

RAPPORT

Égalité

Femmes-Hommes



Décembre 2025



RÉGION
NORMANDIE

www.normandie.fr

PRÉAMBULE

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un principe inscrit dans la Constitution : c'est une réalité à construire chaque jour, au cœur de notre société et des politiques publiques.

En 2024, les femmes représentent 51,6 % de la population normande, mais continuent de faire face à des inégalités persistantes, notamment dans l'accès à l'emploi, aux responsabilités et à la rémunération.

Ce droit fondamental vise à offrir à chacun et chacune les mêmes chances, quels que soient le sexe, l'origine ou la situation sociale. Au-delà de la justice sociale, l'égalité femmes-hommes est aussi un moteur de progrès économique et culturel.

Selon l'INSEE, en Normandie, l'écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale est de 11,2 %. Les femmes occupent 62 % des postes dans la fonction publique territoriale normande, mais seulement 36 % des postes d'encadrement supérieur. Ces chiffres montrent que le chemin vers l'égalité réelle reste à parcourir.

Les collectivités territoriales, comme la Région Normandie, jouent un rôle moteur pour faire progresser l'égalité, tant comme employeur que dans la conduite des politiques publiques pour impulser des changements concrets. Depuis la loi du 4 août 2014, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent publier chaque année un rapport sur l'égalité femmes-hommes, présenté avant le débat budgétaire. La loi du 6 août 2019 est venue renforcer cette exigence, en insistant sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Ce rapport, désormais à sa 10^e édition, s'articule autour de deux axes majeurs :

- **L'égalité professionnelle** : La Région Normandie a mis en place un plan d'actions 2024-2027 pour renforcer la mixité, la prévention des discriminations et l'accompagnement des parcours pour les femmes. Elle publie pour la 2^e année un Focus Egalité Femmes-Hommes qui s'appuie sur les données sociales 2024 de la collectivité (à consulter en annexe)
- **L'égalité dans les politiques publiques** : La Région s'engage à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses politiques, qu'il s'agisse, notamment de l'accès à la formation, du soutien à l'entrepreneuriat féminin ou de la lutte contre les violences faites aux femmes.

L'égalité des sexes est également le 5^e Objectif de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, un levier transversal pour un développement durable, social et économique. La Région Normandie a détaillé ses avancées sur ces ODD dans son rapport d'activité présenté en octobre 2025.

Ensemble, poursuivons cet engagement pour que l'égalité femmes-hommes devienne une réalité concrète, vécue au quotidien par toutes et tous.

Partie 1**La mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les pratiques managériales et les processus de gestion interne de la collectivité**

1. Diffuser la culture égalité en interne	05
2. Prendre en compte l'égalité et la mixité professionnelle dans les modes de gestion RH	05
3. Favoriser l'articulation entre vie personnelle et professionnelle	05
4. Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes en milieu de travail	06
5. Le sujet de l'égalité professionnelle au cœur des travaux de de Régions de France	06
6. Groupe de travail Egalité avec les élus régionaux	06

Partie 2**L'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques régionales**

1. Éducation - jeunesse : favoriser l'égalité entre filles et garçons	10
1.1 Programme d'éducation aux médias, aux droits de l'Homme et à la transition écologique	10
1.2 Atouts Normandie /Pass Monde	11
1.3 Lutter contre la précarité menstruelle	11
2. Orientation – formation – emploi : garantir l'égalité des chances et encourager la mixité	12
2.1 Evolution des entrées des stagiaires de la formation professionnelle en Normandie dans des filières fortement genrées	12
2.2 Centres de formation : projets pour promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle	13
2.3 Promouvoir la culture numérique et encourager l'accès des filles aux professions du secteur numérique	13
2.4 Promouvoir l'égalité de genre dans les carrières et métiers scientifiques et techniques	13
2.5 Animation prospective et partenariale pour la mixité	16
2.6 La stratégie "mixité des métiers"déployée par l'Agence régionale de l'Orientation et des Métiers	18
3. Entrepreneuriat porté pa...r les femmes, égalité professionnelle et responsabilité sociétale des entreprises	20
3.1 Le Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat par les Femmes (PAREF)	21
3.2 Le soutien aux réseaux normands	21
3.3 La RSE, levier d'égalité professionnelle en entreprise	22

4. Santé et prévention : mieux soutenir les femmes	23
4.1 Zoom sur quelques projets sur les territoires	24
5. Culture et patrimoine	25
5.1 L'engagement de la Région Normandie en faveur des droits culturels	26
5.2 Le soutien au programme d'action de HF+ Normandie	26
6. Sport : favoriser l'égalité et la mixité	27
6.1 Team Normandie : symbole de la dynamique de mixité dans le sport de haut niveau	28
6.2 Action "Activité physique, santé, bien-être"	28
7. Forum Normandie pour la Paix et coopération internationale : s'engager pour l'égalité de genre et le respect des droits des femmes du monde entier	29
7.1 Le Forum 2024 : "Ce monde qui nous échappe : Comment gagner la paix face aux nouvelles violences ?"	29
7.2 Le développement de coopération et de partenariat pour une meilleure mise en avant du travail de la société civile sur les droits des femmes	30
8. L'engagement de l'Union européenne et les Objectifs de Développement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	32
8.1 L'égalité des sexes : un Objectif de Développement Durable à part entière	32
8.2 L'intégration de l'égalité femmes-hommes de manière transversale dans le programme LEADER - territoires ruraux	33

Ressources documentaires	36
--------------------------	----

Partie 1

LA MISE EN ŒUVRE
D'UNE APPROCHE
INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
DANS LES PRATIQUES
MANAGÉRIALES ET LES
PROCESSUS
DE GESTION INTERNE
DE LA COLLECTIVITÉ





Dans la continuité du plan 2021-2023, le plan d'actions égalité professionnelle 2024-2027 de la Région Normandie vise à présenter les actions entreprises concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, à renforcer la cohérence de ces actions et à identifier des axes d'amélioration possibles.

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

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

Les données sociales genrées et les actions détaillées sur l'égalité professionnelle sont à retrouver dans le "Focus Egalité FH 2024" en dernière partie de ce rapport annuel égalité femmes-hommes et dans le "Plan d'action égalité professionnelle 2024-2027" et son bilan annuel présenté en Comité Social et Territorial.

1 DIFFUSER LA CULTURE ÉGALITÉ EN INTERNE

L'égalité professionnelle est un enjeu majeur pour la Région Normandie, qui agit de manière volontariste pour déconstruire les stéréotypes, promouvoir la mixité et prévenir les discriminations. Cette démarche repose sur la sensibilisation et la communication auprès de l'ensemble des agents, afin de développer une culture partagée de l'égalité.

Les actions phares :

- **Recrutement** : recherche constante de mixité parmi les membres du jury ; à compétences égales, attention portée aux candidatures du sexe sous représenté dans le métier
- **Communication interne** : page Vikings dédiée à l'égalité ; diffusion régulière d'informations via les canaux de communication interne, newsletter spécifique envoyée le 8 mars à l'occasion de la journée internationale des Droits des femmes.
- **Sensibilisation** : déploiement d'un module E-learning consacré à la "Diversité & lutte contre les discriminations" au bénéfice des agents et managers des sites administratifs et des managers des lycées (taux de suivi de 78 % et de satisfaction globale de 87 %).
- **Animation** : Création en interne et animation d'un jeu de plateau sur la thématique "bien vivre ensemble au travail – vers un management plus inclusif" au bénéfice de 172 managers des lycées (satisfaction : 88 %).

2 PRENDRE EN COMPTE L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES MODES DE GESTION RH

Face aux évolutions sociales, économiques et réglementaires, la Région mise sur la diversité des profils pour enrichir les compétences et favoriser l'innovation. L'enjeu principal est de garantir à chaque agent un accès équitable à la mobilité, aux promotions et à une rémunération égale, afin de soutenir des parcours fondés sur des critères objectifs.

Les actions phares :

- **Index égalité 2024** : Score de 89/100 ; parité dans les 10 plus hautes rémunérations.
- **Vidéos métiers** : Projet de refonte des offres d'emplois et d'association des vidéos métiers ; nouvelles vidéos métiers en préparation

- **Dispositif "cuisinier en collectivité"** : 12 agents d'entretien et de restauration intègrent ce parcours de montée en compétences vers un métier actuellement en tension en termes de recrutement. Le parcours alterne centre/à distance et mises en situation accompagnées par des tuteurs (RET ou cuisiniers). 11 femmes sur les 12 candidats retenus.
- **Usages numériques** : l'analyse Mailoop des usages numériques des agents des sites administratifs ne montre pas de différences genrées parmi les agents. Des chartes de bonnes pratiques se déploient dans les Directions. .

3 FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

La Région agit pour concilier vie professionnelle et personnelle, prévenir les risques santé, soutenir la parentalité et l'aide, et protéger les victimes de violences, afin de garantir un environnement inclusif et égalitaire.

Les actions phares :

- **Démarche Région en santé**
- **Parentalité/aide** : structuration et lancement d'un plan d'actions ; début d'acculturation des agents par des communications et webinaire
- **Santé mentale** : informations sur la démarche engagée par la collectivité ; articles et formations en premiers secours en santé mentale (PSSM) lancées pour les publics prioritaires
- **Réaccueil après absence** : Elabo-ration d'un guide "Agent" diffusé en cas d'absence supérieure à 45 jours ; le guide "Manager" est en finalisation.
- **Violences conjugales et intra-familiales** : Travail préparatoire d'un protocole interne engagé ; accompagnement des victimes poursuivi par les assistantes sociales.

4

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT MORAL

La Région s'engage à prévenir et sanctionner les violences sexuelles, sexistes et les discriminations, tout en accompagnant les victimes grâce à des dispositifs clairs et des ressources identifiées. La sensibilisation et la formation de tous les agents sont au cœur de cette démarche pour garantir un environnement de travail sûr et respectueux.

Les actions phares :

- **Guide violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHA)** : travail préparatoire en lien avec l'action 8 du PAPRI Pact émanant du document unique d'évaluation des risques professionnels des sites administratifs.
- **Baromètre Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)** : intégration de 5 questions sur les discriminations/ violences au baromètre diffusé en octobre 2025

5

LE SUJET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DES TRAVAUX DE RÉGIONS DE FRANCE



Une étude inédite, menée par Régions de France et Eurogroup Consulting, sur les politiques RH en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été présentée par Sophie Gaugain, 1^{ère} vice-présidente de la Région et présidente de la Commission égalité femmes-hommes à Régions de France lors d'une journée thématique le 4 mars 2025. Cette étude, à laquelle la Région Normandie a contribué, met en lumière

des avancées significatives et les défis persistants en matière d'égalité femmes-hommes au sein des administrations régionales. (Lien : étude complète https://musercontent.com/f0fb392b9a93f363e8bd5bcd5b/files/70ba9c71-2c36-5960-dd46-f352e90076bd/Web_Eurogroup_FemmeHommeFinal_1_.pdf)

Parmi les principaux enseignements :

- Une progression notable dans l'accès aux postes de direction,

- Des efforts renforcés pour lutter contre les inégalités salariales, avec un écart de rémunération tendant à se réduire,
- Un engagement structuré et des actions concrètes autour de quatre grands axes :
 - ⊙ la promotion d'une culture de l'égalité,
 - ⊙ la gestion des ressources humaines sous un prisme égalitaire,
 - ⊙ la conciliation entre vie professionnelle et personnelle,
 - ⊙ la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Lors des tables rondes qui ont réuni élues et expertes, plusieurs initiatives régionales emblématiques ont été mises en avant, une dynamique régionale en faveur de l'égalité s'est instaurée mais des freins sociétaux et culturels persistent, nécessitant d'aller encore plus loin pour atteindre l'égalité réelle.

6


GROUPE DE TRAVAIL EGALITÉ AVEC LES ÉLUS RÉGIONAUX

En mars 2024, un groupe de travail Egalité a été initié par le président Morin et Sophie Gaugain. L'objectif de ce groupe est de sensibiliser les élus et élues qui le souhaitent à l'égalité femmes-hommes et aux stéréotypes de sexe dans les domaines liés aux politiques publiques régionales et de promouvoir une culture de l'égalité.

Différentes thématiques sont abordées à chaque séquence. La 3^{ème} réunion du groupe a eu lieu le 24 novembre 2025, la veille de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes. Un temps fort important qui a permis de faire un focus sur ce fléau avec une séquence d'information-sensibilisation en lien avec la Fédération Régionale des Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles (FR-CIDFF) dans le cadre du partenariat avec la Région.

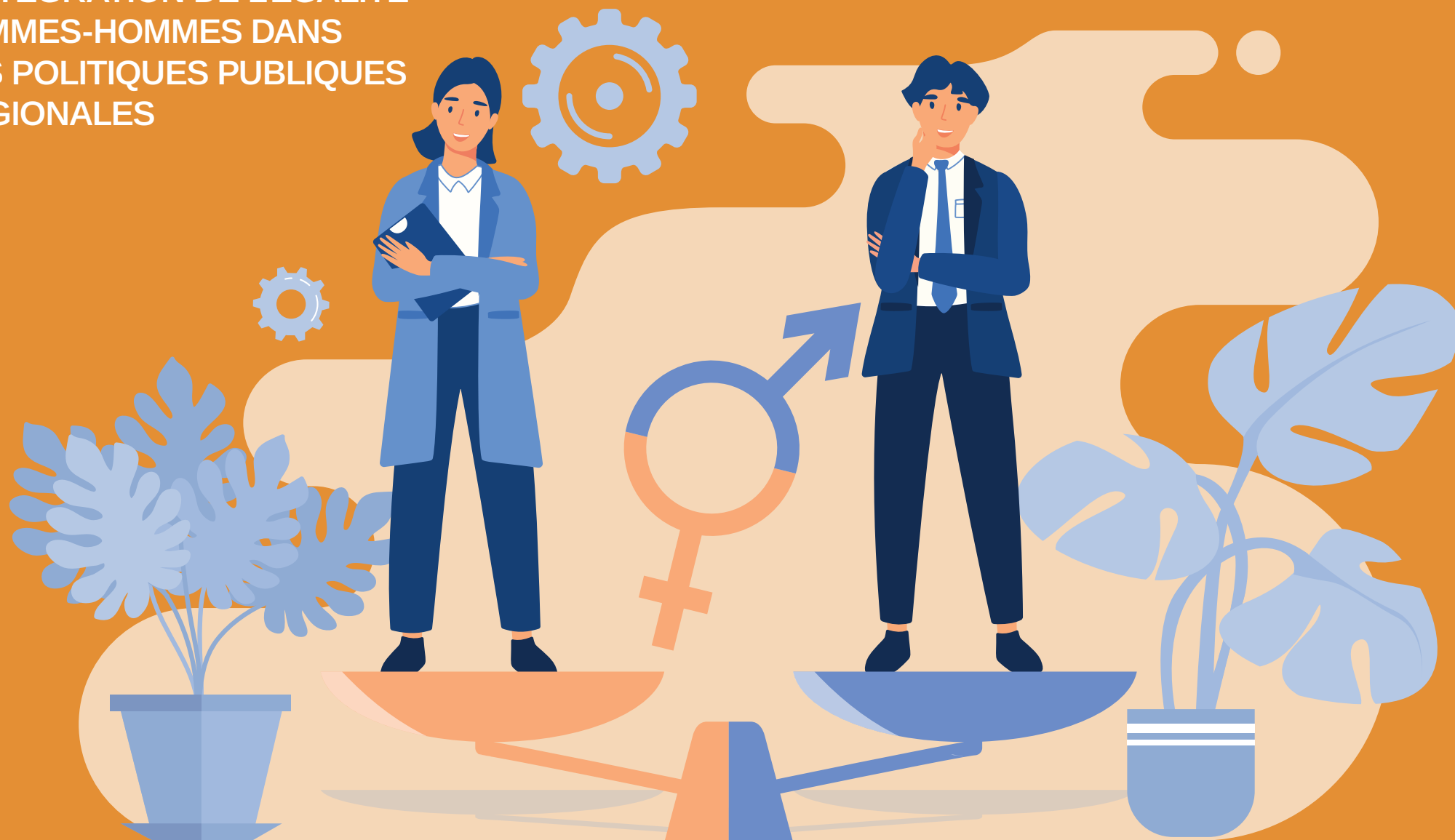
La synthèse de l'Étude des politiques RH des Régions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été intégrée dans le bilan des chiffres-clés de Régions de France <https://regions-france.org/regions-de-france-presente-les-chiffres-cles-des-regions-2025/>.

Les données sur l'égalité professionnelle de notre collectivité ont été comparées aux données cumulées des Régions françaises : infographie ci-dessous

DONNEES 2024			
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES REGIONS			
Les femmes au sein des administrations régionales			
		Femmes	Hommes
Points forts			
Agents régionaux		60%	40%
Collaborateurs de cabinet		49%	51%
Points faibles			
Agents en lycée de catégorie B		11%	89%
Agents ayant bénéficié d'une formation en 2023 dans le cadre de leur CPF		29%	71%
Les points en progression			
Postes de Direction		38%	62%
Postes de DGS		39%	61%
Postes de DGA		41%	59%
10 plus hautes rémunération		37%	63%
Les Régions en avance pour les postes de directions par rapport aux autres collectivités			
		Femmes	Hommes
Régions		38%	62%
Départements		33%	67%
Métropoles		30%	70%
		L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE - DONNEES COMPARATIVES POUR LA REGION NORMANDIE	
			
Les femmes au sein de l'administrations régionale			
		Femmes	Hommes
Agents régionaux		63%	37%
Collaborateurs de cabinet		43%	57%
Agents en lycée de catégorie B		10%	90%
Agents ayant bénéficié d'une formation en 2024 dans le cadre de leur CPF		100% (un seul agent)	
Postes de Direction (DGS/DGA/Adj.DGA/Managers de Direction)		44%	56%
Postes de DGS			100% (un seul agent)
Postes de DGA (50-50% en 2025)		67%	33%
10 plus hautes rémunération		50%	50%
La Régions sur les postes de directions			
		Femmes	Hommes
Région Normandie		44%	56%

Partie 2

L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES DANS
LES POLITIQUES PUBLIQUES
RÉGIONALES



Education - Jeunesse

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

Entrepreneuriat - RSE et égalité professionnelle dans les entreprises

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

Orientation - Formation - Emploi

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

Sport

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

Santé - Prévention - Violences

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

Culture

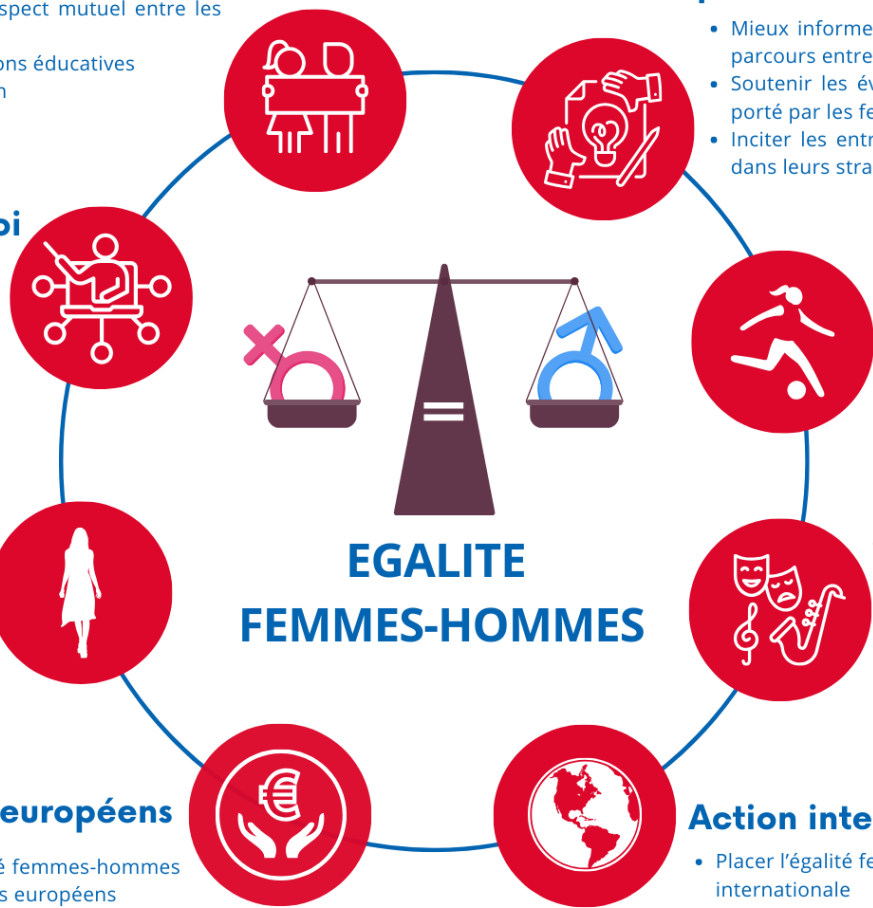
- Diffuser les valeurs d'égalité femmes-hommes et de mixité par le soutien aux structures et actions culturelles
- Favoriser la visibilité des femmes dans les pratiques culturelles et les créations artistiques

Fonds européens

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

Action internationale - coopération

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



1

ÉDUCATION - JEUNESSE : FAVORISER L'ÉGALITÉ ENTRE FILLES ET GARÇONS

1.1 PROGRAMME D'ÉDUCATION AUX MÉDIAS, AUX DROITS DE L'HOMME ET À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE



La Région accompagne des partenaires associatifs dans le déploiement d'un programme annuel d'actions de médiation éducative à destination des jeunes de Normandie.

Ces actions, qui visent à favoriser la construction de la citoyenneté, la réussite scolaire et l'engagement, sont proposées aux établissements d'enseignement et de formation relevant des compétences de la Région (lycées, CFA, MFR, Missions locales, organismes de formation). Chaque action (une dizaine) est élaborée et mise en œuvre par un partenaire,

expert dans son champ d'intervention, et pilotée dans une logique de co-construction avec la Région et les autorités académiques, ce qui permet de positionner les propositions au plus près des besoins et attentes de la communauté éducative.

Les actions s'articulent autour des thématiques suivantes :

- éduquer aux médias et à l'information ;
- éduquer aux droits de l'Homme, lutter contre les discriminations ;
- éduquer à la transition écologique.



Chiffres clés saison 2024-2025

Répartition par sexe (quand l'information est connue soit taux sur 60 % des effectifs) :

51 % de filles - 49 % de garçons

Budget total du programme : 1 435 000 €.



ZOOM SUR

Le Prix Liberté 2025

Le Prix Liberté propose aux jeunes de 15 à 25 ans du monde entier de désigner chaque année une personne ou une organisation engagée dans un combat exemplaire pour la liberté. Dans le cadre de l'accompagnement pédagogique du dispositif auprès des établissements normands, les droits des femmes intégrant l'égalité femmes/hommes est abordé au même titre que les autres libertés. Par ailleurs, la lauréate 2025 du Prix Liberté est Gisèle Pélicot, devenue une figure emblématique de la lutte contre les violences sexuelles.

