Mesure 1.1. Piloter, suivre et faire vivre le plan égalité professionnelle		
1. Pérennisation d'un CoTech renouvelé (ODJ ciblés, planning prévu en début d'année...)	1	L'objectif est de se donner les moyens d'approfondir les sujets clefs, pour recentrer les efforts et in fine améliorer le pilotage technique DéMo / DRH du plan.
2. Renforcement et clarification des moyens d'animation au sein de la DRH	1	L'objectif est celui d'une plus grande appropriation et adhésion du plan de la part des services de la DRH, afin que cette direction renforce son rôle dans l'animation du plan.
3. Portage du plan au niveau de la DG et déclinaison de cette implication à tous les maillons de la chaîne managériale	2	Le projet de l'administration et de chaque direction devra à terme intégrer des objectifs liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, afin que chaque manager prenne conscience de son rôle de « relai » sur ce champ et contribue effectivement, à son échelle, à la mise en œuvre du plan.
4. Mise en place d'un groupe de pilotage du plan émanant de l'exécutif	1	L'objectif est de renforcer le portage politique du plan, afin de faciliter l'appropriation au sein de la collectivité.
5. Définition des indicateurs de suivi du plan – avec un accompagnement spécifique si besoin	2	Un accompagnement expert (possiblement en lien avec la direction de l'évaluation) et une co-élaboration avec la DRH au format CoTech permettra de s'assurer de la pertinence de ces indicateurs et de la faisabilité de leur collecte et – plus largement – d'améliorer le suivi du plan et des résultats de celui-ci.
Mesure 1.2 - Sensibiliser et embarquer toutes les parties prenantes		
6. Mobilisation des organisations syndicales dans le cadre du déploiement du plan égalité professionnelle	2	Contribuer à la définition et au déploiement des actions du plan égalité professionnelle et participer aux actions de sensibilisation.
7. Formation de sensibilisation à destination des conseillères et conseillers régionaux et des membres du cabinet	1	Il s'agit de renforcer la sensibilisation des conseillères et conseillers régionaux et membres du cabinet au plan pour « aligner » les positionnements et les pratiques en matière d'égalité F/H – selon un rythme et sur des thématiques à définir en amont.

8. Formation de sensibilisation à destination de l'encadrement ainsi que des personnels des services et des EPLE les plus concernés et/ou volontaires	1	Ces formations, sensibilisation et actions de communication doivent aider à la prise de conscience des enjeux de genre et faire évoluer, dans la durée, les pratiques (à préciser au regard des contenus pédagogiques et des compétences à développer identifiés au siège et dans les lycées).
9. Plan de communication pour sensibiliser tout le personnel à travers tous les supports disponibles	1	
10. Capitalisation et essaimage des actions «directions métiers» dans le cadre du Régal (témoignage par des pairs, le réseau interne dédié etc.)	2	Dans le cadre du Régal ou d'autres temps d'animation à l'échelle de la DéMo (RETEX en séminaire de l'encadrement, etc.), ces actions visent à valoriser les actions menées dans les directions métiers.

AXE 2



LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

ACTIONS	PRIORITÉ	PRÉCISIONS
Mesure 2.1. Amplifier le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement et d'agissements sexistes		
11. Campagne de communication portant notamment sur le dispositif de signalement, avec une déclinaison spécifique pour les personnels des lycées	1	Il s'agit de mettre en place des actions de communication visant une meilleure connaissance et appropriation du dispositif de signalement manière récurrente (annuelle, pluri-annuelle).
12. Coordination avec les autorités académiques (notamment concernant le dispositif de signalement)	2	Dans un objectif d'amélioration de la lisibilité des dispositifs Région auprès des personnels des lycées, cette action a pour objet de mettre en place un travail de coordination entre la Région et les autorités académiques – pouvant déboucher éventuellement sur des actions communes.
13. Bilan du dispositif de signalement (notamment les modalités de saisine de celui-ci)	2	Il s'agit d'un bilan annuel ou pluri-annuel du dispositif de signalement permettant de mieux qualifier le nombre de saisines par an et les suites données à celles-ci, recueillir l'avis des plaignantes et plaignants, suivre et analyser son fonctionnement.
14. Co-construction d'indicateurs spécifiques au suivi de la cellule de signalement	2	Pour améliorer le suivi du dispositif et des effets de celui-ci.

Mesure 2.2. Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail

15. Améliorer la formation de tous les nouveaux personnels sur l'égalité femmes-hommes et le dispositif de signalement (possibilité d'intégrer ce temps lors de temps annuels préexistants)	2	L'action peut prendre plusieurs formes : → L'intégration d'un court module portant sur l'égalité femmes-hommes et le dispositif de signalement au sein du parcours d'intégration des nouveaux personnels → Le maintien du module « Prévenir et gérer les situations difficiles » dans le parcours d'intégration des nouveaux et nouvelles encadrantes → L'inscription du module à destination de l'encadrement « Prévenir et gérer les situations difficiles » au sein du catalogue interne → L'intégration dans les parcours de l'école de management à compter de la 2^{ème} promotion, de modules portant sur l'égalité femmes-hommes et le dispositif de signalement
---	---	--

AXE 3



AGIR POUR UN ÉGAL ACCÈS À L'EMPLOI ET UNE PROGRESSION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

ACTIONS	PRIORITÉ	PRÉCISIONS
Mesure 3.1. Stabiliser un socle d'indicateurs nécessaires pour comparer la situation femmes-hommes et son évolution dans le temps		
16. Définition et validation par le CoTech de la liste d'indicateurs à produire pour suivre le plan annuellement	1	Une co-construction collective permettra d'améliorer le suivi et le partage des indicateurs ainsi que le suivi du plan et des résultats de celui-ci.
Mesure 3.2. Renforcer la prise en compte de l'égalité professionnelle dans le recrutement		
17. Renforcement de la mixité dans les recrutements des jurys	2	Cette action poursuit l'objectif de disposer de jurys davantage mixtes.
18. Formation à la non-discrimination des jurys de recrutement	2	Cette action poursuit l'objectif de disposer de jurys formés à la non-discrimination.
19. Renforcement de l'intégration du prisme de genre dans les process de recrutements et l'accompagnement des carrières	1	Il s'agit de produire un guide pour outiller les process de recrutement prévenant tout risque de rupture d'égalité au motif du genre (limitation du poids des stéréotypes , etc.) : analyse des candidatures, guide d'entretiens, guide des « bonnes pratiques »...
20. Réalisation d'un suivi sexué sur quelques procédures de recrutement – suivi du nombre de femmes et d'hommes à chaque étape	2	Il s'agit d'assurer un suivi sexué d'un nombre déterminé de procédures de recrutement, depuis leur lancement jusqu'à l'embauche effective. C'est action vise également à mesurer le temps et la charge de travail requis pour réaliser ce type de suivi.

Mesure 3.3. Favoriser l'accès aux postes d'encadrement		
21. Partage d'expériences d'encadrement à destination des femmes, notamment dans les lycées (témoignages, groupes ou cercles d'échange, etc.)	2	Il s'agit de proposer des espaces d'échanges à destination des femmes pour faire évoluer les représentations de l'accessibilité des postes d'encadrement pour les agentes. Cette action peut prendre la forme de témoignages ou cercles d'échanges, etc.
22. Actions positives pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité	1	Il peut s'agir d'actions de mentorat / réseau(x) de femmes, formation leadership, coaching spécial femmes, échanges sur les femmes à haut potentiel dans les dialogues de gestion, etc.
23. ... dont l'Ecole du Management s'agissant des postes d'encadrement dans les lycées	2 À partir de la 2 ^{ème} année (1 ^{ère} sélection réalisée)	Il s'agit d'assurer un égal accès aux femmes et aux hommes à ce dispositif, afin de rééquilibrer la part des femmes encadrantes dans les lycées (% femmes dans le dispositif ≥ % agentes des lycées)

AXE 4



GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACTIONS	PRIORITÉ	PRÉCISIONS
Mesure 4.1. Stabiliser un socle d'indicateurs minimal pour comparer la situation entre les femmes et les hommes et son évolution dans le temps		
24. Accompagnement spécifique pour lister les indicateurs à produire et suivi annuel et le rapport annuel égalité	1	Une co-construction collective permettra d'améliorer le suivi et le partage des indicateurs ainsi que le suivi du plan et des résultats de celui-ci.
Mesure 4.2. Étudier les écarts de rémunération pour repérer les écarts résiduels		
25. Etude expérimentale sur une population à définir (ex. encadrement ou métier spécifique) pour affiner l'analyse des écarts de rémunération	1	Cette action vise une meilleure connaissance des raisons des écarts de rémunération sur un métier ciblé et, le cas échéant, identifier un plan d'action correctif.



FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET LA SANTÉ DES FEMMES

ACTIONS	PRIORITÉ	PRÉCISIONS
Mesure 5.1. Accompagner la parentalité		
26. Actions de communication et de sensibilisation pour inciter à prendre l'intégralité des congés deuxième parent à l'arrivée d'un enfant (valorisation de la coparentalité...)	2	Ces actions visent à faire connaître, inciter et sensibiliser à la possibilité de mobiliser le congé deuxième parent. Elles peuvent prendre la forme de flyers, de témoignages de pairs et autres actions de sensibilisation.
27. Bilan de l'expérimentation sur la systématisation et la formalisation de l'entretien pré- et post-congé maternité et congé parental	2	Cette action a pour objectif d'améliorer la connaissance des effets de la systématisation des entretiens pré et post congés maternité et congés parentaux.
Mesure 5.2. Faciliter l'articulation vie privée et la vie professionnelle		
28. Analyse des différences sexuées dans le recours et les conséquences du télétravail sur la répartition de la charge de travail	2	Cette action a pour objectif d'améliorer la connaissance des différences de sexe face au télétravail et, le cas échéant, identifier des adaptations possibles du télétravail selon le sexe.
29. Réflexion sur l'organisation du travail au regard de la charge de travail effective des temps partiels	1	Pour objectiver et améliorer la connaissance des conséquences du temps partiel sur la charge de travail du personnel, sur leur productivité, etc. et, le cas échéant, d'ouvrir une réflexion sur les solutions possibles.
Mesure 5.3. Garantir la santé des personnels, en particulier des femmes au travail.		
30. Renforcement de la communication de la Région sur les actions déjà menées et les aménagements déjà mis en place en matière de santé au travail, par exemple lors d'une journée « Santé des femmes »	2	Cette action a pour objectif d'améliorer la connaissance des enjeux de santé des femmes et des aménagements possibles dédiés.
31. Etude spécifique et sexuée sur la santé des femmes et des hommes dans les lycées (dont notamment les TMS ou problématiques en termes de précarité menstruelle), pour mettre en place des actions de prévention adaptées.	1	Cette action permettra d'affiner les statistiques santé sexuées, notamment de mieux comprendre les problématiques liées aux troubles musculosquelettiques (TMS) et d'identifier les pistes d'actions pour mettre en place des mesures préventives.
32. Analyse des situations de monoparentalité parmi le personnel régional et de leurs conséquences, avant expérimentation de solutions pouvant faciliter la vie des personnes concernées.	2	Suivant les conseils de CESER dans son rapport intitulé « Femmes et monoparentalité, un double constat d'inégalités », la Région souhaite s'engager dans une politique de ressources humaines en faveur des situations de monoparentalité. La première étape sera d'identifier ces contextes familiaux, afin d'appréhender leurs besoins spécifiques dans un second temps.

2. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques et l'écosystème régional

BILAN 2024 / 2025 ET PERSPECTIVES 2026

Depuis la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », le conseil régional a la responsabilité de déployer une politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques qu'il mène, et d'en rendre compte annuellement.

Cette seconde partie est consacrée au bilan de l'action régionale sur la période 2024-2025 et ouvre des perspectives pour 2026 autour de sept thématiques. Chacun de ces chapitres est accompagné d'un témoignage sur un projet phare de l'action de la Région.

1. AU PLUS PRÈS DES ASSOCIATIONS ET AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

73

→ **Patricia Sfeir** nous parle du Centre Emilie Mottet.

2. JOUONS LA CARTE JEUNES

76

→ **Véronique Lhuillier** nous parle de l'Echappée littéraire.

3. TROUVER SA VOIE

79

→ **Laëtitia Martinez** nous parle du SRESRI.

4. S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL

83

→ **Fanny Costecalde** nous parle d'égalité professionnelle.

5. MIEUX VIVRE AU QUOTIDIEN

86

→ **Anthony Aumand** nous parle d'aménagement égalitaire.

6. BOUGER, DÉCOUVRIR

89

→ **Lucas Le Texier** nous parle de matrimoine.

7. OSER ENTREPRENDRE, OSER S'INVESTIR DANS LA VIE PUBLIQUE

92

→ **Elise Moreau** nous parle d'engagement.

De nombreuses actions internes présentées en première partie favorisent simultanément cette dynamique externe. En effet, la mobilisation du réseau de correspondants et correspondantes internes, les ressources mises à disposition des services ou les formations déployées sont autant d'éléments favorables à la réussite de ce deuxième volet.

AU PLUS PRÈS DES ASSOCIATIONS ET AU PLUS PRÈS DU TERRAIN



POURQUOI AGIR ?

« Paroles étudiantes sur les violences sexistes et sexuelles » parue en 2020 a été la première enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur en France. Selon les constats de l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles, 1 jeune sur 5 en études ne connaît pas la distinction entre agression sexuelle et harcèlement sexuel.

INTRO

Réussir le maillage d'un réseau de près 200 associations à travers le territoire, valoriser les femmes, les hommes qui œuvrent au quotidien. Les années 2024 / 2025 ont marqué l'avènement du Centre Emile Mottet. Un axe fort de la politique de la Région et de l'Etat en matière d'égalité femmes - hommes. Un outil unique en son genre qui assoie l'engagement de la Région, qui place la collectivité dans un rôle assumé d'agitateur d'idées.

SOUTIEN AUX STRUCTURES ENGAGÉES

La Région possède un dispositif d'aide aux projets « Égalité femmes-hommes, citoyenneté et lutte contre les discriminations ». Il vient en soutien d'actions menées par des associations, des communes ou des établissements publics. Entre le 1^{er} mai 2024 et le 1^{er} juin 2025, 27 associations et un établissement public ont été accompagnés, pour un budget total de 70 590 euros. Parmi les 28 projets, on peut citer : des actions autour du 8 mars 2025 (expositions, théâtre), une création radiophonique sur les femmes pirates, une opération de sensibilisation auprès des jeunes sur le consentement, des actions autour du 17 mai (journée mondiale de lutte contre les LGBTphobies). Également l'escape game « L'héritage de Gisèle Halimi »,

création des associations membres du collectif du 25 novembre pour sensibiliser à la lutte contre les violences faites aux hommes et à l'égalité femmes-hommes, en partenariat avec le Pacte des Géôliers.



Escape game « L'héritage de Gisèle Halimi »



« LES DROITS DES FEMMES SONT TOUJOURS EN DANGER. SOYEZ DONC SUR LE QUI-VIVE, ATTENTIVES, COMBATIVES; NE LAISSEZ PAS PASSER UN GESTE, UN MOT, UNE SITUATION, QUI ATTENTE À VOTRE DIGNITÉ. »

Gisèle Halimi, avocate

COMMUNICATION UTILE

Décembre 2024, la Région Bourgogne-Franche-Comté annonce un partenariat avec ShowHeroes, leader mondial des solutions vidéo, et l'agence CoSpirit Media. L'idée est originale: chaque fois qu'un internaute (via CTV - la télévision connectée) visionne la campagne de publicité Saga Mobilités destinée à promouvoir Mobigo, le réseau de transport de la Région, un don est reversé à la Fondation des Femmes, pour financer des actions sur les droits des femmes et contre les violences dont elles sont victimes. Cette opération originale a permis à la Fondation des Femmes de recevoir un don.



Christine Burtin Lauthe, présidente de l'association UniesVersElles, aux côtés de la présidente de Région Marie-Guite Dufay lors de l'inauguration de l'exposition « Paroles d'Hommes »



Exposition « Paroles d'Hommes »

PAROLES D'HOMMES

En lien avec la Journée nationale contre le sexisme (chaque 25 janvier), une exposition a été présentée en janvier 2025 dans les locaux du conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté à Dijon. Visitée par le grand public et par les élèves de plusieurs établissements scolaires dijonnais, elle est ensuite partie en itinérance dans les lycées de l'Yonne, à Tonnerre, Auxerre et Avallon. « Paroles d'Hommes » a été imaginée par l'association UniesVersElles. L'idée de confier à la photographe Joëlle Dollé un travail sur les violences faites aux femmes et aux filles, sur la lutte pour l'égalité femmes-hommes, à travers le spectre uniquement masculin. Des portraits pour interpeller les autres hommes, et la société. L'inauguration a été ponctuée d'une conférence sur le sexisme suivie par une centaine de personnes, donnée par Fred Robert, membre de l'association « Zéromacho, des hommes disent non à la prostitution ».