La lauréate 2025



Gisèle Pélicot

Gisèle Pélicot est une figure emblématique de la lutte contre les violences sexuelles. Lors du procès de ces 51 accusés, en 2024, Gisèle Pélicot a courageusement renoncé à l'anonymat et au huis clos, souhaitant déplacer la honte des victimes vers les agresseurs et sensibiliser le grand public aux agressions sexuelles sous soumission chimique.

En savoir plus →



ZOOM SUR

Éducation à la citoyenneté numérique

un parcours dédié à l'égalité femmes/hommes est proposé chaque année aux enseignants pour travailler autour de la citoyenneté numérique. Il est conçu avec des ressources du Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité Femmes-Hommes.

Il a pour objectif de conscientiser les jeunes, élèves et apprentis, de la nécessité de se construire une culture de l'égalité, de s'engager dans une relation de respect mutuel entre les femmes et les hommes, de lutter contre le sexisme et spécifiquement dans les environnements numériques où ils sont les plus présents. Cela passe par une compréhension du rôle des réseaux sociaux dans la diffusion et l'accélération du sexisme, ou encore, comment les IA véhiculent les stéréotypes et reproduisent les discriminations entre les femmes et les hommes. 75 classes ont travaillé en 2025-2026 sur le parcours dédié à l'égalité femmes/hommes.

Site dédié :

Éducation à la citoyenneté numérique | Éducation aux écrans

<https://educationauxecrans.fr/>

ZOOM SUR Les Rencontres Citoyennes

Six rencontres sont organisées par an avec des personnalités inspirantes porteuses d'engagement. Une attention particulière est portée sur la parité voire la diversité des intervenants.

ZOOM SUR Normandie Ecriture – Encrages

Mis en oeuvre par le Labo des histoires, Normandie Ecriture "Lutter contre les discriminations" propose d'éprouver l'expérience et le plaisir de l'écriture au regard de thématiques liées aux droits humains ou à la lutte contre les discriminations. "Histoires d'elles" propose à cinq classes de célébrer les 80 ans du droit de vote des femmes en France en créant des textes originaux inspirés des traces de l'action et des écrits des femmes dans leur région et de leurs réflexions sur l'engagement citoyen.

Lutter contre les discriminations

Normandie Écriture



Perspectives :

- La Région prévoit d'équiper progressivement les lycées publics normands volontaires au cours des trois prochaines années scolaires, à raison d'environ quarante établissements chaque année.
- Budget total : 180 000 € (60 000 €/an).

1.2 ATOUTS NORMANDIE / PASS MONDE



Chiffres clés saison 2024-2025

Dispositifs d'aides individuelles en faveur des jeunes normands :

Atouts Normandie : Part des jeunes filles parmi les bénéficiaires du dispositif Atouts Normandie : **54,4 %**

Pass Monde : Part des jeunes filles parmi les bénéficiaires du dispositif : **57 %**

1.3 LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

"Répondre aux besoins des filles, c'est conforter leur place dans les établissements"



Chiffres clés saison 2024-2025

Etude IFOP pour Eve and Co, 2022, Enquête sur la précarité menstruelle règles élémentaires et "opinionway, 2023"

14 % des jeunes femmes de moins de 25 ans sont fréquemment dans l'impossibilité financière d'accéder à des protections périodiques

13 % des femmes ont déjà fabriqué elles-mêmes des protections menstruelles de fortune (papier toilette, mouchoirs, journal...), ce qui induit un danger pour la santé

12 % des jeunes filles ont déjà manqué l'école par manque de protections menstruelles

En 2024, la Région a mené une expérimentation pour équiper 15 lycées de distributeurs gratuits de protections menstruelles pour 4 880 lycéennes. Un questionnaire en ligne auprès des lycéennes bénéficiaires a révélé que 67 % avaient déjà dû utiliser des protections de fortune, et 91% étaient très satisfaites du dispositif. Face à ces résultats, la Région propose à tous les lycées publics volontaires deux distributeurs et un stock semestriel, avec Cleanitud, basée à Rouen, comme prestataire.

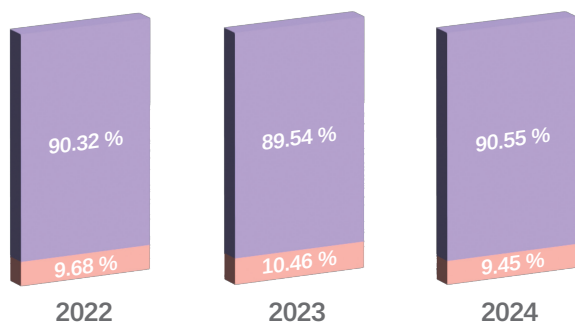
2 ORIENTATION – FORMATION – EMPLOI : GARANTIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET ENCOURAGER LA MIXITÉ

La promotion de l'égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation professionnelle constitue un enjeu majeur pour la Région Normandie. Afin de mesurer les avancées et d'orienter les actions en faveur de la mixité, une attention particulière est portée à l'évolution de la répartition femmes-hommes dans les différentes filières de formation,

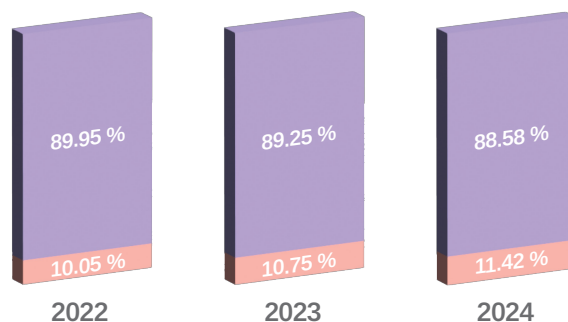
notamment celles historiquement genrées. Les graphiques ci-après illustrent les dynamiques observées entre 2022 et 2024, mettant en lumière les progrès réalisés et les défis qui persistent pour garantir plus de mixité et un égal accès aux parcours de formation et d'insertion professionnelle.

2.1 EVOLUTION DES ENTRÉES DES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN NORMANDIE DANS DES FILIÈRES FORTEMENT GENRÉES

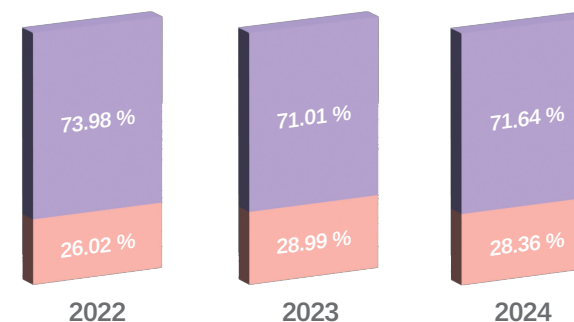
Bâtiment



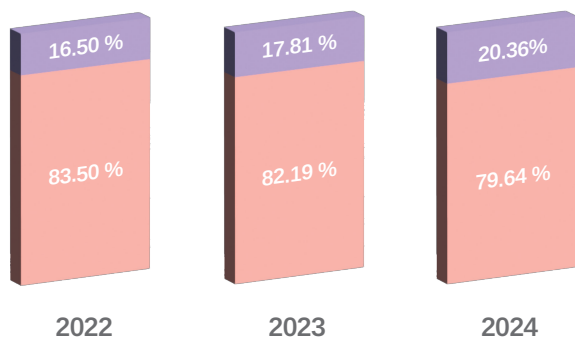
Industrie



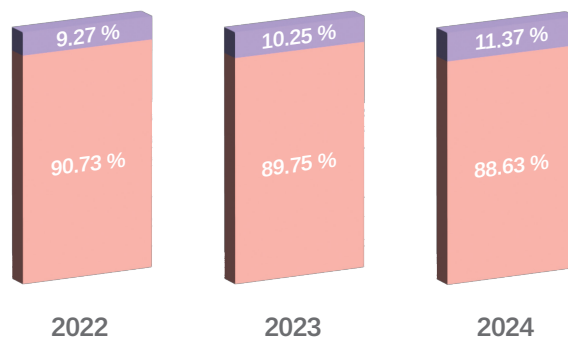
Transport - Logistique



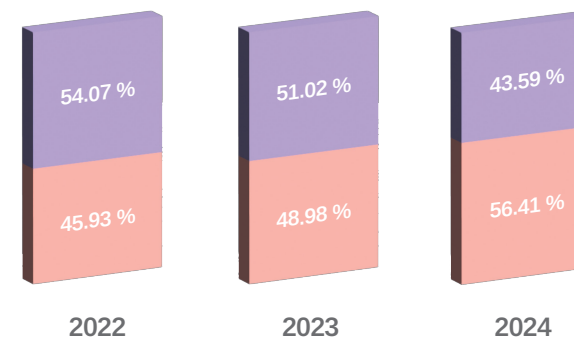
Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisé



Paramédical - Travail social - Soins personnels



Production agricole et sylvicole - Elevage



Légende : Femmes (orange) Hommes (purple)

2.2 CENTRES DE FORMATION : PROJETS POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE

La Région promeut l'égalité d'accès à tous les métiers en finançant des formations et en fixant des objectifs à ses prestataires pour lutter contre les stéréotypes de genre. Les opérateurs de formation développent des projets collectifs sur plusieurs territoires, avec des partenaires locaux, afin de mettre en œuvre ces orientations dans les dispositifs #Avenir et Savoirs Essentiels.

Pays de Caux :

"Savoirs Essentiels" portée par Education et Formation a organisé 10 séances d'un atelier de "Coaching mental 100% féminin" à Barentin et répartis tout au long de l'année. Ces ateliers, mutualisés avec le GRETA et ses stagiaires en partenariat avec l'association "INSERACTION" ont pour objectifs de développer l'estime de soi des participantes tant dans le domaine professionnel que personnel, identifier ses compétences et habilités, développer une image positive.

Pour le dispositif #Avenir, Education et Formation, a proposé des ateliers ciblant l'élargissement des choix professionnels, de sensibiliser les apprenants à la mixité des métiers :

- En utilisant des expressions non discriminantes, un vocabulaire inclusif dans les descriptions de métiers, de filières, de carrières,
- En mobilisant le Kit Mixité mis à disposition par l'Agence de l'Orientation et des Métiers pour animer des ateliers interactifs autour de cette thématique,
- En déconstruisant les stéréotypes associant certains secteurs aux femmes (sanitaire et social par exemple) et d'autres aux hommes (industrie, bâtiment...)
- En présentant des modèles inspirants, de femmes exerçant des métiers réputés masculins, de femmes exerçant des postes à responsabilités, ou d'hommes exerçant des métiers réputés féminins : témoignages, vidéos, rencontres...

- En encourageant les immersions pour découvrir des métiers ou postes traditionnellement occupés par l'autre sexe.
- En encourageant les apprenants à suivre le MOOC sur l'égalité homme femme dans le travail et dans ses choix <https://www.my-mooc.com/fr/mooc/se-former-a-legalite-femmes-hommes/>

Elbeuf :

le GRETA Rouen Maritime a organisé cette année une enquête ludique (escape game) dédié à la découverte des métiers numériques à destination d'un public féminin. Cette initiative, menée en partenariat avec France Travail et le réseau des GRETA et IFPRA Normandie, s'inscrit dans la volonté de déconstruire les stéréotypes de genre et de favoriser l'inclusion des femmes dans les filières numériques. L'objectif du jeu est double : faire connaître ces métiers et montrer qu'ils sont accessibles à toutes et tous, en particulier aux femmes, encore sous-représentées dans ce domaine.

Les premiers bilans ont été très positifs :

- 60 % des participants étaient des femmes, ce qui montre l'efficacité de l'action pour attirer un public féminin.
- 86 % des participantes ont vu leur perception des métiers du numérique évoluer positivement.
- Près de 50 % souhaitent en savoir plus sur le secteur, et 25 % envisagent de s'orienter vers ces métiers.

2.3. PROMOUVOIR LA CULTURE NUMÉRIQUE ET ENCOURAGER L'ACCÈS DES FILLES AUX PROFESSIONS DU SECTEUR NUMÉRIQUE



Chiffres clés France

Le secteur du numérique souffre d'une forte pénurie de main-d'œuvre : jusqu'à 300 000 postes non pourvus d'ici 2027.

- En 2023, d'après l'INSEE, les femmes représentent 24 % des emplois dans le numérique. Seules 62 % sont cadres, contre 70 % chez les hommes.
- Selon le baromètre GenderScan de février 2024, plus d'un tiers des étudiantes en technologies et numérique ont été dissuadées de ce choix, avec un écart notable entre femmes et hommes. Dans le numérique, deux fois plus de femmes que d'hommes disent avoir été découragées, souvent au motif que ces métiers ne seraient pas "féminins" (33 %).
- Selon une enquête menée en 2021 par Epitech et Ipsos, seuls 33 % des filles reçoivent un encouragement parental à s'orienter vers les métiers du numérique, contre 61 % des garçons, alors que les parents jouent un rôle majeur dans l'orientation des jeunes.
- Selon la même étude, 37 % des lycéennes envisagent une école d'informatique ou d'ingénieur contre 66 % des garçons, alors que 56 % des lycéennes s'intéressent à ces domaines.

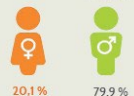
La place des femmes dans les métiers de la donnée et de l'intelligence artificielle

Les métiers de la donnée et de l'intelligence artificielle appartiennent à la famille professionnelle « Informatique et télécommunications » de la nomenclature des familles professionnelles (FAP). Ces métiers sont répartis dans deux sous-familles qui sont « Ingénieurs de l'informatique » et « Techniciens de l'informatique ».



Métiers de l'informatique et de la télécommunication

13 358 actifs normands - 1 % des emplois normands



La part des femmes a augmenté de 0,8 point entre 2015 et 2021.

Avec 89,6 % les CDI ou fonction publique sont les statuts/types de contrats les plus représentés parmi les femmes dans ces métiers. 16,0 % des femmes de ces métiers travaillent à temps partiel.

Ingénieurs de l'informatique

6 205 actifs normands - 0,5 % des emplois normands

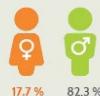


La part des femmes a augmenté de 4,3 points entre 2015 et 2021.

Avec 92,0 % les CDI ou fonction publique sont les statuts/types de contrats les plus représentés parmi les femmes dans ces métiers. 15,4 % des femmes de ces métiers travaillent à temps partiel.

Techniciens de l'informatique

6 211 actifs normands - 0,5 % des emplois normands



La part des femmes a augmenté de 1,2 point entre 2015 et 2021.

Avec 89,1 % les CDI ou fonction publique sont les statuts/types de contrats les plus représentés parmi les femmes dans ces métiers. 15,9 % des femmes de ces métiers travaillent à temps partiel.

Source : étude « Les métiers de la donnée et de l'intelligence artificielle » JDE « Statistique » CUIF-CF de Normandie

2.3.1. Normandie Connectée Innovante et Durable : Tiers-Lieux et Espaces Publics Numériques pour diffuser la culture numérique

Labellisés par la Région Normandie, ce réseau de proximité propose un soutien sous forme d'animation régionale (renforcement des compétences, visibilité, mise en réseau, matériel mutualisé, animations) et de dispositifs d'accompagnement financier (financement d'études, matériel, aménagement de lieux, notamment en lien avec les contrats de territoire ou via les fonds européens (FEDER), projets innovants...).

Le dispositif accorde un soutien ponctuel au démarrage de projets innovants axés sur l'une des thématiques suivantes : sobriété numérique, nouvelles formes de travail, utilisation de la culture numérique pour démocratiser le numérique, numérique en santé et droits liés à la e-santé, transformation numérique locale, lutte contre la cybermalveillance, et actions favorisant la cybersécurité.

ZOOM SUR "Explore ton avenir"

Création collective d'un prototype de jeu "Joue ton avenir" pour orienter les filles vers les métiers du numérique. Le tiers-lieu La Maison Bleue a accueilli l'association Les Fées Marraines pour une résidence de 6 mois (octobre 2024-mars 2025).

Le projet s'est déployé autour :

- d'ateliers pratiques (web design, initiation au code, protection des données),
- de sessions de test du jeu avec collégiens et étudiantes/étudiants,
- de rencontres grand public et événements de sensibilisation (Filles et Maths, Femmes en Numérique, Journée des Droits des Femmes, etc.),
- d'une campagne de communication sur LinkedIn et Instagram.
- Résultat : élaboration d'un scénario de jeu en 3 niveaux, 12 personnages, et d'un cahier technique. Un prototype numérique (POC) et un jeu de cartes pédagogique ont été produits.



Chiffres clés du projet

- 85 jeunes (12-14 ans) impliqués, 25 professionnels du numérique mobilisés.
- 100 participants lors d'événements grand public, avec majorité masculine et 135 bénéficiaires indirects (jeunes, parents, femmes en reconversion).

Réseaux sociaux : 470 abonnés LinkedIn (55 % en Normandie), 90 followers Instagram, 1 033 comptes touchés.

Financement Région dans le cadre du dispositif "Normandie Connectée Innovante et Durable" : 10 380 €

Quelques freins à soulever :

- Difficulté à mobiliser spontanément les filles et leurs parents aux événements.
- Préjugés persistants sur le numérique « pas un métier de fille ».
- Complexité technique : besoin d'un algorithme basé sur des données métiers encore en cours de collecte.



Perspectives :

- Déploiement dans collèges, lycées, et ateliers associatifs fréquentés par des jeunes filles
- Aller davantage vers les jeunes filles sur leurs lieux de socialisation
- Développer et finaliser l'algorithme de recommandation pour personnaliser les parcours d'orientation.
- Consolider les partenariats (Espoir Jeunes, Entreprendre pour Apprendre, Science Action).
- Amplifier la communication auprès des familles pour lever les craintes liées au numérique.

2.4. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES CARRIÈRES ET MÉTIERS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES



Le sujet de l'égalité Femmes-Hommes dans les sciences est intégré dans le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI), visant à promouvoir la culture scientifique et susciter des vocations, notamment par la promotion de l'égalité de genre dans les carrières scientifiques. Les actions se déclinent de manière opérationnelle en partenariats avec des acteurs normands.

2.4.1. Création du Groupe de Travail régional sur la Mixité dans les Sciences dans le cadre du réseau Cogito

Cogito, réseau créé par la Région en 2024 pour les acteurs de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle (CSTI), a lancé dès 2025 plusieurs groupes de travail. Le groupe Mixité dans les Sciences, animé par Science Action Normandie, rassemble 23 structures issues de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la médiation scientifique et de réseaux engagés pour l'égalité femmes-hommes.

Il vise à développer des solutions régionales pour renforcer la mixité dans les sciences :

- Préparation d'une offre pédagogique commune pour 2025-2026 sur "sciences et mixité" à destination des enseignants en collaboration avec l'Académie de Normandie
- Newsletter trimestrielle commune pour les scolaires pour partager actualités régionales et opportunités.
- Journée d'études régionale entre professionnels (fin décembre 2025) pour partager des expériences sur la déconstruction des stéréotypes de genre et la promotion de l'égalité dans les carrières scientifiques : conférences, tables rondes, ateliers, présentation de projets régionaux et initiatives existantes
- Création d'une communauté Mixité dans les sciences sur le site internet Echosciences/Cogito pour partager les actualités de tous les membres

- Une lettre d'actualité interne aux membres du groupe de travail



2.4.2. Science Action Normandie :

Portée depuis 2019, la stratégie en matière d'égalité femmes-hommes de Science Action Normandie repose sur deux objectifs majeurs :

- Sensibiliser largement les publics scolaires et familiaux à la question des inégalités femmes-hommes dans les sciences,
- Créer des opportunités concrètes de rencontres, de projection et d'inspiration pour les jeunes filles.

Elle se traduit par une série d'actions phares tout au long de l'année, en partenariat avec des structures régionales engagées (EDF, Ville de Rouen, Université Rouen Normandie, Elles Bougent, HF Normandie...) :

- Explore ta science : 2 jours sur les stéréotypes de genre dans la carrière scientifique organisés par l'Université de Rouen et l'Agence Régionale de l'Oriente et des métiers.
- Atelier Mixité du Festival FENO

- Deux parcours "Rendez-vous avec Matilda"
- Le jeu de piste "Osez l'Océan" à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars
- Témoignages de femmes inspirantes diffusés tout au long de l'année dans le cadre de l'exposition Océan.
- Une programmation spécifique lors des journées du Matrimoine (septembre).
- Mise en lumière des lauréates du prix Janssen
- L'événement "elles bougent pour l'orientation" (intervention en classe en décembre)



Chiffres clés 2024 association Science Action Normandie

hébergée à l'Atrium à Rouen

- 3 980 visiteurs dont 58 % des femmes.
- 1 179 Participants sensibilisés et 445 scolaires (ateliers pédagogiques, parcours thématiques, rencontres avec chercheuses et intervention milieu scolaire).
- 1 300 personnes touchées dont 700 scolaires de janvier 24 à juin 2025
- Journée internationale des filles et des femmes de sciences (février 2025) = 118
- Explore ta science : 3 sessions avec regroupant 110 élèves de collèges et lycées



2.4.3 ZOOM SUR

les projets financés par le dispositif Normandie Sup'- CSTI

Sur les Epaules des Géants en septembre au Havre :

140 rendez-vous par an pour (re)donner le goût des sciences à toutes et tous en rappelant la crédibilité et la légitimité de la parole scientifique.

L'événement a rassemblé plusieurs intervenantes et intervenants venus de divers horizons comme la NASA, Institut de Physique des 2 infinis de Lyon, INRIA, Université de Sorbonne... Au total : 12 800 entrées dont 1257 élèves du secondaire et du supérieur et 217 élèves du primaire pour la journée dédiée aux scolaires. Budget = 50 000 €.

CESI CSTI 2023 vise à faciliter l'accès des femmes aux métiers d'ingénieurs et de techniciens grâce à des ateliers, des actions contre les stéréotypes et la formation continue en partenariat avec l'association « Elles bougent », l'UIMM (Union Industrie des Métiers de la Métallurgie) et Face Normandie.

Les actions se déclinent en trois axes :

- Sensibilisation aux stéréotypes de genre dans les métiers d'ingénieur et de technicien, ainsi que dans différents secteurs comme l'industrie, le BTP et le numérique.
- Facilitation de l'accès des femmes aux études d'ingénieur et de technicien par le biais d'ateliers d'immersion et de vulgarisation scientifique à destination des collégiennes, lycéennes et étudiantes.
- Promotion des parcours professionnels féminins, notamment via des communications mettant en avant des diplômées qui témoignent de leur expérience auprès d'un public féminin.

Semaine de l'industrie : participation de 228 étudiantes, lycéennes et collégiennes en collaboration avec l'association "Elles bougent". Activités : visite de Safran Nacelle, opération Wi-filles avec FACE Normandie, visite du CESI et de son laboratoire, rencontres avec des collégiennes et exposition pour la journée du matrimoine. Budget alloué à ce programme = 113 000 €.