PATRICIA SFEIR

**ÉTUDIANTE EN MASTER 2
D'ÉTUDES SUR LE GENRE À LYON 2**

«J'ai effectué mon stage de fin d'année au sein des services de la Région Bourgogne-Franche-Comté. Quatre mois, au printemps 2025, pendant lesquels j'ai pris contact avec les structures qui œuvrent autour de l'égalité entre les femmes et les hommes. Mon ambition première était de comprendre leurs besoins. Il y a 170 structures cartographiées, c'est dire si la région est riche d'initiatives. J'y ai rencontré des personnes motivées, impliquées. Mon rôle auprès d'elles: faire connaître le centre Emilie Mottet, appuyer l'animation du réseau, surtout les accompagner dans l'utilisation de la nouvelle plateforme numérique. Cet outil, c'est une chance, la possibilité de tisser des liens, de valoriser toutes les actions dans la région, dont certaines ne sont pas toujours visibles. J'aime aussi beaucoup l'idée que le grand public puisse l'utiliser pour proposer son aide. Si quelqu'un cherche un peu de bénévolat, il va forcément trouver là de quoi être utile. Pour les associations, c'est une belle vitrine. J'ai pris beaucoup de plaisir à apporter ma modeste pierre à l'édifice.»



*Inauguration de la plateforme
numérique du centre Emilie Mottet
le 19 juin 2025*

PARLEZ-NOUS... DU CENTRE ÉMILIE MOTTET

Le jeudi 19 juin s'est déroulée, à Besançon, l'inauguration de la plateforme numérique du Centre Émilie Mottet. Une journée riche en échanges et en rencontres avec au programme: une visite du patrimoine de la ville, une découverte de huit «pépites» du territoire, une table ronde sur le thème de la reproduction des rôles de genre à l'école. La Région, en partenariat avec l'Etat, est désormais dotée d'un espace dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui centralise les ressources (annuaire, agenda, guides, podcasts, vidéos, actualités, etc.), qui est également accessible au grand public avec la possibilité d'y trouver des offres d'emploi, également de se déclarer «disponible» pour du bénévolat.

www.centre-emilie-mottet.fr



FALC

- La Région a fait une exposition où les hommes parlent d'égalité avec les femmes.
- La Région et l'Etat ont recherché toutes les associations qui travaillent pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- La Région et l'Etat ont créé un site internet sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

JOUONS LA CARTE DES JEUNES



POURQUOI AGIR ?

Les stéréotypes ont la vie dure : en 2022, 57% des 18-24 ans étaient d'accord avec l'idée selon laquelle « les mères savent mieux répondre aux besoins et attentes des enfants que les pères », contre 50% en 2014. Les jeunes adultes sont aussi 23% en 2022 à être d'accord avec l'affirmation selon laquelle « un enfant qui n'a pas encore l'âge d'aller à l'école a des chances de souffrir si sa mère travaille ». Un niveau comparable aux 70 ans et plus. (Source France Stratégie).

INTRO

Le code de l'éducation rappelle que la transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, se fait dès l'école primaire. L'enjeu est de véhiculer une culture de l'égalité et du respect mutuel dès le plus jeune âge. En Bourgogne-Franche-Comté, de nombreux programmes récurrents sont mis en place, la Région les soutient.

OSER SEMER SES ENVIES

805 604 euros ont été attribués pour l'année scolaire 2024/2025 en soutien à de nombreux projets à l'échelle de la région. A Besançon, des élèves internes ont par exemple assisté à un match de handball féminin, avant de rencontrer les joueuses pour parler de cohésion, de lutte contre les préjugés. D'autres exemples d'initiatives menées à travers la région : la création dans le Doubs par des jeunes filles d'un minispectacle pour dénoncer les comportements déplacés, une pièce de théâtre sur l'égalité ou l'intervention du Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles de Côte d'Or (CIDFF 21) sur les violences faites aux femmes et l'égalité auprès d'élèves de seconde et de terminale de Côte-d'Or.

PLANS ÉGALITÉ LYCÉE

La Région alloue un budget annuel de 25 000 euros à l'association FETE pour les plans égalité qu'elle anime dans les lycées. Depuis 2014, elle propose aux établissements de Bourgogne-Franche-Comté de travailler sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nouveauté !

Qu'est-ce que c'est être un homme, un vrai ?
L'égalité est un combat qui concerne tout le monde,
mais comment impliquer les garçons ?
Comment parler d'injonction à la virilité et de masculinités
avec des jeunes hommes en construction ?

**DANS LE CADRE DES
"PLANS ÉGALITÉ LYCÉES",
FETE - FEMMES ÉGALITÉ
EMPLOI LANCE SON
PREMIER ATELIER
THÉMATIQUE SUR LES
MASCULINITÉS**

Pour plus de renseignements :
contact@fete-egalite.org
03 80 43 28 34
<http://egalitelycees-bfc.org/>

FETE
FEMMES ÉGALITÉ EMPLOI

Logo of the European Union and the French Republic.

Pour accéder à la plateforme des ressources :
egalitelycees-bfc.org/index.php



En 2024, 24 lycées ont ainsi été accompagnés, dont 8 nouveaux venus dans le dispositif. Une mallette pédagogique est d'autre part mise à disposition des lycées, qui peuvent aussi demander l'une des trois expositions créées par FETE : mixité professionnelle, prévention des discriminations et prévention des agissements sexistes et sexuels. Lors de l'année écoulée, ces expositions ont circulé dans plus de 80 structures de la région (entreprises, associations, établissements scolaires, etc.)

De manière plus générale, en 2024, grâce à ses actions, FETE a permis de sensibiliser 3500 citoyens et citoyennes, en même temps que 350 entreprises et partenaires. Trente de ces entreprises ont été concrètement accompagnées dans la mise en œuvre de leurs accords égalité femmes/hommes.

BFC REPORTER

Le dispositif BFC Reporter est ouvert à tous les lycées de la région. Il vise à sensibiliser les élèves à l'importance d'une lecture régulière et éclairée de la presse, leur permettre d'acquérir des compétences en matière d'expression écrite et de travail en commun. Chaque année, des spécialistes des médias vont à la rencontre des élèves. Dix classes ont participé cette année. Après avoir suivi une formation de six heures avec un-e journaliste et une intervention de deux heures avec un dessinateur ou une dessinatrice, les élèves ont produit un journal de 2 pages sur des thèmes imposés, dont les discriminations et l'égalité entre les femmes et les hommes. Chaque classe a ensuite participé à un hackaton spécial médias le 21 mars 2025 au lycée Marey de Beaune (21). Opération financée à hauteur de 15 000 euros par la Région.



Couverture du magazine réalisé lors du hackaton 2025



PROFESSEURE DE LETTRES, HISTOIRE,
GÉOGRAPHIE, AU LYCÉE DES MARCS D'OR À DIJON

VÉRONIQUE LHUILLIER

«Je participe à l'Échappée littéraire depuis une quinzaine d'années maintenant. En 2024/2025, avec le soutien de la documentaliste du lycée, j'ai emmené une classe de menuiserie / charpente dans le projet. Au total, une vingtaine de jeunes. L'enjeu est double: le dispositif permet de sensibiliser les élèves à la lecture, qui plus est à travers des ouvrages récents, en même temps qu'il amène un questionnement sur des enjeux de société. Cette année, on a beaucoup parlé de développement durable, de handicap, d'égalité entre les femmes et les hommes. L'intérêt, c'est non seulement d'avoir accès à des ouvrages, de travailler dessus, mais c'est aussi de recevoir les auteurs et les autrices dans notre établissement. Je pense d'ailleurs, qu'au-delà du travail sur la lecture et le livre, cette rencontre a un impact fort sur les élèves. Parce que l'échange, le débat autour des sujets choisis, il est vrai, il est marquant, il donne forcément à réfléchir. Et à ce titre, je dois remercier les artistes pour le temps qu'elles et ils nous consacrent. Au sortir de l'aventure, des certain-es élèves approfondissent leur rapport aux livres. Surtout le moment est essentiel dans l'émancipation de l'élève en tant que citoyen ou citoyenne.»