Science Ouverte 2024 : L'association Animath et Femmes & Mathématiques organise "Une équation lumineuse", journées spécialement conçues pour encourager et inspirer les filles à s'engager dans les domaines des mathématiques et de l'informatique. Ces journées sont organisées partout en France par les associations.

La Région Normandie propose aux lycées une journée spéciale "Une journaliste scientifique dans votre établissement" autour du mix énergétique animée par Morgane Guillet, journaliste scientifique (conférence + atelier) avec l'appui de la ressource numérique Brief.science :

- Apprendre la méthodologie du journaliste pour vérifier les informations scientifiques
- Développer son esprit critique sur un sujet scientifique d'actualité

Sur l'année scolaire 2024-2025, 26 journées organisées dans les lycées normands avec plus de 2 000 élèves participants.

Pour aller plus loin

L'évaluation de l'impact des animations CSTI sur l'égalité femmes-hommes nécessite de poursuivre la collecte de données chiffrées, afin de mieux mesurer la participation à ces ateliers et leur influence sur l'orientation professionnelle des jeunes

2.5. ANIMATION PROSPECTIVE ET PARTENARIALE POUR LA MIXITÉ

La mixité dans les formations et les métiers, l'accès aux filières minoritaires de genre, ainsi que l'ouverture des formations scientifiques aux femmes et des filières sanitaires et sociales aux hommes, sont des thématiques abordées de manière transversale dans l'ensemble des documents stratégiques relatifs à l'orientation.

La stratégie du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle 2023-2028 (CPRDFOP) et de l'actuel Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) s'articulent autour de 5 engagements et 4 enjeux transverses. Elle mobilise tous les partenaires du territoire pour répondre aux défis de l'orientation et de la formation professionnelles.

2.5.1. Mission du Carif-Oref Normandie sur l'égalité femmes-hommes

Le Pôle Partenariats et Prospective est chargé de la gouvernance État-Région du Carif-Oref de Normandie qui publie annuellement "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie" pour valoriser l'égalité femmes-hommes en Normandie en partenariat avec la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE). Pour la 5^e année consécutive, les travaux confiés au Carif-Oref de Normandie touchent à de nombreux champs : égalité professionnelle, emploi et marché du travail, formation, violences, santé, sport, vie politique et associative et culture ou encore les femmes en milieu rural. Cette publication a pour but de collecter et analyser des données utiles et spécifiques pour éclairer la thématique ainsi que produire et suivre l'évolution d'indicateurs de référence. Des extraits et des infographies sont utilisés dans ce rapport annuel égalité.

2.5.2. Séminaire régional « Engagements et Compétences 2050 »

Il réunit annuellement, depuis 2024, l'ensemble des acteurs normands de l'emploi-formation-orientation professionnelles pour partager les évolutions du contexte et des besoins, de manière à échanger et concerter sur les besoins d'adaptation et/ou de révision du cadre stratégique.

Edition 2025 : participation de 64 % de femmes (428) et 36 % hommes (241) (contre 52 % de femmes en 2024).

Cœur de l'événement, le Village des Engagements a accueilli l'ensemble des participants pendant 2 jours. 23 partenaires ont bénéficié d'un espace pour valoriser leurs actions, projets et en échanger. Parmi eux, une forte représentation de femmes dont un espace partagé "100 % féminin" sur les recrutements dans la fonction publique avec la représentation de l'État (PFRH), du CNFPT et des Ressources Humaines de la Région Normandie. Le projet "Sphère Enfance" a été présenté pour valoriser les métiers de la petite enfance sur le territoire de Rouen et pour renforcer l'attractivité de ces métiers auprès des hommes. Il pourra inspirer d'autres entrées métiers et s'essaimer sur d'autres territoires.

Les 30 ateliers ont été imaginés en lien avec les "5 Engagements" du CPRDFOP-SRFSS 2023 – 2028. Un atelier plus spécifique portant sur la mixité intitulé "l'impact des stéréotypes dans le parcours d'orientation" a été proposé de manière à contribuer à une meilleure promotion de la mixité. Il a été rapidement complet avec 85 inscrits.



Mixité dans l'organisation : deux conférences sur la thématique de la transition écologique ont été programmées, avec un conférencier pour lancer le séminaire et une conférencière en clôture. Philippe Nantermoz est intervenu sur "Économie et compétences, pour quelle Normandie d'ici 2050 ?" et Vinciane Martin de The Shift Project a présenté le rapport "Former les actifs pour la transition écologique".

Pour animer le séminaire, la journaliste Anne Boétie a été la maîtresse de cérémonie pour introduire les 2 conférenciers et mener les échanges avec les participants.

Pour animer l'assemblée de l'apprentissage, il s'agissait cette fois-ci d'un journaliste en la personne de François Duval.

2.5.3. Label CFA innovant et durable

La Région a développé depuis fin 2017 plusieurs actions pour reconnaître et encourager les performances numériques des CFA normands (label CFA innovant), pour reconnaître les compétences numériques des formateurs et formatrices d'organismes de formation, pour aider les territoires à faire matcher les offres et demandes d'emploi. Le nouveau label CFA Innovant normand comprend désormais une liste de 18 badges qui correspondent aux priorités régionales et reconnaissent des performances spécifiques.



Les Centres de Formation pour Apprentis (CFA) doivent promouvoir la mixité et l'égalité femmes-hommes, prévenir le harcèlement sexuel, et encourager une répartition non sexuée des métiers (Article L.6231-2 du code du travail). Leur engagement se mesure par Qualiopi – indicateur 14 et est valorisé par le badge "Développement Durable" du Label CFA innovant et durable, l'égalité des sexes étant l'un des 17 Objectifs de développement durable.

2.5.4. L'animation territoriale via les comités Locaux Pour l'Emploi

Dans le cadre des Comités Locaux pour l'Emploi, plusieurs actions à destination des publics féminins en recherche d'emploi ont été proposées notamment dans la Manche ou dans le Pays de Bray. De façon générale, tous les territoires ont noté des problématiques liées à l'absence de mixité sur certains secteurs d'emploi.

Les actions proposées ont pour objectif d'aider à la levée des freins que les femmes rencontrent pour envisager un retour à l'emploi (garde d'enfants, etc.).

Des actions visant à "casser les codes" de certains secteurs d'activités et encourager la mixité ont été suggérées.

2.5.5. La plateforme Emploi Normandie

Elle a été conçue pour mettre en relation candidats et employeurs pour des postes en Normandie dénombre, en date du 28 août 2025, 22 000 comptes actifs de candidats ; avec une répartition d'environ 50 % hommes et femmes.

La promotion d'Emploi Normandie est faite dans les événements régionaux et notamment ceux à destination des femmes comme le "Forum Femmes et Challenges" où l'outil a été présenté en décembre 2023 et 2024 au zénith de Caen. Il sera à nouveau mis en avant au Forum 2025 le 4 décembre prochain au zénith de Rouen.



Perspectives

La Direction Prospective Compétences-Territoire -Apprentissage de la DGA Formation-Jeunesse-Culture et Sport a lancé une réflexion interne sur la base du "violentomètre", pour faire évoluer l'outil vers un "considéromètre", un appui interne favorisant le dialogue.

À l'origine, le violentomètre vise à sensibiliser les femmes aux violences conjugales en évaluant le respect et l'absence de violence dans une relation.

2.6. LA STRATÉGIE "MIXITÉ DES MÉTIERS" DÉPLOYÉE PAR L'AGENCE RÉGIONALE DE L'ORIENTATION ET DES MÉTIERS

L'agence est pleinement mobilisée en faveur de la mixité dans les métiers et les formations. Les équipes de l'agence mettent en place des actions ciblées pour promouvoir la mixité auprès des publics et des entreprises.



Tout au long de l'année, l'agence a mené des actions clés tout en intégrant ces initiatives de manière transversale, en lien avec les ambitions régionales dans l'ensemble de ses projets

2.6.1. Parcours Métier

Conformément à sa politique éditoriale, Parcours Métier veille à garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la présentation des différents métiers. Plusieurs exemples en sont l'illustration :

- Le métier d'agent commercial de la conduite ici représenté par une femme pour promouvoir la formation et le recrutement. Calvados : Formez-vous et devenez agent commercial de la conduite h/f | Des parcours, un métier - Région Normandie

<https://parcours-metier.normandie.fr/article/emploi/calvados-formez-vous-et-devenez-agent-commercial-de-la-conduite-hf-0>

- Une campagne de communication « Elles construisent dans le Bâtiment » a été élaborée par CFA Bâtiment de Normandie pour encourager l'entrée des femmes dans les formations du BTP. Vidéo : "De plus en plus de femmes osent franchir les portes des métiers du bâtiment, apportant leur talent, leur rigueur et leur passion à un secteur en pleine évolution."

https://www.linkedin.com/posts/batiment-cfa-normandie_ellesconstruisent-femmesdanslebaestiment-activity-7360674803491430400-3rX6?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAABg4NNABFdi8HAaEwdNrNjXiUo5zSjwqM0I

- Agenda "Parcours Métier", on retrouve les événements liés à la mixité et égalité femmes - hommes y sont affichés.
- Page mixité (portage Agence de l'orientation et des métiers de Normandie) visible sur Parcours Métier avec

le dossier "la mixité dans les métiers". Les dossiers de l'Agence - La Mixité | Des parcours, un métier - Région Normandie

<https://parcours-metier.normandie.fr/orientation/agence/la-mixite>

- Poursuite des identifications et valorisations sur Parcours Métier et la plateforme "Emploi Normandie".
- La Direction des Lycées de Normandie a réalisé des films à destination des jeunes et de leurs familles pour mettre en lumière les lycées professionnels dans lesquels on croise pleins de jeunes qui ont à la fois des envies, des projets, de l'ambition et du talent ! L'objectif est de permettre aux jeunes de se transposer dans l'univers des plateaux techniques et de s'engager ainsi sereinement dans leur parcours de formation.

2.6.2. Tournoi des talents : Evolution et pérennisation d'un outil ludique

Pourquoi agir dès le plus jeune âge ? Les recherches montrent que les choix d'orientation se construisent très tôt :

- Les enfants forgent la représentation des métiers à travers les jouets, histoires, dessins animés et rôles observés dans leur entourage.
- Les stéréotypes de genre se cristallisent dès la maternelle
- Les attentes implicites des adultes (félicitations, encouragements, choix d'activités) orientent peu à peu leurs préférences.

Le Tournoi des talents, créé par l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers pour les enfants de 7



à 11 ans, vise à élargir leurs perspectives d'orientation grâce à des activités sans stéréotypes de genre. Les ateliers couvrent les métiers de la santé, de la restauration, du bâtiment et des travaux publics, ce dernier étant conçu avec la Fédération Régionale des Travaux Publics de Normandie.

Depuis l'été 2024, des sessions sont proposées aux centres de loisirs pendant les vacances scolaires à Rouen et Caen. Entre 2024 et 2025, ce sont 480 enfants qui ont participé à 22 sessions du tournoi des talents.

2.6.3. La Fête de la science

Pour sa 33^{ème} édition, l'Agence de l'Orientation et des Métiers a réaffirmé son engagement dans cet événement national, décliné en Normandie, en participant activement à son lancement au lycée Anita Conti de Fécamp. Des collégiens et collégiennes, lycéens et lycéennes y ont découvert les métiers et les formations maritimes à travers des ateliers interactifs, tout en abordant la question de la mixité dans cette filière.

En partenariat avec Science Action Normandie, l'Agence a ensuite accueilli des établissements scolaires à l'Atrium pour visiter l'exposition Océan et participer à des ateliers thématiques sur les métiers maritimes.

La mobilisation s'est poursuivie avec une journée thématique Oi'M, autour de la découverte de métiers scientifiques (biotechnologie, cybersécurité, nucléaire) et d'un Quiz sciences et mixité mettant en lumière les grandes figures ayant marqué l'histoire des sciences, accessible à tous, filles comme garçons. Ce sont plus 190 jeunes qui ont bénéficié de ces animations.



ZOOM SUR le "Jour D filles"

Une étude du ministère de l'Éducation nationale (2021) montre que les filles sont majoritaires en filière littéraire (70 %) et les garçons en filière scientifique (56 %). Les garçons dominent dans les filières industrielles (80 %), tandis que les filles préfèrent les services. Ces tendances sont confirmées en Normandie et par la DARES : en Normandie, elles occupent 64 % des emplois dans la santé et l'action sociale, 12 % dans la construction, environ 20 % dans les métiers techniques et de l'ingénierie, et plus de 70 % dans l'éducation et le social.

Pour répondre à ces enjeux, l'Agence de l'Orientation et des Métiers pilote deux expérimentations visant à encourager la présence des jeunes filles dans les filières scientifiques et technologiques.

Une journée immersive spécialement conçue pour les jeunes filles afin de découvrir des environnements de formation, des métiers et des gestes professionnels au sein des établissements scolaires et supérieurs, en lien avec les besoins réels du territoire. Inspirée d'une initiative lancée en 2021 dans un établissement du territoire dieppois, cette action a confirmé son efficacité.

"Jour D filles dans le SUP" : la première expérimentation a été menée en partenariat avec l'OPCO Atlas et les écoles d'ingénieurs INSA, ESIGELEC et CESI et a permis d'accueillir une quarantaine de lycéennes au sein de ces établissements.



Cette action a généré un impact "avant/après" auprès des lycéennes participantes lors du Jour des filles dans le Sup. Avant l'événement, 71 % déclaraient connaître peu ou pas les métiers de l'ingénierie. À l'issue de cette journée de découverte des formations supérieures et des carrières associées, 49 % ont exprimé le souhait d'approfondir leurs connaissances dans ce domaine.



La seconde expérimentation, "Jour D filles" pour les collégiennes, a été organisée dans le cadre des ambitions régionales portées par le projet Normandie Nucléaire, Nouvelles Compétences (3NC) par l'Agence de l'Orientation et des Métiers de Normandie en partenariat avec l'Académie de Normandie. Elle a permis d'accueillir plus de 280 participantes. L'évaluation menée auprès des collégiennes confirme également les effets positifs de l'action. Le bilan comparatif réalisé avant et après l'événement met en évidence plusieurs évolutions significatives :

- Un gain de 12 points de l'intérêt des participantes pour les sciences et les technologies

- Une progression de 58 points concernant leur connaissance des métiers scientifiques et technologiques ;
- Une hausse de 62 points sur leur connaissance des formations dans ces domaines.

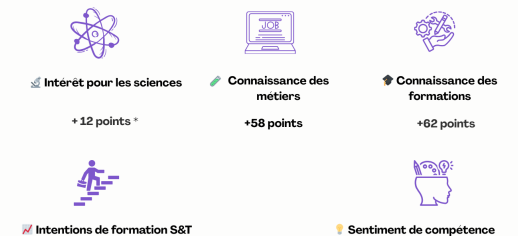
En matière d'orientation, l'intention de se diriger vers les sciences et technologies a augmenté de 3 points, tandis que l'incertitude liée aux projets d'avenir a diminué de 4 points.

Enfin, le sentiment de compétence des participantes, c'est-à-dire le fait de se sentir capables en sciences et technologies, a progressé de 2 points. Après l'événement, ce sentiment apparaît moins corrélé à la performance scolaire, signe d'un renforcement de la confiance en soi dans ces disciplines.

Jour D filles Expérimentation 2025



Évolution des participantes avant/après l'action



- Augmentation de **+3 points** dans les intentions de s'orienter vers les S&T.
- Une baisse des incertitudes dans les projets d'orientation **-4 points**

- Progression de **2 points** des participantes qui se sentent capables dans les matières S&T
- Le sentiment de compétence repose **moins sur la performance scolaire** après l'événement.

*Le point de pourcentage mesure l'évolution entre deux taux à différentes étapes d'une même situation (ici avant/après l'action).

L'événement a **renforcé l'intérêt, le sentiment de compétence et la connaissance des formations et métiers scientifiques** chez les participantes. Il semble avoir **encouragé des réflexions concrètes sur leur orientation**.

Le **niveau de satisfaction** confirme la **pertinence de la démarche**. Un alignement plus fort entre les ambassadrices et le profil des élèves renforcerait l'impact de l'événement.



2.9.2. Perspectives

En 2025-2026, l'Agence continuera à promouvoir la mixité dans les métiers et formations, avec un accent sur les filières scientifiques et techniques. Elle soutiendra notamment les projets CYRCE (cybersécurité), Biot2N (biotechnologies), H2 Neutralité Carbone (hydrogène) et 3NC (nouvelles compétences nucléaires) dans le cadre du Plan France Relance 2030.

En lien avec ses partenaires, l'Agence poursuivra et amplifiera des projets déjà initiés, tout en développant de nouvelles actions à venir. Ceux-ci s'inscrivent pleinement dans les ambitions régionales et répondent également à des enjeux nationaux, identifiés notamment dans le cadre du plan Filles et Maths 2025.

- La Box Mixité : un outil ludique et pédagogique qui sensibilise collégiens et lycéens à la diversité et aux métiers clés comme l'hydrogène, le biomédicament, le nucléaire ou la cybersécurité. Inspirée du principe "Cherche et Trouve", elle sera disponible en septembre 2025.
- Participation à la journée d'étude du réseau Cogito destinée aux enseignants pour les sensibiliser aux enjeux de la mixité dans les sciences et les métiers technologiques.
- Intégration au réseau de Seine-Maritime pour promouvoir l'insertion des femmes et la mixité professionnelle : en 2026, une programmation sera poursuivie à destination des professionnels de l'insertion, en lien avec le projet Normandie Nucléaire Nouvelles Compétences. Ce programme a pour objectif d'informer sur la mixité dans les métiers et de faciliter les échanges entre professionnels de l'insertion, femmes en parcours d'insertion professionnelle et entreprises.

- En mars 2026, un programme dédié à la mixité sera proposé pour faire découvrir aux élèves les métiers et les formations au féminin. Il sera enrichi par des webinaires, organisés les 3 et 10 mars 2026, portant sur la sensibilisation à la mixité et l'entrepreneuriat féminin, à destination des professionnels de l'orientation.
- Déploiement du dispositif "Jour D Filles" à l'échelle de toute la Normandie. Cette démarche vise également à encourager un changement de regard collectif et à impliquer l'ensemble des acteurs – élèves, enseignants, familles et entreprises – dans la promotion de l'égalité et de la mixité professionnelle.



3

ENTREPRENEURIAT PORTÉ PAR LES FEMMES, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Au niveau national, l'entrepreneuriat demeure majoritairement masculin, avec 33 % des créations d'entreprises portées par des femmes en 2024 (source Baromètre Infogreffe). Néanmoins des disparités régionales existent. Ainsi, en Normandie 36,3 % des entreprises sont créées par des femmes. Depuis trois ans, la Normandie est dans le top 3 des Régions métropolitaines et pour la première fois elle se place en tête des Régions métropolitaines en 2024. Cette évolution de l'entrepreneuriat par les femmes en Normandie est notamment liée à différentes actions portées par les réseaux et structures soutenus par la Région.

La Région soutient activement l'entrepreneuriat porté par les femmes en menant des actions de promotion et en renforçant l'engagement de l'écosystème entrepreneurial pour maintenir cette dynamique positive.

En lien avec la nouvelle stratégie de l'économie normande adoptée en décembre 2022 (SRDEII), dans laquelle l'égalité professionnelle, l'entrepreneuriat porté par les femmes et la RSE des entreprises sont des fils conducteurs guidant l'action régionale pour les années à venir, le soutien à l'entrepreneuriat féminin représente un enjeu majeur tant pour l'égalité que pour la performance économique des entreprises.

La Région souhaite accompagner et sensibiliser les femmes créatrices et repreneuses d'entreprises en Normandie. Consciente que l'entrepreneuriat par les femmes est un enjeu pour le territoire, elle accompagne les femmes dans leur projet avec le dispositif "Ici, Je Monte Ma Boîte" déployé par la Région depuis 2016, pour les porteurs de projet. Ce sont ainsi 49 % de femmes qui bénéficient d'un accompagnement "Ici Je Monte Ma Boîte" et 51 % d'hommes.

DISPOSITIF « ICI, JE MONTE MA BOÎTE »

La Région Normandie soutient la création et la reprise d'entreprise notamment grâce au dispositif « Ici, Je Monte Ma Boîte » (IJMMB). Ce dispositif est déployé sur l'ensemble du territoire normand. Dix structures sont labélisées par la Région pour accompagner les porteurs de projets. Financé par la Région Normandie, il propose un accompagnement ante et post « création/reprise » jusqu'à trois ans après l'immatriculation de l'entreprise. Il est accessible et gratuit pour les porteurs de projet et permet d'accéder à une formation totalement prise en charge par la Région (Savoirs pour entreprendre) et, sous conditions, à la prime « Start coup de pouce ».

Depuis la création du dispositif (3^{ème} génération)



Source : Région Normandie - Chiffres 2024

3.1 LE PLAN D'ACTIONS RÉGIONAL POUR L'ENTREPRENEURIAT PAR LES FEMMES (PAREF)

L'actuel Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat par les Femmes en Normandie (PAREF) a été établi entre l'État/DRDFE, la Région Normandie et Bpifrance. Un nouvel accord cadre devrait être conclu d'ici la fin de l'année 2025. Il vise à répondre à deux constats majeurs : la stabilité du taux de femmes créatrices d'entreprise, qui demeure autour de 30 %, ainsi que la forte spécialisation sectorielle des entrepreneuses.

L'objectif principal consiste à améliorer l'environnement entrepreneurial en favorisant la création d'un écosystème adapté aux besoins spécifiques des femmes, tout en intégrant l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la structuration, les pratiques et l'évaluation du dispositif. Les travaux et projets sont menés avec les acteurs de l'écosystème entrepreneurial, désireux de s'impliquer activement dans la promotion de l'entrepreneuriat porté par les femmes en Normandie.

3.2 LE SOUTIEN AUX RÉSEAUX NORMANDS

3.2.1. Soutien à Femmes et Challenge

La Région soutient le réseau Femmes et Challenge depuis plusieurs années. Porté par la CCI Normandie, il rassemble près de 1 200 membres en Normandie. Chaque année de nombreux événements sont organisés auxquels participent la Région et l'AD Normandie. En juillet, les Victoires Femmes & Challenges ou encore en décembre, l'organisation d'un forum annuel sont des événements phares. Le Forum permet aux créatrices et repreneuse d'entreprises ou aux porteuses de projets de se rencontrer et d'assister à des conférences animées par des entrepreneurs et entrepreneuses d'envergure nationale. Présidé par Audrey Regnier, dirigeante de l'entreprise Bohin dans l'Orne, ce réseau promeut l'entrepreneuriat par les femmes sur l'ensemble de la Normandie. Ainsi, après deux années au zénith de Caen, c'est à Rouen qu'a été organisé le forum Femmes et Challenge le 4 décembre 2025.