Les deux lauréates entourant Willy Bourgeois, vice-président de la Région en charge des lycées.

PARLEZ-NOUS... DE L'ÉCHAPPÉE LITTÉRAIRE

Les lycéennes et lycéens de 27 établissements ont participé tout au long de l'année scolaire à l'Échappée littéraire, un dispositif mis en place par la Région Bourgogne-Franche-Comté afin de développer leur appétence pour la lecture et aiguïser leur esprit critique. Pas moins de 1000 élèves composaient ainsi le jury, avec pour mission de choisir leurs deux ouvrages préférés parmi quatre romans et quatre BD publiés dans l'année. Mardi 3 juin 2025, les résultats de l'édition 2024-2025 ont été dévoilés au lycée Hippolyte Fontaine à Dijon. Les gagnantes sont, pour la catégorie «roman»: Arièle Butaux pour *Le Cratère*, l'histoire d'une famille touchée par le handicap d'un enfant, et pour la catégorie «BD»: Isabelle Maroger pour *Lebensborn*, un roman graphique au cœur des pouponnières nazies pour dénoncer les idéologies racistes.



- La Région va dans les lycées parler de l'égalité entre les filles et les garçons.
- Les élèves des lycées de la région écrivent un journal sur l'égalité entre les filles et les garçons.
- La Région organise un concours de lecture dans les lycées.

TROUVER SA VOIE...



POURQUOI AGIR ?

Les choix d'orientation éloignent les filles des filières scientifiques et techniques. En terminale générale: 40% de jeunes filles en mathématiques, moins de 15% en sciences de l'ingénieur. En terminale technologique, 6% de filles en industrie, mais 87% dans le sanitaire et social. (Source INSEE Bourgogne-Franche-Comté. Rentrée 2020)

Une enquête de l'INSEE sur le diplôme le plus élevé des 15-24 ans, sortis du système scolaire en 2020 en Bourgogne-Franche-Comté, relève 26,8% de jeunes filles diplômées d'études supérieures, contre 18,8% de garçons.

INTRO

La Région est chargée, aux côtés de l'Etat, de déployer le service public régional de l'orientation tout au long de la vie, en proposant un continuum de l'orientation, du collège jusqu'à la fin de la carrière professionnelle. Dans ce cadre, la Région s'est fixée pour objectif de favoriser la mixité des parcours professionnels, la diversification des orientations et de réduire les inégalités dans l'accès à l'ensemble des formations et des métiers.

EXPLORE LES MÉTIERS!

Plus de 7700 collégiennes, collégiens, lycéens et lycéennes qui prennent d'assaut le Parc des Expositions de Dijon. Les 19 et 20 mars 2025, la Région Bourgogne-Franche-Comté a piloté le Salon Explore les Métiers! Une approche immersive qui a permis de découvrir une soixantaine de métiers en déambulant dans sept parcours thématiques, en pratiquant des gestes techniques, en échangeant avec des personnes expertes et passionnées, en s'informant sur les cursus de formation. Le public a également pu encourager les 300 candidates et candidats aux épreuves régionales des 48^{èmes} WorldSkills (ex-Olympiades des Métiers). Mention spéciale à l'association FETE, présente pendant deux jours sur le salon pour animer un stand de sensibilisation aux stéréotypes de genre.

A propos des WorldSkills France, l'équipe d'organisation réfléchit à créer d'ici fin 2026 des compétitions réservées aux femmes. La Région s'engage d'ores et déjà à les soutenir. Actuellement seulement 14 à 21% des compétiteurs WorldSkills sont des



Palmarès peinture automobile: Juliette Gerard, Pacôme Caput, Loréna Hannequin

compétitrices, avec des catégories où elles ne sont pas représentées: électronique, contrôle industriel, boucherie, etc. Un bon point pour la région Bourgogne-Franche-Comté qui, sur 15 lauréates régionales en 2024, a placé des filles dans des métiers traditionnellement masculins (peinture automobile, mécatronique, construction digitale). Bravo!

FOCUS SUR LE FOND SOCIAL EUROPÉEN (FSE)

Au cœur du dispositif des fonds européens dont la Région a la gestion, le FSE + possède deux volets : le premier consacré à la formation professionnelle et aux personnes en recherche d'emploi, le second dédié à l'orientation et l'apprentissage. Le FSE + soutient ainsi au travers de ce deuxième volet des actions dont l'objectif est d'informer un large public, de faciliter l'accès de toutes et tous à l'apprentissage, d'améliorer la qualification des élèves en apprentissage. Une attention particulière est portée à la mise en œuvre d'actions proposant une démarche favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, la mixité des métiers et la lutte contre les stéréotypes de genre. C'est dans le cadre que le FSE + a cofinancé à hauteur de 60% le projet des Worldskills, porté par la Région, qui est une opération d'importance stratégique pour l'Union européenne.



ADOLESCENTES ET NUMÉRIQUE

Le dispositif « Touché, bougé... créé » repose sur un logiciel développé par l'association Nouvelles Formes, soutenue par le fonds de développement d'usages innovants du numérique de la Région. Il permet à des artistes de créer des installations interactives sans recourir à un codage souvent complexe. Il fonctionne notamment à partir du toucher. Le projet promeut un numérique éthique, inclusif, durable et éducatif. Le logiciel a notamment été utilisé dans le cadre d'un atelier « Mixité numérique » à destination de 35 adolescentes de quartiers prioritaires de Besançon. Elles ont, à l'aide du logiciel, créé un jeu vidéo interactif, diffusé dans le cadre du

Festival « d'Autres Formes » (7000 personnes en 2024). Cet atelier leur a également permis de comprendre comment on crée un jeu vidéo en passant par les différentes étapes et de découvrir des métiers du numérique.

FEMMES & HOMMES DU NUMÉRIQUE

« Ensemble décodons l'avenir », c'était le thème d'une journée qui s'est déroulée le 22 novembre 2024 à Besançon. Une journée dédiée à la déconstruction des stéréotypes de genre dans les métiers du numérique. Deux zooms ont notamment été portés au cours des échanges : l'un sur l'association « Elles bougent » qui encourage les vocations d'ingénieures et de techniciennes, l'autre sur l'engagement des salariées d'Orange à travers le programme « Capital Filles », qui propose du mentoring – une forme de marrainage – pour aider des lycéennes de quartiers défavorisés à trouver leur voie.



A propos de métiers du numérique, la Région valorisera fin 2025 les résultats de son premier appel à projets mixité et numérique, dont l'ambition était d'inciter les femmes à se lancer dans ce secteur d'activité. Avec la volonté qu'au-delà des projets retenus, d'autres initiatives se dévoilent.



CARREFOUR DES CARRIÈRES AU FÉMININ

Organisé par l'association FETE et soutenu par la Région Bourgogne-Franche-Comté, le « Carrefour des carrières au féminin » ambitionne, chaque année, de faire découvrir aux jeunes filles et leur entourage des métiers majoritairement occupés par des hommes, de les inviter à se projeter dans d'autres parcours professionnels. Le 23 janvier 2025, près de 600 collégiennes de 15 établissements de Côte d'Or ont été accueillies à Dijon. A Tournus en Saône-et-Loire, le rendez-vous a été organisé le 20 février 2025. Le salon accueille également des femmes en recherche d'emploi, ou en reconversion. Dans les deux départements, de 40 à 70 professionnelles ont animé des rencontres individuelles avec le public.

DÉCOUVERTE DES MÉTIERS

La mission locale de Besançon porte un projet de découverte immersive des métiers, à destination d'un public scolaire, mais aussi en direction de jeunes sans diplôme et / ou en recherche d'emploi. De juillet à décembre 2024, elle a mené des actions tournées vers les métiers de la gastronomie et de la restauration, vers les métiers du rail, du soin et de la sécurité. A chaque fois, la mixité et la lutte contre les stéréotypes ont été mises en avant. La mission locale a aussi imaginé en septembre 2024, une visite guidée pour faire mieux connaître « Les Bisontines célèbres ». Toutes ces actions ont été soutenues à hauteur de 5 600 euros par la Région.

PREMIÈRE RENCONTRE

C'était une première ! Le CROUS Bourgogne-Franche-Comté, avec la Région académique et la Région Bourgogne-Franche-Comté, organisait vendredi 28 mars 2025 à Dole (39) une rencontre des partenaires de la vie étudiante. Une animation qui s'inscrit dans la continuité du schéma territorial de la vie étudiante 2024-2029, et du nouveau Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI) 2025-2030. L'occasion pour Laëtitia Martinez, vice-présidente en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche, de démontrer l'impact des politiques régionales en matière de vie étudiante et leur importance dans l'écosystème régional.





LAËTITIA MARTINEZ

VICE-PRÉSIDENTE « ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE, INNOVATION, ÉGALITÉ RÉELLE ET LAÏCITÉ » DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

« La vie étudiante est une étape importante, elle est marquante dans l'autonomisation des jeunes, essentielle dans la construction des parcours professionnels, des parcours de vie aussi, nous devons donc nous engager pour offrir à nos jeunes de Bourgogne et de Franche-Comté de bonnes conditions d'études. Nous devons aussi veiller à la lutte contre toutes les formes de discrimination, contre les précarités... toutes les formes de précarité. Je pense par exemple à la précarité menstruelle. Mais pas que. Nous devons nous mobiliser chaque jour contre les violences sexistes et sexuelles. Nous sommes pour cela aux côtés des acteurs et des actrices de l'enseignement supérieur et des associations. Nous menons aussi des politiques volontaristes, notre nouveau schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SESRI) en est la preuve. Il est pleinement ancré dans les problématiques sociales contemporaines, l'égalité en est une. Le sujet est de plus en plus porté dans les gouvernances des établissements de l'enseignement supérieur, avec des vice-présidences dédiées. La prise de conscience est là, mais nous devons aller plus loin encore. »



PARLEZ-NOUS... DU SCHÉMA RÉGIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Après une vaste concertation, la Région a adopté le nouveau schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation de Bourgogne-Franche-Comté. Il concerne la période 2025-2030. Objectif : que chaque personne qui cherche, enseigne ou étudie s'épanouisse dans notre région tout en faisant progresser l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation régionales. Pour la première fois, ce schéma 2025 – 2030 inscrit l'égalité entre les filles et les garçons comme un enjeu transversal des orientations. L'élaboration d'un tel document est une obligation pour les Régions depuis la loi NOTRe de 2015. Pour rappel, la Bourgogne-Franche-Comté est forte de 14 campus.



- ➔ Les filles sont plus nombreuses que les garçons à avoir des diplômes supérieurs.
- ➔ Les garçons sont plus nombreux que les filles à choisir les métiers scientifiques.
- ➔ La Région veut aider les filles à travailler dans les métiers de l'informatique.
- ➔ La Région organise des réunions pour aider les jeunes à choisir leurs études.

S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL



POURQUOI AGIR ?

En 2023, le revenu salarial annuel d'un homme dans le secteur privé était de 27 430 euros, de 21 340 euros pour une femme, soit 22,2% de moins (source INSEE Bourgogne-Franche-Comté).

Le temps partiel caractérise une part importante de l'emploi féminin, avec une femme sur cinq de 25 à 49 ans qui y a recours. Un quart de celles qui ont deux enfants ont recours au temps partiel, 8 fois plus que les hommes. (INSEE Bourgogne-Franche-Comté - Mars 2024)

INTRO

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est définie par la commission européenne comme « l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ». L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cela un enjeu crucial. S'épanouir au travail... la Région y veille, plus encore au moment où elle présente son nouveau plan d'égalité professionnelle pour la période 2026-2028.

COMPÉTENCES ACTIVES

Un appel à projets a été publié en juillet 2025 afin d'accompagner le développement des compétences des personnes en emploi dans les entreprises de Bourgogne-Franche-Comté, en soutenant le déploiement de dispositifs et de démarches innovantes en faveur du recrutement de personnes expérimentées, du déploiement de l'intelligence artificielle, etc. Dans le cadre de ce dispositif baptisé « Compétences actives », il est décidé que l'inscription des projets dans les grandes orientations régionales (inclusion des publics en situation de handicap, renforcement de la mixité femmes-hommes) sera valorisée. Concrètement, lors de l'instruction des dossiers, un critère de notation de 10 points sur 100 sera attribué à cette thématique.

IMMERSION

La Région soutient chaque année le programme « Vis ma vie d'entrepreneuse ». L'idée vient du réseau Initiative Bourgogne-Franche-Comté qui permet à des femmes de partager les réalités, le quotidien d'une dirigeante. En 2024, 45 binômes ont été formés le temps d'une journée, d'un côté une dirigeante expérimentée, de l'autre une future entrepreneuse. Une aide de 4500 euros a été allouée par la Région.



HALTE-DISCRIMINATIONS

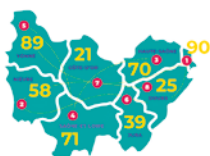
L'association Halte-Discriminations dispose d'un financement annuel de la Région, à hauteur de 20 000 euros, pour l'organisation du « Grand forum emploi diversité RH & RSE » en novembre à Besançon. Elle œuvre à la diffusion de la culture de l'égalité et de la diversité dans la formation, l'emploi et la création d'entreprise, notamment en faveur des personnes victimes de discrimination. L'égalité femmes - hommes est un axe fort de son engagement. A travers le « Tour Emploi et inclusion », elle intervient dans tous les territoires, elle y valorise des parcours professionnels de femmes en organisant des tables rondes, des témoignages. Elle accompagne des femmes en projet (formations, ateliers de remise en confiance, etc.), en même temps qu'elle relaie des offres concrètes : 7500 offres d'emploi en CDD, CDI, stages ou alternances ont été ainsi proposées en 2024. L'association a assuré 4000 rendez-vous avec des candidats, femmes et hommes. Bravo aux 100 entreprises de la région qui se sont engagées en signant la Charte de la diversité.



FILIÈRES D'AVENIR

La Région s'engage à diffuser la culture de l'égalité sur les territoires et dans les filières stratégiques. Elle soutient ainsi la filière nucléaire, représentée par Nuclear Valley, dans son programme « WIN, Women in Nuclear » lancé en 2025. Au niveau régional, ce club est porté par l'Université des métiers du nucléaire dont fait partie le pôle Nuclear Valley et notamment le cluster Vallée de l'Energie basé à Belfort (90) dont la Région finance les programmes d'actions collectifs. La filière va créer 10 000 emplois en Bourgogne-Franche-Comté. Il faut savoir que le taux de féminisation dans la filière industrielle nucléaire est aujourd'hui de seulement 24%. La Région soutient aussi la filière autour du « Pôle Véhicules du Futur » notamment lancé dans un projet « Les Filles, osez l'industrie ! » mené dans les collèges et les lycées.

4^e édition 2025
**EMPLOI
INCLUSION**
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
26 JUIN - 20 NOVEMBRE 2025



8 journées de recrutement 100% inclusives, découverte des métiers, filières et formations, partage de bonnes pratiques inclusion, égalité, diversité RH & RSE en Bourgogne Franche-Comté



FANNY COSTECALDE

**ARCHITECTE ASSOCIÉE CO-GÉRANTE
DE L'AGENCE EJO COOPÉRATIVE
À MONT-SAINT-VINCENT (71)**

« Ejo Coopérative a reçu en 2023 le premier Trophée de la parité, qui est une distinction de l'Ordre national des architectes. Nous sommes organisés en société coopérative de production (SCOP). A lui seul, ce statut porte les principes d'égalité entre les associés. Dans une SCOP, une personne égale une voix, les bénéfices sont distribués à part égale entre tous les personnels. Chez Ejo Coopérative, nous sommes cinq, trois femmes et deux hommes, et à la tête de l'agence, nous avons une gouvernance paritaire: un homme, une femme. L'égalité femmes - hommes est un principe fondamental dans notre fonctionnement. Par exemple, nous veillons à ne pas programmer de réunions internes après 17 heures pour ne pas empiéter sur la parentalité. Les congés enfants malades et les congés pour maternité ne sont en aucun cas pénalisant pour nos équipes. Nous mettons un point d'honneur à accepter toutes les demandes de formation, notamment pour que les femmes puissent monter en compétence. Notre engagement va plus loin, avec l'une de mes associées, Lucie Garzon, nous enseignons en école d'architecture, c'est une belle occasion de faire un peu plus encore de pédagogie sur la place des femmes dans la profession. »



Présentation de la profession d'architecte et du Trophée de la parité

PARLEZ-NOUS... D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Jeudi 15 mai 2025, dans le cadre du Printemps de l'égalité organisé par la Région Bourgogne-Franche-Comté, l'agence Ejo coopérative a été mise à l'honneur lors d'un échange entre élu·es et architectes, à Sanvignes-les-Mines (Saône-et-Loire). Une récompense obtenue sur la base des quatre critères que l'Ordre des architectes a retenus pour son Trophée de la parité: les actions entreprises en matière d'égalité de revenus, en matière de conciliation vie professionnelle et vie privée, en matière de développement de carrière et enfin de diversité. Laëtitia Martinez, vice-présidente du conseil régional en charge de l'enseignement supérieur, la recherche, l'égalité réelle et la laïcité, a rappelé l'importance de poursuivre la lutte contre les stéréotypes de genre dans le monde du travail. Et donné rendez-vous pour le 8^{ème} Printemps de l'égalité qui, en 2026, mettra à nouveau en valeur des pratiques inspirantes favorisant l'égalité professionnelle.