3.2.2. Normandie Pionnières

Normandie Pionnières est un réseau présent sur le territoire Normand depuis 15 ans. L'ensemble des actions proposées



par cette association vise à promouvoir l'entrepreneuriat par les femmes et à développer le nombre de femmes dirigeantes d'entreprises sur la Normandie. En 2025, ses actions portent notamment sur l'animation du territoire pour les entrepreneuses normandes, le mentorat des porteuses de projets et la valorisation et la sensibilisation des créatrices et repreneuse d'entreprises. La Région soutient financièrement l'association depuis plusieurs années, lui permettant ainsi de mener à bien ses différentes actions.

3.3. LA RSE, LEVIER D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) vise à intégrer des préoccupations sociales, environnementales et économiques dans la gestion des entreprises afin de promouvoir l'égalité professionnelle. Inscrite dans la feuille de route du SRDEEII 2022-2028 de la Région Normandie,

la RSE bénéficie d'un accompagnement par l'Agence de Développement pour la Normandie (ADN), qui aide entreprises et intercommunalités à mettre en œuvre des actions concrètes pour renforcer l'égalité professionnelle, au-delà des obligations réglementaires.

L'Agence de Développement pour la Normandie accompagne entreprises et intercommunalités dans leurs démarches RSE, globales ou axées RH-marque employeur. Elle vise à mettre en place des actions concrètes pour favoriser l'égalité professionnelle, au-delà des seules obligations réglementaires. Un travail est en cours sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail pour les entreprises qui le souhaitent. Après une conférence régionale organisée en novembre 2024 à l'Abbaye aux Dames à Caen des matinales en juin 2025, un webinaire sera proposé courant novembre par l'AD Normandie en lien avec la Fédération régionale des Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF).

Chiffres clés de l'Entrepreneuriat en France/Normandie (extraits Publication Carif-Oref Normandie, mars 2025)

L'ENTREPRENEURIAT PAR LES FEMMES EN NORMANDIE

PART DES FEMMES ENTREPRENEURES

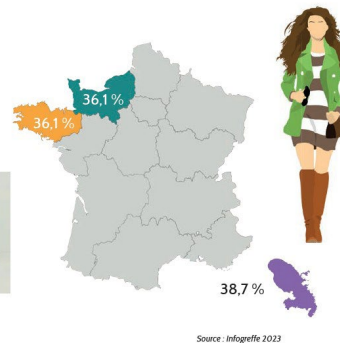
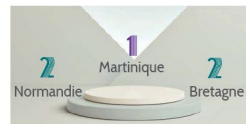


En 2023, en Normandie, 36,1 % des créateurs d'entreprise sont des femmes soit près de 3 points de plus

LES FEMMES ET L'ENTREPRENEURIAT EN FRANCE

En 2023, la Martinique (38,7 %) fait son entrée dans le top 3 en première position.

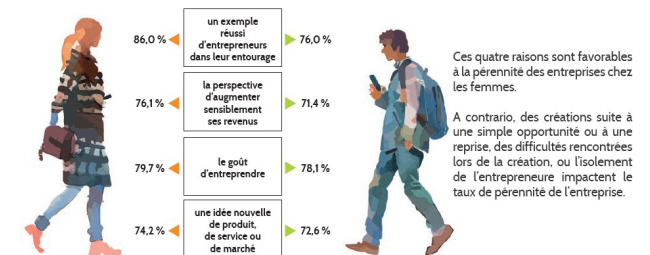
La Bretagne et la Normandie sont en deuxième place avec une part de femmes entrepreneuses identique.



PÉRENNITÉ DES ENTREPRISES NORMANDES CRÉÉES PAR LES FEMMES

En Normandie, 70 % des entreprises créées (en 2014) par des femmes sont toujours pérennes, soit un résultat un peu inférieur à celles créées par des hommes qui affichent un taux de 75 % de pérennité.

Taux de pérennité des entreprises selon certaines raisons qui ont motivé la création :



Source : Insee, enquête Sirev 2014, interrogations 2014 et 2017
Champ : entreprises créées au premier semestre 2014, exerçant des activités marchandes non agricoles (hors auto-entrepreneurs)

4

SANTÉ ET PRÉVENTION : MIEUX SOUTENIR LES FEMMES

La Région Normandie affirme son engagement en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes à travers un soutien concret au développement des Maisons des femmes sur son territoire.

La pose de la première pierre de la Maison des femmes d'Elbeuf-Louviers-Val de Reuil le 17 novembre 2025, et le lancement des travaux de la Maison des femmes du Havre en septembre 2025, illustrent cette dynamique, avec une visite de chantier prévue le 5 décembre.

La Région finance, via le FEDER, les deux postes de coordinatrices indispensables au fonctionnement de ces structures. Par ailleurs, elle mobilise des investissements majeurs : 1,128 million d'euros de FEDER pour la Maison du Havre et 800 000 euros pour celle d'Elbeuf, grâce au Ségur de la Santé. Ces engagements témoignent de la volonté régionale de garantir un accompagnement de proximité et de qualité aux femmes victimes de violences, en soutenant des dispositifs innovants et essentiels.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes demeure un enjeu central pour nos territoires, en particulier à travers la prévention des violences sexistes et sexuelles. Dans ce contexte, des projets portés par les établissements hospitaliers et le réseau territorial de promotion de la santé (RTPS) sont soutenus par la Région Normandie. Ils s'inscrivent pleinement dans les priorités du Projet régional de santé 2023-2028 et de la feuille de route santé de la collectivité, qui témoignent d'une mobilisation collective et innovante. Les initiatives contribuent à la réduction des inégalités d'accès à la santé et à la lutte contre les violences faites aux femmes sur l'ensemble du territoire.

En s'appuyant sur des diagnostics partagés et des partenariats locaux, ces projets visent à sensibiliser, former et accompagner les jeunes, les professionnels et l'ensemble de la communauté éducative autour des notions de consentement, de respect et de lutte contre les stéréotypes de genre. Leur déploiement contribue à renforcer la dynamique régionale en faveur de l'égalité réelle et à offrir des réponses concrètes aux besoins identifiés sur le terrain.

En 2025, la Région Normandie a réaffirmé son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes à travers un partenariat structurant avec la Fédération régionale des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF). Ce partenariat permet de déployer des actions concrètes de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, notamment via les matinales organisées pour les entreprises dans chaque département normand. Il soutient également la sensibilisation des jeunes et des entreprises, l'observation des inégalités et la mise à disposition de ressources pour les acteurs du territoire. La Région s'implique activement dans la co-construction de ces dispositifs, en lien avec les partenaires institutionnels et les élus locaux. Ce partenariat incarne une réponse territoriale ambitieuse et coordonnée face aux enjeux d'égalité et de lutte contre les violences.



4.1 ZOOM SUR QUELQUES PROJETS SUR LES TERRITOIRES :

Centre hospitalier de la Côte Fleurie – Promotion du consentement Parce qu'un non c'est un non, jour et nuit"

Ce projet porté vise à développer une culture commune du consentement et à renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le territoire du Pays d'Auge Nord. S'appuyant sur une enquête menée auprès de près de 900 lycéens, il propose des actions de sensibilisation et d'éducation au consentement, auprès des jeunes, des personnels éducatifs et des professionnels du secteur sanitaire et social en lien avec les besoins exprimés localement. L'accent est mis sur la prévention, la communication et la formation, notamment dans les lycées et auprès des parents. Le projet favorise la mobilisation de tous les acteurs locaux pour agir face aux violences.

Hôpital local de Carentan les Marais – Lutte contre les violences faites aux femmes

Ce projet cible la prévention des violences faites aux femmes, en particulier en milieu rural, sur le territoire du Centre Manche. Il mise sur la sensibilisation aux compétences psychosociales des professionnels et étudiants en santé pour améliorer le repérage, l'accompagnement et la transmission auprès des victimes. Une approche par les pairs auprès des jeunes est également privilégiée pour renforcer l'impact des actions. Le projet favorise la création d'un réseau local d'acteurs engagés contre les violences sexistes et intrafamiliales. Il contribue à réduire l'isolement et à améliorer la prise en charge des victimes.

Centre hospitalier intercommunal du Pays des Hautes Falaises – Projet PREVI

Le projet PREVI déploie deux axes : la sensibilisation et l'implication des jeunes et étudiants dans la prévention des violences, et la formation des professionnels éducatifs,

sanitaires et sociaux. Il associe lycéens, étudiants en santé et parents pour renforcer les compétences psychosociales et lutter contre les stéréotypes de genre. Des actions spécifiques sont menées auprès des professionnels pour améliorer la détection et l'accompagnement des victimes. Le projet s'appuie sur une forte dynamique partenariale à l'échelle du territoire. Il vise à instaurer une culture commune de prévention et de respect de l'égalité femmes-hommes.

Journée d'échanges sur la prise en charge des femmes victimes de violences en milieu rural le 6 novembre 2025 à Lisieux

Dans le cadre de la semaine dédiée à la santé des femmes, la Communauté d'Agglomération Lisieux Normandie organise, avec le soutien de la Région, une journée d'échanges sur la prise en charge des femmes victimes de violences en milieu rural. Destinée aux professionnels, cette journée du 6 novembre à la Filature des possibles à Lisieux a proposé conférences, retours d'expériences et ateliers collaboratifs autour de l'écoute, de l'accompagnement, de la formation et du logement. L'événement visait à renforcer la coordination des acteurs locaux, à identifier les besoins spécifiques du territoire et à faire émerger des pistes d'amélioration concrètes pour mieux protéger et accompagner les femmes concernées. Ce partenariat illustre l'engagement commun pour l'égalité et la lutte contre les violences faites aux femmes, y compris dans les zones rurales.

LA DOUBLE PEINE DES FEMMES VIVANT EN MILIEU RURAL

50 % des interventions de la gendarmerie pour des faits de violence intrafamiliales dans les territoires ruraux

47 % des féminicides ont lieu en milieu rural. Compte-tenu que les femmes rurales ne représentent qu'un tiers de la population féminine nationale, les féminicides sont plus nombreux en milieu rural

26 % des appels au 3919 par des femmes rurales. Du fait, entre autres, du manque d'informations, de structures adaptées et de leur isolement, elles sollicitent moins les dispositifs d'aide existants.

Source : Rapport Belin 2021



10 FEMMES VICTIMES D'UN HOMICIDE AU SEIN DU COUPLE EN NORMANDIE

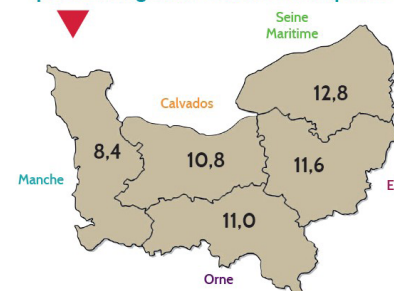
Mort violente au sein du couple en 2023



En 2023, 96 femmes ont été tuées par leur conjoint en France, dont 10 en Normandie

LE TAUX DE VICTIMISATION DES FEMMES EN HAUSSE DANS LES CINQ DÉPARTEMENTS NORMANDS

Femmes âgées de 15 à 64 ans victimes de violences conjugales enregistrées par la police et la gendarmerie en 2023 (pour 1 000 habitantes du même âge)



En Normandie, le taux de victimisation des femmes varie de 8,4 ‰ à 12,8 ‰ selon le département. Comparé à 2022, ce taux est en hausse pour les cinq départements. Au niveau national, le taux le plus « faible » est 6,7 ‰ (Lozère et Mayotte) et le plus élevé 15,2 ‰ (Pas-de-Calais).

Lecture : En 2023, on dénombre en Seine-Maritime près de 13 victimes de violences conjugales pour 1 000 habitantes âgées de 15 à 64 ans.

Champ : France, femmes âgées de 15 à 64 ans. Source : SSMSI, base statistique des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2023 ; Insee RP 2021, Insee RP de Mayotte 2017



Chiffres clés 2024

Au niveau national (source : *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication / 2024 / Ministère de la Culture*)

La féminisation progresse dans toutes les filières, sauf dans le patrimoine où elle était déjà élevée. En audiovisuel-cinéma, la proportion d'étudiantes est passée de 51 % à 56 % entre 2017-2018 et 2022-2023. Les femmes représentent 63 % des étudiants du secteur culturel, avec 80 % en patrimoine et 70 % en arts plastiques.

Après l'école, l'accès au premier emploi est similaire pour les femmes (92 %) et les hommes (94 %). Dans le monde professionnel, les femmes restent minoritaires (46 % en 2020), mais leur part augmente dans certains secteurs, comme l'architecture où elle a presque doublé en vingt ans. Le secteur du spectacle progresse grâce à l'arrivée de générations scolaires plus féminisées. Les femmes demeurent majoritaires chez les professeurs d'art, en traduction, documentation et conservation.

En revanche, les écarts de salaires restent défavorables aux femmes (-20 % dans l'ensemble des secteurs culturels), notamment l'architecture (-32 %). Pour le spectacle vivant, les différences de perception de droits d'auteur sont de l'ordre de 41 % en défaveur des femmes. Seuls les professeurs d'art paient mieux les femmes (+5 %).

En 2023-2024, les femmes restent sous-représentées dans le secteur artistique : elles ont mis en scène 40 % des spectacles vivants, 29 % des opéras, occupent 12 % des postes de direction musicale et 7 % en composition. En arts plastiques, la majorité des acquisitions d'œuvres sont féminines, la parité est atteinte dans certaines grandes expositions. Au cinéma, seules 30 % des

réalisatrices signent des longs-métrages, préférant les courts-métrages.

Globalement, les aides à la création restent moins importantes pour les femmes que pour les hommes. En 2021, seulement 28 % des projets soutenus par le CNC étaient réalisés par des femmes, marquant un écart notable. Dans la littérature, 59 % des aides vont aux autrices, mais elles reçoivent en moyenne 29 % de moins que les hommes. Les inégalités sont particulièrement marquées au théâtre (aides divisées par deux) et dans le roman (aide moyenne inférieure de 30 %).

Au niveau régional (source : *Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture en Normandie / Édition 2024 – Données 2022 / association HF+ Normandie*)

Les données présentées ici sont relatives aux programmations de 185 structures du secteur du spectacle vivant et musiques actuelles – avec plus de 1800 événements étudiés – et des arts visuels avec près de 70 expositions temporaires analysées.

Les femmes restent sous-représentées dans le spectacle vivant, avec seulement 31 % à la direction artistique (baisse de 4 points depuis 2021). Leur présence varie selon les disciplines : plus de 40 % en danse, plus de 50% en lecture, et une surreprésentation dans les spectacles jeune public. Seuls 30% des auteurs sont des femmes, avec de fortes disparités selon les domaines. Dans les arts visuels, la proportion de femmes exposées chute à 32 % contre 42 % en 2021, notamment lors des expositions courtes (moins 34 points pour celles de moins de 2 mois).

Concernant les musiques actuelles, les femmes représentent seulement 20 % des artistes lead (en

baisse depuis 2021) et sont globalement minoritaires. Sur l'ensemble des lieux labellisés SMAC (Scènes de Musiques Actuelles) en Normandie, aucune ne dépasse le seuil des 33% de groupes avec lead féminin dans leurs programmations. Leur présence en studio de répétition varie de 1 % à 12 %.

Concernant l'emploi permanent dans les structures étudiées (spectacle vivant & musiques actuelles et arts visuels), les femmes sont moins nombreuses à la direction d'établissement dans le spectacle vivant, et lorsqu'elles le sont, dirigent des structures moins bien dotées ou de moins grande ampleur. De la même manière dans les arts visuels, les postes hiérarchiquement plus élevés et valorisés sont occupés par des hommes.

La répartition par pôle de métiers confirme les stéréotypes avec une part majoritaire de femmes dans les fonctions associées au lien social comme : la communication, les relations avec les publics et la billetterie, alors que les fonctions de direction technique sont assurées uniquement par des hommes dans le spectacle vivant et les musiques actuelles.

5.1 L'ENGAGEMENT DE LA RÉGION NORMANDIE EN FAVEUR DES DROITS CULTURELS

Depuis 2016, la Région Normandie promeut activement les droits culturels, garantissant à toutes et tous l'accès, la pratique et la reconnaissance culturels sans discrimination. Reconnus par les lois NOTRe (2015) et LCAP (2016), ces droits incluent l'égalité femmes-hommes, que la Région intègre dans son accompagnement et encourage au sein des programmations, des directions et des instances de gouvernance des structures culturelles soutenues.

5.2 LE SOUTIEN AU PROGRAMME D'ACTION DE HF+ NORMANDIE

L'association HF+ Normandie est labellisée Droits culturels en Normandie par la Région Normandie au titre de l'ensemble de ses actions. Elle agit en tant qu'organe de vigilance, de sensibilisation et d'observation au sein du secteur des arts et de la culture afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle déploie des actions spécifiques visant à accroître la visibilité des femmes dans le patrimoine, les arts et les lieux de diffusion culturelle. Bien que les femmes architectes, sculptrices, peintres, compositrices, écrivaines, poètes, dramaturges, chorégraphes ou réalisatrices aient toujours contribué à ces domaines, leurs apports ont souvent été négligés dans l'histoire. Les disparités entre femmes et hommes persistent encore aujourd'hui dans le secteur culturel. Budget des actions : 110 000 € dont 11 000 € de la Région.

Quelques exemples d'actions :

Les journées du Matrimoine ambitionnent de faire connaître les femmes du passé, par le biais d'une programmation culturelle variée. De nombreux événements (parcours, visites, expositions, installations, spectacles, performances, concerts, conférences, lectures, projections...) sont proposés gratuitement au public. Pour la 9ème édition, organisée du 17 au 21 septembre en 2025, près de 120 propositions étaient à découvrir partout sur le territoire normand.

Dans le cadre d'un réseau égalité entre les genres dans les arts et la culture, l'association organise des groupes de travail, rencontres, formations, et accompagne la mise en œuvre d'actions spécifiques pour les musiques actuelles.

L'observatoire de l'égalité Femmes Hommes dans les arts et la culture a pour mission de mesurer les différentes évolutions en matière d'égalité femmes-hommes dans le secteur culturel sur le territoire normand. Chaque année, elle diffuse une publication "HF+ Normandie – Égalité réelle entre les genres dans les arts et la culture".



6 SPORT : FAVORISER L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ

La Région mène une politique en faveur du sport féminin avec une quinzaine de ligues et comités sportifs régionaux : baseball, billard, boxe, football, football américain, handball, hockey sur gazon, kick boxing, lutte, rugby, sport automobile, sport boules, sport universitaire, taekwondo, UNSS. Ils agissent pour le développement de la pratique pour les jeunes filles, la valorisation dans les médias et la promotion de l'accès des femmes aux responsabilités dans les institutions sportives.



Chiffres clés - Saison 2024/2025 en Normandie

- Clubs phares : 9 équipes féminines parmi les 26 équipes accompagnées et qui évoluent au plus haut niveau
- Valkyries rugby (2^e niveau)
- Volley d'Evreux (2^e niveau)
- Handball du Havre AC (2^e niveau)
- Equipes de basket de Mondeville, de Damigny Alençon et d'Aplemont Le Havre évoluant (2^e niveau)
- Equipes de tennis de table de Saint-Pierre-Lès-Elbeuf et d'Argentan (1^{er} niveau)
- Football du HAC (1^{er} niveau)

Dans le cadre de son dispositif d'aide aux grands clubs qui évoluent dans les premiers niveaux des principales disciplines, la Région porte une attention accrue aux équipes féminines. Sur la saison 2024/2025, le taux moyen d'intervention s'établit à 10 % des budgets des clubs pour les équipes féminines, contre 7 % pour les équipes masculines. La volonté est de permettre au sport féminin de poursuivre son développement et sa structuration, de façon durable et sécurisée.

- Clubs de niveau national : 78 équipes féminines sur les 178 équipes accompagnées
- Athlètes : 583 athlètes de haut niveau soutenus dont 236 femmes

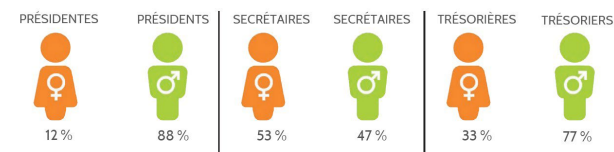
Part des femmes dans les cinq plus grandes fédérations normandes pour le sport de haut niveau



Source : Drjjes, au 1^{er} janvier 2023

Champ : Normandie, France, baromètre sport, recensement des licences sportives, clubs sportifs rattachés aux fédérations sportives agréées par le ministère en charge des sports, diplômés sur les métiers du sport, athlètes de haut niveau
Sources : Drjjes et Injep

Part des femmes dans les fonctions dirigeantes en Normandie



Source : Drjjes, au 1^{er} janvier 2023

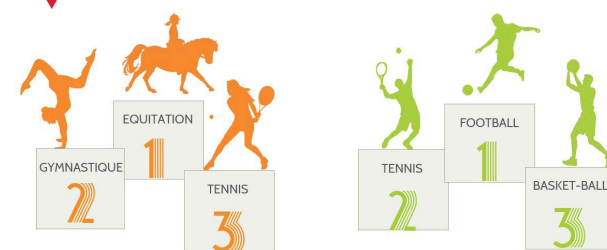
Licences sportives en Normandie



En 2023, on dénombre 757 134 licences sportives annuelles dans la région. Ce qui correspond à 22,8 licences pour 100 habitants dont 40 % sont féminines.

Source : Injep, Recensement des licences sportives 2023

Podium des fédérations sportives chez les femmes en Normandie



Source : Drjjes 2024



6.1. TEAM NORMANDIE : SYMBOLE DE LA DYNAMIQUE DE MIXITÉ DANS LE SPORT DE HAUT NIVEAU

La Team Normandie est un collectif d'athlètes de haut niveau ou à fort potentiel, qui a pour missions de faire rayonner le sport de haut niveau normand en France et à l'international et d'accompagner l'ambition d'athlètes normands dans la réalisation de leur projet.

Les 21 athlètes de la nouvelle Team Normandie ont été présentés officiellement le jeudi 2 octobre, à l'UFR de Rouen en présence d'Alexis Hanquiquant et de 400 jeunes sportifs issus des pôles Espoirs et France normands. La Team Normandie 2024, composée de 22 athlètes engagés dans des disciplines olympiques et paralympiques, reflète une dynamique de mixité dans le sport de haut niveau : 41 % de femmes et 59 % d'hommes. Cette répartition illustre l'engagement de la région en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le sport, en soutenant des parcours d'excellence et de performance vers les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2028.

6.2. ACTION "ACTIVITÉ PHYSIQUE, SANTÉ, BIEN-ÊTRE"

Selon Santé publique France, l'inactivité physique et la sédentarité augmentent chez les jeunes, surtout chez les filles à l'adolescence. La plupart des 6-17 ans ne respectent pas les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé en activité physique, ce qui a des effets négatifs sur leur santé, bien-être et réussite scolaire.

C'est pourquoi la Région Normandie a expérimenté durant 3 ans une action éducative « Activité physique, santé, bien-être » auprès de jeunes normands âgés de 15 à 18 ans, dans des lycées relevant de l'Education nationale dans un premier temps, puis dans des lycées agricoles, des Maisons Familiales et Rurales, et un Centre de Formation d'Apprentis dans un second temps. Les objectifs de cette expérimentation étaient de :

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

Chez les 15-29 ans, la santé est la principale motivation pour la pratique sportive, loin devant la compétition, un écart encore plus marqué chez les filles. En 2024-2025, la Région Normandie adapte son expérimentation vers les élèves internes les plus sédentaires, avec un cycle d'activités sportives hors temps scolaire axé sur le "sport-santé". Cette action, prolongée en 2025-2026, vise à mieux répondre aux attentes des filles en privilégiant le bien-être et ainsi réduire les écarts de pratique physique et d'inégalités femmes-hommes.

7 FORUM NORMANDIE POUR LA PAIX ET COOPÉRATION INTERNATIONALE : S'ENGAGER POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE ET LE RESPECT DES DROITS DES FEMMES DU MONDE

L'initiative Normandie pour la Paix, née de la volonté de la Région de prolonger le travail de mémoire engagé depuis 1945, vise à créer des espaces d'échanges et de discussions sur les sujets de géopolitique et les moyens d'atteindre une Paix durable. Le Forum, qui est le point d'orgue de l'initiative, rassemble chaque année un public majoritairement composé de lycéens et lycéennes, et propose des conférences, tables-rondes et ateliers jeunesse. L'un des engagements forts du Forum est la défense des droits des femmes à travers le monde. La Région Normandie cherche à atteindre la parité parmi les personnes présentes sur scène lors des conférences et des tables-rondes, et à mettre en avant la perspective, le témoignage et l'expertise de femmes sur les différents sujets explorés lors du Forum.

7.1. LE FORUM 2024 : "CE MONDE QUI NOUS ÉCHAPPE : COMMENT GAGNER LA PAIX FACE AUX NOUVELLES VIOLENCES ?"

Le Forum mondial Normandie pour la Paix a à cœur de valoriser l'engagement de femmes et d'hommes qui luttent pour une meilleure prise en compte des multiples enjeux liés aux droits des femmes et à l'égalité de genre. De plus, en présentant des femmes qui se sont illustrées dans une grande diversité de domaines d'expertise ou qui viennent partager leur parcours de vie au public de jeunes du Forum, la Région entend montrer à tous et toutes, mais particulièrement aux jeunes filles, que les possibilités de vie sont multiples et qu'aucune porte ne devrait être fermée à une personne du fait de son identité de genre.

7.1.1. Les interventions lors du Forum sur les droits des femmes et l'égalité de genre

La Région a à cœur de valoriser l'expertise des femmes sur des sujets d'actualité en géopolitique et de la faire valoir sur les réseaux sociaux et les livrets de synthèse du Forum. Des conférences plénières, aux débats, en passant par les ateliers jeunesse ou les différentes séquences prenant place sur le village pour la Paix, il est important et nécessaire que les femmes soient présentes au sein des panels. Les discussions autour des enjeux de Paix, de relations internationales, de géopolitique et de diplomatie ne peuvent être faites sans elles, comme le rappelait Delphine O lors de l'édition de 2023, "les femmes sont des piliers essentiels des communautés et du tissu social".

À travers la diversité des séquences qui ont été proposées au public en 2024, plusieurs séquences ont été marquées par des prises de paroles plaidant pour une meilleure connaissance des stéréotypes de genre et des atteintes faites aux droits des femmes, ainsi qu'à leur intégrité physique.



Chiffres clés sur la mixité des intervenants et intervenantes

(débats, conférences et ateliers, modérateurs et modératrices) Evolution 2018-2024

2018	: 25 % de femmes intervenantes
2019	: 40 % de femmes intervenantes
2020	: 43 % de femmes intervenantes
2021	: 30 % de femmes intervenantes
2022	: 40.5 % de femmes intervenantes
2023	: 48.7 % de femmes intervenantes
2024	: 45.3 % de femmes intervenantes

7.1.2. Focus sur quelques intervenantes de la 7^{ème} édition du Forum

Chirinne Ardakani,

Présidente de Iran Justice, Avocate de Narges Mohammadi, Prix Nobel de la paix 2023 actuellement emprisonnée en Iran

Avocate spécialisée en droit pénal et des étrangers, elle défend des dissidents politiques dont Narges Mohammadi, militante féministe et prix Nobel de la paix. Suite au décès



de Jina Mahsa Amini, elle crée Iran Justice pour lutter contre l'apartheid de genre. Lors du Forum, Ardakani a souligné que Mohammadi est incarcérée pour avoir lancé le mouvement Femme, Vie, Liberté, et reste détenue à la prison d'Evin avec d'autres femmes engagées dans divers combats sociaux.

Valérie Masson-Delmotte,

Directrice de recherche CEA, ancienne co-présidente du groupe de travail 1 du GIEC

Paléoclimatologue au Laboratoire des sciences du climat et de l'environnement, elle a co-présidé le groupe de travail n°1 du GIEC chargé d'établir les causes et évolutions du changements climatiques. Elle est intervenue en conférence plénière lors du Forum 2024 sur la thématique "Comprendre la violence de la bascule du monde". Elle a insisté sur les dangers de la désinformation et de la montée du populisme qui "nourrissent l'inaction climatique", rappelant que cette inaction des générations au pouvoir aujourd'hui, dans le monde entier, obligeront les plus jeunes à agir de manière

plus intense, voir plus brutale. Au fur et à mesure de ses interventions publiques, Valérie Masson-Delmotte a sensibilisé le public à la vulnérabilité exacerbée des femmes face au dérèglement climatique : "Les trois derniers rapports du Giec montrent que les femmes ont moins de capacité à réagir en cas d'aléas climatiques. Cela s'explique par une vulnérabilité plus grande à cause de l'interaction entre les inégalités sociales qui les touchent particulièrement".

Berta Zúñiga Cáceres,
Militante pour les droits de l'Homme et de l'environnement, Coordinatrice générale du Conseil civique des organisations indigènes populaires (COPINH)
Activiste hondurienne qui occupe le poste de coordinatrice générale du Conseil civique des organisations populaires et indigènes du Honduras (COPINH) depuis mai 2017. Sa lutte est sociale et environnementale, son activisme porte notamment contre l'installation de mégaprojets qui menacent les droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux du peuple Lenca. Lors de son intervention pendant le « Temps Fort : Protéger les défenseurs de la liberté », elle a rendu hommage aux femmes qui l'ont élevée et lui ont montré la voie de l'engagement : sa mère et sa grand-mère.

7.1.3. Débat : Les biais sexistes de l'intelligence artificielle

Lors de son intervention à l'occasion du débat "Qui maîtrise vraiment l'intelligence artificielle ?", Hubert Etienne, Président fondateur de Quintessence AI, avait évoqué les failles du machine learning. Il avait expliqué au public qu'en tant qu'humains, nous étions porteurs de biais et qu'en sélectionnant les contenus présentés aux IA pour leur apprentissage, nous ne leur offrons qu'une diversité limitée, filtrée par notre propre perception. Cela avait engendré chez elles des biais d'observation, de statistiques et d'algorithmiques. Dans une société encore fortement marquée par le patriarcat, Hubert Etienne s'était interrogé : comment éviter que ces biais se reproduisent sur des thématiques raciales et sexistes, comme une classification par l'IA des personnes de couleur ou selon leur sexe, à des fins immorales ou discriminantes ?". Il avait conclu son propos en affirmant que pour garantir une IA dépourvue de biais sexistes ou raciaux, il faudrait d'abord "débiaiser" les humains.

7.1.4. Websérie : Les violences faites aux femmes et l'intersectionnalité

La websérie conçue avec La Boîte à Bac pour le Forum 2024, sur le thème "Les sociétés face aux nouvelles violences", a permis d'explorer les violences de genre et leur intersection avec d'autres formes d'oppression. L'épisode "Femmes et Violences" mettait en lumière la vulnérabilité des femmes dans les conflits armés, leur exclusion des processus décisionnels, et l'impact positif de leur participation aux accords de Paix. Un autre épisode, consacré à Haïti, abordait les violences multiples subies par les femmes haïtiennes, illustrant la notion d'intersectionnalité.

7.1.5. Les engagés pour la Paix : partenariats avec les organisations de la société civile qui luttent pour une reconnaissance et un respect des droits des femmes et de l'égalité de genre

Lors du Forum, plusieurs ONG présentes dans l'espace Engagés pour la Paix ont défendu les droits des femmes et l'égalité de genre. Pour sa première participation, Plan International France est venu discuter de ses actions de plaidoyer en faveur des droits des enfants — en particulier des filles — et de l'égalité filles-garçons, dans le cadre de la politique de solidarité internationale française. À travers des activités interactives, l'ONG a présenté au public différentes situations d'inégalité auxquelles les jeunes filles du monde entier font face, ainsi que les actions que Plan International mène pour essayer d'améliorer leur réalité, leur accès à l'éducation et le respect de leurs droits.



7.1.6. Le festival de photos « Les Femmes s'exposent » et ses photographes féminines engagées

Le festival Les Femmes s'exposent, dédié aux femmes photographes professionnelles, se tient chaque année à Houlgate (Calvados) pour valoriser leur contribution dans tous les domaines de la photographie. En 2024, Normandie pour la Paix a accueilli l'une de ses expositions : Tapachula, ville transit de Mahé Eliepe. À travers ses images, la photographe

française documente les conditions de vie des migrants à Tapachula, ville mexicaine devenue zone tampon face aux politiques migratoires américaines restrictives, tout en soulignant les enjeux humains et sociaux de cette crise.

7.2. LE DÉVELOPPEMENT DE COOPÉRATION ET DE PARTENARIAT POUR UNE MEILLEURE MISE EN AVANT DU TRAVAIL DE LA SOCIÉTÉ CIVILE SUR LES DROITS DES FEMMES

7.2.1. Le partenariat avec l'Institut international des droits de l'homme et de la paix

Dans le cadre de Normandie pour la Paix, la Région subventionne l'Institut international des droits de l'homme et de la paix qui a pour objectif de contribuer au développement d'une culture de paix en favorisant la connaissance des droits humains par tous les citoyens.

7.2.2. Lancement du programme pédagogique Ecoality : climat, genre et justice sociale

La Région Normandie a choisi de s'engager pleinement dans le programme européen Ecoality, financé par la Commission européenne. Ce projet, développé au sein d'un consortium réunissant dix États, est mis en œuvre en Normandie par l'Institut international des droits de l'homme et de la paix, en partenariat étroit avec les autorités académiques de Normandie. Dans un contexte mondial marqué par l'urgence climatique et la persistance des inégalités sociales, ce projet européen vise à renforcer la compréhension des liens entre changement climatique et inégalités de genre, en mobilisant les acteurs locaux, les jeunes, les collectivités et les



partenaires européens autour d'une démarche inclusive et éducative.

Le changement climatique n'impacte pas tous les individus de la même manière : les femmes, en particulier dans les pays en développement, sont souvent plus exposées aux risques environnementaux et aux conséquences socio-économiques qui en découlent. Ce projet met en lumière ces disparités, tout en valorisant les rôles et les savoirs des femmes dans les réponses aux crises climatiques.

Débuté en 2024 ce projet s'adresse aux jeunes de 15 à 25 ans. Il vise à :

- Sensibiliser aux enjeux croisés du climat et du genre ;
- Promouvoir une approche inclusive des politiques climatiques ;
- Encourager les échanges européens et le partage de bonnes pratiques entre territoires ;
- Renforcer les capacités des acteurs locaux à intégrer les questions de genre dans leurs actions environnementales ;

Les résultats de cette 1^{ère} année :

- Plus de 800 jeunes sensibilisés (21 établissements et 5 associations inscrites) ;
- 15 rencontres départementales organisées. Lors de ces temps forts, les jeunes exercent leur droit à la participation en présentant leurs priorités d'action. Ensemble, jeunes et autorités locales les raduisent en projets concrets à mettre en œuvre sur le territoire ;

- 1 rencontre régionale permettant à 10 jeunes issus d'associations normandes d'approfondir l'un des projets et de le concrétiser. Le projet retenu en 2025 : "Inégalités de genre et changements climatiques : vers une féminisation de l'agriculture normande" ;
- 1 déplacement à Madagascar avec 10 jeunes européens dont 2 jeunes normands engagés dans une association, pour observer et s'inspirer d'initiatives locales face aux changements climatiques avec une attention particulière sur l'autonomisation des femmes dans la réponse à des défis environnementaux.

7.2.3. Création d'un GIEC Mondial "Femmes, paix et sécurité"

Dans un contexte international marqué par des crises multiples, les femmes demeurent paradoxalement à la fois actrices essentielles de la paix et du développement durable, et principales victimes des conflits et des inégalités systémiques. Elles restent largement sous-représentées dans les sphères décisionnelles : gouvernance, justice internationale, finance, négociations de paix, innovation technologique, défense et sécurité.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- Seules 16 % des personnes impliquées dans les négociations de paix sont des femmes ;
- 33 % des accords de paix intègrent des dispositions liées au genre ;
- À peine 14 % des postes de direction dans les institutions financières sont occupés par des femmes ;
- Les femmes représentent 26 % des professionnels dans les domaines de la data science et de l'intelligence artificielle ;

Face à ce constat, Hervé Morin et Nicole Ameline, experte internationale des droits des femmes et présidente de l'Institut international des droits de l'homme et de la paix, ont lancé un appel à la création d'un GIEC mondial "Femmes, Paix et Sécurité".

Ce nouvel instrument, à vocation universelle, permettra de mesurer, suivre et évaluer les inégalités de genre dans les domaines clés de la paix et de la sécurité, en

s'appuyant sur une analyse scientifique des données, renforcée par l'usage de l'intelligence artificielle.

7.2.4. Festival des Boréales en 2024 et mise à l'honneur de Sofi Oksanen

Chaque année la Région travaille aux côtés du Festival des Boréales, et accueille la soirée d'ouverture autour d'une conférence labellisée Normandie pour la Paix. En 2024, l'autrice Sofi Oksanen ouvrait l'événement en tant que tête d'affiche de l'édition. Ecrivaine finlandaise née en 1977, elle est une voix puissante dans la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment dans les contextes de guerre et d'oppression politique. Marquée par l'histoire familiale de sa grand-tante estonienne, victime de violences sexuelles sous le régime soviétique, Sofi Oksanen explore dans ses œuvres la mémoire intime et collective des femmes confrontées à la brutalité des régimes autoritaires : "Dans toutes les guerres, il y a des violences contre les femmes, des viols, des humiliations délibérées. Mais toutes les guerres n'incluent pas nécessairement une politique intentionnelle de viols de masse. Or, c'est le cas avec la Russie. Le régime russe utilise la violence sexuelle comme un outil d'oppression."

7.2.5. La coopération Normandie – Madagascar

Depuis les années 2000, la Normandie et la Région Atsinanana (Madagascar) coopèrent, notamment via leurs ports. Renforcée en 2021, cette collaboration franco-malgache s'articule autour de cinq domaines clés : développement rural, gouvernance, culture, formation professionnelle et activités maritimes. En 2022, elle est devenue une coopération pilote pour les ODD avec des partenaires internationaux comme l'ONU et le PNUD.

Depuis début 2025, la Région soutient des dispositifs visant à ouvrir l'accès des femmes à la formation agricole, avec une offre pédagogique adaptée à leurs contraintes. Le centre CEFTAR a intégré un module de sensibilisation au genre dans le BTS "Technicien Animateur Rural", pour préparer des professionnels engagés en faveur de l'égalité. La première session aura lieu fin 2025.

Un concours de plaidoiries a mobilisé 246 jeunes, valorisant leur expression citoyenne et leur engagement sur l'égalité femmes-hommes, tout en renforçant leur compréhension des droits à l'échelle locale.

Dans le prolongement de ces actions, dix jeunes venus de Hongrie, Croatie, Pologne, Finlande et Normandie se sont rendus à Madagascar du 21 au 31 juillet 2025 pour découvrir des initiatives locales contre les inégalités de genre, notamment liées au changement climatique. Cette immersion, organisée par l'Institut international des droits de l'Homme et de la paix et l'association YES - Tafita, a renforcé leur compréhension de l'égalité et inspiré une réflexion collective sur les actions possibles à l'international.



8 L'engagement de l'Union européenne et les Objectifs de Développement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité femmes-hommes est un principe central de l'Union européenne, affirmé depuis 1957 et renforcé par ses politiques et financements récents. Les fonds comme le FSE+ et le FEDER soutiennent l'accès des femmes à l'emploi et luttent contre les discriminations. Malgré les progrès, des inégalités persistent, ce qui justifie des actions transversales et ciblées dans les programmes européens. La stratégie 2020-2025 fixe des objectifs précis : réduire les écarts de salaire et de retraite, promouvoir une meilleure répartition des responsabilités familiales, garantir la transparence salariale et lutter contre les violences faites aux femmes

8.1. L'ÉGALITÉ DES SEXES : UN OBJECTIF DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À PART ENTIÈRE

Depuis l'adoption des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) par les Nations Unies en 2015, l'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue comme un levier essentiel du

développement durable. L'ODD 5 vise spécifiquement à "parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles". Il s'agit d'un objectif transversal, dont la réalisation conditionne celle des autres ODD, qu'il s'agisse de l'éducation, de la santé, de la lutte contre la pauvreté ou de l'action climatique. L'égalité des sexes est à la fois un droit fondamental et un prérequis pour un monde durable, pacifique et prospère. Elle doit être intégrée au cœur des politiques publiques, des budgets et des institutions. Les discriminations persistantes à l'égard des femmes compromettent la pleine réalisation des droits humains et freinent les dynamiques de transition écologique et sociale.

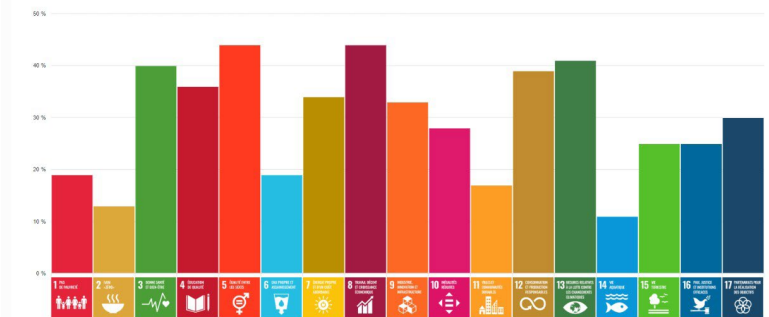
Chiffres-clés pour mesurer l'engagement des entreprises européennes

Tendances principales issues des données disponibles du Baromètre 2025 du Global Compact des Nations Unies :

- 44 % des entreprises européennes interrogées mènent des actions en faveur de l'égalité des sexes (ODD 5), soit autant que pour le travail décent et la croissance économique (ODD 8).
- 47 % ont fixé des objectifs spécifiques, mesurables et temporellement définis en matière de représentation et de leadership féminin.
- 41 % ont défini des objectifs d'égalité salariale.
- 42 % ont engagé des actions climatiques alignées sur la trajectoire 1,5°C (ODD 13).
- 31 % ont mis en place des mesures pour une transition juste, intégrant les enjeux sociaux dans la transition écologique.

Ces chiffres montrent que l'égalité femmes-hommes est désormais au cœur des stratégies RSE des entreprises européennes, en lien direct avec les autres grands enjeux du développement durable.

Les entreprises européennes priorisent davantage l'égalité des sexes et une croissance économique durable (Part des entreprises déclarant agir sur au moins un ODD, en %)



8.2. L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DE MANIÈRE TRANSVERSALE DANS LE PROGRAMME LEADER - TERRITOIRES RURAUX

En Normandie, une personne sur deux vit en zone rurale, contre une sur trois en moyenne nationale. L'égalité femmes-hommes demeure un enjeu majeur dans ces territoires, où la mobilité, la garde d'enfants, l'emploi et la formation posent davantage de difficultés, impactant particulièrement l'activité économique féminine comme le soulignait en 2021 le rapport du Sénat « Femmes et ruralités : en finir avec les zones blanches de l'égalité ».

En France, le chômage touche davantage les femmes que les hommes dans les zones rurales, alors que les taux sont similaires en milieu urbain. De plus, les violences faites aux femmes et les féminicides sont proportionnellement plus fréquents dans les territoires ruraux.

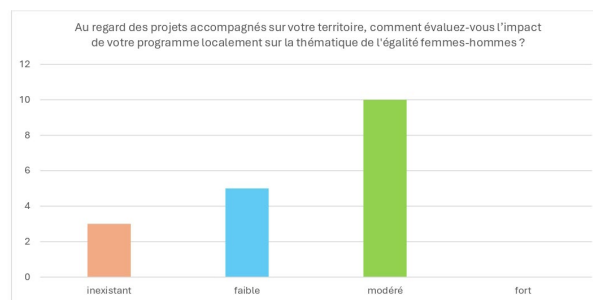
La Région Normandie pilote le programme européen LEADER, mis en œuvre par 18 territoires ruraux de Normandie, organisés en Groupes d'Action Locale (GAL). Le service Développement Rural et Fonds Européens de la Direction de l'Aménagement des Territoires anime également le réseau rural normand qui soutient le déploiement du programme LEADER et qui valorise les actions des territoires ruraux normands.

Pour illustrer la prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les projets européens, un appel à candidatures LEADER 2023-2027 a été lancé auprès des 18 territoires LEADER au printemps 2022. Elle a aussi proposé des formations pour les accompagner dans leurs stratégies de territoire et a organisé une journée "égalité femmes-hommes : Bougeons les lignes dans nos territoires ruraux" pour alimenter les territoires en exemples de réalisations, en ressources et en conseils méthodologiques.

L'année 2025 marque le milieu de la programmation LEADER 2023-2027 qui donne l'occasion d'établir un point à mi-parcours de ce programme.

Nous pouvons souligner les avancées suivantes grâce au travail d'accompagnement de la Région Normandie avec les territoires LEADER :

- Nouvel outil informatique de gestion du programme LEADER pour mesurer systématiquement l'impact sur l'égalité femmes-hommes et la prise en compte du critère égalité dès la demande de subvention, ce qui n'était pas possible sur la période 2014-2022
- Questionnaire "bilan à mi-parcours" adressé à tous les territoires LEADER au printemps-été 2025 avec auto-évaluation de chaque territoire sur l'impact de la mise en œuvre de son programme en termes d'égalité femmes-hommes
- Intégration du critère égalité femmes-hommes de manière transversale aux modalités de travail des territoires, dans l'accompagnement des idées de projet, la notation des projets au regard de ce critère et l'appréciation de ce critère par les membres des comités de programmation LEADER.
- Les comités de programmation LEADER sont l'instance de gouvernance des GAL et de sélection des projets, ils sont composés de personnes de la société civile ainsi que d'élus et élues des territoires normands. Nous pouvons noter que la présence des femmes à la présidence des GAL progresse légèrement. Il y avait une seule femme Présidente d'un des 17 GAL normands en 2014-2022 (soit 6 %) contre 3 présidentes sur les 18 GAL normands 2023-2027 (17 %).