- Les femmes ont des salaires plus bas que les hommes.
- La Région lutte contre toutes les inégalités.
- La Région organise un événement qui s'appelle le Printemps de l'Égalité.

MIEUX VIVRE AU QUOTIDIEN



POURQUOI AGIR ?

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel précisé dans l'article 3 du préambule de la Constitution de 1946, qui indique que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». La réalité du quotidien est tout autre. Inégalités... Insécurité aussi. Il arrive à 27% des femmes de renoncer à sortir seules de chez elles, contre 7% des hommes seulement. (Chiffres 2022 - INSEE Références)

INTRO

Les occasions de favoriser l'égalité de genre sont multiples, inscrites dans notre quotidien scolaire, professionnel, culturel, social... La mobilisation des acteurs et actrices régionales prend de fait des formes multiples, souvent transversales. Valoriser les initiatives, lutter contre les violences, ou simplement rendre le quotidien plus égalitaire, la Région répond présente.

LE PRINTEMPS DE L'ÉGALITÉ

Depuis 2019, chaque année, durant tout un trimestre, la Région Bourgogne-Franche-Comté met en valeur des initiatives participant à la déconstruction des stéréotypes et au renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2025, c'était la 7^{ème} édition du Printemps de l'Égalité, avec toujours l'égalité professionnelle en fil rouge : diversité des orientations, mixité des métiers, accès aux postes à responsabilités, entrepreneuriat des femmes, conciliation des temps de vie, égalité salariale...

Mais l'édition 2025 a aussi permis de faire un zoom particulier sur la place des femmes dans la musique. Le Centre national de la musique (CNM) a publié un état des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale. Ce baromètre analyse les postes artistiques mais aussi techniques ou administratifs, que ce soit dans le spectacle vivant ou la musique enregistrée. Le CNM a présenté les résultats 2025 de ce baromètre le 27 mars 2025 à La Vapeur à Dijon, lors des « Assises de l'égalité et de l'inclusion dans la musique 2025 ». De multiples rendez-vous thématiques ont également été organisés : une soirée spéciale « Comment les musiques amplifiées peuvent-

elles se féminiser ? » au Creusot le 8 mars 2025, « Les rencontres professionnelles musiciennes » à Besançon du 22 au 26 avril 2025. Ou un cycle sur les femmes dans l'art au Musée des beaux-arts et d'archéologie de Besançon.



8 mars - Projection du documentaire « La cantatrice chôme » à l'Ampli, espace musiques actuelles au Creusot (71)

AU PLUS PRÈS DE LA VIE ÉTUDIANTE

La Région Bourgogne-Franche-Comté mène de nombreuses actions auprès des jeunes. Elle apporte chaque année un important soutien financier à de nombreuses structures. En 2025, 40 000 euros ont été affectés à l'Université de Bourgogne pour financer un plan d'action contre

les violences sexistes et sexuelles et 38 000 euros attribués au CROUS Bourgogne-Franche-Comté pour lutter contre les discriminations. 26 000 euros supplémentaires ont soutenu des initiatives étudiantes, notamment des formations de prévention des violences sexistes et sexuelles. Une ambition réaffirmée dans le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation SRESRI 2025-2030 :

1
2
3
4

Mesure 6 – Contribuer à lutter contre les discriminations

- Accompagner des actions de prévention et sensibilisation en faveur de la lutte contre toutes les discriminations (sociale, sexuelle, raciale, handicap) et de l'égalité femmes-hommes, notamment contre les violences sexistes et sexuelles
- Participer au déploiement de la politique régionale en matière d'égalité femmes-hommes et s'inscrire dans les démarches portées par les partenaires (rectorat, CROUS, établissements, etc.)

AU SOUTIEN DES CIDFF

Les 26 et 27 juin 2025, en assemblée plénière, un vœu de la Région Bourgogne-Franche-Comté a renouvelé le soutien plein et entier aux CIDFF (Centres d'information sur les droits des femmes et des familles) dont l'avenir est menacé, faute de ressources financières. En 2025, la Région a alloué une subvention de 80 000 euros à ce réseau : 48 000 euros pour la fédération régionale et 4000 euros à chacun des huit CIDFF départementaux. Il suffit de feuilleter le bilan régional 2024 de l'entité pour mesurer son rôle. Les 51 salariées ont effectué 114 permanences physiques à travers les 8 départements, 12 777 entretiens individuels ont été menés (juridiques, emploi, violences). 8 500 élèves de collèges et lycées ont été sensibilisés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Enfin 1 129 personnes ont été informées (jusque dans les festivals Chalon dans la rue (71), Bouche à Oreille à Orgelet (39) et Chahut dans le ciel à Lons-le-Saunier (39)) grâce au van itinérant Nina et Simone. Vous avez dit indispensables ?



RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-
COMTÉ

FR-CIDFF
Fédération et Réseau des Centres
d'Information sur les Droits des Femmes
et des Familles
14 rue du 14 juillet, 21000 DIJON

NINA
& Info-écoute-conseil
SIMONE S
VAN ITINÉRANT
en Bourgogne-Franche-Comté

Accueil Inconditionnel, gratuit et anonyme.

Accès aux droits • Egalité filles-garçons
Vie affective et amoureuse • Genre
Violences • Santé

Lundi 12 mai
Présence et accueil
sur le marché

QR code

@Ninaetsimonesbfc
de PIERRE-DE-BRESSE

Contact : Marion MEYNET - mmeynet.fr.cidff.bfc@gmail.com - 06.23.90.98.31

FONDS EUROPÉENS

La Région a inscrit trois principes horizontaux (dont l'égalité entre les femmes et les hommes) dans l'instruction des programmes européens FEDER (fonds de la politique de cohésion économique, sociale et territoriale), FSE + (tourné vers l'emploi et la protection sociale) et INTERREG (programme européen visant à promouvoir la coopération entre les régions européennes et le développement de solutions communes) 2021/2027. L'impact de ces principes horizontaux sur les programmes sera évalué en 2026 afin d'assurer une meilleure prise en compte dans les prochaines programmations.



Mise en avant de femmes dans des métiers peu féminisés (défense, agriculture)
Actions soutenues par des fonds européens



ANTHONY AUMAND

**CHEF DU SERVICE CENTRALITÉS
ET QUARTIERS À LA DIRECTION DE
L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE (DAT) DE
LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ**

« Un guide pour un aménagement égalitaire entre les femmes et les hommes a été produit par un groupe de travail interne, dans le cadre du projet de direction de la DAT. Il est né d'un constat partagé : les opérations d'aménagement des espaces publics sont encore peu pensées pour prendre en compte les besoins de certains publics, notamment des femmes, avec pour conséquences une inadaptation de certains équipements aux usages des femmes, un sentiment d'insécurité et une faible représentation symbolique des femmes dans l'espace public. Nous avons voulu réaliser un guide pédagogique, efficace et ludique, qui donne des clés à celles et ceux qui conçoivent des projets d'aménagement. L'ambition n'était pas de produire une méthodologie complète, mais plutôt de montrer l'importance de penser une ville plus inclusive, et donc plus apaisée. Notre objectif de départ était double : permettre aux collègues de la direction de monter en compétences, puis de sensibiliser, outiller et accompagner les porteurs et porteuses de projets sur les territoires. »



PARLEZ-NOUS... D'AMÉNAGEMENT ÉGALITAIRE

Le « Guide pour un aménagement égalitaire femmes – hommes » est une plaquette de 8 pages qui débute par un quiz pour interpeller sur la place réelle des femmes dans l'espace public. Le propos se poursuit en évoquant les bénéfices de l'aménagement égalitaire, en donnant des outils pour mieux aménager : bilans, cahier des charges, budget sensible au genre, communication, etc. Il se termine par des recommandations pratiques et des points de vigilance. Ce guide est diffusé auprès des territoires que la Région accompagne dans le cadre de ses politiques de cohésion territoriale (villes, parcs naturels régionaux, etc.). Il peut également servir de support pour des animations de réseaux techniques ou de journées régionales.



- ➔ La Région parle des violences sexistes et sexuelles dans les universités.
- ➔ La Région veut que les femmes se sentent plus en sécurité dans la ville.
- ➔ La Région a créé un guide qui favorise l'égalité dans les lieux publics.

BOUCER, DÉCOUVRIR



POURQUOI AGIR ?

En 2025, à l'échelle de la France, seulement 3 femmes président l'une des 39 fédérations sportives olympiques et paralympiques. (Haut Conseil à l'Égalité – Avril 2025).

En Bourgogne-Franche-Comté, 426 000 licences sportives ont été délivrées en 2022. Seulement 34% étaient détenues par des femmes. (Source INSEE - Avril 2024).

Sur 2 028 représentations d'opéra en France, 22 % ont été mises en scène par des femmes au cours de la saison 2024-2025. (Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2025)

INTRO

Les Jeux olympiques et paralympiques de Paris ont été les premiers 100% paritaires de l'histoire. Il faut aujourd'hui surfer sur cet héritage. Comme il faut continuer de favoriser une diffusion de la culture égalitaire. Dans le dernier rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes, le Ministère de la culture a scruté les programmations artistiques et celle des médias. Son constat : les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes. Alors action...

STRUCTURES SPORTIVES

En 2024, portée par les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris, la Région a mis en place une aide aux projets « Structures sportives » dans le but de soutenir les projets associatifs locaux qui visent notamment à amener les publics éloignés ou empêchés vers une pratique sportive régulière et encadrée en club, mais aussi à faire évoluer le modèle de gouvernance interne de l'association autour notamment de la transition écologique, de l'égalité de genre et du handicap. Une enveloppe annuelle de 36 500 euros a été débloquée. A titre d'exemple, le Nevers Triathlon (photo) a reçu une subvention de 1500 euros pour le développement de la pratique sportive féminine dans une démarche écoresponsable.



DIRIGEANTES

Les contrats d'objectifs sportifs conclus avec les comités et ligues sportives régionales et le CROS Bourgogne-Franche-Comté prévoient un axe de financement obligatoire qui vise à promouvoir la place des femmes dans le sport, leur accès aux fonctions dirigeantes et la mixité de la pratique. A partir de 2028, chaque comité régional et ligue

devra respecter une parité femmes-hommes dans ses instances dirigeantes. En 2025, 44 comités et ligues régionales sont spécifiquement soutenus par la Région autour de cet axe, pour financer des actions (mois dédié à l'escrime au féminin dans chaque club de la région, projet de création d'un club 30 femmes dirigeantes en Bourgogne-Franche-Comté au football, formation pour les nouvelles dirigeantes en haltérophilie, etc.) . L'enveloppe consacrée à cet axe représente plus de 150 000 euros annuels (10% de l'enveloppe du dispositif). De nouvelles conventions seront signées en 2026.



Plus d'une centaine de personnes a participé, samedi 8 mars 2025 à Besançon, à un colloque sur le thème de la féminisation du sport et l'accès aux fonctions de dirigeantes au sein de la ligue de Bourgogne-Franche-Comté de handball. Une journée conclue par le match international féminin France-Allemagne.

FEMMES D'EXCEPTION

En France, moins de 10% des rues portent le nom d'une femme. Une anomalie que la Région a souhaité corriger lors de la construction de son nouveau bâtiment administratif de Besançon-Viotte. Elle a ainsi décidé de baptiser ses 18 salles de réunion du nom de 18 femmes célèbres de Bourgogne-Franche-Comté. Jeanne Barret côtoie ainsi Lucie Aubrac, Florence Baverel, Edwige Feuillère, Colette ou encore Paulette Goddard. L'une d'elles était présente le jour de l'inauguration du bâtiment, jeudi 30 janvier 2025: l'astronome de l'institut UTINAM, Céline Reylé, spécialiste de la voie lactée, a découvert son portrait sur le mur de la salle qui porte désormais son nom.



Céline Reylé, aux côtés de la présidente de Région Marie-Guite Dufay, a découvert avec émotion son portrait sur le mur d'une des salles de réunion de la Région.

L'opération « Femmes de Viotte » a aussi été déclinée dans un jeu de carte à jouer (sur le principe du jeu de 7 familles), des cartes postales distribuées sur les festivals organisés en 2024 à travers la Région. Une exposition matrimoine a également été présentée lors des Journées Européennes du Patrimoine (JEP) 2024 et 2025.

LA LYCÉENNE

Le saviez-vous ? Environ 5,9 millions de licences ont été délivrées à des femmes tous âges confondus en 2022 en France, soit seulement 38 % des licences. (Les Chiffres Clés du Sport 2023. INJEP) Alors, pour encourager les filles à pratiquer, l'UNSS (Union nationale du sport scolaire) de Besançon a imaginé « La Lycéenne ». 450 jeunes (des élèves de 3ème, de 4ème et de lycées) se sont retrouvés au Stade de la Malcombe pour une expérience sportive et citoyenne. Autour d'une course, des stands réunis dans une « rue de l'égalité », des ateliers d'initiation, ... pour encourager la pratique sportive féminine, lutter contre les stéréotypes et montrer que le sport est un espace d'émancipation et de partage. La Région a alloué une subvention de 2 000 euros à l'UNSS. Et rendez-vous en 2026.



AU PLUS PRÈS DES ACTIONS

En 2025, la Région Bourgogne-Franche-Comté a doublé les subventions accordées aux manifestations sportives spécifiquement consacrées à la pratique des femmes: 33 000 euros en 2025, contre 16 200 euros en 2024.

Le 2 février 2025, le Basket Club de Chenôve a par exemple organisé une journée exceptionnelle dédiée à la promotion du sport féminin, en plein cœur du quartier prioritaire du Mail à Chenôve. Ce club, implanté depuis plus de 50 ans dans le quartier, a été mis à l'honneur lors du lancement de la plateforme numérique du Centre Emilie Mottet, le 19 juin 2025 à Besançon (25)





LUCAS LE TEXIER

ATTACHÉ DE PRODUCTION À POINTBREAK

« Point Break, c'est une structure dijonnaise (et un magazine) dont la vocation première est de transmettre simplement les musiques liées à l'improvisation comme le jazz, le free jazz ou les musiques expérimentales. Et parce qu'on aime plutôt aller à contre-courant, on a imaginé une journée du matrimoine comme un « pied de nez » aux journées du patrimoine. Il y a une dizaine d'années, seulement 2% des instrumentistes visibles sur la scène jazz française étaient des femmes. Aujourd'hui encore, leur accès à la scène reste compliqué, il y a moins de techniciennes également sur les plateaux. La contrebassiste Sarah Murcia, marraine de PointBreak depuis la création de notre revue papier en 2021, a été la première à se produire pour le matrimoine en septembre 2022. Depuis, nous avons laissé l'idée prendre un peu d'ampleur, avec désormais plusieurs journées de concerts. Nous avons aussi créé une rubrique dédiée aux musiciennes dans le format papier de Pointbreak. Chaque musicienne a carte blanche pour écrire sur ses influences, sa pratique, son histoire. Et cette rubrique intégrera la brochure de programmation de l'édition 2025. L'information rejoint ainsi l'éditorialisation, et la parole féminine s'en trouve valorisée, puisque cet objet public devient majoritairement conçu et nourri de la parole des musiciennes invitées. »



PARLEZ-NOUS... DE MATRIMOINE

Soutenir la création musicale féminine, c'est une des ambitions de l'association PointBreak. Initialement imaginées comme le concert de début de saison, programmé en partenariat avec les musées de Dijon, les Journées du matrimoine ont évolué en 2024. PointBreak a proposé à Ici l'Onde – Centre National de Création Musicale de Dijon de le rejoindre pour quatre jours de programmation féminine. Les musiciennes sont issues de la scène nationale et européenne du jazz, des musiques improvisées et expérimentales. De nombreux acteurs culturels dijonnais ont rejoint le projet pour accueillir une rencontre ou un concert. L'édition 2025 organisée du 18 au 21 septembre a reçu le soutien financier de la Région Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de l'aide aux projets « égalité femmes-hommes, citoyenneté et lutte contre les discriminations ».