Chiffres-clés/Bilan à mi-parcours pour la période 2023-2027

47 dossiers de demande de subvention LEADER déposés en 2024 et 2025 sur 145

dont 32%, intègrent les questions d'égalité entre hommes et femmes de manière transversale.

Et 5 projets spécifiques sur ce thème (véhicules itinérants sur les droits des femmes, logements de répit pour femmes victimes de violences, sensibilisation à l'égalité femmes-hommes)

- Des vidéos de projets LEADER plus anciens ont été réalisées par le réseau rural normand, fin 2024 et début 2025. Elles mettent en valeur des femmes et des hommes contribuant au développement des territoires ruraux de Normandie, avec un souci d'équilibre dans les portraits et les prises de paroles des hommes et des femmes.
- Auto-évaluation : 10 GAL sur 18 estiment que l'impact du programme LEADER est modéré sur la question de l'égalité femmes-hommes. Les territoires les plus critiques sur eux-mêmes ne sont pas nécessairement les plus mauvais sur le sujet, car ce sont ceux qui ont une meilleure compréhension de ce critère et des challenges restant à mener localement sur le sujet.
- Gouvernance LEADER : Passage de 6 % à 17 % de femmes à la présidence des GAL entre le programme LEADER 2014-2022 et le programme LEADER actuel. Ce pourcentage est encore faible mais des réflexions ont été menées sur la parité dans la gouvernance des GAL 2023-2027.
- Pas de budget précis consacré à la thématique. Cela est fondu dans l'enveloppe de fonds européen allouée à chaque territoire LEADER.

« LEADER 23-27 approche des thématiques qui n'étaient pas vraiment abordées comme l'égalité homme/femme. L'impact n'est pas forcément conséquent mais cette thématique est mise en lumière. Elle est discutée avec les porteurs et fait partie des critères de sélection. » Groupe d'Action Locale LEADER du Pays du Bocage (61)

« La stratégie permet la prise de conscience des critères transversaux. Par exemple, le GAL du Pays du Bessin au Virois accompagne plusieurs équipements sportifs. Une des missions de l'animatrice a été de sensibiliser les élus des communes aux inégalités femmes-hommes dans la pratique sportive et dans l'espace urbain. Grâce à ces échanges, il est apparu clairement qu'une animation de l'équipement devait être mise en place, au moins au début, afin de s'assurer que les filles et femmes prennent le temps de découvrir l'équipement et y prennent goût, pour y revenir. » Groupe d'Action Locale LEADER du Pays du Bessin au Virois (14)



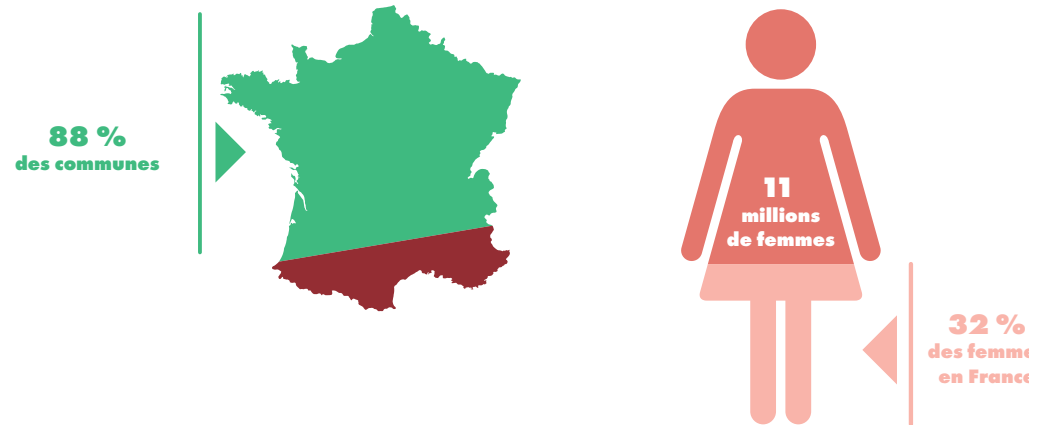
Perspectives :

- poursuivre les actions du réseau rural normand pour mieux outiller les territoires ruraux et améliorer l'impact des projets locaux de développement rural sur ce critère. Certains GAL prévoient aussi de travailler ce sujet sur leur territoire en 2025. « Sur la question de l'égalité Femmes-Hommes, un travail pourrait être envisagé pour mieux intégrer cet enjeu dès les premières étapes de l'accompagnement, notamment via les outils proposés lors d'une journée dédiée par le réseau rural normand. » Groupe d'Action Locale LEADER de la Pointe de Caux (76)
- Une mise en lumière du thème de l'égalité femmes-hommes au travers du programme LEADER en Normandie est envisagée au travers de fiches projets et de la lettre d'information du réseau rural normand fin 2025 ou en 2026.

LA SITUATION DES FEMMES EN MILIEU RURAL

(publication du Carif-Oref Normandie - Edition 2025)

Les territoires ruraux représentent



Repères en Normandie



Un choix de formation plus limité et contraint

Certaines jeunes filles en milieu rural quittent le territoire pour poursuivre des études ou travailler

MAIS

Elles ne reviennent pas une fois diplômées faute de métiers correspondant à leur qualification

Les autres restent en zone rurale pour soutenir leur famille et leur territoire

MAIS

Elles font face à :

- une offre de formation faible et peu diversifiée
- des opportunités professionnelles plus limitées
- pour certains choix d'orientation, un manque d'accompagnement
- un manque de confiance en soi et en l'avenir
- l'absence de "modèles" féminins...

DES DIFFICULTÉS DE MOBILITÉ PESANT SUR LA VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE EN MILIEU RURAL



LA MOBILITÉ EN VOITURE

80 %
des déplacements en zone rurale se font en voiture

MAIS →

80 % des femmes en milieu rural détiennent leur permis de conduire contre 90 % des hommes



LA MOBILITÉ EN TRANSPORT EN COMMUN

2/3
des passagers sont des femmes

MAIS →

La desserte en transports publics réguliers est cependant limitée en zone rurale et
Ce mode de transport est peu adapté aux spécificités des habitudes de déplacements des femmes (avec les enfants, les achats du quotidien...) et peut poser des problèmes de sécurité (éloignement des arrêts de bus)



LES SOLUTIONS DE GARDE D'ENFANTS

Les crèches collectives sont moins onéreuses

MAIS →

En nombre insuffisant en milieu rural



LES MODES D'ACCUEIL FORMEL SITUÉS À MOINS DE 15 MIN DU DOMICILE

En zone urbaine : 64 places (dont 26 en crèches) pour 100 enfants de moins de 3 ans

MAIS →

En zone rurale : 55 places (dont 8 en crèches) pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Ressources documentaires

Région Normandie

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

Textes législatifs sur l'égalité femmes-hommes :

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

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

Publications nationales et sites internet de référence

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

INSEE :

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

Publications régionales et sites internet de référence

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

La préfecture et les services de l'État en région Normandie (prefectures-regions.gouv.fr)

- Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie : chiffres clés (édition 2025) - Carif-Oref de Normandie ! (cariforefnormandie.fr)
- Centres d'Information Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) de Normandie : espace ressources du CIDFF - <https://humanitheque.fr/>

Ressources thématiques :

Culture

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

Education – enseignement – orientation :

- Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers de Normandie : La Mixité | Des parcours, un métier - Région Normandie / SITES & DOC : MIXITÉ – ÉGALITÉ | Destination Métier (destination-metier.fr)
- Publication du Ministère de l'Éducation Nationale : Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement
- Enseignement sup. : <https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2022-340445>
- Plateforme ressources pédagogiques Matilda : <https://matilda.education/>
- Ressources de lutte contre les inégalités : Canopé
- Rapport du ministère de l'Éducation nationale <https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/2021-09/t-l-charger-le-rapport-faire-de-l-galit-filles-gar-ons-une-nouvelle-tape-dans-la-mise-en-oeuvre-du-lyc-e-du-xxie-si-cle--94424.pdf>

- Communiqué de presse : Plan Filles et Maths | Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche <https://www.education.gouv.fr/communique-de-presse-plan-filles-et-maths-450370>

Emploi :

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

Entrepreneuriat par les femmes :

- Forum Femmes & Challenges édition 2024
- Club Normandie Pionnières : <https://www.clubnormandiepionnieres.fr/>
- video motion "Comment accompagner les femmes à la création d'entreprise ?" créée dans le cadre du Plan d'Action Régional pour l'Entrepreneuriat par les femmes de Normandie à destination de l'ensemble des acteurs de l'écosystème entrepreneurial <https://www.youtube.com/watch?v=e55YDsw0v5g>
- Observatoire Bpifrance : La relation des femmes à l'entrepreneuriat | Bpifrance Création (bpifrance-creation.fr) ; La place des femmes dans le paysage de la création | Bpifrance Création (bpifrance-creation.fr) ; Ressources documentaires | Bpifrance Création (bpifrance-creation.fr)

Egalité professionnelle :

- Régions de France : Étude des politiques RH des Régions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes <https://regions-france.org/save-the-date-webinaire-sur-legalite-professionnelle-dans-les-regions-actions-bilan-et-perspectives-le-4-mars-2025-a-9h30/>

Ruralité :

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

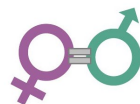
Références :

- 1 - Un Normand sur deux vit dans une commune rurale - Insee Analyses Normandie - 92
- 2- Une nouvelle définition du rural pour mieux rendre compte des réalités des territoires et de leurs transformations – La France et ses territoires | Insee
- 3- EFH-2025-MAI-DP-BD.pdf (p. 23-24 du PDF et p.26 pour les violences)

Violences faites aux femmes :

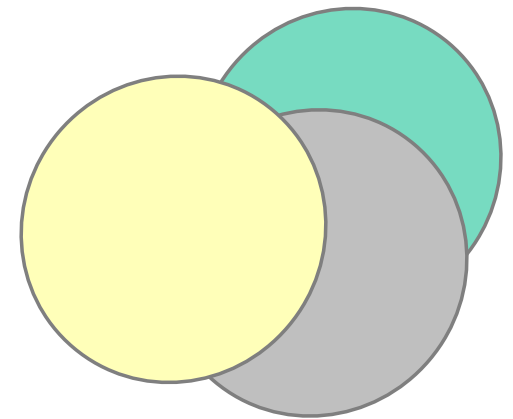
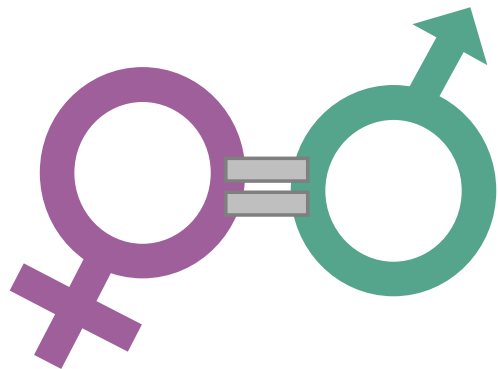
- Site internet : arretonslesviolences.gouv.fr
- Lutte contre les violences conjugales & intrafamiliales : outils à disposition des professionnels en Normandie
- ANNEXE Bilan social 2024 - Focus Egalité Femme-Homme

Focus Egalité Femme – Homme 2024

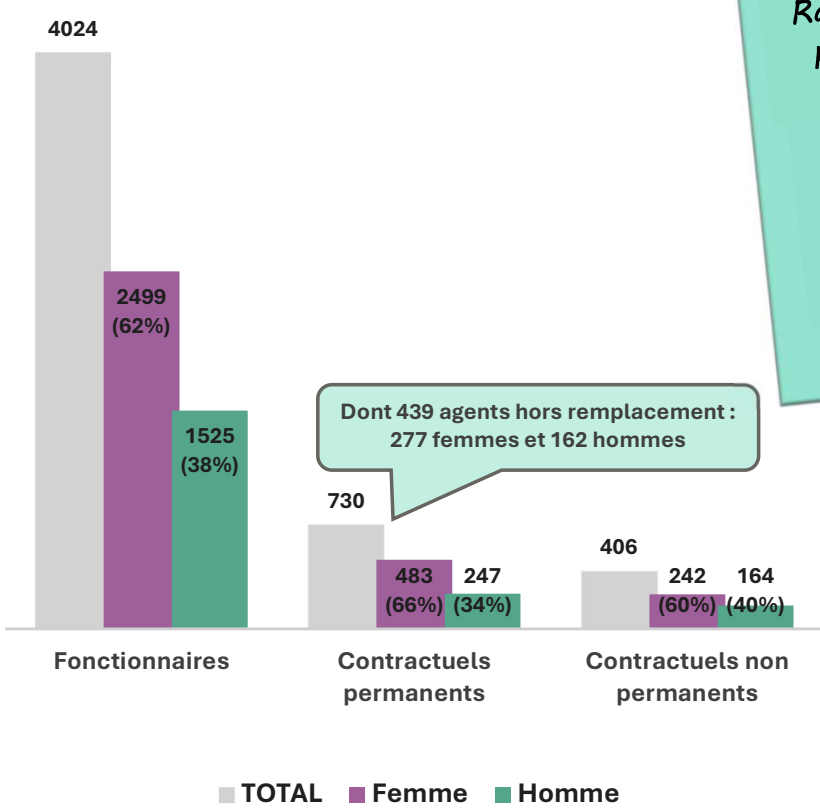


Focus Egalité

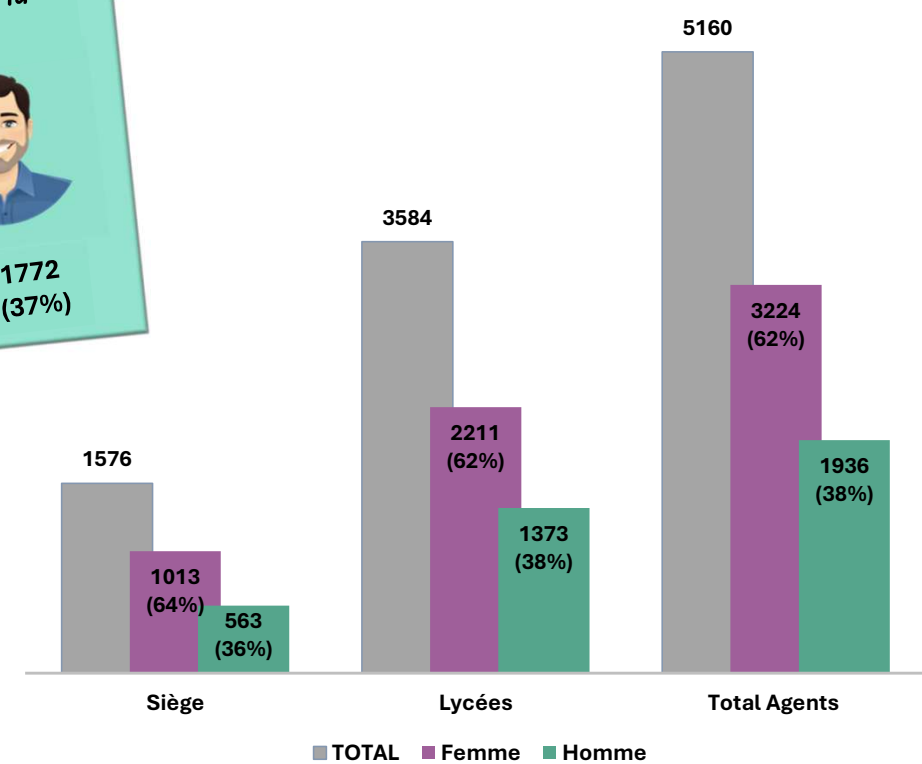
Femme – Homme 2024



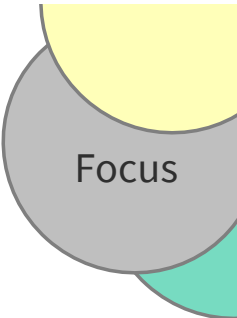
Répartition des effectifs par statut et par sexe



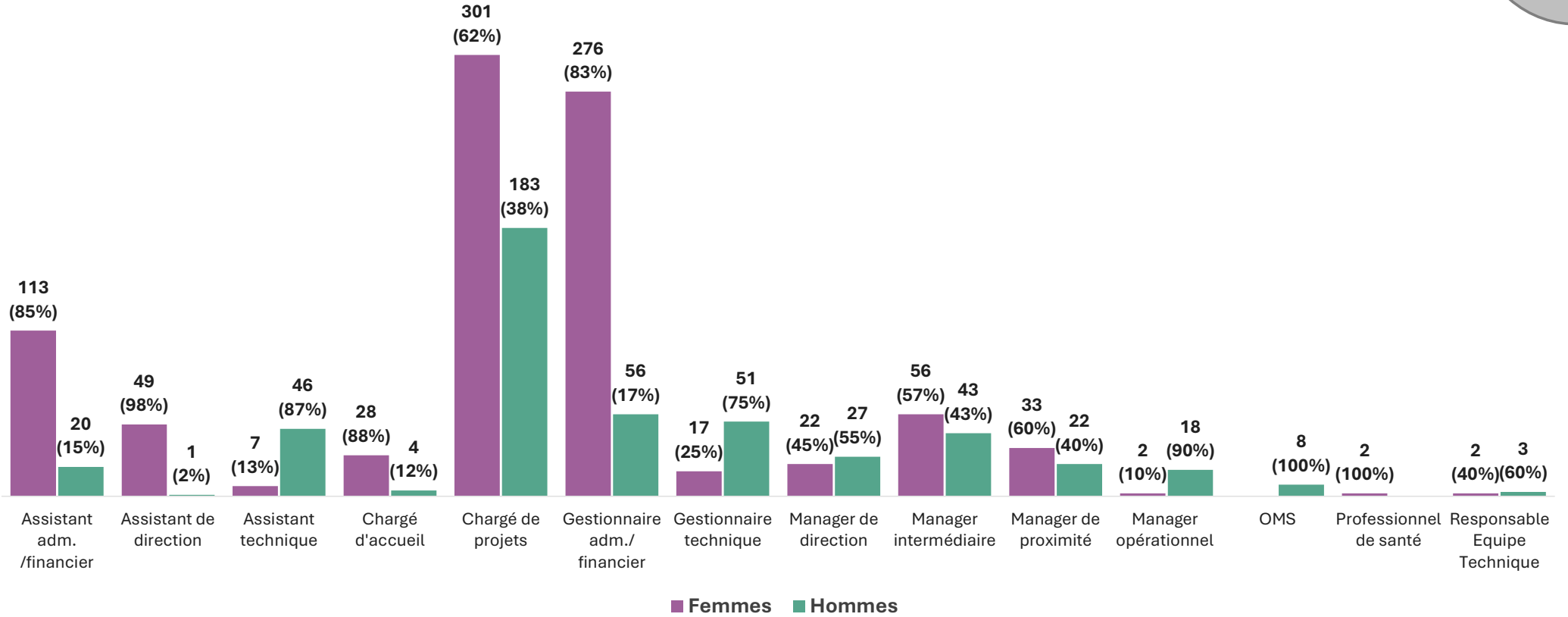
Répartition des effectifs par structure et par sexe



Pour rappel au titre du RSU, les agents sur des postes de remplacement sont comptabilisés comme des agents contractuels permanents. En 2024, la répartition des femmes et des hommes **tous statuts confondus** est de 62% de femmes et de 38% d'hommes



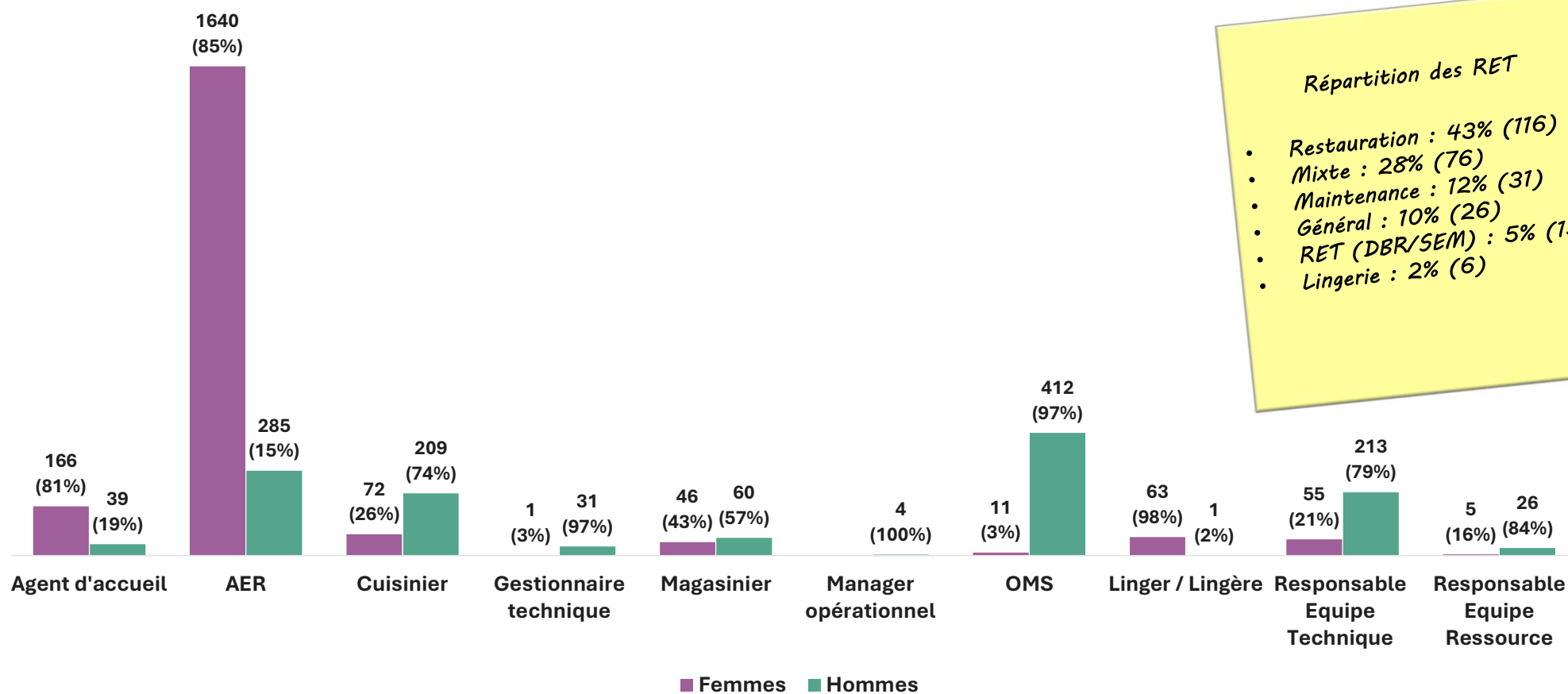
Répartition des effectifs permanents par emplois repère et par sexe sur les Sites Administratifs



Les emplois les plus représentés sur les sites administratifs sont les chargés de projets (34%) et les gestionnaires administratif et/ou financier (23%), postes majoritairement occupés par des femmes.



Répartition des effectifs permanents par emplois repère et par sexe dans les EPLE



58% des agents des EPLE sont sur des postes d'AER. Les femmes sont très majoritairement présentes sur les emplois d'AER et d'agent d'accueil (plus de 80%) et les hommes sur les postes d'OMS, de gestionnaires techniques et de RET.

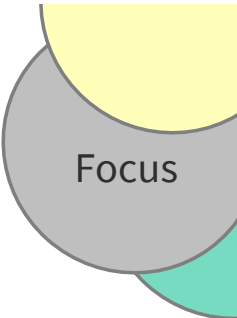


Répartition des effectifs permanents par cadres d'emplois et par sexe sur les SA

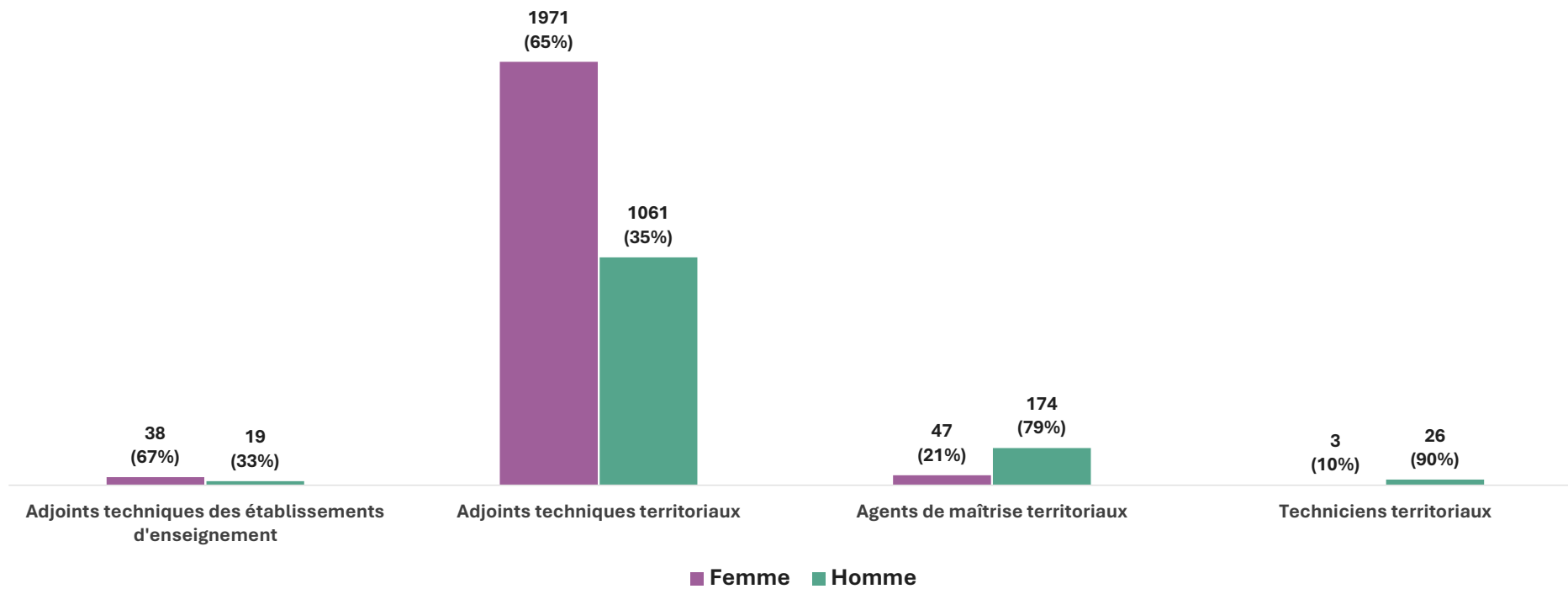


Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative et les hommes dans la filière technique (sauf sur le cadre d'emploi des administrateurs avec 63% d'hommes) .





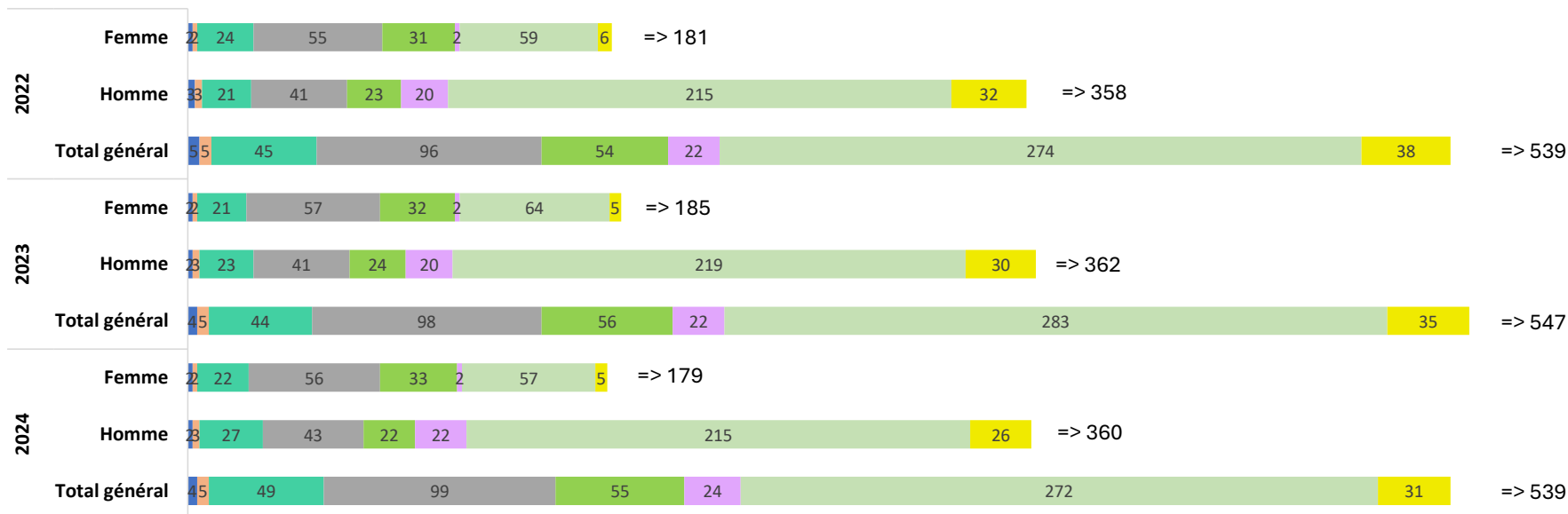
Répartition des effectifs permanents par cadres d'emplois par sexe dans les EPLE



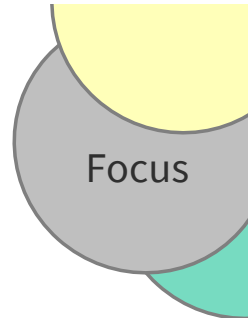
Dans les EPLE, les cadres d'emplois d'agent de maîtrise et de technicien sont très majoritairement occupés par des hommes.



Evolution de la répartition des effectifs sur postes d'encadrement 2022-2024



- Emploi fonctionnel
- Adjoint au DGA
- Manager de direction
- Manager intermédiaire
- Manager de proximité
- Manager opérationnel
- Responsable d'équipe technique
- Responsable d'équipe ressources

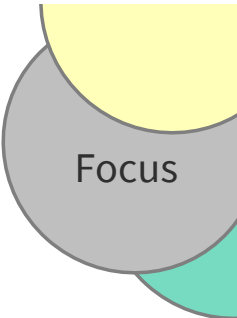


Focus

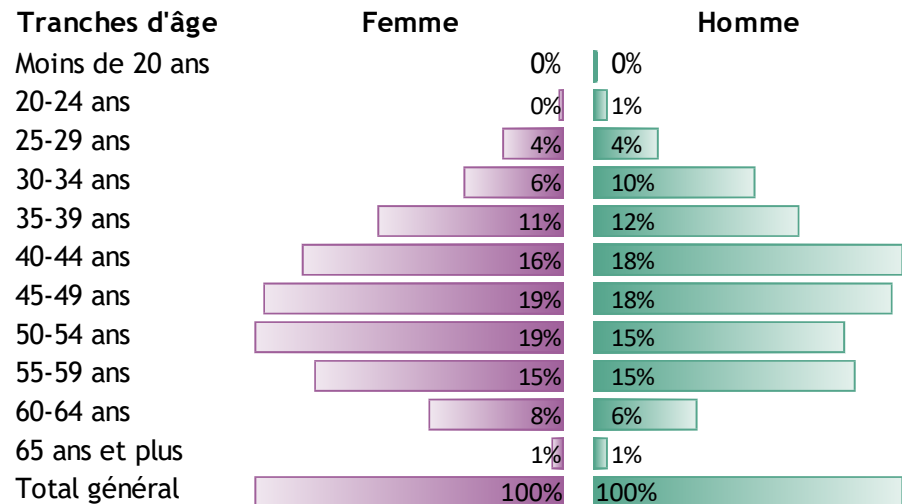
33 %
de femmes sur
postes
d'encadrement

En 2024, 33% des postes d'encadrants sont occupés par des femmes, elles représentent 60% des managers de proximité et 57% des managers intermédiaires. Les hommes restent fortement majoritaires sur les postes de RET et RET ressources (80%) et de managers opérationnels (92%). Le taux d'encadrement sur les SA est de 16,98% avec 50% de femmes, le taux d'encadrement dans les EPLE est de 9,85% avec 20% de femmes.





Sites Administratifs



Age moyen : 46,6 ans

Tranches d'âge

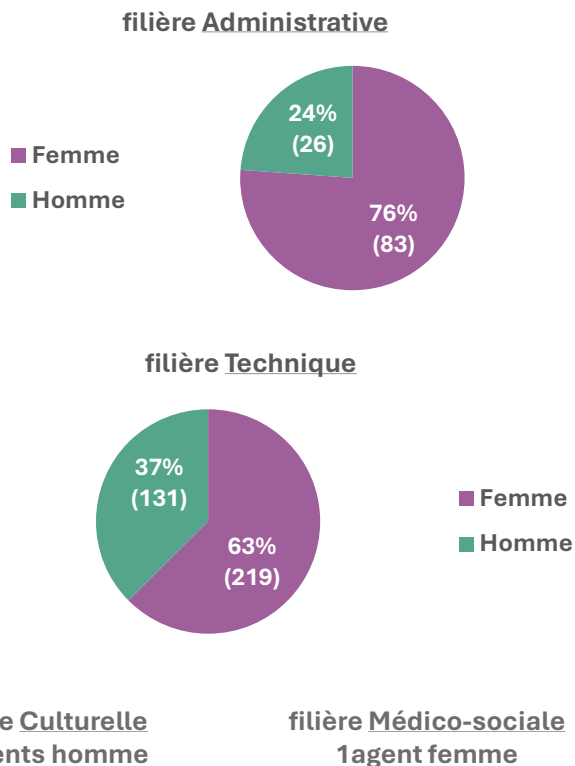


Age moyen : 49,8 ans

Au sein de la collectivité, l'âge moyen des femmes sur emploi permanent est de 49,2 ans, celui des hommes est de 48,3 ans. 57% des femmes et 53% des hommes ont plus de 50 ans. 14% des femmes et 11% des hommes ont plus de 60 ans.



Recrutement d'agents permanents 2024 (hors remplaçants)



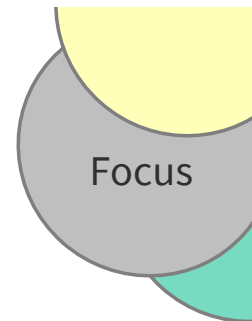
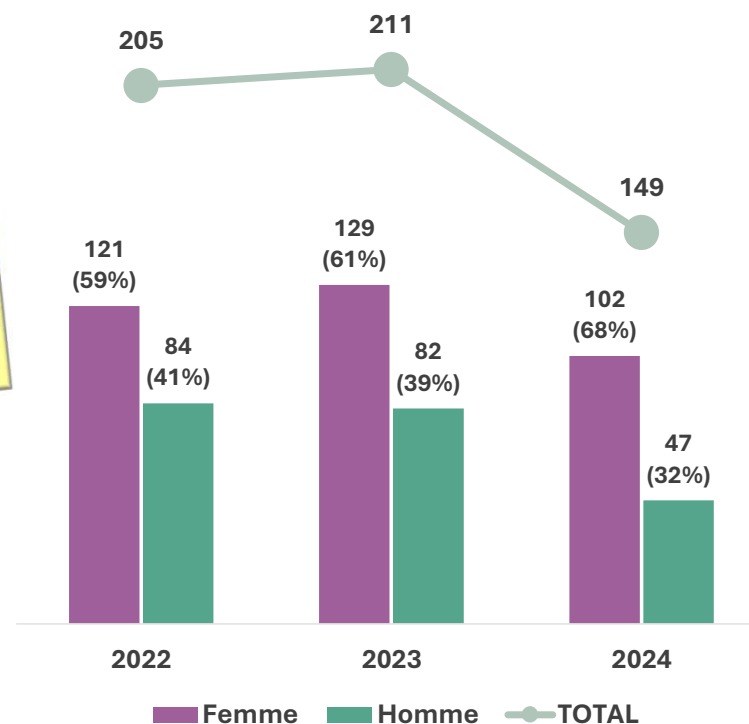
*Pour rappel,
répartition homme / femme
dans la collectivité:*

*63% de femmes
37% d'hommes*

*Filière Administrative :
76% de femmes
24% d'hommes*

*Filière Technique :
59% de femmes
41% d'hommes*

Nombre de nomination stagiaire dans l'année



Focus

En 2024, le recrutement d'agents permanents (hors remplaçants) féminins se concentre principalement sur les postes d'AER (60 %), de gestionnaires (14 %) et de chargées de projets (10 %).
Du côté des hommes, ils concernent plus largement les postes d'OMS (21 %), de cuisiniers (17 %), de Chargé de projets (15%), d'AER (14 %) et de RET (11%).
76% des encadrants recrutés en 2024 sont des hommes (60% sur les SA et 94% dans les EPLE)



Les 10 plus hautes rémunérations brutes

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	Nombre de bénéficiaires		Durée cumulée en mois
		Femmes	Hommes	
2018	1 081 041,00 €	6	4	120
2019	1 114 538,00 €	5	5	120
2020	1 146 132,00 €	5	5	117
2021	1 115 305,00 €	5	5	118,5
2022	1 188 110,00 €	5	5	120
2023	1 251 006,33 €	4	6	117,42
2024	1 205 536,00 €	5	5	118,6

La région Normandie se situe en 6^{ème} position après l'Île de France, le Grand Est, PACA, l'Occitanie et l'Auvergne Rhône Alpes. Elle est une des deux régions à avoir 50% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations avec la Région Auvergne Rhône Alpes (60%).



Nouvel Index « égalité professionnelle »

Focus

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

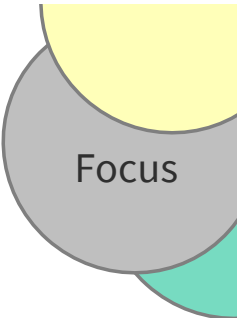
Cet index est calculé par les centres de gestion à partir des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU) de l'année précédente à partir de 4 indicateurs fixés par décrets :

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

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

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





Focus

INDEX 2024



Egalité professionnelle

REGION NORMANDIE

89/100

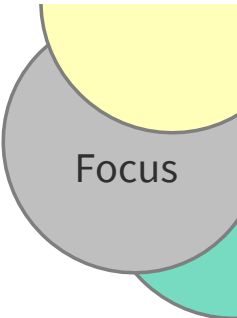
DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr



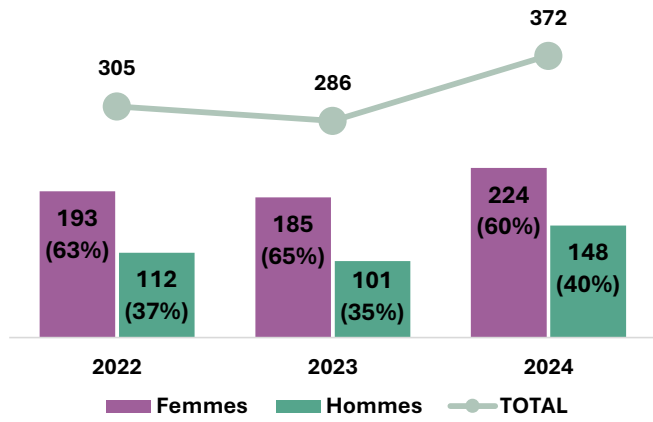
Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale



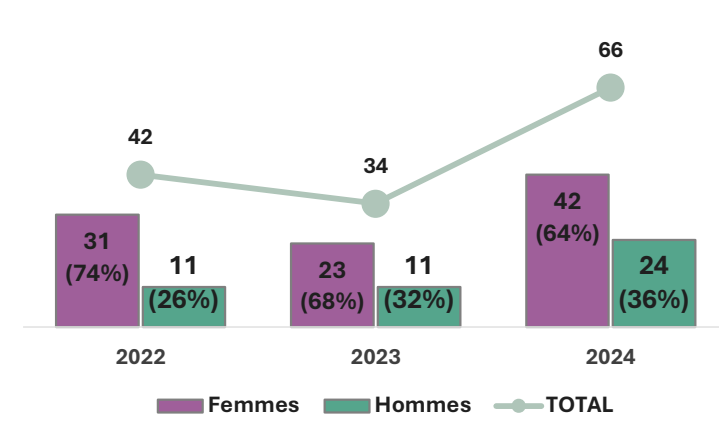


Focus

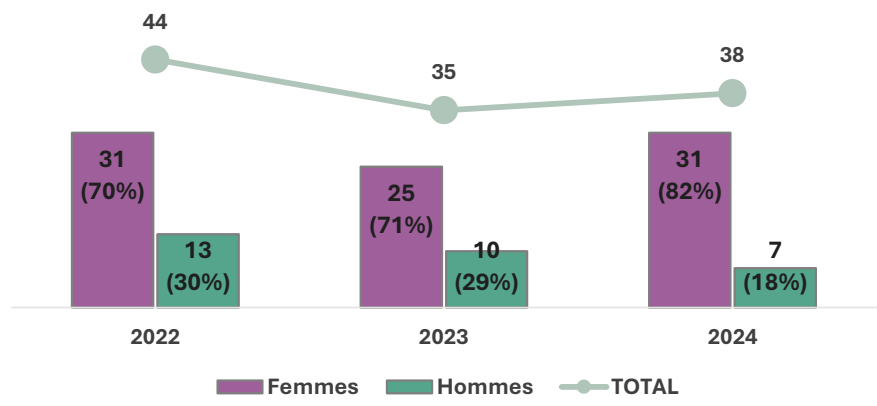
Nombre d'accidents de Service



Nombre d'accidents de Trajet

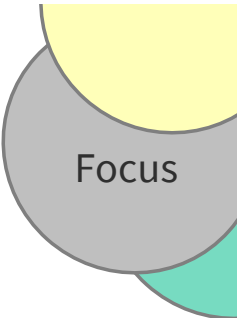


Nombre de Maladie Professionnelle



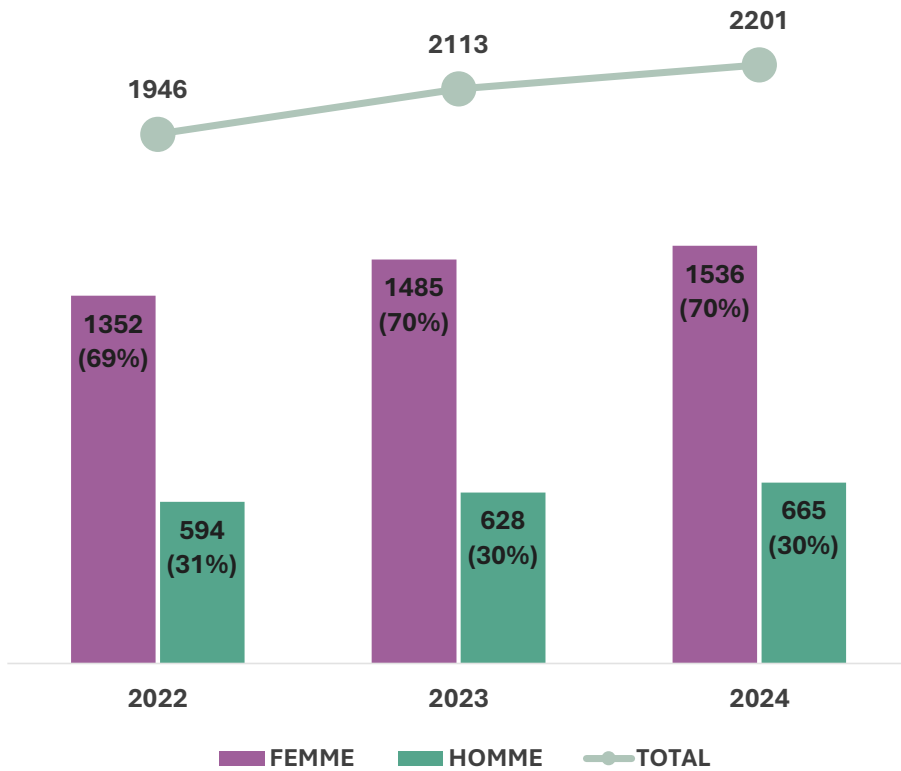
En 2024, 7% des femmes et 5% des hommes de la collectivité sont concernés par un accident de service. Les femmes sont particulièrement touchées par la Maladie Professionnelle, 82% des agents concernés en 2024 sont des femmes.



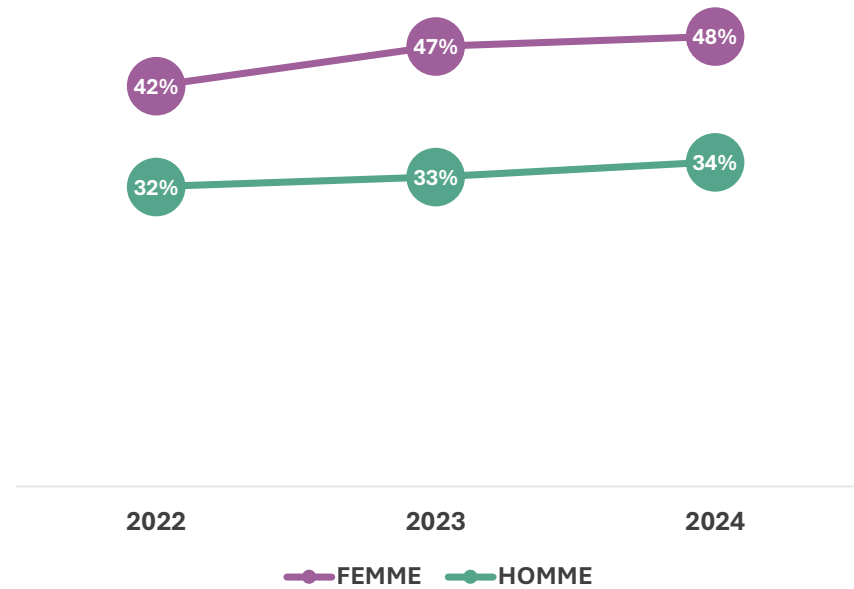


Focus

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



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

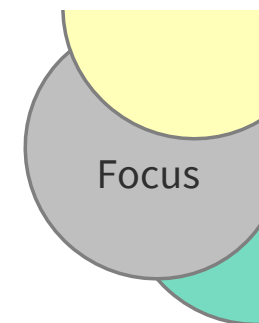


Les femmes sont toujours plus concernées par la « carence » que les hommes, 70% des agents ayant eu au moins un jour de carence en 2024 sont des femmes et 48% des femmes de la collectivité ont eu au moins un jour de carence dans l'année.

En 2024, 43% des agents de la collectivité ont eu au moins un jour de carence dans l'année, 41% en 2023 et 38% en 2022.



Inaptitudes et reclassements 2024



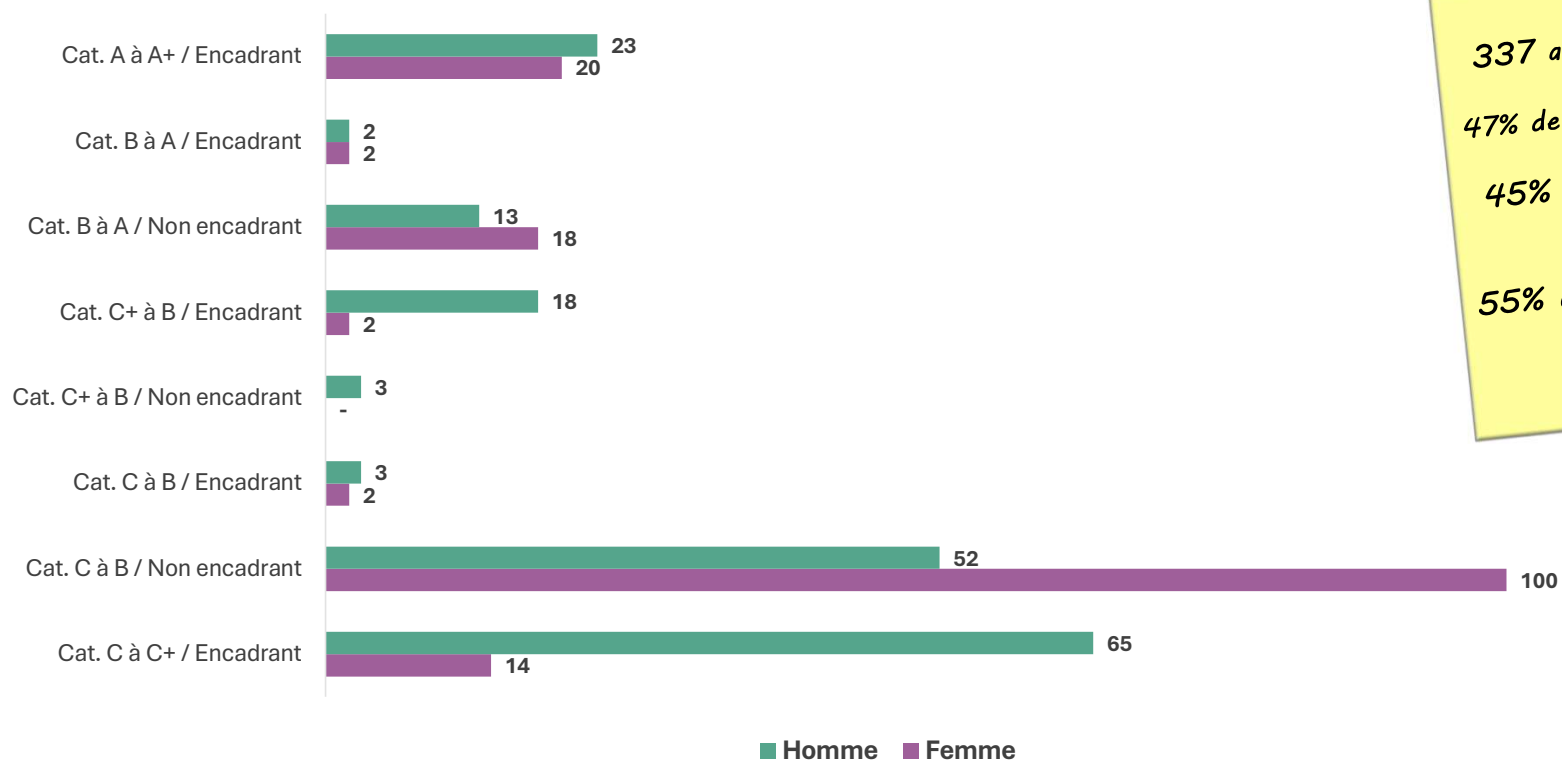
Focus

Inaptitude et reclassement	Femmes		Hommes	
	SA	EPLE	SA	EPLE
Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	0	4	0	1
Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	0	0	1
Reclassement effectif suite à une période de préparation au reclassement	0	0	0	0
Reclassement effectif suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0	0	0
Reclassement effectif au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0	1	0
Retraite pour invalidité	3	23	0	11
Licenciement pour inaptitude physique	0	0	0	0
Décision d'inaptitude définitive à son emploi et à tout emploi	2	19	0	8
Décision de temps partiel thérapeutique	24	74	5	31
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	1	23	1	6
Mise en disponibilité d'office pour raison de santé	5	30	0	7

En 2024, les femmes représentent : 70% des agents partis en retraite pour invalidité,
73% des décisions de temps partiel thérapeutique
83% des mises en disponibilité d'office pour raison de santé.



Agents en différentiel Cadre d'emplois/fonction par sexe en 2024



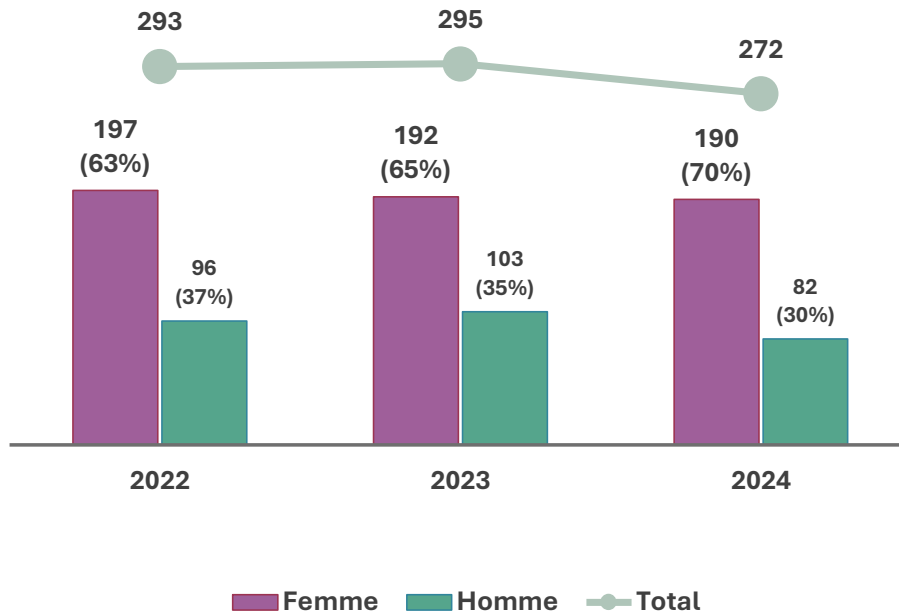
*337 agents en différentiel dont
47% de femmes et 53% d'hommes
45% d'encadrants dont 26% de
femmes
55% de non encadrants dont 64%
de femmes*

Focus

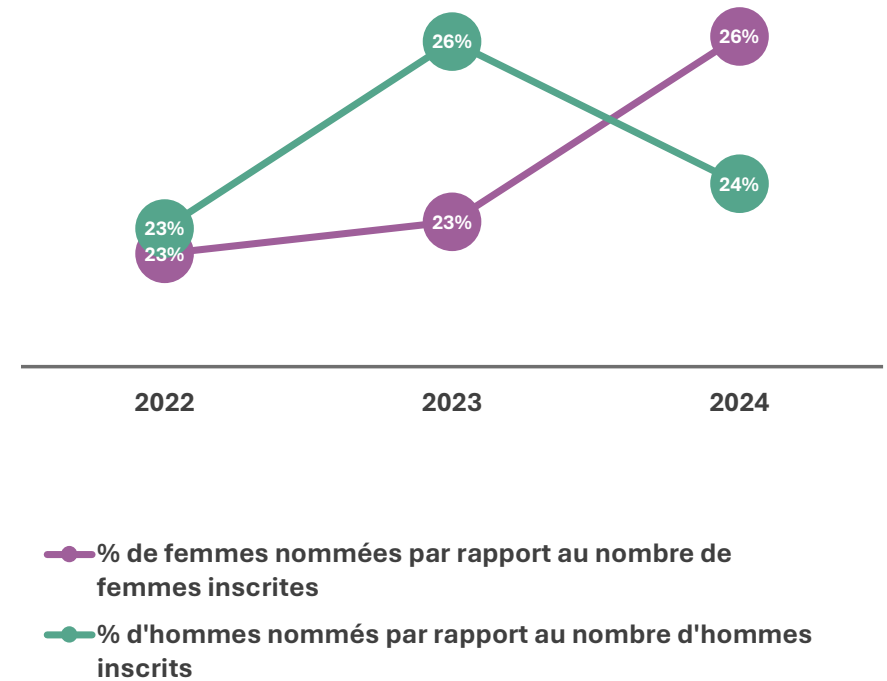
En 2024, sur le différentiel Cat C à C+ encadrant et Cat C+ à B encadrant, les femmes représentent respectivement 18 et 10%, alors qu'elles représentent 66% des agents en différentiel Cat C à B non encadrant.



Répartition des avancements de grade



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

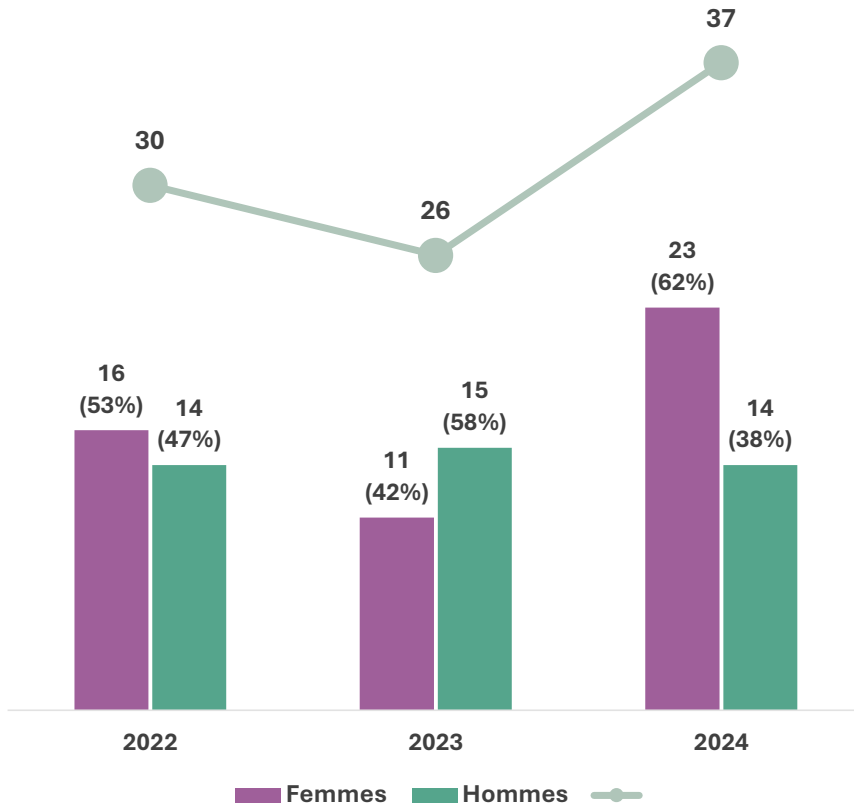


En 2024, la proportion de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade est légèrement supérieure à la proportion de femmes dans la collectivité.

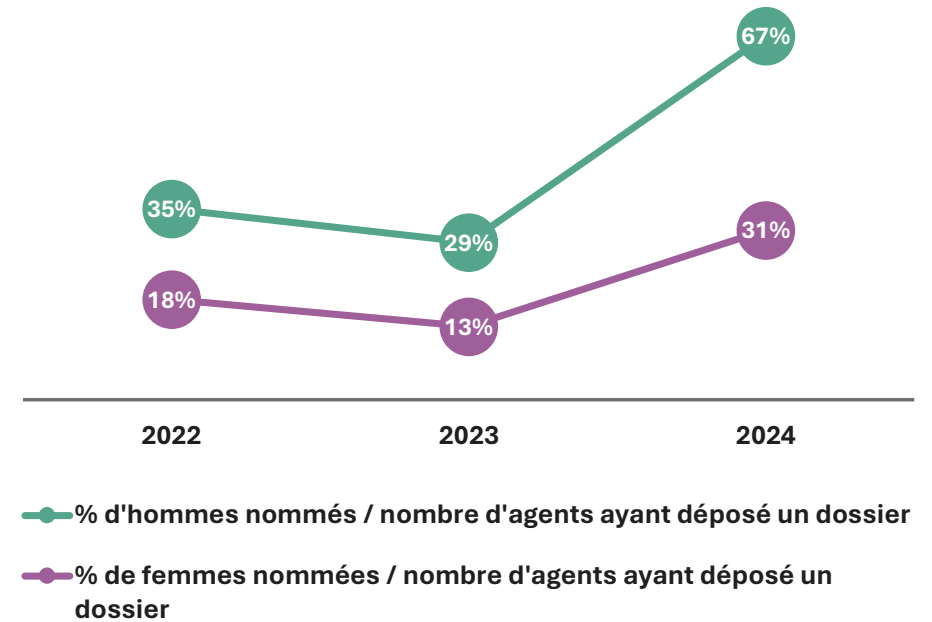
L'âge moyen des avancements de grade sans examen est de 54,8 ans pour les femmes et de 53,1 ans pour les hommes.



Répartition des promotions internes



Pourcentage de Promotions Internes par rapport au nombre d'agents ayant déposé un dossier



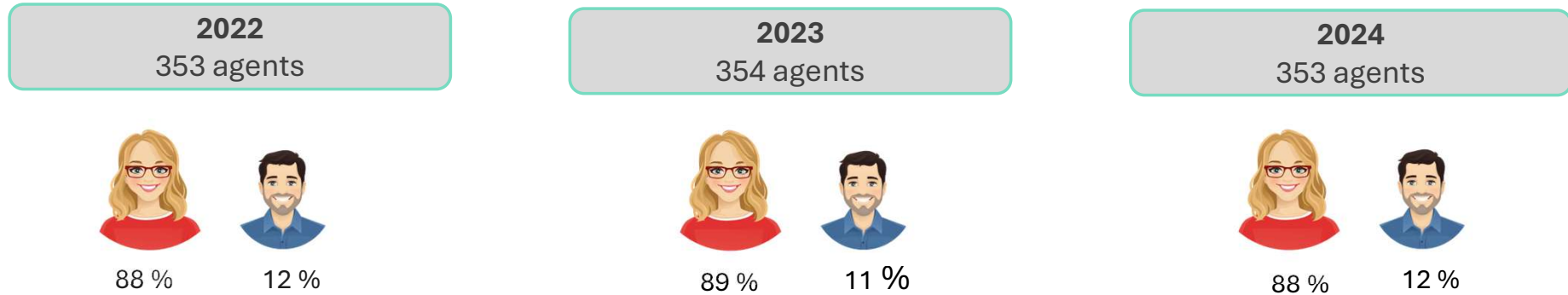
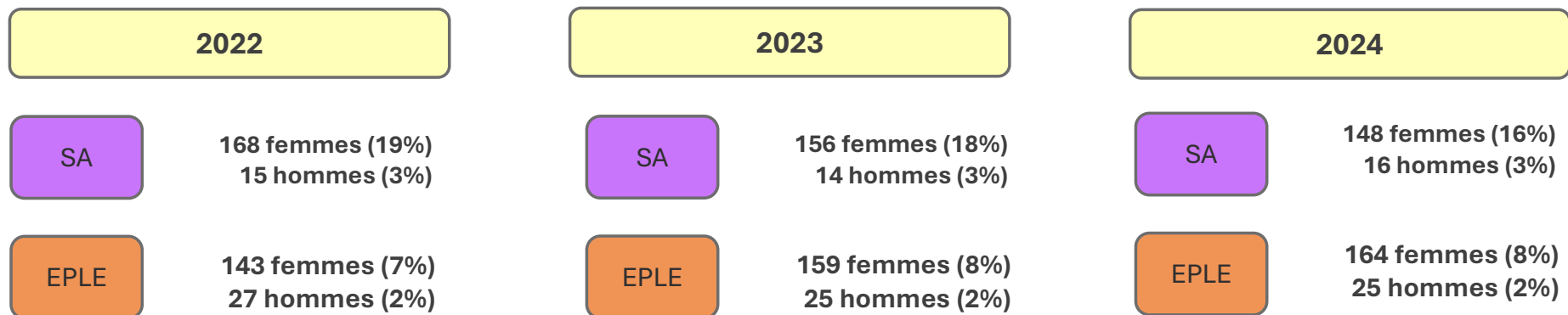
En 2024, la proportion de femmes ayant bénéficié d'une promotion interne est équivalente à la proportion de femmes dans la collectivité.

L'âge moyen des promotions internes sans examen est de 48,4 ans pour les femmes et 51,9 ans pour les hommes.

En 2024 : 1808 femmes étaient promouvables – 74 ont déposé un dossier – 23 ont été nommées

1172 hommes étaient promouvables – 21 ont déposé un dossier – 14 ont été nommés

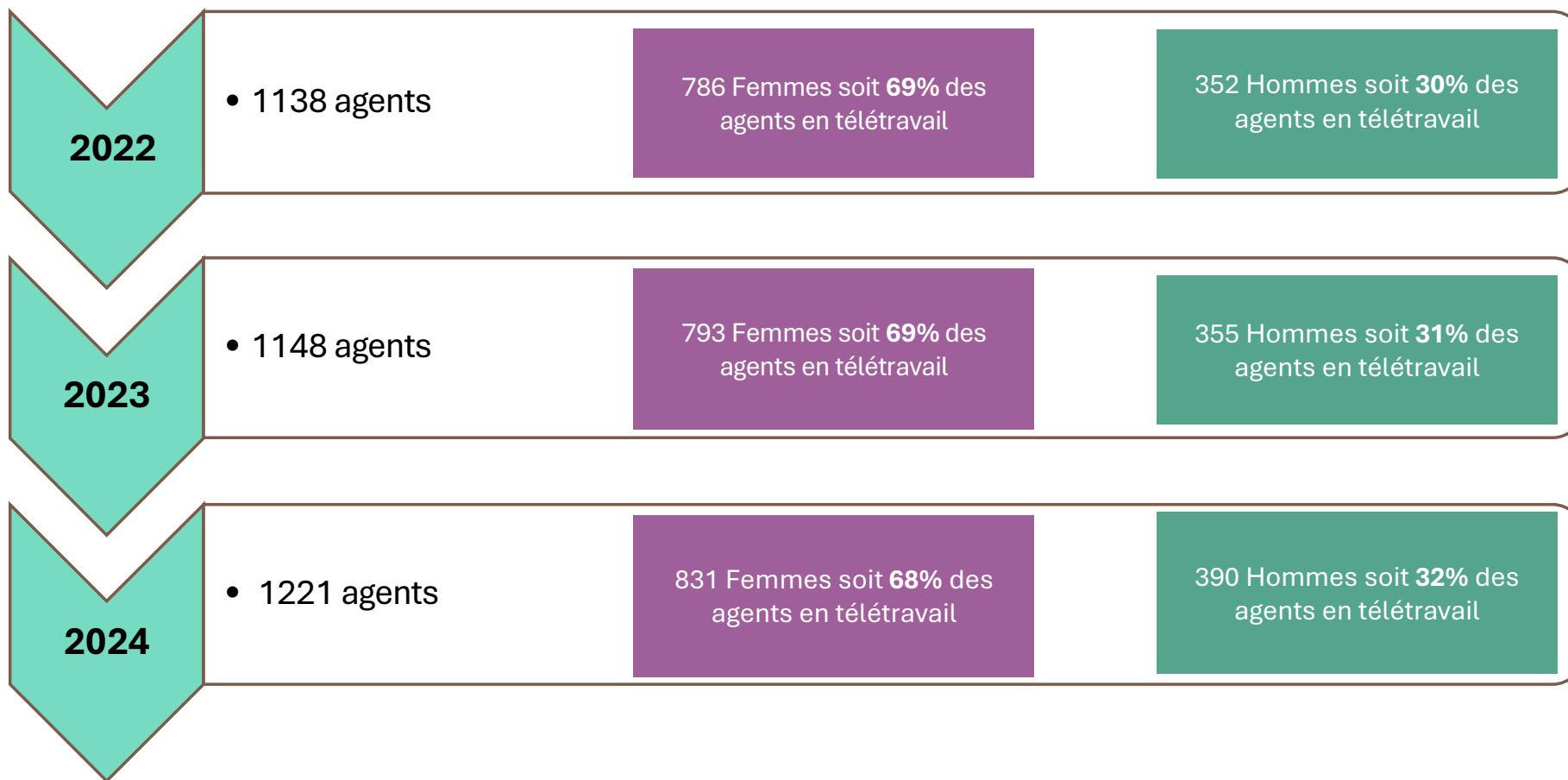


Répartition des agents permanents à Temps Partiel par sexeRépartition des agents permanents à Temps Partiel par structure

En 2024, dans la collectivité 10% des femmes (16% au siège et 8% dans les EPLE) et 2% des hommes (3% au siège et 2% dans les EPLE) travaillent à temps partiel.



Nombre d'agents en Télétravail



En 2024, 86% des agents des sites administratifs télétravaillent (90% des femmes et 79% des hommes)

Focus



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

Année	Age moyen des Femmes	Age moyen des Hommes	Age moyen des agents
2022	63 ans	62,4 ans	62,8 ans
2023	63 ans	61,7 ans	62,5 ans
2024	63,5 ans	62,1 ans	63 ans

Pourcentage d'agents partis en retraite pour invalidité

2022 => 14 % (12 % de femmes et 16 % d'hommes)
 2023 => 20 % (18 % de femmes et 23 % d'hommes)
 2024 => 24 % (26 % de femmes et 20 % d'hommes)

Les femmes ont une carrière en moyenne plus longue que les hommes et elles sont plus fortement pénalisées par la retraite pour invalidité compte tenu des métiers qu'elles occupent.

Elles sont également plus nombreuses à avoir bénéficié du dispositif de retraite progressive en 2023 (90%) et en 2024 (83%).