FALC

- ➔ Les filles font moins de sport que les garçons.
- ➔ La Région veut donner envie aux femmes de faire du sport,
- ➔ La Région veut que plus de femmes dirigent des clubs de sport
- ➔ La Région fait connaître des femmes célèbres de Bourgogne-Franche-Comté.
- ➔ Une association organise des concerts avec seulement des femmes musiciennes.

OSER ENTREPRENDRE, OSER S'INVESTIR DANS LA VIE PUBLIQUE



POURQUOI AGIR ?

32 %, c'est le taux de création / reprise d'entreprise par des femmes en 2021.
81% de ces entreprises toujours en activité après 3 ans d'existence.
49 % des entrepreneuses considèrent la création d'entreprise comme un levier d'indépendance. Source : initiativeaufeminin-bfc.fr

INTRO

En 2023, en France, seulement 20,7% des maires étaient des femmes. En 2019, en Bourgogne-Franche-Comté, l'INSEE soulignait que seulement un chef d'entreprise sur trois était une cheffe d'entreprise, l'une des proportions les plus basses de France. Depuis de nombreuses années, la Région s'engage à mener des politiques volontaristes pour atteindre la parité. La réussite de leur mise en œuvre dépendra de la capacité des femmes à OSER ; oser entreprendre, oser s'investir dans la vie publique...

INITIATIVE AU FÉMININ 2024

Cinq entrepreneuses ont été distinguées lors de la 19^{ème} édition du concours « Initiative au féminin » en Bourgogne-Franche-Comté. Depuis 19 ans, Initiative Doubs Territoire de Belfort, membre du premier réseau associatif dédié à l'accompagnement et au financement de la création et de la reprise d'entreprises, organise ce concours visant à valoriser l'entrepreneuriat des femmes. Le 2 décembre 2024, la cérémonie de remise des prix s'est tenue à Auxonne (21). Letizia Iacovelli, gérante de l'entreprise « Letizhelices » basée à Amance (70) et lauréate de l'édition 2023, a eu l'honneur de présider le jury régional. Parmi la soixantaine de candidatures reçues, cinq lauréates ont été désignées pour 2024.



Isabelle Breitenstein illustre la force et la détermination des femmes qui s'engagent sur la voie de l'entrepreneuriat.

Le premier prix a été remis à **Isabelle Breitenstein** pour la reprise de la « Librairie Les 3 Souhais » à Morteau (25). À seulement 23 ans, elle a « osé » ! Elle a bénéficié du soutien d'Initiative Doubs Territoire de Belfort et de France Active Franche-Comté. Elle souhaite faire de la librairie un véritable centre culturel pour le Val de Morteau.

Lucile Vukovic a reçu le 2^{ème} prix pour la création de « Chez Madame », établissement touristique immersif à Dijon (21).

Le 3^{ème} prix est revenu à **Christine Mouyon**, pour la création de « Atelier 2082 », atelier de création et restauration de décors muraux à Montchanin (71).

Manon Genisson a reçu le prix du Club Sorooptimist pour la création de « À la File Indienne », micro-crèche à Pelousey (25).

Le prix PÉPITE a été décerné à **Nolwen Di Domizio** pour le projet de développement, production et commercialisation d'automates de laboratoire.



Podium des lauréates de la 19^{ème} édition du concours « Initiative au féminin » en Bourgogne-Franche-Comté.

RÉGION AGRICOLE

Le conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté est aux côtés des agriculteurs et des agricultrices via ses dispositifs d'aides directes. Selon les chiffres de la DRAAF (direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt), en 2020 un peu plus de 13 000 femmes travaillaient de façon permanente dans les exploitations agricoles de Bourgogne-Franche-Comté. Elles représentent 26% des personnels agricoles et 22% des exploitantes et exploitants. Dans cette catégorie, la part des femmes a été multipliée par trois depuis quarante ans mais reste la plus basse de France. Les femmes dirigent des exploitations plus petites que les hommes et s'installent plus tardivement. Moins de la moitié des exploitantes ont une formation agricole mais cette proportion augmente chez les plus jeunes.



L'occasion de féliciter Virginie Saillard. Eleveuse d'escargots bio (Les Escargots du Moulin à Choye - 70). Elle fait partie des lauréates du concours national «101 femmes entrepreneures 2025» (pour lequel la Région a fait partie du jury) dans le but d'encourager les initiatives des femmes. Elle s'est vue décerner le prix «coup de cœur» du jury à Matignon le 17 juin 2025. Elle devient ambassadrice de l'entrepreneuriat des femmes en région Bourgogne-Franche-Comté.

ÉCHANGES EN SÉRIE

L'association 100 000 entrepreneurs fait témoigner des adultes dirigeant des entreprises dans les établissements scolaires et extrascolaires. En ligne de mire, il y a la volonté de contribuer à l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes, de les encourager à réaliser leurs ambitions. Mais cette action est aussi tournée vers les changements de mentalités et de représentations culturelles. Sur l'année scolaire 2024/2025, 6 000 jeunes ont participé à ses rencontres. Sur la prochaine année scolaire, les actions seront plus encore ciblées sur les publics fragiles, issus des zones de revitalisation rurale et des quartiers prioritaires de la ville. Elles mettront en avant plus encore l'entrepreneuriat des femmes. Des relais territoriaux seront embauchés sur l'Yonne et la Saône-et-Loire, pour un maillage encore plus efficace. La Région subventionne l'association à hauteur de 40 000 euros.





ÉLISE MOREAU

PRÉSIDENTE DU CESER (CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL RÉGIONAL) DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

« Lorsque j'ai été élue en janvier 2024, j'ai dû faire face à un double défi, être jeune, et être une femme, la première à ce poste en Bourgogne-Franche-Comté. Aujourd'hui, il m'incombe la responsabilité de défendre l'égalité, de permettre aux femmes de l'assemblée de s'investir davantage, de prendre la parole. La Région Bourgogne-Franche-Comté va dans le bon sens avec une réelle volonté de faire évoluer les choses dans certaines politiques. En tant que femme, j'ai envie que cela aille encore plus vite, mais cela nécessiterait davantage de moyens humains, financiers et le contexte est compliqué. L'égalité femmes-hommes doit être une boussole permanente, un cap vers lequel il faut toujours tendre. Nous devons prendre plus encore en considération, dans les évaluations, l'impact sur les femmes des politiques publiques. En septembre 2025, nous avons programmé un temps de travail pour que, dans nos productions, nous visions une communication plus égalitaire. Nous menons aussi des travaux pour envisager la façon dont le CESER pourrait être plus impliqué dans la plateforme numérique du centre Émilie Mottet. Dans une assemblée qui représente la société civile organisée, il est essentiel que nous soyons toutes et tous vigilants. Toutes actrices, tous acteurs. »



PARLEZ-NOUS... D'ENGAGEMENT

Lundi 22 janvier 2024, les 110 conseillères et conseillers, nouvellement désignés par le préfet pour le mandat 2024-2029, ont élu Élise Moreau, représentant la Ligue de l'enseignement, présidente du CESER Bourgogne-Franche-Comté. La première femme à ce poste, aussi la plus jeune élue à l'échelle de tous les CESER de France depuis leur création en 1972. Le 14 janvier 2025, à la Maison de l'innovation à Dijon, elle a présidé une journée dédiée à la thématique de l'égalité de genre. Devant l'ensemble des conseillères et conseillers, Patricia Gaudet, chargée de mission égalité / diversité à la Région et Florian Martinez, animateur du centre Émilie Mottet ont notamment évoqué les enjeux d'égalité dans les politiques publiques régionales.



FALC

- Les femmes créent moins d'entreprises que les hommes.
- La Région aide un concours pour récompenser les femmes qui ont des idées originales.
- La Région veut que les femmes travaillent plus dans l'agriculture.
- La Région organise des rencontres avec des jeunes pour parler de leurs métiers et de leur avenir.

Ma Région | *avancer, partager*

bourgognefranchecomte.fr



**RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTE**