RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ

BILAN & PLAN D'ACTIONS

Assemblée plénière
du 13 novembre 2026



RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES 2026

Ma Région | *avancer, partager*

bourgognefranchecomte.fr

ÉDITO



« Plus qu'un bilan, il s'agit pour nous d'un outil pour piloter cette stratégie régionale essentielle et in fine, assurer une égalité réelle. »

A l'heure où ce rapport annuel est publié, la collectivité régionale achève plusieurs opérations de sensibilisation au dépistage du cancer du sein dans le cadre d'Octobre rose. C'est un nouvel engagement que nous avons pris l'année dernière. Il reflète l'introduction en 2026 de la thématique santé dans notre plan égalité professionnelle, avec l'inscription de nouvelles actions qui permettront de mieux prendre en compte le genre dans nos différentes politiques, particulièrement concernant la prévention des risques de santé.

Alors que la Région a lancé une campagne d'attractivité pour recruter de nouveaux talents, il est important de rappeler que les valeurs que nous portons se traduisent aussi dans notre attention et notre investissement pour que l'avancement de carrière et les conditions de travail soient plus égalitaires dans notre collectivité. Vous pourrez le constater à travers la lecture de ce nouveau rapport égalité femmes-hommes : plus qu'un bilan, il s'agit pour nous d'un outil pour piloter cette stratégie régionale essentielle et in fine, assurer une égalité réelle. Au sein du conseil régional mais aussi dans tous nos domaines d'intervention.

Vous trouverez dans ce rapport des exemples concrets d'actions soutenues par la Région pour lutter contre les inégalités, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, partout en Bourgogne-Franche-Comté. Malgré l'austérité budgétaire que nous subissons, je tiens à rappeler ici notre engagement envers le monde associatif qui œuvre au quotidien pour la prévention et l'accompagnement des victimes, et plus largement pour la promotion de l'égalité et de la diversité. Le meilleur exemple de notre soutien ? La mise en valeur en 2026, avec l'État et dans les huit départements de Bourgogne-Franche-Comté, de nombreuses initiatives à l'œuvre grâce à l'Émilie Mottet Tour. Des évènements au plus près du terrain organisé par notre nouveau Centre régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Jérôme Durain
PRÉSIDENT DE LA RÉGION
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

LE FALC C'EST QUOI ?



FALC

Vous allez trouver au début de la partie 1.2 (page 32) et à la fin de chaque chapitre de la partie 2 un résumé en FALC.
FALC veut dire **Facile à Lire et À Comprendre.**
Le FALC est destiné aux personnes ayant des difficultés pour lire.
Le conseil régional Bourgogne-Franche-Comté veut vraiment que tout le monde ait accès aux informations.
Bonne lecture

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

SOMMAIRE

Partie 1

L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité régionale 06

1.1 **La situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité régionale 07**

DONNÉES COMPARATIVES 08

ZOOM BAROMÈTRE SOCIAL 24

L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 30

1.2 **Le plan égalité professionnelle 2026-28 ..... 32**

LES GRANDS PRINCIPES 33

AVANCEMENT DE CHACUN DES 5 AXES..... 34

Partie 2

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques et l'écosystème régional 50

AU PLUS PRÈS DU TERRAIN 51

Marie-Josèphe Robardet nous parle du Centre Emilie Mottet.

CARTE JEUNES 55

Justine Sow nous parle de la lecture pour s'émanciper.

TROUVER SA VOIE 58

Léa Dick nous parle de mixité dans le numérique.

S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL 61

Ludovic Lignier nous parle d'égalité professionnelle.

MIEUX VIVRE AU QUOTIDIEN 64

Cécile Thozet nous parle de la communication égalitaire.

BOUGER, DÉCOUVRIR 68

Claire Tipy nous parle d'agir dans un monde qui change.

OSER ENTREPRENDRE, OSER S'INVESTIR DANS LA VIE PUBLIQUE 71

Philippe Vogne nous parle de l'entrepreneuriat des femmes.

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

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

Seront successivement présentés :

1. La situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité régionale **7**

2. L'index égalité professionnelle **30**

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

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



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

REPÈRE
CE QUE DIT LA LOI

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

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

- **Mesurer,**
- **Comprendre,**
- **Agir.**

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

Seront successivement présentés dans cet état des lieux préliminaire :

- La situation comparée entre femmes et hommes issue du bilan social
- Les résultats du baromètre social
- L'index égalité

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

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

CARTE D'IDENTITÉ P.8
- Effectifs
- Âges
- Handicaps

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL P.10
- Maladie ordinaire
- Maladies professionnelles
- Dispositif de signalement

FILIÈRES P.12

CATÉGORIES P.12

ENCADREMENT P.14

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE P.15
- Temps partiel
- Parentalité
- Télétravail au siège

FORMATION P.19

AVANCEMENTS P.20
- Avancements d'échelon
- Avancements de grade

RÉMUNÉRATION P.20
- Les domaines d'activité
- Les groupes fonctions et le régime indemnitaire
- La rémunération

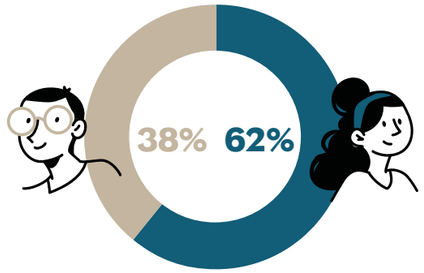
CARTE D'IDENTITÉ

EFFECTIFS

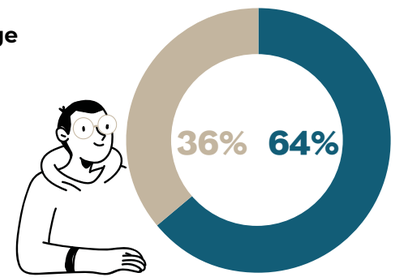
Au 31 décembre 2025, 4 654 personnes travaillent au conseil régional, dont 70% dans les lycées publics de Bourgogne-Franche-Comté. L'effectif permanent s'élève à 4 140 agents et agentes auquel s'ajoute 514 personnels non permanents.

Il est composé de 2 900 femmes et 1 754 hommes

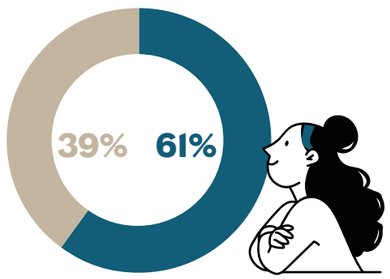
La proportion de femmes atteint presque 2/3 de l'effectif dans les services administratifs.



Siège



Lycées



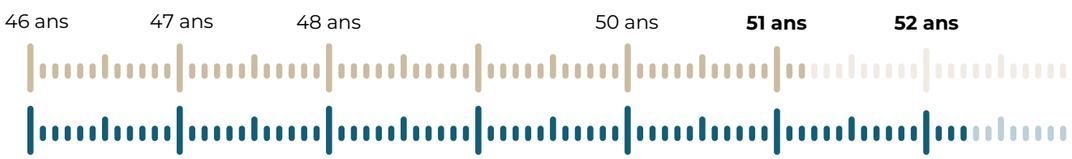
ÂGES

La moyenne d'âge est élevée dans la collectivité régionale, et supérieure de plus de 4 points à celle de la fonction publique territoriale (46 ans en 2023).

⬇ SIÈGE



⬇ LYCÉES



Dans les lycées, la répartition démographique entre les femmes et les hommes montre un écart plus important que dans les services administratifs. Et la moyenne d'âge des femmes est plus élevée que celle des hommes (un an et un mois).

Les plus de 55 ans représentent 48 % de l'effectif (46 % en 2024) et celui des moins de 40 ans, 11 %. Le nombre de personnes travaillant au-delà de 65 ans augmente.

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

PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL RÉGIONAL PERMANENT

⬇ DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Tranche d'âge	Femmes	TOTAL	Hommes	Tranche d'âge
65 - 69 (1%)	25	34	9	65 - 69 (1%)
60 - 64 (19%)	332	494	162	60 - 64 (15%)
55- 59 (31%)	541	846	305	55- 59 (27%)
50 - 54 (21%)	365	614	249	50 - 54 (22%)
45 - 49 (8%)	145	288	143	45 - 49 (13%)
40 - 44 (7%)	122	243	121	40 - 44 (11%)
35 - 39 (6%)	96	168	72	35 - 39 (6%)
30 - 34 (4%)	67	100	33	30 - 34 (3%)
25 - 29 (2%)	26	40	14	25 - 29 (1%)
20 - 24 (<1%)	12	17	5	20 - 24 (<1%)
TOTAL	1731	2844	1113	TOTAL

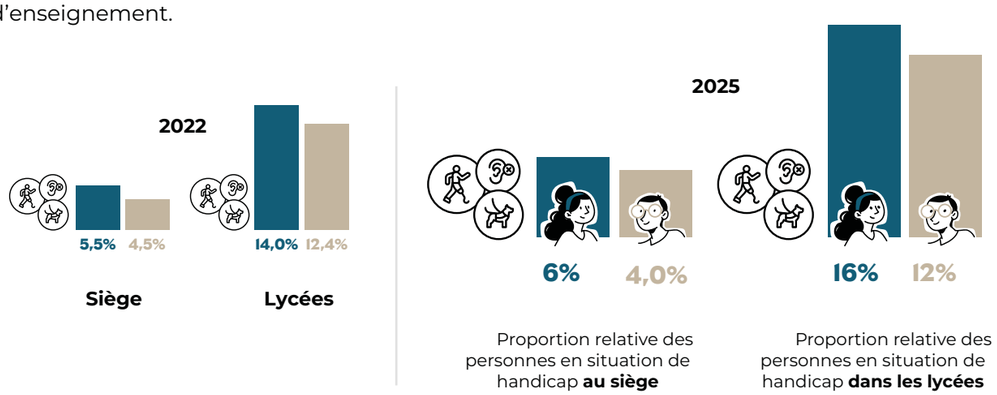
⬇ DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Tranche d'âge	Femmes	TOTAL	Hommes	Tranche d'âge
65 - 69 (<1%)	8	12	4	65 - 69 (<1%)
60 - 64 (8%)	70	107	37	60 - 64 (8%)
55- 59 (15%)	123	193	70	55- 59 (15%)
50 - 54 (19%)	154	262	108	50 - 54 (23%)
45 - 49 (18%)	151	231	80	45 - 49 (17%)
40 - 44 (18%)	147	204	57	40 - 44 (12%)
35 - 39 (11%)	88	145	57	35 - 39 (12%)
30 - 34 (7%)	58	93	35	30 - 34 (8%)
25 - 29 (3%)	27	41	14	25 - 29 (3%)
20 - 24 (<1%)	6	8	2	20 - 24 (<1%)
TOTAL	832	1296	464	TOTAL

HANDICAPS

Largement supérieur à l'obligation légale de 6%, le taux des personnes reconnues en situation de handicap au sein de la collectivité atteint 12 % et croît régulièrement. On observe une différence nettement marquée entre siège et lycées.

L'écart sexué est de 2 points dans le 1er groupe et atteint 4 points dans les établissements d'enseignement.



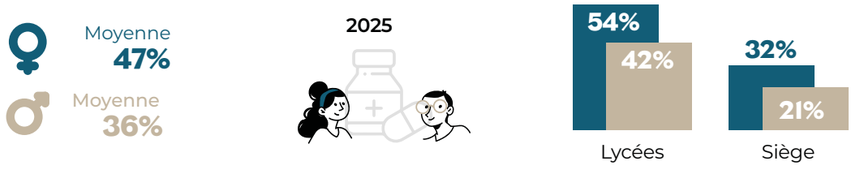
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

MALADIE ORDINAIRE

La maladie ordinaire représente la part la plus importante de l'absentéisme, elle est beaucoup plus marquée au siège (plus des deux tiers des absences) que dans les lycées (moins de la moitié). Il faut rappeler que, depuis le 1er mars 2025, le congé pour maladie ordinaire est rémunéré à 90 % du traitement. On ne constate pas en 2025 de diminution de la maladie ordinaire pour autant.

La maladie ordinaire concerne toujours de manière absolue, mais aussi relativement plus les femmes que les hommes à la fois en nombre de personnes et en nombre de jours, que ce soit dans les services administratifs ou dans les lycées : le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire concerne 4,6% des jours d'activité des femmes et 3,2 % des jours d'activité des hommes.



En 2025, dans les lycées, 54% des agentes ont été arrêtées pour maladie ordinaire contre 42% des hommes, soit un écart significatif de 12 points, en rétraction de 3 points par rapport à 2024. L'écart est de 11 points au siège.

Ajout de la thématique « santé des femmes » à l'axe 5 du plan égalité professionnelle 2026-2028.

Cette dimension sera parallèlement renforcée dans le prochain plan triennal de prévention de la collectivité.

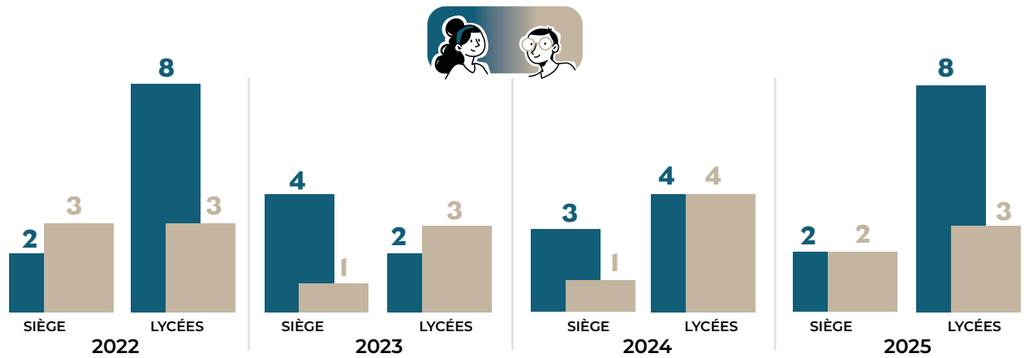
MALADIES PROFESSIONNELLES

Ces pathologies, qui ont généré 10 387 jours d'arrêt de travail au total, n'ont touché que des personnels des lycées (43 femmes, soit 2,1% de l'effectif féminin, et 15 hommes, soit 1,2% de l'effectif masculin des lycées.
Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent la première cause de maladie professionnelle. La majorité de ces maladies est liée aux affections péri-articulaires des membres supérieurs (épaule, coude, main, poignet). Les personnes les plus âgées sont les plus touchées. L'âge peut être en effet un facteur d'aggravation de la maladie.

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

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

Au titre de l'année 2025, 11 dossiers ont été enregistrés auprès du CDG 25. quatre dossiers ont été traités hors du dispositif. Le nombre de signalements reste faible depuis sa création au regard du nombre d'agentes et agents se déclarant témoins ou victimes dans les enquêtes du baromètre social.



FILIÈRES

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

FILIÈRE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
				P/R À L'EFFECTIF F/H/TOT		
FILIERE ADMINISTRATIVE	716	203	919	28%	13%	22%
FILIERE TECHNIQUE	1 839	1 365	3 204	72%	87%	77%
FILIERE CULTURELLE	7	9	16	<1%	<1%	<1%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1		1	<1%		<1%
Total	**2 563**	**1 577**	**4 140**	**100%**	**100%**	**100%**

La filière technique concentre 77% de l'effectif de la Région : 87% des hommes et 72% des femmes y travaillent.

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

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

Action 19 du plan égalité professionnelle 2026-2028 :

« Renforcer l'intégration du prisme de genre dans les process de recrutements et l'accompagnement des carrières »

CATÉGORIES

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

DANS LES LYCÉES

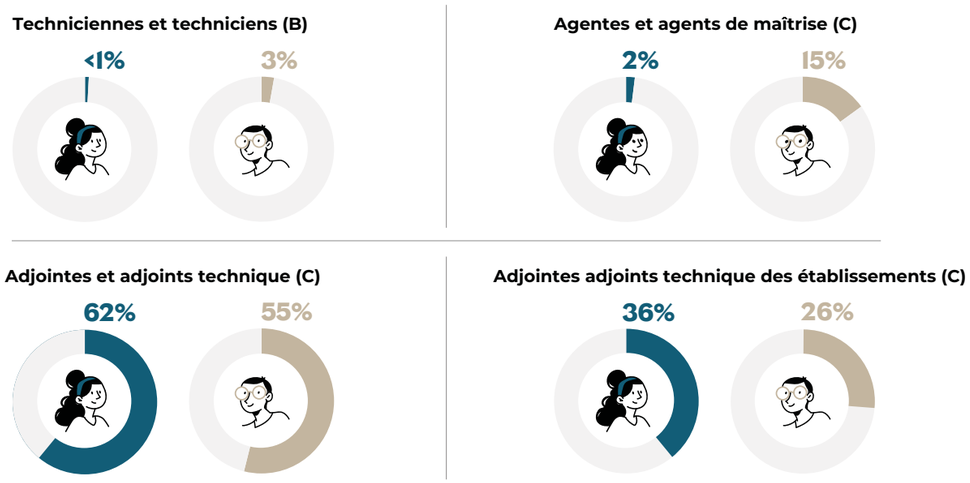
Seule la filière technique est représentée dans les établissements d'enseignement. La quasi-totalité de l'effectif est en catégorie C et seulement 5 femmes figurent parmi les 36 personnes de catégorie B ; elles étaient 2 en 2022.

Grade B : 5 femmes / 31 hommes ;



Grade C : 1726 femmes / 1082 hommes ;





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

Au sein du groupe des adjoint·es techniques qui comporte trois niveaux, la hausse de la proportion de femmes dans le grade le plus haut (adjointe technique principale de 1ère classe) observée en 2022 s'est stabilisée à 22% de la population féminine (il était de 18% en 2021).

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

AU SIÈGE

Dans les services administratifs, l'effectif est composé à 49% de catégories A et A+. Plus de la moitié des hommes y sont rattachés (54%), contre 47% des femmes. **Le décrochage s'observe sur les postes les plus élevés, où seules 9 femmes figurent parmi les 30 « catégorie A+ »** au siège (elles étaient 10 sur 33 en 2022).

Grade A+ : 8 femmes / 24 hommes



Grade A : 383 femmes / 226 hommes



Grade B : 263 femmes / 130 hommes



Grade C : 178 femmes / 84 hommes



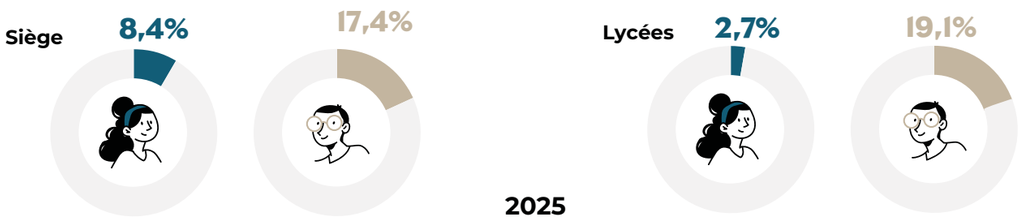
Dans la catégorie A (hors A+), l'écart était de 6 points en défaveur des femmes en 2021 (43% vs 49% de la population de chaque sexe).
Il s'est réduit de 3 points en quatre ans, avec 46% des femmes et 48% des hommes relevant de cette catégorie.

ENCADREMENT

411 personnes sont en situation d'encadrement dans la collectivité : 151 au siège et 260 dans les lycées.

Au siège, les femmes sont proportionnellement deux fois moins nombreuses à être cheffes de service ou directrices que les hommes à tenir ces positions. Et dans les lycées seulement 2,7% des femmes sont cheffes d'équipe, soit 7 fois moins que les hommes (19,1% d'entre eux encadrent du personnel).

Ces pourcentages évoluent peu au fil du temps.

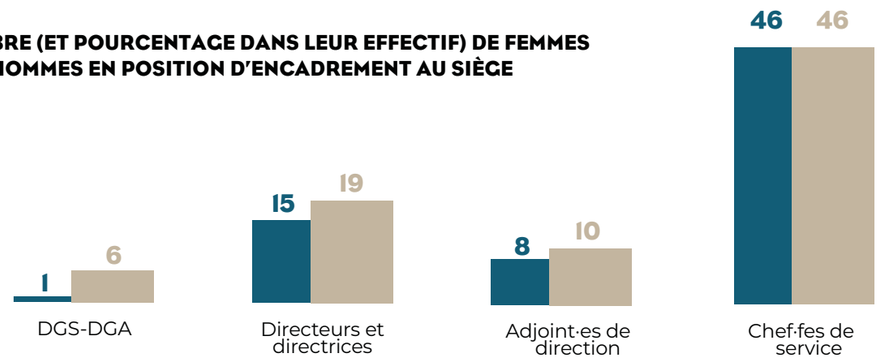


Mesure 3.3 du plan égalité professionnelle 2026-2028 :
« Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement » (3 actions)

AU SIÈGE

Dans les services administratifs, 12% de l'effectif est en position d'encadrement.

⬇ NOMBRE (ET POURCENTAGE DANS LEUR EFFECTIF) DE FEMMES ET D'HOMMES EN POSITION D'ENCADREMENT AU SIÈGE



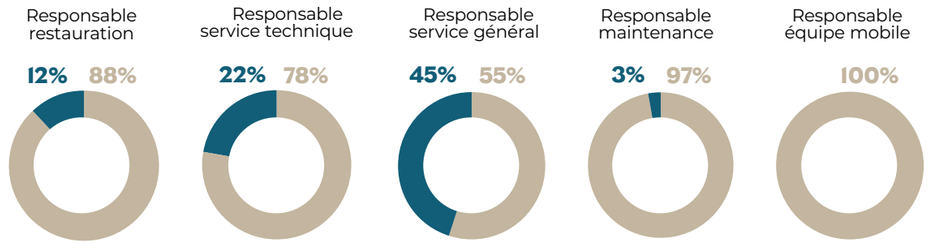
Le départ d'une directrice générale adjointe en 2024 a fait baisser le taux de féminisation de cette strate.

A l'inverse, un rééquilibrage s'observe entre directeurs et directrices : l'écart était de 8 points en faveur des hommes en 2021, il n'est plus que de deux points en 2025. Et on constate en 2025 un rééquilibrage dans la strate des chef·fes de service.

DANS LES LYCÉES

Dans les établissements scolaires, 9 % de l'effectif est en position d'encadrement. Les 260 responsables d'équipe encadrent un effectif global de 2844 agents et agentes à statut permanent. **Parmi cette population permanente composée de 1731 femmes, seules 47 d'entre elles encadrent une équipe.**

⬇ PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES DANS CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITÉ



On constate parallèlement une affectation genrée sur les trois grandes catégories de métiers. 36% des encadrantes en lycée sont responsables de service général (entretien des locaux, accueil...) quand 10% des hommes exercent ces fonctions. Aucune encadrante n'occupe de poste de responsable d'équipe mobile et une seule est responsable maintenance. **Dans la restauration, les femmes restent peu nombreuses aux postes de cheffes (14 sur 113) mais leur nombre est en augmentation régulière.**

Afin d'inciter les femmes à se projeter dans un déroulement de carrière dans la restauration, la Région a organisé deux journées « Top cheffes » : la première pour les cuisinières et une seconde pour les aides de cuisine. Des rencontres inspirantes qui portent leurs fruits.

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

TEMPS PARTIEL

Il existe plusieurs types de temps partiels :

- **de droit :** accordé à la demande du ou de la fonctionnaire pour élever un enfant de moins de trois ans, en raison d'un handicap, pour donner des soins à un membre de sa famille ;
- **sur autorisation :** accordé sous réserve des nécessités de service pour convenances personnelles ou créer / reprendre une entreprise ;
- **accordé dans le cadre d'une retraite progressive ;**
- et thérapeutique (traité dans le chapitre santé).

DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS

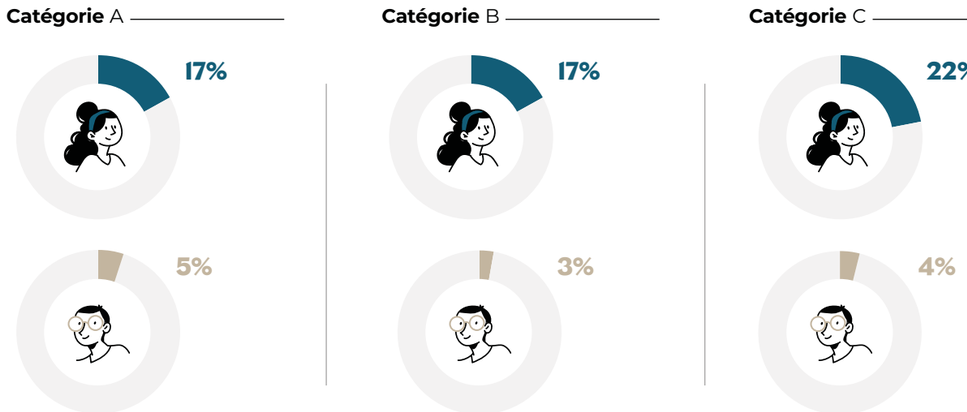
En valeur absolue, les femmes sont 8 fois plus nombreuses que les hommes à exercer leur métier à temps partiel, pour un total de 167 personnes dans cette situation au siège.

NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES À TEMPS PARTIEL AU SIÈGE



13% de l'effectif global est à temps partiel, mais l'écart atteint 14 points entre les agentes (18%) et les agents (4%). Cette différence sexuée atteint même 20% en catégorie C.

TAUX DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE



On observe une dynamique inverse selon le genre : le temps partiel des hommes augmente avec la catégorie, alors que celui des femmes est le plus élevé en C, catégorie où les salaires sont les plus faibles.

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

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

DANS LES LYCÉES

NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES À TEMPS PARTIEL DANS LES LYCÉES



8% des agentes des lycées sont à temps partiel, soit 4 points de plus que les hommes travaillant sur les mêmes sites (4%). Cet écart s'est réduit de 2 points en un an.

Comparé aux 18% des agentes du siège à temps partiel, on observe une différence significative entre les agentes des services administratifs et celles des établissements scolaires.

Action 29 du plan égalité professionnelle 2026-2028 :

« Réflexion sur l'organisation du travail au regard de la charge de travail effective des temps partiels »

PARENTALITÉ

REPÈRE

En 2024, la France a enregistré 663 000 naissances, soit une baisse de plus de 21 % depuis 2010.

L'indice de fécondité s'établit à 1,62 enfant par femme, son plus bas niveau depuis la Première Guerre mondiale.

Et pour la première fois depuis 1945, sur douze mois glissants, le nombre de décès a dépassé celui des naissances.

Dans ce contexte national, le nombre de congés pour naissance continue de diminuer au conseil régional. Ont ainsi été enregistrés en 2025 :

ABSENCES DES MÈRES
32 congés maternité

99 jours / naissance(s)

ABSENCES DU SECOND PARENT
18 congés de paternité et d'accueil de l'enfant

18 jours / naissance(s)

Pour les nouveaux pères, on avait observé un doublement de la durée moyenne du congé, passée de 11 jours en 2020 à plus de 20 jours en 2022, grâce à l'évolution de la loi qui, en juillet 2021, a allongé le congé de paternité de 11 à 25 jours (auquel s'ajoutent les 3 jours de naissance). Il est descendu à 18 jours en moyenne en 2025.

⬇ BON À SAVOIR

Le nouveau congé supplémentaire de naissance est effectif depuis juillet 2026. Concrètement, ce congé permet à chaque parent de prendre jusqu'à deux mois de congé supplémentaire rémunéré à 70 % du salaire net le premier mois et 60 % le second mois.
C'est un nouveau droit visant à mieux accompagner les familles en favorisant le bon développement de l'enfant dans ses premiers mois et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.



« Avant même l'arrivée du premier enfant, la pénalité maternelle frappe les femmes dans leur carrière autant que dans leur vie sociale et personnelle. Notre société doit évoluer pour permettre aux femmes de briser ce plafond de mère et pouvoir avoir les mêmes chances et les mêmes opportunités dans leur vie, sans devoir renoncer à la maternité. »

Bérangère Couillard, présidente du Haut Conseil à l'Egalité.

Pour en savoir plus :

LE RAPPORT DU HAUT CONSEIL À L'EGALITÉ

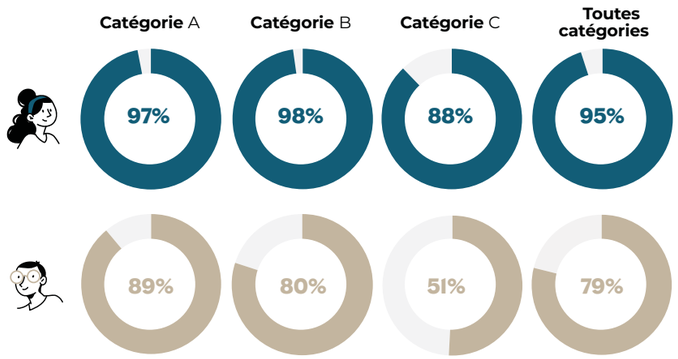
« Du plancher collant au plafond de mère - Quels leviers pour mettre fin à la pénalité maternelle et construire une réelle égalité socio-économique entre les femmes et les hommes ? » (septembre 2026)

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

TÉLÉTRAVAIL AU SIÈGE

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

⬇ POURCENTAGE DE TÉLÉTRAVAIL PAR CATÉGORIE EN 2025



Le taux le plus bas concerne les hommes de catégorie C (51 %), ce qui s'explique par la nature de leurs missions qui peuvent être non télétravaillables (agents de maintenance, conducteurs, etc.). Les taux le plus élevés concernent les femmes de catégorie A et B (97% et 98%).

L'écart sexué moyen est de 16 points (il était de 25 points en 2020).
La différence moyenne de mobilisation du télétravail entre les femmes et les hommes est de 8 points en catégorie A, 18 en catégorie B et 37 points en catégorie C.

⬇ NOMBRE DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL PAR AN

	FEMMES	HOMMES	Moyenne jours
Catégorie A	51	45	49
Catégorie B	61	49	57
Catégorie C	52	34	48
TOTAL	54	45	51

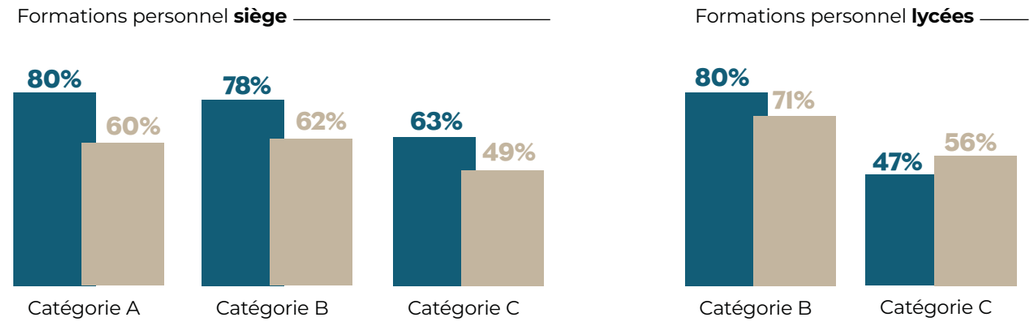
Les femmes télétravaillent en moyenne 54 jours par an, les hommes 45. L'écart sexué s'accentue de la catégorie A (6 points) à la catégorie C (18 points de différence).

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

FORMATION

Après plusieurs années d'augmentation, l'année 2025 se caractérise par une baisse du nombre de personnes formées, plus bas total de la période 2022-2025. Le personnel des lycées est particulièrement concerné. Cela s'explique par la fin du dispositif de formation laïcité, la diminution des sessions des bonnes pratiques d'hygiène en restauration et la diminution du nombre de préparations aux concours et examens.

⬇ TAUX DE PARTICIPATION À DES FORMATIONS PAR CATÉGORIE



En 2025, 70 % du personnel des services administratifs a suivi au moins un jour de formation, en léger retrait par rapport à 2024. **Le pourcentage moyen de femmes ayant suivi une formation au siège (76 %) est supérieur de 17 points à celui des hommes (59 %).**

Dans les établissements d'enseignement, le taux moyen est de 51%, en forte baisse par rapport à 2024 (77 %). **A l'inverse, ce sont les hommes qui sont relativement plus nombreux à se former dans les lycées.**

AVANCEMENTS

AVANCEMENTS D'ÉCHELON

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

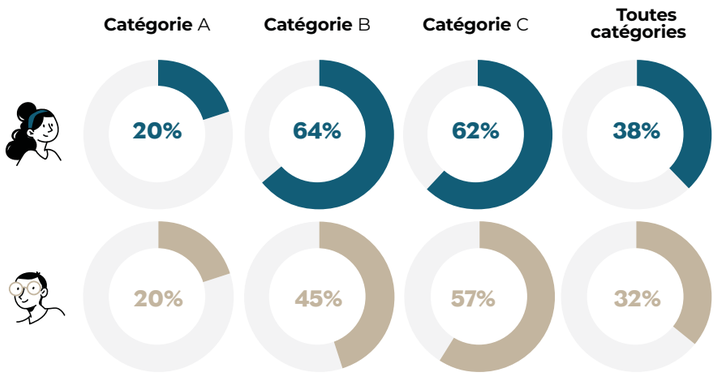
AVANCEMENTS DE GRADE

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

AU SIÈGE

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

⬇ TAUX DES PROMUS PAR RAPPORT AUX PROMOUVABLES DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS



DANS LES LYCÉES

143 personnes exerçant dans les lycées ont été inscrites au tableau d'avancement, 141 ont été nommées. Elles représentent 5 % de l'effectif, avec un taux identique pour les femmes et les hommes.

RÉMUNÉRATION

En 2023, le salaire net en équivalent temps plein des femmes dans la fonction publique territoriale s'élevait en moyenne à 2 190 euros nets par mois, soit 158 € de moins que les hommes (2 348 euros). Cet écart s'accentue avec l'âge : en 2023, il variait de 1,5 % parmi les moins de 30 ans à 9,5 % parmi les 60 ans ou plus.
Cet écart reflète des situations et des trajectoires salariales différenciées selon le genre : les femmes occupent plus souvent les emplois à temps partiel et elles connaissent davantage d'interruptions de carrière, qui sont susceptibles de freiner leurs trajectoires salariales. Ainsi, plus le salaire est élevé, plus la part de femmes diminue : parmi les 10 % les moins rémunérés, 65 % sont des femmes, contre 51 % des 10 % les mieux rémunérés.

Insee Première No 2066 du 23/07/2025

LES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2023

EN 2023, LE SALAIRE PERÇU ATTEINT EN MOYENNE

2 254 €
nets par mois

A PROFIL IDENTIQUE, LES FEMMES PERÇOIVENT EN MOYENNE 4% DE MOINS QUE LES HOMMES



Salaire net des femmes **inférieur de**

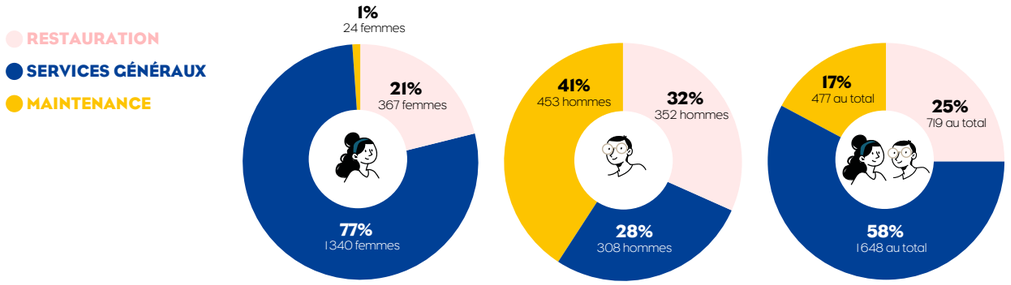
6,8%

en moyenne à celui des hommes

DANS LES LYCÉES

1/ LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

⬇ RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR DOMAINE AU SEIN DES LYCÉES

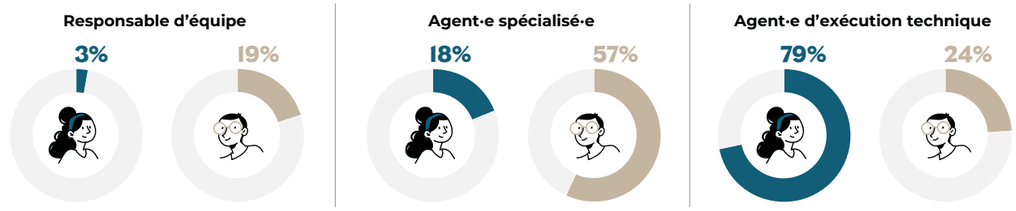


Le service général (personnel d'accueil ou d'entretien) représente 58 % de l'effectif des lycées ; il emploie 77 % des femmes et 28 % des hommes.

Les hommes sont répartis de manière plus équilibrée entre les trois domaines, avec une prédominance dans le secteur de la maintenance des bâtiments (453 hommes et seulement 24 femmes).
On constate une augmentation du nombre de femmes dans le domaine de la restauration (21% des femmes en 2025, 15% en 2022). Parallèlement, il y a une baisse du nombre de femmes dans le domaine « service général » (77 % en 2025 contre 83 % en 2022). Ces flux peuvent traduire une féminisation du secteur de la restauration mais également le transfert de postes du service général à la restauration, concernant des personnels d'entretien intervenant principalement en restauration.

2/ LES GROUPES FONCTION ET LE RÉGIME INDEMNITAIRE

⬇ PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES DANS LES GROUPES FONCTIONS ET RÉGIME INDEMNITAIRE BRUT MOYEN PAR MOIS



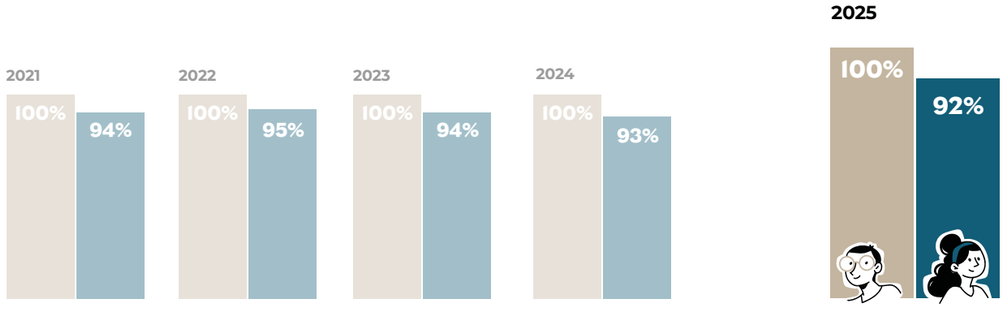
Dans les lycées, la majorité du personnel relève du groupe fonction des agent·es d'exécution (57 %). Quatre femmes sur cinq y sont rattachées et moins d'un quart de la population masculine. Le groupe fonctions des agent·es spécialisés concentre l'essentiel des hommes et emploie moins d'une femme sur cinq.

Le régime indemnitaire des femmes représente en moyenne globale 81 % de celui des hommes. L'écart général s'explique par une répartition plus forte des hommes que des femmes dans les groupes fonctions supérieurs. La principale différence est observée dans le groupe intermédiaire (agent·es spécialisé·es) où le montant brut moyen est de 465€ pour les hommes, soit 33€ de plus par mois que les femmes (432€).

Un « crantage » a été mis en place pour les métiers considérés en tension au vu des difficultés de recrutement et des compétences dites non transférables. La valorisation de ces postes techniques, traditionnellement occupés par des hommes (cuisiniers, agents de maintenance, responsables de restauration, de maintenance et de services techniques), bénéficie principalement aux profils masculins. **Dans les lycées, 30 % de l'effectif - soit 857 personnes - bénéficient d'un « cran » : 68% des hommes mais seulement 5 % des femmes bénéficient de cet avantage salarial.**

3/ LA RÉMUNÉRATION

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



Dans les lycées, après rétablissement à 100% des temps partiels, les femmes perçoivent en moyenne 92% du salaire moyen des hommes. Ce pourcentage décroit d'un point chaque année depuis 2022. La différence moyenne mensuelle est de 58€ en catégorie C.

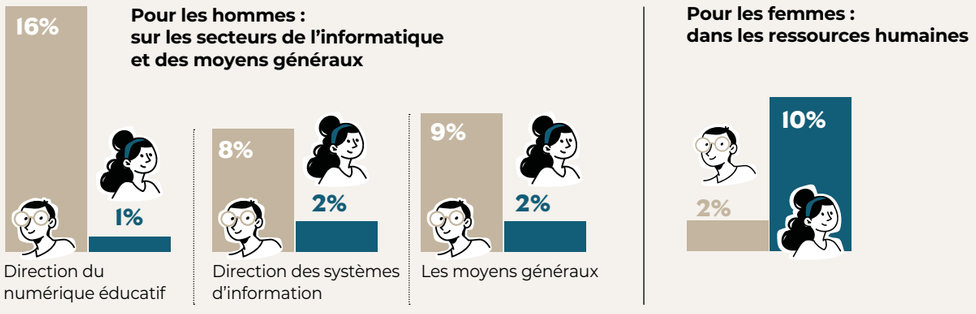
Comme pour le régime indemnitaire, cet écart s'explique par le fait que les hommes occupent relativement plus les postes leur permettant d'accéder à des groupes fonctions et à des grades élevés, et donc mieux rémunérés.

AU SIÈGE

1/ LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

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

Les déséquilibres sexués les plus marqués se concentrent :



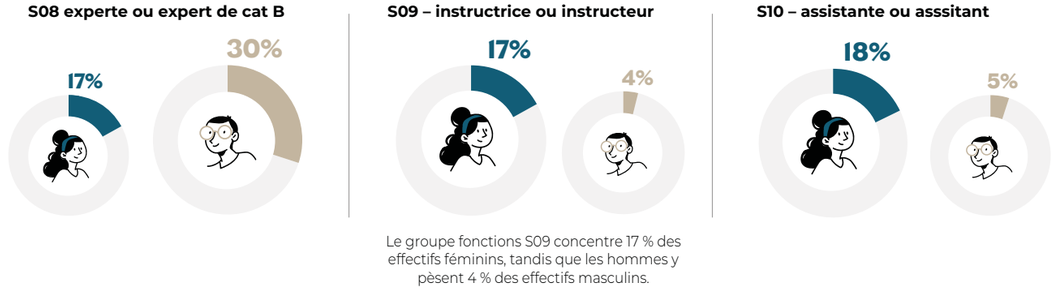
A l'intérieur de chaque direction, une analyse plus fine des distributions par métiers fait apparaître une répartition genrée encore plus forte. Au sein de la direction des moyens généraux et des bâtiments par exemple, le service automobile et équipement mobilier est 100% masculin. A l'opposé, les femmes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

2/ LES GROUPES FONCTION ET LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Le personnel des services administratifs est réparti entre 11 groupes fonctions, de S01 (postes de direction générale) à S11 (agent·es spécialisé·es).

Celui des « chargé·es de mission », qui regroupe 34 % de l'effectif du siège, est toujours le plus représenté. Le poids des femmes et des hommes dans ce groupe par rapport à leur effectif global reste équilibré.

Les écarts femmes-hommes les plus marqués se retrouvent dans les trois groupes suivants :



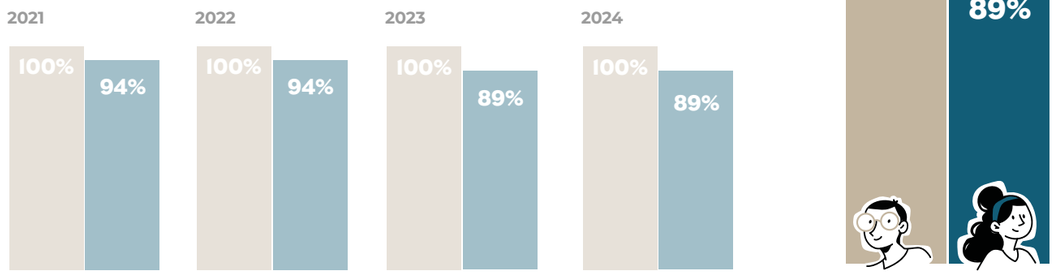
Le groupe fonctions S09 concentre 17 % des effectifs féminins, tandis que les hommes y pèsent 4 % des effectifs masculins.

Au siège, 350 personnes bénéficient d'un crantage : presque la moitié des hommes (48%) mais seulement 15% des femmes.

Le régime indemnitaire moyen mensuel des personnels permanents des services administratifs est de 897 €. Celui des femmes est en moyenne globale inférieur de 205€ à celui des hommes (825€ vs 1 030€). A l'origine de cette différence de 2 460€ sur une année : une répartition genrée entre les différents groupes fonctions et les crans.

3/ LA RÉMUNÉRATION

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



Au siège, le salaire mensuel moyen est en 2025 de 2 796 € (données réelles). L'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes reste stable en 2025 par rapport à 2024 (87%), également en salaires rétablis à 100 % après neutralisation des temps partiels (89%).

ZOOM BAROMÈTRE SOCIAL

La Région a fait le choix de mettre en œuvre un baromètre social pour mesurer la qualité de vie et les conditions de travail de ses personnels. Une démarche initiée au siège en 2023 et dans les établissements d'enseignement en 2024.

Cette enquête a été renouvelée en 2025 dans les services administratifs afin de :

- ➜ Développer une analyse représentative et non biaisée de l'opinion du personnel ;
- ➜ Identifier et mesurer les sources de satisfaction et d'insatisfaction ;
- ➜ Dégager les axes d'amélioration ;
- ➜ Comparer les résultats avec la précédente édition de 2023.

Comme pour les personnels des lycées en 2024, une analyse complémentaire a permis d'approfondir les différences de perception entre les femmes et les hommes. Les résultats présentés ci-dessous ne portent pas sur la totalité de l'enquête (confiée à People Vox) ; ils mettent en évidence uniquement les principaux écarts constatés et cumulent les scores de satisfaction « oui tout à fait » et « plutôt oui ».

Le taux de participation global a été de 71% avec un total de 981 questionnaires renseignés.
Les femmes se sont plus exprimées que les hommes dans cette nouvelle édition.



71% **de participation**
981 questionnaire complétés sur 1385 envoyés
Participation 2023 : 69%
(880 questionnaires complétés)

75% des femmes (671 réponses) / 63% des hommes (310 réponses)

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

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

Le score de 70% marque un seuil d'alerte en dessous duquel des actions correctives doivent être prioritairement envisagées. Sur plusieurs sujets, ce seuil de satisfaction de 70% sépare hommes et femmes, révélant des attentes différenciées selon le genre.

Légende des graphiques : Hommes Femmes

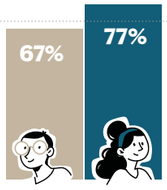
LES PRINCIPALES DIFFÉRENCES DE PERCEPTION ENTRE FEMMES ET HOMMES

Les écarts de perception statistiquement significatifs révèlent que **les femmes perçoivent beaucoup plus positivement la Région sur les aspects d'innovation et d'amélioration continue, se projettent davantage et sont plus satisfaites au travail** que les hommes.

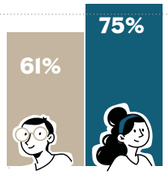
Les indicateurs avec les différences les plus marquées sont les suivants :

➜ **Dans le chapitre « Climat organisationnel » :**

A la question « La Région cherche en permanence à améliorer ses processus internes et la qualité du service public rendu », l'écart sexué est de 10 points.



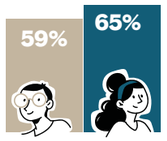
Et à la question « La Région encourage la créativité et l'innovation de ses personnels », il atteint même 14 points.



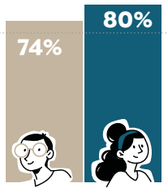
Parallèlement, on note une surreprésentation notoire des femmes dans toutes les activités du Laboratoire interne d'innovation et de coopération (ex. participation au Mois de l'innovation publique, ateliers de communication non violente ou de facilitation graphique, Fresque de la diversité, etc.).

➜ **Concernant la stabilité des effectifs et les compétences :**

Q : « Si un autre employeur vous offrait un poste avec un salaire et des avantages similaires, vous resteriez agent·e de la Région ? » :

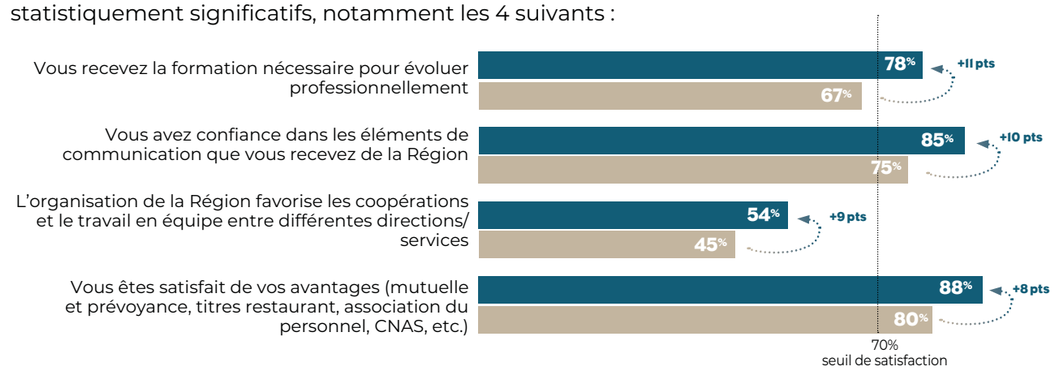


Q : « Vous projetez de rester au sein de la Région d'ici les 3 à 5 prochaines années » :

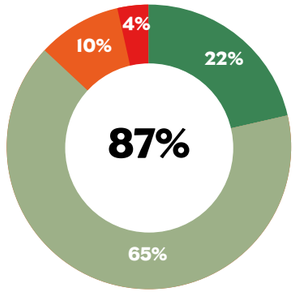


Des attentes ou visions différentes qui traduisent des besoins plus forts pour les hommes, par exemple en termes de formation, de coopération et de communication de l'institution.

C'est ce que révèlent d'autres questions du baromètre social dont les écarts sexués sont statistiquement significatifs, notamment les 4 suivants :



Discriminations et incivilités : les femmes ressentent plus les agressions implicites.



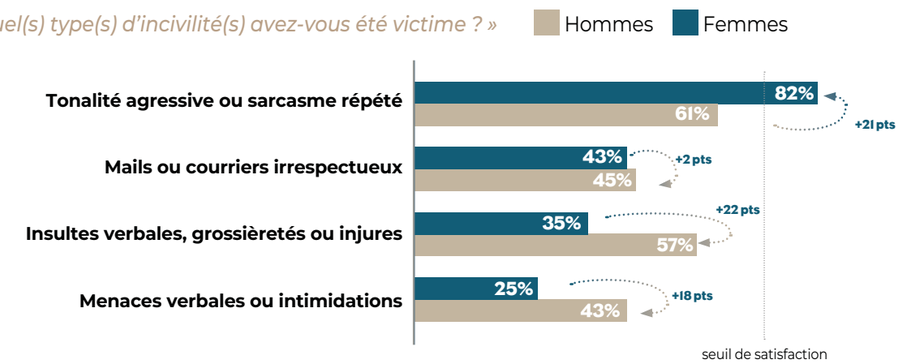
Réponses à la question : *« Avez-vous le sentiment que la Région lutte efficacement contre toutes les formes de discrimination ? »*
Oui tout à fait Plutôt oui Plutôt non Non, pas du tout

87% des personnels du siège ayant répondu à la question estiment que la Région lutte efficacement contre les discriminations, une augmentation de 5 points en 2 ans (82% en 2023).

Néanmoins, les femmes sont moins affirmatives que les hommes quant à l'efficacité de la Région dans ce domaine : 20% d'entre elles répondent « oui tout à fait » contre 26% des hommes.

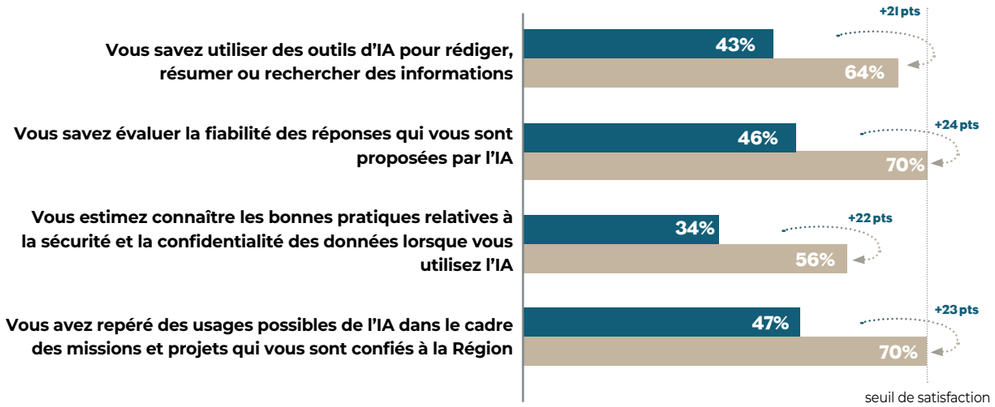
Parmi les victimes d'incivilités, les femmes déclarent subir plus de tonalités agressives ou sarcasmes répétés quand les hommes déclarent des incivilités plus directes : insultes, grossièretés, injures ainsi que des menaces verbales. Pour les femmes, on note un ressenti plus implicite et quotidien.

Q : « De quel(s) type(s) d'incivilité(s) avez-vous été victime ? »



L'intelligence artificielle : des femmes plus inquiètes et moins enthousiastes

Les femmes sont presque deux fois plus inquiètes que les hommes au sujet de l'IA (27% vs 15%). Elles sont également deux fois moins enthousiastes face à ce sujet (10% vs 21%).



Alors que les hommes ont une perception plutôt positive de l'IA et de son usage, les femmes sont minoritaires dans la perception de la maîtrise de l'outil.

Ce constat sera approfondi dans le cadre du déploiement de la Stratégie régionale de la donnée et de l'intelligence artificielle (SRDIA). Des actions de correction de ces écarts pourront être proposées pour acculturer, outiller et accompagner aussi bien les agentes que les agents et installer des usages simples et sûrs dans le quotidien de travail de l'ensemble des personnels.

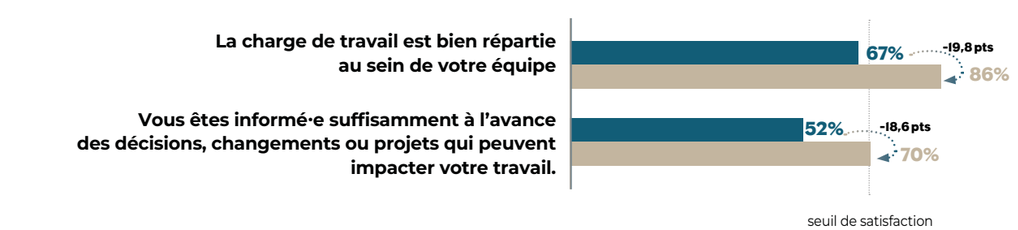
Les encadrantes quant à elles se déclarent nettement moins enthousiastes que les hommes qui dirigent une équipe (8% vs 23%). Seulement 1 sur 3 estime connaître les bonnes pratiques relatives à la sécurité et la confidentialité des données d'utilisation de l'IA, contre la moitié des hommes managers.

Les encadrantes : des signes d'insécurité émotionnelle plus forts

Outre cet écart relatif à l'IA, des écarts de perception sexués très significatifs (autour de 20 points) sont repérables au niveau de l'encadrement, notamment en lien avec les émotions :



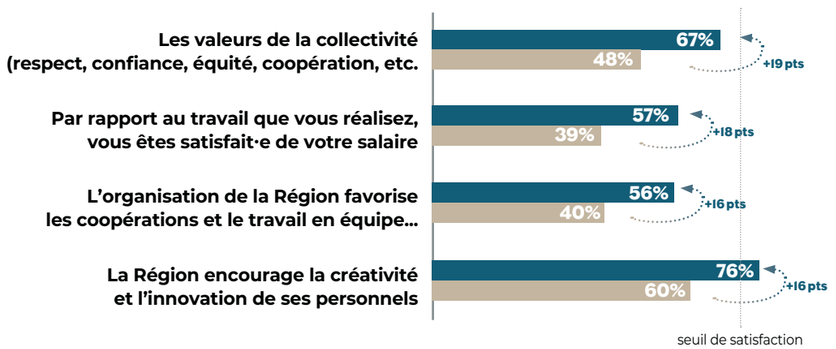
D'autres items mettent en évidence des sentiments différents quant à l'organisation du travail :



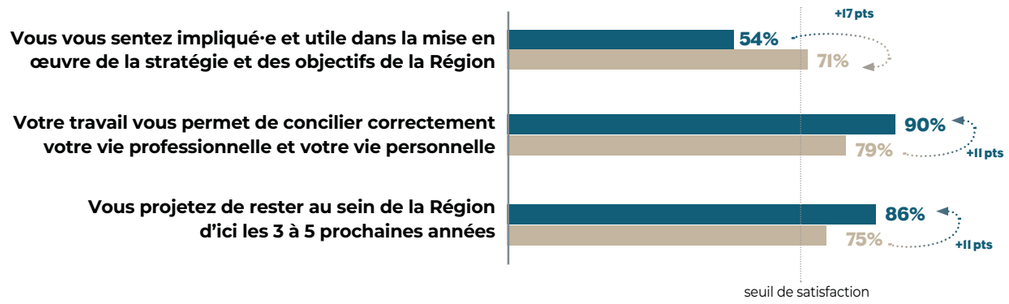
Spécificités liées à l'âge : les femmes trentenaires perçoivent certains paramètres beaucoup plus positivement que leurs homologues masculins

Il n'y a pas suffisamment d'hommes ayant moins de 30 ans ou ayant plus de 60 ans dans l'enquête pour pouvoir étudier la significativité des écarts sur ces profils. L'analyse par âges a donc porté sur les tranches 31 / 40 ans et 51 / 60 ans.

➜ **Pour les plus jeunes (31 à 40 ans),** de nombreuses réponses mettent en évidence une perception de la collectivité par les femmes plus favorable que celle des hommes :



➜ **Pour les personnels les plus âgés (51 à 60 ans),** les écarts mettent en évidence un manque de confiance des femmes seniors, mais également un attachement à la collectivité régionale plus forts que chez les hommes du même âge :



Les témoignages

De nombreux verbatims ont enrichi cette enquête. L'analyse de ces témoignages montre peu d'écarts entre les femmes et les hommes. On peut cependant pointer de légères différences d'orientation selon le genre :

➜ **Sur la confiance dans l'avenir de leur emploi,** les femmes centrent leur discours sur leur expérience alors que les hommes questionnent d'avantage la solidité de l'organisation mise en place.

➜ **Sur les points d'attention à porter par la Région,** les femmes centrent leur discours sur leur vécu professionnel concret et relationnel, pendant que les hommes sont plus préoccupés par l'organisation et les mécanismes institutionnels.

Pour les femmes, le manque de reconnaissance et de valorisation du travail sont plus mentionnés que par les hommes. La communication & la transparence sont des sujets plus minoritaires mais également distinctifs.

VERBATIM D'UNE FEMME :
« Je pense que chaque direction doit faire plus attention à certaines «petites mains» qui s'investissent beaucoup dans leur travail mais qui ne sont pas reconnues à leur juste valeur »

VERBATIM D'UN HOMME :
« Il faudrait revoir son organisation, ses procédures, son mode de fonctionnement hyper vertical, hypercloisonné (...) »

Pour les hommes, l'organisation du travail est évoquée de manière plus importante comme point d'attention pour la Région. Ce sujet peut aussi bien englober le fonctionnement inter-directions, que les procédures ou la centralisation des activités.

LE BAROMÈTRE SOCIAL... DU CONSTAT À L'ACTION

Ateliers dans les services, formations dans les lycées... Après le deuxième baromètre social des personnels des services administratifs et le premier proposé aux équipes des établissements d'enseignement, des actions concrètes ont été engagées.

Les formations pour managers

Au siège, l'offre d'accompagnement managérial intègre désormais un module pour « Prévenir et gérer les situations difficiles : tensions, conflits, harcèlement ».

Module 3 - Prévenir et gérer les situations difficiles :
tensions, conflits, harcèlement

Dans les établissements d'enseignement, un plan de formation a été conçu spécialement pour les encadrants et encadrantes autour de trois thématiques prioritaires :

1. **« Circulation et partage de l'information »,** objectif partagé pour l'ensemble du personnel ;
2. **« Sécurité émotionnelle et communication interpersonnelle »** (expression des émotions au travail, présence et gestion des conflits et des mécontentements, expression libre des agentes et agents, appui managérial et ambiance d'équipe) sur laquelle des différences de perception importantes ont été soulignées ;
3. **« Lutte contre les violences et discriminations ».**
   Sur cette dernière thématique reliée à celle de la communication interpersonnelle, des modules de formation ont été proposées en parallèle aux équipes pour :
   - Aborder les discriminations vécues dans ces établissements et dont les natures sont apparues comme très variées : racisme, sexisme, liées au handicap, à la religion, à l'orientation sexuelle notamment ;
   - Clarifier la définition d'une discrimination et préciser ses effets ;
   - Former à la prévention de ces actes et inciter à (ré)agir face à des situations existantes ;
   - Porter à connaissance le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes de la collectivité.

A l'issue de l'expérimentation conduite par la délégation à la modernisation de l'action publique, une offre de formation relative à la prévention des violences sexistes et sexuelles et à la lutte contre les discriminations a été incluse au plan de formation 2026-2027 avec une obligation de participation pour tous les managers, siège et lycées.

« Ces formations resserrent les rangs avec les collègues des autres lycées, donnent des pistes aux managers, qui se sentent souvent seuls face aux équipes, et apportent des idées concrètes pour améliorer nos pratiques professionnelles. Le baromètre est un outil intéressant, il faudra mobiliser davantage nos collègues pour la deuxième édition. »

Témoignage d'un chef d'équipe de lycée

L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

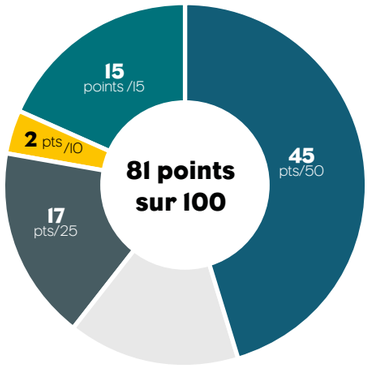
REPÈRE

Dans le cadre de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, un dispositif appelé « index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a été mis en place, dans l'esprit de celui qui existe dans le secteur privé depuis 2019.
Cet index vise à mesurer les écarts entre les femmes et les hommes à partir de 4 indicateurs, notés sur un total de 100 points. Si le résultat est inférieur à 75 points, un plan de progression doit être adopté (sous peine d'une pénalité de 1% de la masse salariale brute).

RÉSULTATS

	RÉSULTAT 2025	NOTE OBTENUE EN POINTS	CURSEUR OBJECTIF ATTEINT
ÉCART DE RÉMUNÉRATION TITULAIRES *(50 pts max)* Mesure les différences de primes et indemnités entre femmes et hommes, à filières et catégories hiérarchiques comparables	**4,2 %** *(en défaveur des femmes)*	**45 PTS** *(46 pts en 2024 et 47 pts en 2023)*	
ÉCART DE RÉMUNÉRATION CONTRACTUEL·LES SUR EMPLOI PERMANENT *(15 pts max)* Mesure les différences de primes et indemnités entre femmes et hommes, à filières et catégories hiérarchiques comparables.	**2,3 %** *(en défaveur des femmes)*	**15 PTS** *(Stable depuis 2023)*	
ÉCART DE TAUX DE PROMOTION DE GRADE *(25 pts max)* Compare la proportion de femmes et d'hommes promus chaque année dans leur grade.	**3 %** *(en faveur des femmes)*	**17 PTS** *(8 pts en 2024 et 14 pts en 2023)*	
PART DES FEMMES PARMI LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS *(10 pts max)* Évalue la place des femmes dans les postes les mieux rémunérés de la collectivité.	**2/10** *(2 femmes et 8 hommes)*	**4 PTS** *(4 pts en 2024 et 7 pts en 2023)*	

Le score total pour 2025 est de 81 points sur 100 points.
Il était de 73 en 2024 et 83 en 2023.



Légende :
Marge de progression

Publication en temps réel sur le site Internet de la Région Bourgogne-Franche-Comté de toutes les données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et du rapport annuel



BON À SAVOIR

En 2024, le score de l'indicateur 3 avait fortement baissé en raison du taux d'avancement de grade plus favorables aux femmes qu'aux hommes. Cette incohérence entre la sanction liée à la promotion majoritaire de femmes, et l'objectif initial d'égalité de cet index, avait été soulignée lors des débats en assemblée plénière.
Lors de son dernier colloque annuel en juin 2026, l'observatoire de Dirigeantes & Territoires a mis en évidence le caractère plus réglementaire que stratégique de l'index égalité professionnelle, finalement peu représentatif des politiques d'égalité menées par les collectivités. La transposition de la « directive européenne sur la transparence des rémunérations » pourrait intégrer une révision de l'index égalité professionnelle.



Intervention de la vice-présidente de la Région en charge de l'égalité réelle lors du lancement de l'Observatoire de la parité de Dirigeantes & Territoires (27 mars 2025)

1.2 Le plan égalité professionnelle 2026-2028

REPÈRE

CE QUE DIT LA LOI

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

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

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

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

A l'issue de la première période de mise en œuvre (2021 – 2024), la Région a fait le choix de conduire une évaluation de ce plan égalité professionnelle pour en tirer un bilan constructif et élaborer un deuxième plan tenant compte de ces enseignements, tout en prolongeant les actions engagées durant l'année 2025. Le 2ème plan égalité professionnelle triennal a été adopté le 14 novembre 2025.

Après une première partie (1.1) consacrée à l'analyse des différences sexuées au sein du conseil régional, ce deuxième volet (1.2) présente les avancées du plan égalité professionnelle 2026-2028.

FALC

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

LES GRANDS PRINCIPES

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

- Ce nouveau plan triennal s'articule autour de 5 axes et 32 actions.

Le premier axe, volontariste, pose les conditions de la réussite :

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

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

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

Cette partie présente les avancées du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle autour de ces 5 axes, sous forme :

- de tableaux précisant, pour chacune des actions programmées pour la période 2026 - 2028, son niveau d'avancement à 6 mois de son lancement ;
- et d'actions concrètes illustrant ces objectifs.

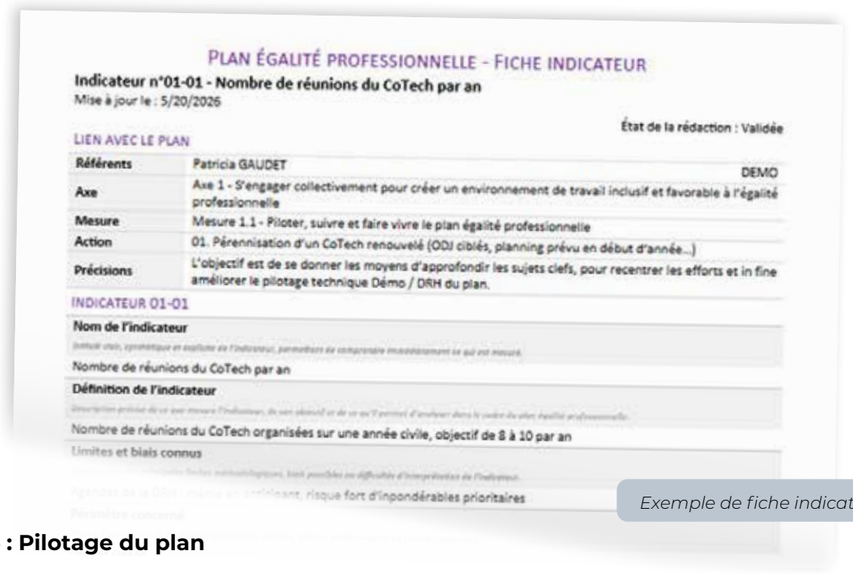
LÉGENDE DES TABLEAUX

Action réalisée	Action en cours de réalisation	Action de priorité 2 (après 2026)	Action ayant une dimension récurrente

AXE 1 S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ACTION	PRÉCISIONS	AVANCEMENT	
Mesure 1.1. Piloter, suivre et faire vivre le plan égalité professionnelle			
1 Pérennisation d'un CoTech renouvelé (ODJ ciblés, planning prévu en début d'année…)	L'objectif est de se donner les moyens d'approfondir les sujets clefs, pour recentrer les efforts et in fine améliorer le pilotage technique DéMo / DRH du plan.	Réunion mensuelle du CoTech depuis l'adoption du plan, avec ciblage sur des thématiques (ex. travail sur les indicateurs avec la DEP, plan de communication interne avec les référents communication).	★
2 Renforcement et clarification des moyens d'animation au sein de la DRH.	L'objectif est celui d'une plus grande appropriation et adhésion du plan de la part des services de la DRH, afin que cette direction renforce son rôle dans l'animation du plan.	Affectation d'une chargée de mission transversale à cette mission dès l'origine du projet et mise en place de points d'étape avec les chef·fes de service dédiés aux actions du plan égalité professionnelle.	(75%)
3 Portage du plan au niveau de la direction générale et déclinaison de cette implication à tous les maillons de la chaîne managériale.	Le projet de l'administration et de chaque direction devra à terme intégrer des objectifs liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, afin que chaque manager prenne conscience de son rôle de « relai » sur ce champ et contribue effectivement, à son échelle, à la mise en œuvre du plan.	Mise en œuvre à compter de 2027.	○
4 Mise en place d'un groupe de pilotage du plan émanant de l'exécutif.	L'objectif est de renforcer le portage politique du plan, afin de faciliter l'appropriation au sein de la collectivité.	Un collectif composé des trois vice-président·es à l'égalité réelle, aux ressources humaines et aux lycées sera réuni.	(25%)
5 Définition des indicateurs de suivi du plan – avec un accompagnement spécifique si besoin.	Un accompagnement expert (possiblement en lien avec la direction de l'évaluation et la performance) et une co-élaboration avec la DRH au format CoTech permettra de s'assurer de la pertinence de ces indicateurs et de la faisabilité de leur collecte et – plus largement – d'améliorer le suivi du plan et des résultats de celui-ci.	Intégration d'une spécialiste interne de l'évaluation au CoTech ayant permis la construction d'un outil de suivi pour le pilotage détaillé et général.	(90%)

ACTION	PRÉCISIONS	AVANCEMENT	
Mesure 1.2 - Sensibiliser et embarquer toutes les parties prenantes			
6 Mobilisation des organisations syndicales dans le cadre du déploiement du plan égalité professionnelle.	Contribuer à la définition et au déploiement des actions du plan égalité professionnelle et participer aux actions de sensibilisation.	Lancement d'un groupe de travail après les élections syndicales de décembre 2026.	○
7 Formation de sensibilisation à destination des conseillères et conseillers régionaux et des membres du cabinet.	Il s'agit de renforcer la sensibilisation des conseillères et conseillers régionaux et membres du cabinet au plan pour «aligner» les positionnements et les pratiques en matière d'égalité femmes-hommes selon un rythme et sur des thématiques à définir en amont.	Formation du groupe « Notre région par cœur » à la prévention des violences sexistes et sexuelles en juin 2026.	★
8 Formation de sensibilisation à destination de l'encadrement ainsi que des personnels des services et des EPLE les plus concernés et/ou volontaires.	Ces formations, sensibilisation et actions de communication doivent aider à la prise de conscience des enjeux de genre et faire évoluer, dans la durée, les pratiques (à préciser au regard des contenus pédagogiques et des compétences à développer identifiés au siège et dans les lycées).	Intégration de modules relatifs à l'égalité de genre dans le plan de formation 2026-2027 de la collectivité dans l'objectif de former l'intégralité des encadrant·es sur les 3 ans du plan.	(25%)
9 Plan de communication pour sensibiliser tout le personnel à travers tous les supports disponibles.		Choix éditoriaux : ➜ création d'une infographie synthétique sur les principales inégalités à la Région ➜ ciblage sur 2 priorités chaque année avec renvoi vers une information détaillée sur ces sujets. En 2026 : • cancer du sein «Octobre rose» (en lien avec le nouveau volet «santé des femmes» de l'axe 5) • prévention des violences sexistes et sexuelles (axe 2) Projets 2027 : • parentalité • accès des femmes à l'encadrement	(50%)
10 Capitalisation et essaimage des actions « directions métiers » dans le cadre du réseau égalité femmes-hommes, le «Régal» (ex. témoignage par des pairs).	Dans le cadre du Régal ou d'autres temps d'animation inter-directions (retours d'expériences en séminaire de l'encadrement, etc.), ces actions visent à valoriser les actions menées dans les directions métiers.	La valorisation des actions conduites par les directions lors des temps collectifs est effective au sein du Régal depuis plusieurs années.	★



PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE - FICHE INDICATEUR

Indicateur n°01-01 - Nombre de réunions du CoTech par an

Mise à jour le : 5/20/2026

État de la rédaction : Validée

LIEN AVEC LE PLAN

Référents	Patricia GAUDET
Axe	Axe 1 - S'engager collectivement pour créer un environnement de travail inclusif et favorable à l'égalité professionnelle
Mesure	Mesure 1.1 - Piloter, suivre et faire vivre le plan égalité professionnelle
Action	01. Pérennisation d'un CoTech renouvelé (ODJ ciblés, planning prévu en début d'année...)
Précisions	L'objectif est de se donner les moyens d'approfondir les sujets clefs, pour recentrer les efforts et in fine améliorer le pilotage technique Démo / DRH du plan.

DEMO

INDICATEUR 01-01

Nom de l'indicateur

Nombre de réunions du CoTech par an

Définition de l'indicateur

Nombre de réunions du CoTech organisées sur une année civile, objectif de 8 à 10 par an

Limites et biais connus

risque fort d'inpondérables prioritaires

Exemple de fiche indicateur

Action N°5 : Pilotage du plan

L'évaluation du premier plan égalité professionnelle avait mis en évidence la nécessité de renforcer le pilotage du nouveau plan d'actions. Dans cet objectif, les premiers comités techniques mensuels ont été dédiés principalement à la mise en place des indicateurs et outils de suivi du plan égalité professionnelle 2026 – 2028. Une chargée de mission pilotage de la Direction de l'évaluation et la performance a accompagné le processus avec la création d'un espace numérique partagé et des tableaux automatisés facilitant la lecture des résultats.

Action N°7 – Formation des élu·es

Pour développer l'égalité et la diversité, l'impulsion doit être donnée au plus haut niveau de décision. L'un des facteurs les plus engageants pour les personnels est l'exemplarité des élu·es. Les membres de l'exécutif régional ont participé à une formation le 5 juin 2026, dédiée à une priorité quotidienne : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Leur objectif : savoir identifier et réagir face à tout comportement inapproprié, tout en donnant l'exemple.









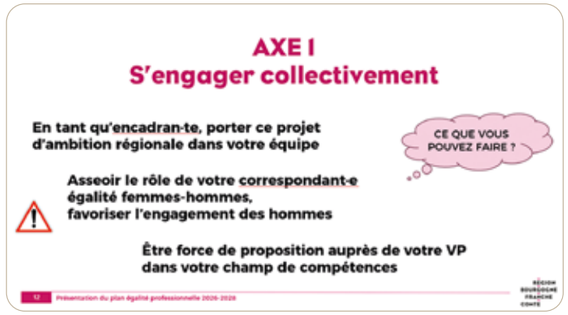


Action N°9 – Diffusion du plan égalité professionnelle

La connaissance du nouveau plan égalité professionnelle et son appropriation par le personnel est un autre facteur clé de sa réussite. Dans ce but, deux publics prioritaires ont été ciblés :

le réseau égalité femmes – hommes (le « Régal »), avec un temps de découverte et d'échanges sur les données sexuées et les différents axes du nouveau plan lors de la réunion du 9 décembre 2025. La rencontre trimestrielle suivante a été l'occasion de partager collectivement les idées de diffusion testées dans les différentes directions ;

et l'encadrement, avec une présentation spécifique lors du comité des encadrant·es du 16 juin 2026, insistant sur le rôle à jouer par tous les responsables d'équipes.



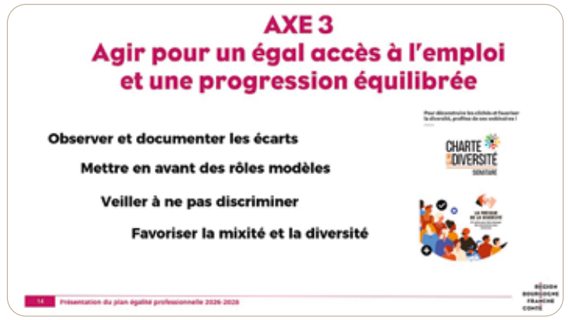
AXE I
S'engager collectivement

En tant qu'encadran·te, porter ce projet d'ambition régionale dans votre équipe

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE ?

Asseoir le rôle de votre correspondant·e égalité femmes-hommes, favoriser l'engagement des hommes

Être force de proposition auprès de votre VP dans votre champ de compétences



AXE 3
Agir pour un égal accès à l'emploi et une progression équilibrée

Observer et documenter les écarts

Mettre en avant des rôles modèles

Veiller à ne pas discriminer

Favoriser la mixité et la diversité

CHARTE DIVERSITÉ

Action N°10 – Les retours d'expérience

Le pilotage du plan égalité professionnelle est confié à la délégation à la modernisation de l'action publique (la DéMo). En son sein, la cheffe de projet égalité / diversité anime deux réseaux : l'un dédié au handicap, le second à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce Régal est composé d'un ou une correspondante de chaque direction, soit 30 personnes référentes sur l'égalité de genre au sein de leur collectif de travail. La dynamique de ce réseau transversal repose notamment sur des rencontres trimestrielles. La présentation d'actions conduites par certains et certaines pour leur direction, ou pour un évènement extérieur, est souvent un levier d'engagement décisif pour d'autres. Grâce à des partages d'expérience, grâce à la sincérité des témoignages intégrant à la fois les clés de réussite et les difficultés potentielles, grâce à des échanges d'outils spécialement conçus pour ces animations, l'embarquement est facilité.

Lors de la réunion du 19 mars 2026, la directrice adjointe et la correspondante égalité femmes-hommes de la Direction de l'orientation et des parcours professionnels ont ainsi présenté aux membres du Régal les résultats de l'évaluation relative à « la mixité et à l'égalité des genres en matière d'orientation et de sécurisation des parcours professionnels ». Une démarche courageuse qui a abouti à de nouveaux projets, dont l'égalité de genre comme fil rouge du prochain salon Explore les métiers en 2027 !

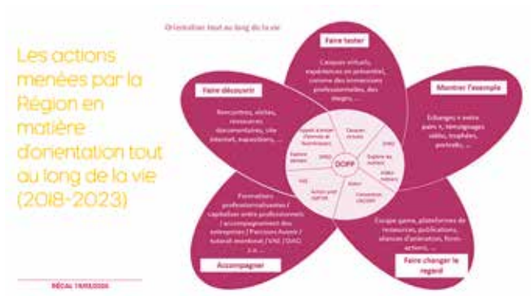


Sauléa

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE

Évaluation relative à la mixité et à l'égalité des genres en matière d'orientation et de sécurisation des parcours professionnels

Synthèse



Les actions menées par la Région en matière d'orientation tout au long de la vie (2018-2023)

AXE 2 LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES ET LES AGISSEMENTS SEXISTES.

ACTIONS	PRÉCISIONS	AVANCEMENT	
Mesure 2.1. Amplifier le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes			
11 Campagne de communication portant notamment sur le dispositif de signalement, avec une déclinaison spécifique pour les personnels des lycées.	Il s'agit de mettre en place des actions de communication visant une meilleure connaissance et appropriation du dispositif de signalement de manière récurrente (annuelle, luriannuelle).	Des publications régulières sont réalisées dans les différents supports de communication (exemple en illustration ci-dessous). Une refonte complète de la plaquette d'information est à l'étude.	(25%)
12 Coordination avec les autorités académiques (notamment concernant le dispositif de signalement).	Dans un objectif d'amélioration de la lisibilité des dispositifs Région auprès des personnels des lycées, cette action a pour objet de mettre en place un travail de coordination entre la Région et les autorités académiques – pouvant déboucher éventuellement sur des actions communes.	Modalités de sollicitations en cours d'étude avec la direction des lycées.	
13 Bilan du dispositif de signalement (notamment les modalités de saisine de celui-ci).	Il s'agit d'un bilan annuel ou pluriannuel du dispositif de signalement permettant de mieux qualifier le nombre de saisines par an et les suites données à celles-ci, recueillir l'avis des plaignantes et plaignants, suivre et analyser son fonctionnement.	Renforcement du dispositif de suivi à compter de 2027.	
14 Co-construction d'indicateurs spécifiques au suivi de la cellule de signalement.	Pour améliorer le suivi du dispositif et des effets de celui-ci.	Réunions mensuelles d'une instance de coordination interne au pôle ressources. Lors des investigations relatives à l'étude de cas sur le dispositif de signalement, la périodicité et les contenus de cette réunion seront étudiés.	

ACTIONS	PRÉCISIONS	AVANCEMENT	
Mesure 2.2. Améliorer la qualification des personnes chargées de recevoir et / ou de traiter, en interne, les signalements.			
15 Améliorer la formation de tous les nouveaux personnels sur l'égalité femmes-hommes et le dispositif de signalement (possibilité d'intégrer ce temps lors de temps annuels préexistants).	*L'action peut prendre plusieurs formes :* ➜ L'intégration d'un court module portant sur l'égalité femmes-hommes et le dispositif de signalement au sein du parcours d'intégration des nouveaux personnels. ➜ Le maintien du module « Prévenir et gérer les situations difficiles » dans le parcours d'intégration des nouveaux et nouvelles encadrantes. ➜ L'inscription du module à destination de l'encadrement « Prévenir et gérer les situations difficiles » au sein du catalogue interne. ➜ L'intégration dans les parcours de l'école de management à compter de la 2ème promotion, de modules portant sur l'égalité femmes-hommes et le dispositif de signalement.	Chaque semestre, la centaine de personnes nouvellement recrutées dans les lycées sont accueillies durant une journée. Une intervention relative à l'égalité et la diversité est systématiquement incluse à ce programme, complétée par un stand pour échanger sur des sujets comme les violences sexistes et sexuelles. Le module « Prévenir et gérer les situations difficiles » du parcours d'intégration des nouveaux et nouvelles encadrantes, créé par la DéMo et inscrit au plan de formation, est déployé depuis 2024. En 2 ans, une trentaine de managers du siège auront participé à l'une des 4 premières sessions.	★

Axe 2 – L'article 40

L'article 40 impose à tout agent public ou fonctionnaire de signaler sans délai à la ou au procureur de la République les crimes ou délits dont il ou elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il s'agit d'une obligation légale, pas d'un choix personnel.

Une obligation que la Région a détaillée dans un article intranet en janvier 2026.


Lundi c'est déontologie : l'article 40, qu'est-ce que c'est ?

12/01/26

Face à des faits graves, vous devez avoir le réflexe "article 40". Mais que dispose précisément cet article portant obligation pour tout agent public ? On vous dit tout ici.

L'article 40 : une obligation, pas une option

Art. 40 al.2 : « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

Action N° 11 – Le dispositif de signalement

Depuis sa mise en place en 2021, le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est accessible sur l'intranet dans une rubrique dédiée : « Signalements RH ». Grâce à des affichages (ex. plaquette d'information), des rencontres (ex. journées d'accueil des nouveaux et nouvelles arrivantes) et des publications, l'information est régulièrement rappelée. La promotion du dispositif a par exemple été réalisée dans « L'Essentiel », la lettre bimestrielle du personnel de la Région, en octobre 2025.

Il est important de souligner qu'en amont de ce dispositif, de nombreuses possibilités d'accompagnement existent qui participent à prévenir ces risques : hiérarchie, assistante sociale, médecine du travail, etc.


ACTE DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION OU DE HARCÈLEMENT ? UN DISPOSITIF EXISTE

Vous estimez être victime ou témoin d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'un agissement sexiste au travail ? Un dispositif a été mis en place par la Région pour les signaler.

A qui signaler ?
Le Centre de gestion du Doubs (CDG 25) est chargé de recueillir le signalement pour le compte de la Région, qui lui a confié cette mission. Pour effectuer un signalement dont vous êtes victime ou témoin, il suffit de renseigner la fiche spécifique disponible dans l'intranet ou sur le site internet du CDG 25, et de l'envoyer, soit par mail à ***signalement@cdg25.org***, soit par courrier au CDG 25, référent signalement, 50 avenue Wilson - CS 98416 - 25208 Montbéliard cedex.

Pourquoi signaler ?
Les atteintes volontaires à l'intégrité physique, les actes de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation sont interdits par la loi. Le dispositif de signalement mis en place dans les collectivités a pour objectif de donner aux agents une possibilité d'alerte, afin de permettre une meilleure prise en compte de ces situations et leur résolution. Ce dispositif concerne tous les agent-es, quel que soit leur fonction ou leur statut.

Et après ?
Un entretien avec des personnels du CDG 25 vous est proposé pour vérifier la bonne compréhension, recueillir d'éventuelles informations complémentaires. Le CDG 25 analyse juridiquement les faits signalés, puis informe la Région de votre situation. Une cellule spécifique étudiera alors les actions à mettre en place : enquête administrative, mesures fonctionnelles voire sanction disciplinaire. Parallèlement, vous pourrez être orienté vers un accompagnement (médical, psychologique, etc.) si vous le souhaitez. En 2024, 11 dossiers ont été enregistrés auprès du CDG 25.

Publication d'un article dans l'Essentiel N°48, la lettre d'information du personnel de la Région

Action N° 15 – La sensibilisation des personnels des lycées

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

Le personnel peut ensuite découvrir le stand égalité avec toutes ses ressources sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, sur la lutte contre les discriminations ou sur la mixité des métiers. Un moment privilégié, plus intime, pour échanger sur des situations vécues ou sur des comportements à faire évoluer et pour inciter à réagir. Ce rendez-vous est désormais régulièrement inscrit à l'agenda, ce qui souligne, dès la prise de poste, que l'égalité de genre est, pour l'employeur de plus de 4 000 personnes qu'est le conseil régional, une priorité.





Le stand égalité / diversité : un lieu de ressources et de discussion



AXE 3

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

ACTIONS	PRÉCISIONS	AVANCEMENT	
Mesure 3.1. Stabiliser un socle d'indicateurs nécessaires pour comparer la situation femmes - hommes et son évolution dans le temps			
16 Définition et validation par le CoTech de la liste d'indicateurs à produire pour suivre le plan annuellement.	Une co-construction collective permettra d'améliorer le suivi et le partage des indicateurs ainsi que le suivi du plan et des résultats de celui-ci.	Déclinaison de l'action N°5.	(90%)
Mesure 3.2. Renforcer la prise en compte de l'égalité professionnelle dans le recrutement			
17 Renforcement de la mixité dans les recrutements des jurys.	Cette action poursuit l'objectif de disposer de jurys davantage mixtes.	Réflexion en cours sur les modalités de mise en œuvre.	
18 Formation à la non-discrimination des jurys de recrutement.	Cette action poursuit l'objectif de disposer de jurys formés à la non-discrimination.	Après les formations réalisées lors du 1er plan égalité professionnelle, relance d'une campagne de sensibilisation pour les nouveaux jurys en 2027 ou 2028.	
19 Renforcement de l'intégration du prisme de genre dans les process de recrutement et l'accompagnement des carrières.	Il s'agit de produire un guide pour outiller les process de recrutement prévenant tout risque de rupture d'égalité au motif du genre (limitation du poids des stéréotypes, etc.) : analyse des candidatures, guide d'entretiens, guide des « bonnes pratiques », etc.	En lien avec l'action précédente : livrable à l'appui de la formation à la non-discrimination dans le recrutement.	
20 Réalisation d'un suivi sexué sur quelques procédures de recrutement – suivi du nombre de femmes et d'hommes à chaque étape.	Il s'agit d'assurer un suivi sexué d'un nombre déterminé de procédures de recrutement, depuis leur lancement jusqu'à l'embauche effective. C'est action vise également à mesurer le temps et la charge de travail requis pour réaliser ce type de suivi.	Identification des procédures pertinentes à effectuer avec l'équipe recrutement de la DRH.	

ACTIONS	PRÉCISIONS	AVANCEMENT	
Mesure 3.3. Favoriser l'accès aux postes d'encadrement			
21 Partage d'expériences d'encadrement à destination des femmes, notamment dans les lycées (témoignages, groupes ou cercles d'échange, etc.)	Il s'agit de proposer des espaces d'échanges à destination des femmes pour faire évoluer les représentations de l'accessibilité des postes d'encadrement pour les agentes. Cette action peut prendre la forme de témoignages ou cercles d'échanges, etc.	Action qui sera travaillée avec les organisations syndicales.	
22 Actions positives pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité.	Il peut s'agir d'actions de mentorat / réseau(x) de femmes, formation leadership, coaching spécial femmes, échanges sur les femmes à haut potentiel dans les dialogues de gestion, etc.	Programmation d'un webinaire sur la parole des femmes (impact des biais de genre dans la perception), puis d'un atelier réservé aux femmes sur le défi de la voix et prise de parole en public.	(25%)
23 ... dont l'Ecole du Management s'agissant des postes d'encadrement dans les lycées.	Il s'agit d'assurer un égal accès aux femmes et aux hommes à ce dispositif, afin de rééquilibrer la part des femmes encadrantes dans les lycées (% femmes dans le dispositif ≥ % agentes des lycées).	A mettre en œuvre lors de la 2ème sélection (1ère sélection déjà réalisée lors de l'adoption du plan 2026-2028).	

Action N° 23 – L'École du management

L'École de management est un cursus sur mesure, construit et déployé en interne par la DRH. Son objectif : se former pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une fonction d'encadrement au sein des lycées. A l'issue d'une formation de 9 mois, quatorze élèves - dont 6 femmes - ont validé leur parcours de formation, disposant ainsi d'acquis solides pour présenter une candidature sur un poste d'encadrement. A compter de la 2ème promotion, la proportion de femmes sera au minimum égale à leur pourcentage dans l'effectif des lycées.



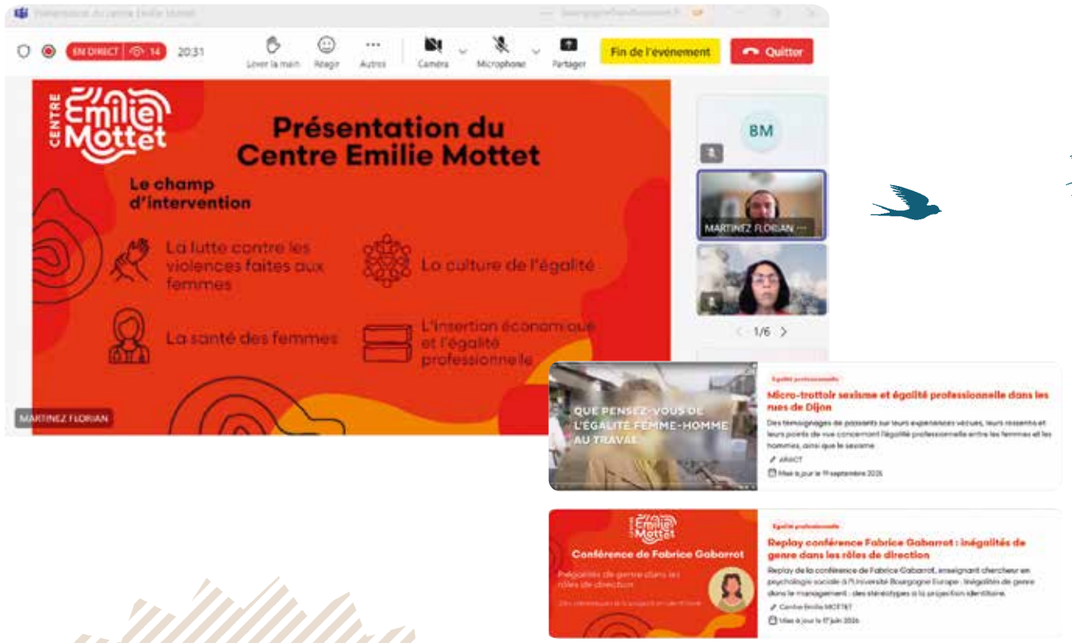


« Si vous êtes intéressés par la formation de l'École du management, n'hésitez pas, foncez ! Vous n'aurez aucun regret ! Vous serez accompagnés tout au long de la formation et vous aurez toutes les ressources nécessaires pour évoluer sur des fonctions d'encadrement. Tout est à votre disposition pour être bien suivis et réussir votre prise de poste comme manager. Cette formation répond à beaucoup de questions que nous pouvons nous poser sur le management. Il n'y a jamais eu de sujets tabous et, je dirais même, qu'un lien de confiance s'est instauré entre tous les membres de cette école. Cela nous a permis d'avancer ensemble et de répondre aux attentes de chacun et chacune ».

Témoignage de Fabienne, responsable du service général dans un établissement scolaire

Axe 3 – L'égalité professionnelle

Le Centre Émilie Mottet s'affirme progressivement comme LE centre de ressources pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes en Bourgogne-Franche-Comté (cf. partie 2.I). L'égalité professionnelle est l'une des quatre grandes thématiques retenues par l'État et la Région sur lesquelles sont mises à disposition des données et outils accessibles via sa plateforme numérique. La connaissance de ce centre par le personnel du conseil régional, mais aussi pour les partenaires de ses politiques publiques, représente un enjeu majeur. A cette fin, des webinaires de présentation sont régulièrement proposés par son animateur Florian Martinez (ex. lors des semaines du développement durable et du Mois de l'innovation publique)



Axe 3 – La diversité

Les discriminations sont issues des stéréotypes dont nous sommes trop souvent inconscients, qui nous concernent tous et toutes et ont des conséquences graves et répréhensibles. Il est donc important de nous rendre compte de nos biais cognitifs, ces schémas de pensée trompeurs et faussement logiques qui nous aident à porter un jugement ou prendre une décision rapidement.



Série d'infographies de l'association FETE (2025)

Pour aller plus loin :
https://www.fete-egalite.org/index.php/nos-actions/femmes-et-discriminations

Afin de prévenir les discriminations et favoriser la diversité des profils, la Région multiplient les outils de sensibilisation :

- Grâce à l'implication de six agent·es volontaires qui ont accepté de se former à son animation, elle poursuit le déploiement de **la Fresque de la diversité**. En deux ans, presque 100 personnes ont participé à l'interne à cet atelier d'intelligence collective qui permet d'expérimenter les mécanismes cognitifs à l'œuvre en matière de discriminations, de découvrir des approches visant à les réduire et de débattre sur leur portée et leurs limites. Son objectif : faire émerger une société plus inclusive et plus apaisée.

- Depuis sa signature en 2022 de **la Charte de la diversité**, la Région invite son personnel à participer aux webinaires et découvrir les fiches pratiques proposés par les équipes du réseau «Les entreprises pour la Cité». Parmi les thématiques accessibles en rediffusion : « Femmes aux postes à responsabilité et plafond de verre », « Identité de genre & orientation sexuelle » ou « Les défis de l'intergénérationnel au travail ».





Réunion du Régal en mars 2026 : brise-glace sur les 26 critères de discrimination

AXE 4 GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACTIONS	PRÉCISIONS	AVANCEMENT	
Mesure 4.1. Stabiliser un socle d'indicateurs minimal pour comparer la situation entre les femmes et les hommes et son évolution dans le temps			
24 Accompagnement spécifique pour lister les indicateurs à produire et suivi annuel dans le rapport annuel égalité.	Une co-construction collective permettra d'améliorer le suivi et le partage des indicateurs ainsi que le suivi du plan et des résultats de celui-ci.	Déclinaison de l'action N°5.	(90%)
Mesure 4.2. Étudier les écarts de rémunération pour repérer les écarts résiduels			
25 Etude expérimentale sur une population à définir (ex. encadrement ou métier spécifique) pour affiner l'analyse des écarts de rémunération.	Cette action vise une meilleure connaissance des raisons des écarts de rémunération sur un métier ciblé et, le cas échéant, identifier un plan d'action correctif	Identification préliminaire des métiers à cibler par la cellule pilotage des RH.	(25%)

Tous axes – L'égalithèque

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

Les points de consultation et d'emprunt de cette égalithèque, enrichie au fil des ans, ont été progressivement multipliés. Plusieurs correspondantes de ressources et correspondants égalité femmes – hommes proposent ainsi régulièrement des rencontres à leurs collègues. A Besançon, une pause méridienne est organisée tous les 1er mardi du mois dans le bâtiment Viotte, et un rendez-vous régulier sera bientôt proposé sur le site Castan avec un fonds tournant localisé au service documentation. A Dijon, trois sites distants sont désormais accessibles ; le « café-égalithèque » et ses gâteaux, animée par Elisabeth, référente égalité de la DRH, a trouvé son public.

« Je fréquente l'égalithèque mobile depuis près d'un an et demi. Au début, j'étais curieux de découvrir ce rendez-vous proposé par des collègues de la direction. J'y ai repéré des thèmes qui dépassent l'enjeu de l'égalité femmes- hommes, avec des ouvrages sur la discrimination positive, l'homophobie ou le handicap. Je découvre de nouveaux sujets. Ils m'enrichissent dans mon activité professionnelle. Mais aussi à titre personnel. C'est un moment qui permet d'ouvrir les esprits et les consciences. J'ai plaisir à y retourner à l'occasion car j'apprécie l'accueil et l'atmosphère bienveillante qui permettent d'échanger nos points de vue et d'avoir des discussions enrichissantes. Les livres présentés dans les égalithèques mobiles peuvent également être empruntés via le portail documentaire de l'Intranet ».



Témoignage d'Alexis

Depuis le 1er janvier 2026, un focus est publié chaque mois sur l'intranet au travers de l'interview d'un ou d'une référente égalité femmes-hommes ou handicap. L'occasion, en trois questions, de zoomer sur un sujet et d'apporter des informations complémentaires. Une initiative destinée à donner envie de découvrir l'ouvrage et de creuser un sujet, comme le matrimoine, le racisme ou les inégalités salariales.





Coup de cœur pour «Racines»

Le « café-égalithèque » de la DRH et les friandises d'Elisabeth

Coup de cœur qui pique



Coup franc !



Un sacré coup de crayon !



Coup de projecteur sur un combat permanent



AXE 5 FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE, ET GARANTIR LA SANTÉ DES FEMMES

ACTIONS	PRÉCISIONS	AVANCEMENT	
Mesure 5.1. Accompagner la parentalité			
26 Actions de communication et de sensibilisation pour inciter à prendre l'intégralité des congés « 2ème parent » à l'arrivée d'un enfant (valorisation de la coparentalité...).	Ces actions visent à faire connaitre, inciter et sensibiliser à la possibilité de mobiliser le congé deuxième parent. Elles peuvent prendre la forme de flyers, de témoignages depairs et autres actions de sensibilisation.	Recensement en 2026 de coparents (pères, co-mères ou parents adoptifs) susceptibles de témoigner.	(10%)
27 Bilan de l'expérimentation sur la systématisation et la formalisation de l'entretien pré- et post-congé maternité et congé parental.	Cette action a pour objectif d'améliorer la connaissance des effets de la systématisation des entretiens pré et post congés maternité et congés parentaux.	Bilan en 2026 de l'expérimentation « Procédure d'accompagnement à la reprise de poste » initiée par un chef de service.	(25%)
Mesure 5.2. Faciliter l'articulation vie privée et vie professionnelle			
28 Analyse des différences sexuées dans le recours et les conséquences du télétravail.	Cette action a pour objectif d'améliorer la connaissance des différences de sexe face au télétravail et, le cas échéant, identifier des adaptations possibles du télétravail selon le sexe.	Action 2028.	
29 Réflexion sur l'organisation du travail au regard de la charge de travail effective des temps partiels.	Pour objectiver et améliorer la connaissance des conséquences du temps partiel sur la charge de travail du personnel, sur leur productivité, etc. et, le cas échéant, ouvrir une réflexion sur les solutions possibles.	Analyse engagée à partir des statistiques du bilan social et du baromètre social.	(25%)
Mesure 5.3. Garantir la santé des personnels, en particulier des femmes au travail			
30 Renforcement de la communication de la Région sur les actions déjà menées et les aménagements déjà mis en place en matière de santé au travail, par exemple lors d'une journée « Santé des femmes ».	Cette action a pour objectif d'améliorer la connaissance des enjeux de santé des femmes et des aménagements possibles dédiés.	Priorité donnée à une opération « Octobre rose » à l'automne 2026.	(25%)
31 Etude spécifique et sexuée sur la santé des femmes et des hommes dans les lycées (dont notamment les TMS ou problématiques liées aux menstruations), pour mettre en place des actions de prévention adaptées.	Cette action permettra d'affiner les statistiques « santé » sexuées, notamment de mieux comprendre les problématiques liées aux troubles musculosquelettiques (TMS) et d'identifier les pistes d'actions pour mettre en place des mesures préventives.		
32 Analyse des situations de monoparentalité parmi le personnel régional et de leurs conséquences, avant expérimentation de solutions pouvant faciliter la vie des personnes concernées.	Suivant les conseils de CESER dans son rapport intitulé « Femmes et monoparentalité, un double constat d'inégalités », la Région souhaite s'engager dans une politique de ressources humaines en faveur des situations de monoparentalité. La première étape sera d'identifier ces contextes familiaux, afin d'appréhender leurs besoins spécifiques dans un second temps.	Renforcement de la dimension « monoparentalité et proche aidant familial » dans le cahier des charges relatif aux futurs baromètres sociaux.	

Axe N°5 : L'allaitement au travail

Parmi les 122 propositions déposées par le personnel au titre du volet simplification de la démarche Astra (pour une Administration plus Simple, TRansversale et Agile), celle relative à l'allaitement au travail a été retenue par la direction générale. Cette initiative a été déposée par le réseau égalité femmes-hommes pour faciliter l'allaitement de leurs nourrissons par les agentes. En effet, à son retour de congé maternité, une agente peut choisir d'allaiter ou de tirer son lait durant les heures de travail pendant un an à compter de la naissance de l'enfant, dans la limite d'une heure par jour. Avec dépôt d'un justificatif médical tous les mois. Désormais, la collectivité fera confiance à la femme qui déclare allaiter son nouveau-né sans application de cette obligation réglementaire.



Mesure 5.3 – Prévention du cancer du sein

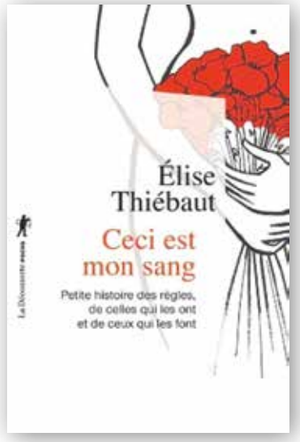
« Jusqu'à une époque pas si lointaine, les femmes étaient considérées comme des hommes en plus petit [...] L 'absence des femmes dans les essais thérapeutiques n'est que la partie émergée d'un problème bien plus profond : en amont, la recherche a fait preuve d'un véritable désintérêt pour le fonctionnement et la santé du corps féminin. »

Extrait de l'article « Santé des femmes, le grand oubli » - Journal du CNRS (mars 2026)

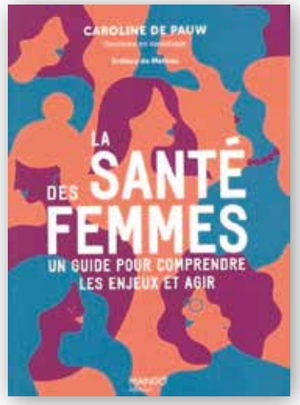


Course Odysséa, la Région sur le podium !

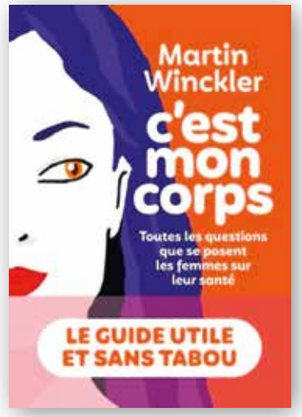
Dans le cadre d'Octobre rose 2026 (mois de la sensibilisation au cancer du sein), plusieurs actions de prévention ont été programmées : des conférences par des spécialistes de cette pathologie, des rencontres avec des associations engagées, des ateliers de prévention et de dépistage. Une initiative nouvelle portée par la DRH et la DéMo pour lutter contre le cancer le plus fréquemment observé chez les femmes en France, qui reste la première cause de décès par cancer dans cette population. Une cause prioritaire dans une collectivité composée à 62% de femmes, dont la moyenne d'âge est de plus de 50 ans.

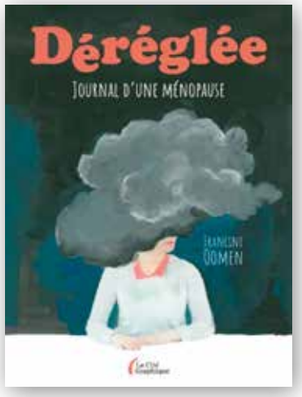




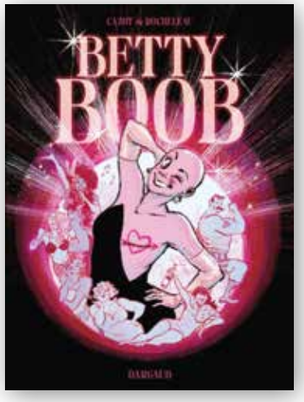












Renforcement des ouvrages empruntables à l'égalithèque sur les questions de santé

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

Bilan 2025/2026 et perspectives 2027

L'engagement de la Région Bourgogne-Franche-Comté en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vient de franchir un cap supplémentaire avec la création du Centre Émilie Mottet porté en partenariat avec l'État.

Pensé comme un centre de ressources sur les questions d'égalité, il met en lumière les associations et initiatives qui jalonnent le territoire, les talents et fiertés qui œuvrent pour l'égalité en Bourgogne-Franche-Comté. C'est un espace d'échanges et de partage de bonnes pratiques, une sorte de « réseau des réseaux ».

En 2026, nous avons organisé une rencontre dans chacun des 8 départements pour présenter le Centre, mettre en lumière les pépites des différents territoires, mais aussi mettre en perspective les questions d'actualité. Le « Émilie Mottet Tour » se terminera ainsi le 25 novembre à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Les violences faites aux femmes, les violences sexistes et sexuelles ont profondément marqué l'actualité des derniers mois et même au-delà avec le procès Pélicot. Le meurtre de Lyhanna a résonné comme un électrochoc dans le traitement et la considération des violences sexuelles faites aux femmes et aux enfants. La mobilisation qui en est née a permis et accéléré l'inscription de la loi intégrale, adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est centrale dans l'engagement de la Région en faveur de l'égalité.

Nous accompagnons et finançons des actions de sensibilisation et de formation, par exemple dans le sport et la culture. Dans l'enseignement supérieur, nous avons décidé de porter une action de sensibilisation supplémentaire, en intégrant les élèves de BTS et des instituts de formation en soins infirmiers, en garantissant le maillage territorial, en ciblant les formations les plus exposées, en nous appuyant sur les compétences des fédérations des CIDFF et du Planning familial.

36 temps de sensibilisation seront ainsi prévus en 2027 pour les étudiants et les étudiantes dans les 8 départements.



Laëtitia Martinez, vice-présidente
« enseignement supérieur, recherche et innovation, égalité réelle et laïcité »
de la Région Bourgogne-Franche-Comté

AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

En 2024, les services de sécurité ont enregistré 272 400 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire. 84% des victimes sont des femmes. Source Ministère de l'Intérieur

77 % des femmes salariées déclarent être "régulièrement confrontées au sexisme au travail". Chez les moins de 35 ans, ce taux monte à 86 %. Source Association française des managers de la diversité.

Si vous êtes victime ou témoin de violences, vous pouvez contacter gratuitement et 24h/24 le **3919** (Violences Femmes Info) ou composer le **17** en cas d'urgence.

INTRO

Le Centre Émilie Mottet, copiloté par la Région Bourgogne-Franche-Comté et l'État, est un projet innovant pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la région. Il rassemble les structures engagées, met en valeur les initiatives et les savoir-faire locaux, et propose une plateforme en ligne pour partager ressources, outils et expériences. Un espace commun pour rassembler, connecter et valoriser plus de 150 structures – associations, collectivités, entreprises – qui œuvrent sur tout le territoire de la Bourgogne-Franche-Comté, et les aider à se connaître et se faire connaître.

UN OUTIL AU SERVICE DU COLLECTIF

Le centre Emilie Mottet s'est construit autour de trois objectifs répondant à des besoins identifiés :

- Développer un espace numérique centralisant l'ensemble des ressources du territoire pour diffuser une culture de l'égalité de genre ;
- Tisser des liens entre les acteurs et les actrices du territoire en favorisant les échanges ;
- Accélérer la transition vers l'égalité entre les femmes et les hommes en développant une dynamique régionale commune.

Ces enjeux se traduisent de la manière suivante :

- **Faciliter** l'accès à l'information sur l'égalité en mettant à disposition des ressources partagées par le centre et ses partenaires ;
- **Valoriser** les acteurs et actrices de l'égalité de la région par le biais d'une cartographie, ainsi qu'une présentation des talents de l'égalité ;
- **Soutenir** les initiatives locales en faveur de l'égalité et les partager à travers un agenda des événements ;
- **Accompagner** l'émergence d'un réseau de professionnel·les de l'égalité, créer du lien, faciliter les actions partenariales et les initiatives communes.

Pour tout savoir www.centre-emilie-mottet.fr

CENTRE Émilie Mottet

UN RAPPORT DU CESER ATTENDU

« Comment faire du Centre Émilie Mottet un pilier stratégique, opérationnel et prospectif, permettant de fédérer les acteurs et actrices, de valoriser les actions et d'irriguer l'ensemble du territoire régional sur la question de l'égalité femmes-hommes ? » C'est en ces mots que la présidence du conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté a saisi le conseil économique, social et environnemental régional, organisme indépendant représentant les composantes de la société civile. Le travail est conduit par la commission cadre de vie - société. Des dizaines d'auditions sont menées depuis septembre 2025. Des visites de terrain également. Les préconisations du CESER seront connues fin 2026 et prises en compte dans le déploiement futur du projet.

SENSIBILISATION

La Région a pour objectif de renforcer le lien entre le Centre Emilie Mottet et Emfor (observatoire régional de l'emploi et de la formation / centre régional d'animation, de ressources et d'information sur la formation) pour outiller les organismes de formation dans la mise en œuvre d'un module égalité. Chaque année, Emfor met en œuvre un plan de professionnalisation à destination de l'ensemble des acteurs de la formation et de l'orientation professionnelles en Bourgogne-Franche-Comté. Ces actions de sensibilisation sont gratuites pour les bénéficiaires et le programme de professionnalisation est intégralement financé par la Région, l'État, le fonds social européen et l'Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

SOUTIEN DE LA RÉGION

Le conseil régional attribue chaque année 80 000 euros de subventions à la Fédération des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) de Bourgogne-Franche-Comté et aux 8 associations départementales.
Le président de la Région Bourgogne-Franche-Comté a signé la première convention triennale avec la Fédération régionale des CIDFF afin d'affirmer son rôle de coordination et renforcer la dynamique interdépartementale.
Cet engagement de la Région répond à deux priorités de sa feuille de route « vie associative » préconisées par le Conseil économique social et environnemental (CESE) : soutenir la subvention comme mode privilégié de financement et privilégier les conventions pluriannuelles d'objectifs.

RESTONS MOBILISÉS

Partout en Bourgogne-Franche-Comté, des rendez-vous sont proposés pour s'informer, comprendre, agir.

En 2025 :

- **Nevers (58)**
  Van Nina & Simon·es (CIDFF BFC)
- **Sens (89)** – Exposition
  « Ces femmes qui ont marqué l'histoire »
  (centre communal d'action sociale)
- **Saint-Vallier (71)**
  Spectacle « Couleurs de femmes »
  (Compagnie du Bonheur Vert)
- **Vesoul (70)** – Rallye « uni·es pour protéger les victimes »
  (Maison de protection des familles)
- **Besançon (25)**
  Portes ouvertes Solidarité Femmes
- **Belfort (90)**
  Déambulation citoyenne (Femmes 90)
- **Dole (39)** – Théâtre forum : respect & consentement (Association Coop'Agir)
- **Dijon (21)** – « La ménopause en récits »
  (Planning Familial 21)

Le Centre Émilie Mottet met en ligne l'ensemble des actions proposées par les associations : ***www.centre-emilie-mottet.fr***



PRÉSIDENTE DE LA FÉDÉRATION RÉGIONALE DES CIDFF

MARIE-JOSÈPHE ROBARDET



La force du collectif

« Les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) sont très engagés dans le Centre Emilie Mottet. Ils ont fêté leurs 50 ans en 2022. Depuis toutes ces années, notre mission essentielle au quotidien est d'accompagner des femmes dans le cadre d'entretiens gratuits avec des juristes, des psychologues, des conseillères emploi pour leur permettre d'accéder à leurs droits, leur autonomie. Et nous sensibilisons à l'égalité et à la non-discrimination par le genre dès le plus jeune âge. En Bourgogne-Franche-Comté, ce sont 42 personnes salariées mobilisées. Nous avons la chance que chaque département soit doté d'un CIDFF. Ce n'est pas le cas dans toutes les régions. Nous avons ainsi huit structures, plus la fédération régionale que je préside qui est chargée de coordonner les actions. Nous nous appuyons sur une fédération nationale qui nous porte beaucoup, qui nous forme régulièrement, c'est indispensable dans une société en mutation permanente. Nos structures départementales ne sont pas de taille égale, il est donc difficile de proposer le même niveau d'accompagnement sur l'ensemble du territoire. Alors on innove, avec par exemple un van qui se déplace au plus près des populations éloignées de l'accès aux services. On s'appuie aussi sur des partenariats entre associations. Le Centre Emilie Mottet joue un rôle essentiel pour cela. Je me suis rendue compte qu'il y avait une multitude d'associations que je ne connaissais pas. Le travail partenarial est en train de se développer, la visibilité des structures est bien meilleure. Aujourd'hui, nous devons franchir un palier supplémentaire. Le recensement des structures était important, l'Emilie Mottet Tour qui prend corps en 2026 est une réelle avancée. Grace à cela, on se voit, on se rencontre, on discute. C'était indispensable d'incarner la plateforme. »

.... ZOOM SUR
L'ÉMILIE MOTTET TOUR

Vice-présidente du CIDFF de Côte-d'Or, Marie-Josèphe Robardet est, depuis décembre 2025, la présidente de la fédération régionale des CIDFF. A ce titre, elle suit avec attention le « Émilie Mottet Tour ». L'État et la Région ont imaginé une série de huit événements organisés par le Centre Emilie Mottet dans chacun des départements de la région autour d'un objectif commun : faire progresser concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes. Le « Émilie Mottet Tour » s'inscrit en complément de l'action numérique du centre avec sa plateforme collaborative mais repose sur la même conviction : l'égalité se construit collectivement. Chaque événement est l'occasion de mettre en lumière les pépites du territoire et de diffuser leurs actions.

HUIT ÉVÉNEMENTS OUVERTS À TOUTES ET TOUS ONT ÉTÉ OU SERONT ORGANISÉS EN 2026 :

- En avril à Lons-le-Saunier (39), sur la thématique du sexisme ordinaire.
- En mai au Creusot (71), sur la thématique des violences sexistes et sexuelles.
- En juin à Sens (89), sur la thématique du sexisme et du numérique
- En juillet à Belfort (90), sur la thématique des dangers du masculinisme.

- En septembre à Nevers (58), sur la thématique orientation et carrières professionnelles genrées.
- En octobre à Besançon (25) sur la thématique de l'égalité professionnelle et du management.
- En novembre à Vesoul (70) sur la thématique violences numérique et exploitation sexuelle des jeunes.
- Et en clôture le 25 novembre à Dijon (21) sur les rôles modèles masculins et féminins, quelles inspirations pour construire une société plus égalitaire ?

Retrouvez la liste des événements et le lien pour vous inscrire ici : ***www.centre-emilie-mottet.fr***



FALC

- La Région a créé un site internet pour aider les associations qui travaillent sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Une camionnette circule dans la région pour rencontrer des habitants et leur parler d'égalité.
- La Région organise des réunions sur l'égalité dans tous les départements.

CARTE JEUNES

Au lycée, les filles se sentent plus stressées que les garçons (63% des lycéennes contre 34% des lycéens) et ont moins confiance en leurs performances aux évaluations.

67% des filles s'orientent en voie générale et technologique contre 55% des garçons, qui sont eux, plus nombreux en voie professionnelle.

29 % des femmes sortant de formation initiale ont un niveau de diplôme correspondant à un master, un doctorat, une école d'ingénieurs ou une école de commerce contre 22 % des hommes

Enquête Ministère de l'Education / DEPP (Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance) - Mars 2026

INTRO

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

PLANS ÉGALITÉ – LYCÉES

L'association FETE a continué de travailler avec les équipes éducatives des lycées de Bourgogne-Franche-Comté afin de concevoir et de mettre en œuvre des projets sur l'égalité professionnelle, l'élargissement des choix professionnels des filles et des garçons, ou encore la déconstruction des stéréotypes de genre. 15 lycées et 660 élèves ont bénéficié de ces plans. 39 actions ont été menées, notamment 23 ateliers sur l'égalité et la mixité professionnelles, 7 sur les masculinités, 3 sur le partage de pratiques concernant les actions de sensibilisation sur le genre ou un atelier sur les violences sexistes et sexuelles dans le sport.

Depuis 2025, une mallette pédagogique est également mise à disposition des lycées, ainsi que trois expositions créées par FETE : « mixité professionnelle », « prévention des discriminations » et « prévention des agissements sexistes et sexuels ».
Pour en savoir plus :
https://egalitelycees-bfc.org/



OSER SEMER SES ENVIES

Le dispositif OSE vise à soutenir, à valoriser de nouvelles actions initiées par les lycéennes et lycéens membres des instances représentatives dans leur établissement. Il s'agit de valoriser l'engagement des jeunes, de médiatiser des actions inspirantes, de favoriser la créativité, l'autonomie. La Région peut accorder à chaque lycée demandeur une subvention de 3 250 euros maximum sur un budget global de 78 000 €. Deux projets soutenus sur l'année scolaire 2025/2026 proposaient un travail autour de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- « Elles étaient une fois - combattre les stéréotypes de genre. » Une opération menée par le lycée Mandela (Audincourt – 25), lycée professionnel avec des formations variées mais peu mixtes. Des représentations théâtrales ont été organisées suivies de débats. Également des actions spécifiques avec certaines classes pour lutter contre les stéréotypes et les clichés.
- Conférence gesticulée « C'est qui l'bonhomme ? Voyage chez les dominants ». Les jeunes du lycée Le Corbusier à Lons-le-Saunier (39) ont souhaité réfléchir au thème du masculinisme qui les touche directement à travers les réseaux sociaux, leurs relations, mais aussi les touchera dans leur futur environnement professionnel dans le secteur du bâtiment.

BFC REPORTER

Jeudi 26 mars 2026, dix lycées de Bourgogne-Franche-Comté ont participé à la journée hackathon du dispositif régional BFC Reporter, un rendez-vous immersif dédié à la découverte du métier de journaliste. Sélectionnés sur appel à candidatures, les établissements bénéficient tout au long de l'année d'ateliers animés par des journalistes locaux, des dessinatrices et dessinateurs de presse, avant de se retrouver lors du défi final. Piloté par un comité réunissant la Région Bourgogne-Franche-Comté, les rectorats de Dijon et de Besançon et la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), le dispositif vise à développer l'esprit critique des jeunes à encourager la lecture de la presse et à renforcer leurs compétences en expression écrite et en travail collectif. Parmi les six thèmes retenus : les discriminations et l'égalité entre les femmes et les hommes.



La lutte contre les stéréotypes sexists s'affiche sur les portes de classe au Lycée hilaire de Chardonnet à Chalon-sur-Saône


© Océane LAVOUSTET



Les dix lycées engagés dans l'édition 2025 / 2026

FALC

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

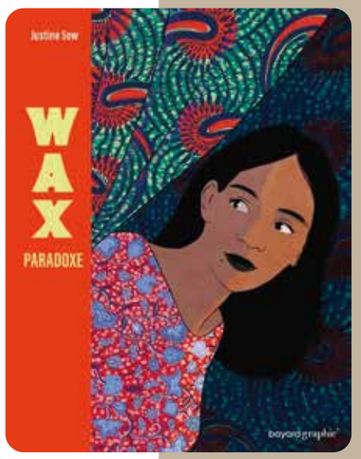

© Jules Césure

JOURNALISTE ET AUTRICE DE BANDES DESSINÉES (DESSIN ET SCÉNARIO)

JUSTINE SOW

La lecture pour s'émanciper

« L'idée de faire une bande dessinée sur le wax, tissu coloré emblématique du continent africain, vient du Musée de l'Homme à Paris qui décide (en 2025) d'y consacrer une exposition, et qui souhaite proposer au public, non pas un livre d'exposition comme c'est la coutume, mais une BD. La notion de transmission est essentielle dans mon récit. Le wax est avant tout une histoire de femmes, de transmission de mère en fille, de grand-mère à petite-fille, une tante envers une nièce aussi, et ce même si des hommes sont présents et le portent. J'ai pris un peu le contrepied, en imaginant une histoire père - fille dans une relation, comme souvent, pudique et complexe. J'avais à cœur de proposer avec cette bande dessinée un regard neuf sur le wax, mais aussi sur les femmes africaines qui le portent, enfermées dans une image réductrice de « mama ». On ne les imagine pas toujours entrepreneuses, dans des pays où il est parfois tabou que des femmes aient du pouvoir lié à l'argent. Dans ce contexte, l'Échappée littéraire, c'était une expérience incroyable. On m'avait dit que les élèves se donnaient à fond, qu'ils faisaient plein de créations, et ils m'ont bluffée par leur générosité. J'ai eu droit à des défilés de mode, des pièces de théâtre, certains élèves ont reproduit des wax, écrit des textes qui ont permis parfois d'évoquer pour la première fois leurs relations familiales. J'adorerais que l'Échappée littéraire naisse en Belgique ! Je retiens aussi la responsabilité qui est la nôtre de porter un discours dans des classes, auprès de jeunes. Il faut laisser la place à leur réflexion, ne pas leur imposer des idées. »



..... POUR ALLER PLUS LOIN : LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES

Journaliste, autrice, la belge **Justine Sow** a reçu le prix de l'Échappée littéraire en 2026, décerné par des lycéennes et lycéens de Bourgogne-Franche-Comté. Il lui a été remis jeudi 21 mai au lycée Pasteur de Besançon pour son roman graphique Wax Paradoxe (Bayard). Mathieu Ménégaux est l'autre lauréat pour son roman Impardonnable (Grasset). L'Échappée littéraire a pour objectif d'éveiller la curiosité littéraire chez les jeunes et d'aiguiser leur esprit critique. Cette année, 29 établissements de Bourgogne-Franche-Comté ont participé à cette aventure, offrant la possibilité à quelque mille élèves, filles et garçons, de devenir d'éminents jurés. Les élèves lisent une sélection de huit ouvrages (quatre bandes dessinées et quatre romans), et en marge de leurs lectures participent à des rencontres avec les auteurs et les autrices.

La cérémonie de remise des prix présidée par Willy Bourgeois, vice-président «lycées et alimentation, offre de formation, apprentissage, orientation et numérique éducatif» en images sur https://www.youtube.com/watch?v=D6fuiy3II20



©Facebook Région

TROUVER SA VOIE...

Au 1er semestre 2026, des écarts persistent entre les femmes et les hommes dans l'accès aux formations qualifiantes. Les femmes représentent 89 % des stagiaires dans les formations préparant aux métiers des services à la personne, ainsi que 89 % des effectifs des formations du secteur tertiaire.
À l'inverse, elles restent très minoritaires dans les formations préparant aux métiers du BTP (6%), de la sécurité (12 %), du numérique (16 %) et de l'industrie (25 %).
En Bourgogne-Franche-Comté, les spécialités de lycée liées au numérique et aux sciences de l'ingénieur sont suivies à 90% des garçons. Source INSEE mars 2024.

INTRO

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

FORMATIONS

A travers son service public régional de la formation, la Région vise prioritairement les publics demandeurs d'emploi les plus vulnérables : peu qualifiés, bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), travailleurs et travailleuses en situation de handicap, seniors..., pour qu'elles et ils puissent accéder à un premier niveau de qualification permettant un retour à l'emploi durable. En 2025, sur l'ensemble des stagiaires ayant réalisé une formation financée par la Région, 56% étaient des femmes.

MISE EN ŒUVRE DU MODULE ÉGALITÉ DANS LES FORMATIONS À DESTINATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

Conformément aux cahiers des charges, l'ensemble des formations financées par la Région doit intégrer dans les contenus, des temps d'information et de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations. L'idée est de :

- Sensibiliser aux stéréotypes de genre dans les métiers,
- Déconstruire ces idées reçues,
- Élargir le champ des possibles pour tous les stagiaires,
- Favoriser un climat respectueux et inclusif au sein de la formation,
- Connaître le cadre légal pour certains métiers (ex. sport/animation).

Depuis 2020, ce sont plus de 110 000 entrées en formation intégrant cette sensibilisation qui se sont réalisées.

FORUM MIX & MATCH : QUAND ENTREPRISES ET TALENTS VEULENT BRISER LES STÉRÉOTYPES

Le 4 décembre 2025, le forum Mix & Match, organisé par l'association FETE (Femmes Egalité Emploi), avec le soutien de la Région Bourgogne-Franche-Comté, a réuni entreprises et femmes en recherche d'emploi ou en reconversion au lycée Eugène Guillaume de Montbard (21). Objectif : encourager les femmes à explorer des métiers souvent considérés « masculins » – numérique, industrie, bâtiment – et montrer que toutes les compétences ont leur place, sans distinction de genre. Des recruteurs engagés (DORAS, CRAI Energies, Framatome, GRETA 21, Pôle formation UIMM Bourgogne 21 71, Sonoco) étaient notamment présents.

Dans ce cadre, la Région représentée par la vice-présidente Laëtitia Martinez et l'association FETE ont signé leur première convention triennale pour renforcer l'égalité femmes-hommes, de l'école à l'entreprise.

Trois autres Mix & Match ont eu lieu en 2025 à Lons-le-Saunier (39), Auxerre (89) et Besançon (25). Depuis 2018, FETE a organisé 24 Mix & Match !



EXPLORE LES MÉTIERS

L'événement régional bisannuel de découverte des métiers s'est déroulé les 19 et 20 mars 2025 à Dijon. Ce rendez-vous grand public permet de partir à la découverte des métiers de manière ludique et active et de vivre en direct les sélections régionales de la 48e compétition des métiers Worldskills. Ce concours est destiné à promouvoir la formation professionnelle et les compétences techniques et manuelles des jeunes. Une soixantaine de métiers regroupés par pôles : alimentation, automobile et engins, bâtiment et travaux publics, végétal, industrie, services, communication et numérique, mais





aussi santé, armées, agriculture, etc. Avec plus de 400 jeunes compétiteurs et compétitrices !
... Un coup de chapeau parmi le palmarès 2025 à plusieurs apprenti·es de Bourgogne-Franche-Comté. Lors des finales nationales à Marseille (13), Océane Loisy a obtenu la médaille d'or en service en restaurant, Maude Vienet a elle été sacrée en maroquinerie. Juliette Gérard décroche la médaille d'argent en peinture automobile. Bravo !
L'édition 2027 d'Explore les métiers aura comme fil rouge... la mixité des métiers !

ZOOM SUR L'AGRICULTURE

L'association FETE a imaginé en 2025 un nouvel atelier au sujet de la mixité professionnelle dans le secteur de l'agriculture. Cette intervention a touché 215 élèves et 17 membres de la communauté éducative, dans trois lycées agricoles. Parmi les outils pédagogiques à disposition, une série de podcasts consacrés à la place des femmes dans l'agriculture créés par l'association MagnaVox et soutenue par la Région : « EnracinéE ».

A retrouver sur : *https://www.podcastics.com/podcast/magna-vox/series/enracinee/*

ECHANGES

Deux Carrefours des carrières au féminin ont été organisés en 2025 : à Dijon et à Tournus. Plus de 1 300 participantes (collégiennes, lycéennes et femmes en recherche d'emploi) ont pu rencontrer un peu plus de 184 intervenantes représentant 113 métiers différents ! A Dijon par exemple, le rendez-vous a accueilli, pour la première fois, de nouvelles intervenantes comme une pâtissière, une paysagiste ou encore une plombière-chauffagiste.





LÉA DICK

ÉTUDIANTE EN LICENCE INFORMATIQUE
ANALYSTE EN CYBERSÉCURITÉ.

« J'ai d'abord obtenu un master en archéologie, avant de de me réorienter en informatique. La période du Covid-19 m'a révélé les impacts et les dangers des réseaux sociaux sur les enfants, j'ai décidé de prendre ce tournant afin de pouvoir un jour être en capacité d'agir ! J'ai choisi la voie de l'apprentissage pour ma licence d'analyste en cybersécurité en informatique à Saint-Joseph à Dijon. Et je continue en master, toujours au sein de la direction du numérique éducatif du conseil régional. Durant ce parcours, que ce soit au niveau scolaire ou professionnel, j'ai été accueillie avec chaleur : une femme en informatique, c'est précieux, et j'ai eu la chance d'être entourée d'hommes et de femmes (malheureusement encore trop peu nombreuses) qui ont cette réalité en tête. La diversité fait la force, je ne suis pas la seule informaticienne reconvertie dans le service. Nos diversités d'angles, d'expertises et de points de vue permettent d'apporter plusieurs solutions à un problème, et d'alimenter chaque jour notre curiosité. Tout le monde est dans la transmission des savoirs : ici, apprendre est quelque chose de quotidien, pour toutes et tous, il n'y a pas de différence. On me confie des missions de pilotage comme des missions techniques, je mesure chaque jour en quoi l'apprentissage est la meilleure des écoles. »

Léa Dick est alternante au sein du conseil régional, rattachée à la direction du numérique éducatif.

Chaque année, la Région recrute une vingtaine d'alternantes et alternants, autant d'opportunités de découvrir ses nombreux métiers et de lutter contre les stéréotypes.



Journée de restitution à Besançon (Photo Région Bourgogne-Franche-Comté)

..... POUR ALLER PLUS LOIN :

« MIXITÉ ET NUMÉRIQUE »

Le 31 octobre 2025 au tiers-lieu Jeunesse à Besançon, la Région Bourgogne-Franche-Comté a organisé la cérémonie de restitution des initiatives lauréates de l'appel à projets « Mixité et numérique » lancé au printemps 2024 pour favoriser la féminisation dans le secteur du numérique. Trois projets innovants menés en 2025 par des acteurs régionaux engagés ont été mis à l'honneur :

- « Mixité numérique » par l'association Nouvelles Formes : création d'un « jeu vidéo artistique » par trois groupes d'adolescentes issues de quartiers prioritaires de Besançon.
- « JOA (journées orientation avenir) - Hackez les stéréotypes » : initiative de l'OPCO Atlas Bourgogne-Franche-Comté. Sous la forme d'ateliers ludiques et interactifs, d'escape game et de jeux de rôle animés par des professionnels locaux dans les collèges, les lycées et les universités de la région.
- Projet « Osez le numérique » du lycée Raoul Follereau de Belfort : parcours annuel de promotion des métiers et des formations du numérique auprès des jeunes filles de seconde générale et technologique.

FALC

- La Région organise des réunions pour aider les jeunes à choisir leurs études et leur métier.
- Les filles et les garçons participent à des concours pour montrer leurs qualités au travail.
- La Région veut aider les filles à travailler dans les métiers de l'informatique et de l'agriculture.

S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL

71 % des femmes salariées déclarent ressentir une surcharge mentale importante au quotidien. Pour 66% des femmes salariées interrogées, leur charge mentale professionnelle impacte leur vie personnelle

Source : Baromètre de la charge mentale des femmes salariées. IFOP 2024

Promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En 2024, le salaire des femmes reste inférieur de 15,4 % à celui des hommes, à temps de travail égal. Sur l'ensemble d'une carrière, cet écart atteint 28,5 %.

INTRO

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est définie par la commission européenne comme « l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ». L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cela un enjeu crucial. S'épanouir au travail... la Région y veille, aussi en son sein grâce à son plan égalité professionnelle 2026-2028.

PRINTEMPS INCLUSIF

Le Printemps de l'égalité, événement important dans la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, initié par la Région Bourgogne-Franche-Comté en 2019, a vécu sa septième édition en 2025 avec comme fil rouge : l'égalité professionnelle. De nombreux rendez-vous ont été organisés afin de participer à la déconstruction des stéréotypes et au renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Exemple d'action : les «semaines de sensibilisation des jeunes - Femmes et entrepreneuriat» (organisées par le collectif 100 000 entrepreneurs et soutenues par la Région), destinées à promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et à inspirer les jeunes à travers des rencontres avec des créatrices ou repreneuses d'entreprise. Dans ce cadre, le 10 mars 2025, au siège de la Région à Dijon, sept binômes de femmes et d'hommes entrepreneurs du territoire ont échangé avec 70 jeunes du lycée professionnel Roland Carraz de Chenôve (21).



UN NOUVEL OUTIL

L'association FETE a présenté en 2025 un nouvel outil : le livret d'information sur les violences sexistes et sexuelles écrit avec la méthode « facile à lire et à comprendre » (FALC) ! Il a été écrit en partenariat avec le Pôle ressources insertion par l'activité économique et avec le concours de la SDAT (société dijonnaise de l'assistance par le travail). Il s'adresse aux salarié·es en insertion des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), et notamment à celles et ceux qui rencontrent des difficultés avec la langue française. Il a fait l'objet d'une communication large auprès des responsables de ces structures dans la région. Il est disponible gratuitement sur le site internet de FETE.

Égalité FEMMES HOMMES | RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

TOUR EMPLOI & INCLUSION

Grâce à l'association Halte Discriminations, huit forums emploi & inclusion ont été organisés en 2025, un par département. 1 420 entreprises ont été sensibilisées à différentes thématiques sociétales. L'association a aussi décerné les trophées inclusion & diversité avec une aide de 20 000 euros de la Région. Ils mettent en lumière des initiatives entrepreneuriales engagées pour l'inclusion, l'égalité et l'innovation sociale. Voici le palmarès 2025 :
Lauréat·es « Bonnes pratiques RH » : C3B Vinci Construction (intégration inclusive d'un alternant en situation de handicap) et Laver plus (nettoyage automobile sans eau). La communauté de communes des portes du Haut-Doubs (bien-être des agent·es, attractivité et efficience au sein de la collectivité) ayant également obtenu le prix spécial du jury. La DRH de la Région BFC a participé pour la 1ère fois en 2025 au Tour Emploi&Inclusion (étape de Besançon)



Lauréat·es « création d'entreprise - Femme » : Alexandra Bernardo, conteuse Kamishibaï sensorielle (Photo) et Lsmb Assurances.

L'UNION FAIT LA FORCE

L'égalité professionnelle passe par la force du collectif. C'était le message central de la 5ème édition de l'événement CoWorkHer, qui s'est tenue dans les locaux du conseil régional à Dijon le 27 novembre 2025. CoworkHer, c'est le collectif régional qui réunit les réseaux parité et mixité d'EDF, de la Poste, de la Caisse d'Épargne, de la Caisse des Dépôts, de la SNCF et d'Orange. Pour attirer l'attention des personnels de leur entreprise et plus largement du grand public, des acteurs économiques et institutionnels, le collectif a réuni près d'une centaine de personnes. Le thème : « La force des réseaux : entraide, solidarité et sororité au service de l'égalité professionnelle ».



Accueil de l'évènement CoworkHer par la vice-présidente de la Région, Laëtitia Martinez.

FALC

- Les femmes ont des salaires plus bas que les hommes.
- La Région lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- Les entreprises sont obligées d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.



LUDOVIC LIGNIER

DÉLÉGUÉ SYNDICAL CFDT AU SEIN DE LA COOPÉRATIVE AGRICOLE DIJON CÉRÉALES

Accord égalité professionnelle, l'affaire de toutes et tous

« Quand (en 2021) on a commencé à négocier l'accord égalité professionnelle chez Dijon Céréales, on a fait de la pédagogie pour expliquer que cela ne concernait pas que les femmes, mais que tous les salarié·es de l'entreprise pouvaient y trouver des sujets qui les concernaient. Pour éviter le « C'est un accord pour les bonnes femmes ! », nous avons insisté pour que tous les collègues prennent connaissance de l'accord et le lise avec attention. Je dois remercier la SCIC FETE (Femmes Égalité Emploi) qui nous a accompagnés, avec justesse, dans notre cheminement. Leur aide a été indispensable. Nous avons travaillé dans de nombreuses directions : de la sensibilisation des managers aux violences sexistes et sexuelles au travail à l'obtention de jours de congés enfants malades, avec des jours supplémentaires selon l'âge de l'enfant et/ou un éventuel handicap. Nous avons aussi, grâce à FETE, édité (et mis à jour en 2025) un livret à la parentalité à destination de tous les personnels, mis en place l'an dernier des bibliothèques éphémères autour des discriminations, fait intervenir des retraités de la police nationale pour faire de la prévention. Aujourd'hui, nous faisons vivre cet accord. Nous communiquons en permanence, de manière ludique parfois. Les comportements changent, on ne lâche rien ! »

POUR ALLER PLUS LOIN…

L'IMPORTANCE D'UN ACCOMPAGNEMENT EFFICACE

Délégué syndical CFDT au sein de la coopérative agricole Dijon Céréales (250 salarié·es), Ludovic Lignier est également responsable de l'animation du comité de pilotage inclusion et élu du comité social et économique de l'entreprise. Il a participé à la négociation de l'accord égalité professionnelle. Cet accord, il est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salarié·es. Depuis Dijon (21), la SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif) FETE est animée par une équipe d'une dizaine de colaboratrices qui intervient dans huit régions en France. Financée par la Région Bourgogne-Franche-Comté et le Fonds social européen, ce programme a pour mission d'accompagner les employeurs et les partenaires sociaux, à travers notamment un soutien pratico-pratique : analyse de données sexuées, élaboration d'un diagnostic, appui rédactionnel, définition d'indicateurs chiffés.
Pour en savoir plus : www.fete-egalité.org

MIEUX VIVRE AU QUOTIDIEN

2,8 millions de personnes vivaient en Bourgogne-Franche-Comté en 2020, dont 51 % de femmes, soit environ 1,44 million. Les hommes sont plus nombreux que les femmes chez les moins de 30 ans, tandis que les femmes sont surreprésentées parmi les personnes âgées de 75 ans ou plus. Insee Mars 2024

D'après l'Insee, en Bourgogne-Franche-Comté, les femmes sont plus concernées que les hommes par des trajets domicile-travail d'au plus 5 kilomètres (37,2 % contre 33,4 %) et utilisent davantage les transports en commun.

D'après la FNAUT (Fédération nationale des associations d'usagers des transports), 87% des femmes ont déjà été victimes de harcèlement, d'agressions sexistes ou sexuelles dans les transports en commun.

INTRO

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel précisé dans l'article 3 du préambule de la Constitution de 1946, qui indique que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». La réalité du quotidien est tout autre. Inégalités… Insécurité aussi. La Région s'engage pour une société plus inclusive.



« EN CAS D'AGRESSION : BRISEZ LE SILENCE »

Sous ce message, la Région Bourgogne - Franche -Comté a mené, en mars 2026, une campagne de communication sur la sécurité à bord des trains et en gare. L'un des axes majeurs de cette action porte sur la mise en valeur du numéro d'alerte SNCF, le 3117, un numéro national permettant de signaler tout incident de sûreté ou de santé, que l'on en soit victime ou témoin. Accessible 24h/24 et 7j/7, il couvre l'ensemble du réseau ferré français.

AU PLUS PRÈS DE LA RÉALITÉ

Les entreprises de transport par car réalisent chaque année des enquêtes sur les lignes qu'elles gèrent. L'objectif est de recueillir des données d'usages et de mobilité sur toutes les lignes dont la Région est responsable. Une sensibilisation est menée auprès des entreprises pour qu'elles augmentent leur nombre de données sexuées, afin d'améliorer les connaissances de la réalité du terrain. L'idée est aussi de demander aux transporteurs une répartition genrée des conducteurs et conductrices de car Mobigo afin de proposer des politiques plus ambitieuses sur le sujet de l'égalité.

SUIVEZ LE GUIDE

La direction de l'aménagement du territoire a conclu un partenariat avec les trois agences d'urbanisme de la région (Pays de Montbéliard, Besançon centre Franche-Comté et Territoire de Belfort). Il a abouti à la création d'un guide des bonnes pratiques pour intégrer les besoins des habitants, habitantes, usagers et usagères à chaque étape des projets d'aménagement. Si ce guide ne se focalise pas sur l'égalité femmes - hommes, il a pour but de faire émerger des projets d'aménagement inclusifs, prenant en compte les besoins spécifiques des femmes.

25 NOVEMBRE JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La Région Bourgogne-Franche-Comté réaffirme son engagement contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. Le 25 novembre 2025, les sites de la Région (bâtiment Trémouille à Dijon et hôtel de Région à Besançon) se sont illuminés en violet, couleur de la mobilisation, pour rappeler que cette lutte nous concerne toutes et tous. L'occasion aussi de rappeler l'engagement de la collectivité :

- 80 000 euros alloués en 2025 au réseau des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles.
- Grâce au règlement d'intervention « Égalité femmes-hommes, citoyenneté et lutte contre les discriminations », 28 projets ont été accompagnés pour un montant de plus de 70 000 euros.



- Au travers du soutien à la vie étudiante, plus de 50 000 euros ont financé des actions du Crous sur la Bourgogne-Franche-Comté et l'Université Bourgogne Europe.

LIEU D'ÉCOUTE

La Maison des femmes pour l'égalité du Doubs, située à Besançon, a ouvert le 16 septembre 2025. Le projet a été fortement soutenue par la Région (399 000 euros pour l'investissement immobilier et 24 600 euros d'aides à l'emploi). Un lieu d'accueil unique, pluridisciplinaire et inclusif pour toutes les femmes, en demande d'information, de prévention, d'orientation et d'accompagnement, quelles que soient leurs difficultés. Adresse : 2a Rue Andrey, 25000 Besançon.

MAISON DES FEMMES POUR L'ÉGALITÉ

FONDS EUROPÉENS

La Région mène actuellement une évaluation du respect des principes horizontaux et de la charte des droits fondamentaux dans la mise en œuvre des programmes européens (Programme FEDER-FSE+ Bourgogne-Franche-Comté et Massif du Jura / Programme Interreg France-Suisse VI). Parmi ces principes, la Région doit veiller à ce que « l'égalité entre les hommes et les femmes, l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la dimension de genre soient pris en compte. » Exemple de données collectées : le Fonds social européen plus (FSE+) est le principal outil de l'Union européenne pour investir dans l'humain ; sur les 13 371 personnes accompagnées dans ce cadre depuis 2022, plus de 46% des participant·es sont des femmes contre 39% pour la période précédente en Franche-Comté et 44% sur le programme régional Bourgogne.



Le sous-groupe « Wangari Muta Maathai » lors des ateliers de mars 2026

Cécile THOZET

Pour une communication plus juste

« Les Nations Unies ont proclamé 2026 année internationale des agricultrices. C'était le moment tout trouvé pour la direction de l'agriculture et de la forêt du conseil régional de s'engager, d'autant que nous avons accueilli récemment une nouvelle référente égalité, et qu'une nouvelle dynamique s'est créée. Nous avons ciblé notre communication, qui jusqu'ici était plutôt neutre dans son approche. Nous avons par exemple fait le constat qu'un grand nombre des documents que nous produisons ne citent que le mot « agriculteur » et pas « agricultrice ». Nous avons imaginé une journée de direction (le 24 mars 2026) autour de la communication égalitaire, voulue comme un temps d'échange, d'ateliers. Exemple : un quizz sur l'agriculture et la forêt, à travers des chiffres pour parler de rémunération, de la place des femmes. Le but était clairement de faire réagir, de mesurer le niveau de connaissance, de rappeler le cadre règlementaire en matière d'égalité. Cette journée a bénéficié de l'appui d'une dizaine de collègues en dehors de la direction, en provenance du réseau interne égalité femmes-hommes et du laboratoire d'innovation et de coopération. Les ateliers ont permis de dresser une série de propositions concrètes dans le but de donner aux équipes des outils, par exemple une liste de termes épicènes. Nous allons aussi travailler sur les visuels de nos communications. L'ambition est claire : que la communication égalitaire devienne un réflexe pour toutes nos équipes » .



POUR ALLER PLUS LOIN...

LA COMMUNICATION ÉGALITAIRE COMME LEVIER D'INCLUSION ET DE DIVERSITÉ

Cécile Thozet est la directrice de l'agriculture et de la forêt au Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté. Cette direction a impulsé ces derniers mois un important travail autour de la communication non discriminante auprès de la centaine d'agent·es qu'elle compte. Pour cela elle s'est appuyée sur Anne-Hélène Bunod, chargée de mission « aides aux entreprises forêt-bois » et nouvelle correspondante du réseau interne égalité femmes-hommes. La communication égalitaire est un objectif officiellement porté par la Région depuis 2019 grâce à son engagement à respecter les 10 recommandations du Haut conseil à l'égalité pour communiquer sans stéréotypes de sexe. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 consacre, en son article 1, « une approche intégrée de l'égalité » dans tous les domaines. La communication institutionnelle relève donc de cette approche. Une communication non sexiste intègre plusieurs domaines d'expression (langage, images, composition de groupes...). Elle prône par exemple l'utilisation de l'ordre alphabétique, de mots épicènes, elle exige l'élimination de toutes les expressions sexistes, d'équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les images et vidéos, etc. Un objectif que la Région a officiellement intégré dans sa charte d'écriture en 2026.



Exposition créée par la direction de la communication et la DéMo pour sensibiliser le personnel aux enjeux de la communication égalitaire.

FALC

- La Région veut que les femmes se sentent plus en sécurité dans les trains.
- Le 25 novembre une journée pour lutter contre les violences faites aux femmes.
- La Région crée des documents où les femmes et les hommes ont la même place.
- Une maison a été ouverte à Besançon pour aider les femmes.

BOUGER, DÉCOUVRIR

Un pourcentage global de 40 % de femmes aux postes de direction des structures de la création artistique en France.

1 femme primée aux César pour le meilleur film depuis 2010 - Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication / 2025.

En 2025, entre 64 000 et 67 000 associations étaient recensées en Bourgogne-Franche-Comté, rassemblant entre 525 000 et 575 000 bénévoles.

INTRO

Printemps 2025, au cœur de la 7ème édition du Printemps de l'égalité, la Région choisit de mettre en avant la place des femmes dans la musique. Mars 2026, la ligue de Bourgogne-Franche-Comté de football lance le projet des états généraux du football féminin, visant à développer la pratique sur le territoire. Les filières culture et sport multiplient les engagements vers plus d'égalité. La collectivité les soutient.

VIVE LE SPORT

24 janvier 2025… la Bourgogne-Franche-Comté relayait la Journée internationale du sport au féminin. La Région agit concrètement pour promouvoir l'égalité dans le domaine sportif :

- Mixité et parité : 30 % des ligues sportives régionales bénéficient d'un accompagnement spécifique pour renforcer la mixité et intégrer davantage de femmes dans les instances dirigeantes.
- Soutien financier : en 2024, plus de 2 millions d'euros ont été alloués à des projets sportifs incluant des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, notamment dans le cadre des pratiques féminines et du handisport.
- La Région soutient chaque année plus de 15 manifestations sportives spécifiquement féminines, contribuant à accroître la visibilité des femmes athlètes et à promouvoir des modèles inspirants.
- Une attention particulière est portée aux violences dans le sport, avec un accompagnement renforcé pour les clubs qui adoptent des dispositifs de prévention et de signalement.



Cyclisme : la Région met en lumière les étapes régionales et les jeunes talents du Tour de France femmes (juillet 2026)

FEMMES ET PATRIMOINE

Le château de Châteauneuf-en-Auxois a fait l'objet d'un grand chantier de restauration porté par la Région Bourgogne-Franche-Comté. Deux années de métamorphose lors desquelles les femmes ont joué un rôle essentiel. Paloma Charpentier, architecte du patrimoine, a par exemple été maîtresse d'œuvre des travaux pour l'Agence Archipat. Le 24 mai 2025, elle a témoigné dans le cadre d'une journée sur le thème « Les femmes dans les métiers de la restauration du patrimoine au château de Châteauneuf ».



SOUTIEN AU COMITÉ OLYMPIQUE ET SPORTIF DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Le 12 novembre 2025 s'est déroulé le 5ème afterwork des femmes engagées dans le sport en Bourgogne-Franche-Comté. Il a accueilli Nathalie Koenders, maire de Dijon et ancienne athlète de l'équipe de France de kayak. Elle est revenue sur son parcours, débuté grâce à un dispositif municipal de découverte sportive, qui l'a menée jusqu'au haut niveau. Aujourd'hui, elle met son engagement au service de l'intérêt général, convaincue que le sport est une formidable école de la vie. Un moment qui symbolise l'engagement du comité olympique et sportif de Bourgogne-Franche-Comté (soutenu par la Région) dans l'égalité.



RÉCOMPENSE(S)

Pour fêter ses 20 ans, le festival Paris courts devant (festival de court-métrages en Île-de-France) a souhaité valoriser le travail des réalisatrices en créant un prix dédié. Vingt films en compétition, et le 1er prix Alice Guy est revenu à Lady Attila d'Apolline Andreys. Tourné en 2025 en Saône-et-Loire, ce court-métrage nous plonge dans l'univers d'Agathe, à la fois agricole et rural, rock et punk. Ce film qui a également reçu deux prix au festival Fenêtres sur courts à Dijon, a bénéficié du soutien du fonds d'aide du conseil régional ainsi que de l'accompagnement logistique de l'équipe Bourgogne-Franche-Comté tournages & cinéma.



Apolline Andreys en Lady Attila, reine de « air guitar »

LUTTER CONTRE L'HOMOPHOBIE DANS LE FOOTBALL

Le football est le principal sport pratiqué en Bourgogne-France-Comté, très loin devant le basket ou le handball. C'est un milieu où les questions d'homophobie sont réelles mais traitées difficilement. L'idée est d'outiller les clubs et districts de ressources : kit pédagogique, actions « clés en mains », interventions (via la Fondation FIER ou Foot ensemble) notamment d'anciens joueurs ayant fait leur coming-out. La Région finance la démarche dans le cadre de l'appel à projets « égalité – citoyenneté ».

AAP ÉGALITÉ – CITOYENNETÉ

Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, de citoyenneté et de lutte contre les discriminations sont traitées quotidiennement par le monde associatif, riche de sa capacité d'initiative et d'innovation. Ce secteur manque cependant de moyens financiers pour mettre en œuvre ses projets. Dans le cadre de son appel à projets égalité - citoyenneté, la Région a débloqué 110 700 euros pour soutenir 42 dossiers. Parmi ces dossiers financés :

- Une bibliothèque féministe nomade en milieu rural (Châtillonnais, Côte-d'Or), projet mené par l'association Rubisco – 3 000 €.
- Angela, dispositif de lutte contre le harcèlement de rue, mené par le CIDFF 25 – 3 000 €.
- Le projet Musiciennes à Besançon, co-porté par le Bastion et la Rodia, pour affirmer la place des femmes dans les musiques actuelles – 2 000 €





CLAIRE TIPY

CLAIRE TIPY, COFONDATRICE
DE LA COMPAGNIE RPS THEATRE
(Rock Paper Scissors Theatre),

Agir dans un monde qui change

« J'ai vécu plusieurs années au Burkina-Faso, j'ai mesuré chaque jour la montée de la désertification, l'importance de la migration dues aux changements climatiques. J'ai aussi découvert l'œuvre de Yacouba Sawadogo. Toute sa vie, il a planté des arbres pour contrer l'avancée du désert. Il a d'ailleurs reçu pour cela le Prix Nobel Alternatif en 2018. Voilà comment j'ai eu l'idée d'écrire « Des pintades et des manguiers ». C'est le quotidien, les joies, les peines, les choix d'une famille sahélienne. Chaque génération se démène pour offrir un avenir plus léger à la suivante. C'est Asseta et sa mère Sali, des femmes, qui portent cette histoire. Comme souvent chez moi. C'est un de mes autres combats : je suis une femme qui dirige une compagnie de théâtre. Au quotidien, je veille à plus de pluralité, parmi les artistes avec qui je collabore, mais aussi dans les métiers techniques. C'est compliqué pour les femmes de s'y faire une place. Et pourtant une régisseuse, c'est une dynamique et une vision nouvelles. Alors je continue d'œuvrer dans ce sens ! ».

Avec la comédienne britannique Beth Greenwood, **Claire Tipy a cofondé la compagnie Rock Paper Scissors Théâtre à Dijon**. « Des pintades et des manguiers », c'est l'une de ses créations. Une pièce de théâtre (mise en scène par Sidiki Yougbaré) présentée en tournée en novembre 2025. 18 représentations dans toute la région, dans le cadre du Festival des solidarités, soutenu par la Région Bourgogne-Franche-Comté.



POUR ALLER PLUS LOIN…

AU SOUTIEN DU TISSU ASSOCIATIF

Les associations jouent un rôle essentiel dans la promotion du vivre ensemble, dans l'inclusion. La Région Bourgogne-Franche-Comté a adopté en juin 2026 une feuille de route vie associative. Elle a pour ambition de rendre plus visible et lisible la politique de la collectivité régionale en direction des associations. Elle est articulée autour de 5 ambitions, elles-mêmes déclinées en 25 actions. La feuille de route est l'expression d'un travail partenarial avec la société civile organisée. Exemple : le 12 mars 2025, plus de 100 participant·es (élu·es régionaux, membres du CESE et du CESER, représentant·es du monde associatif et personnels du conseil régional) se sont retrouvés pour échanger sur la manière d'améliorer, de manière opérationnelle, les relations entre la Région et les associations.

FALC

- Des actions ont lieu pour que plus de filles jouent au football.
- La Région veut que plus de femmes dirigent des clubs de sport.
- La Région veut qu'on montre ce que font les femmes dans la musique.
- La Région aide les associations.

OSER ENTREPRENDRE, OSER S'INVESTIR

Moins d'une start 'up sur 4 est fondée ou cofondée par une femme. Source Dijon Métropole -Lady tech.

41,5 % des personnes qui créent une entreprise dans la région sont des femmes. Source URSSAF Recueil statistique 2024

INTRO

En 2026, la loi exige qu'au sein des cadres dirigeants et des instances dirigeantes des entreprises de plus 1 000 salarié·es, aucun sexe ne soit représenté à moins de 30%. Ce seuil devant être porté à 40% en 2029. Dans les faits, la Bourgogne-Franche-Comté est encore loin du compte. La Région s'emploie à mener une politique volontariste avec un message clair : oser. Oser entreprendre. Oser vous investir dans la vie publique.

PAREF

Dans le cadre du Plan d'actions régional en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (PAREF) a eu lieu à la Maison régionale de l'innovation le 3 juillet 2026 à Dijon, la seconde rencontre Co Créa de Bourgogne-Franche-Comté. Un temps d'échanges, de travail et de convivialité, l'opportunité de partager et d'apprendre collectivement sur un sujet choisi. Mais aussi un temps de réflexion autour de 4 questions-clés pour la préparation du nouveau PAREF.

- Comment inciter à la reprise d'entreprise par des femmes ? Focus sur des secteurs clé de l'industrie régionale : agro, industrie, énergie, tech.
- La professionnalisation des réseaux aux spécificités et aux besoins associés à l'entrepreneuriat des femmes est-elle suffisante ? L'égalité à l'accès au financement est-elle réelle?
- L'entrepreneuriat : quelle stratégie, quelles actions, quels dispositifs, quelles formations pour changer la donne de l'adéquation vie pro - vie perso ?
- Booster la confiance de l'entrepreneuse : un mentorat structuré et collectif est-il une solution?

VIS MA VIE D'ENTREPRENEUSE

Le Réseau Initiative Bourgogne-Franche-Comté propose l'action « Vis ma vie d'entrepreneuse » à destination d'un public de femmes qui développent un projet entrepreneurial. Ce programme permet de découvrir les réalités et le quotidien du « métier » de dirigeante d'entreprise, en passant une journée en immersion aux côtés d'une dirigeante en activité. Il s'adresse à toutes les femmes qui se présentent avec un projet entrepreneurial structuré et qui entrent dans le parcours d'accompagnement Initiative. La Région soutient cette action qui s'inscrit dans PAREF. Il est prévu d'atteindre 50 nouvelles porteuses de projet accompagnées en 2025-2026.



FORUM DE L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ 2025

Coopilote est la 1ère coopérative d'activité et d'emploi (CAE) fondée en 2002. Son activité principale est de proposer un dispositif d'accompagnement à la création d'activité qui permet à l'entrepreneur ou l'entrepreneuse de tester, lancer, puis développer son projet sans création immédiate de sa propre structure. Coopilote propose une action intitulée « Forum de l'entrepreneuriat féminin » qui s'est déroulée du 3 au 14 novembre 2025 : une semaine d'ateliers en mode webinaire et présentiel, sur des thématiques permettant d'encourager et de faire découvrir quelques facettes de l'entrepreneuriat.



PHILIPPE VOGNE

DIRECTEUR DE
INITIATIVE DOUBS
TERRITOIRE DE BELFORT

Oser entreprendre

« Initiative Doubs Territoire de Belfort est une association dont le cœur de métier est d'accompagner le financement de la création / reprise d'entreprises. Pour cela, l'association gère un fond de prêt d'honneur et a délégation de décision sur des outils de financement de Bpifrance. Elle instruit également les avances remboursables du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté. En 2025, nous avons ainsi financé, sur le Doubs et le Territoire de Belfort, 236 entreprises et pour cela mobilisé 4,6 millions d'euros. Il y a vingt ans, en 2006, un échange avec la déléguée régionale au droit des femmes de Franche-Comté a donné naissance au prix Initiative au féminin, d'abord en Franche-Comté, puis en Bourgogne-Franche-Comté. Nous recevons chaque année une moyenne de 120 dossiers. L'objectif est clair : valoriser des réussites d'entreprises portées par des femmes. À travers cela, les enjeux sont multiples : au-delà de la mise en lumière de réussites entrepreneuriales portées par des femmes qui pourraient en convaincre d'autre de franchir le pas, un des objectifs sous-jacent est de sensibiliser les accompagnateurs (organismes, réseau bancaire…) de la spécificité de l'accompagnement de ce public. Depuis 20 ans, les postures ont ainsi évolué. Notre ambition est aussi de dire aux femmes : osez. Il y a encore quelques années, les femmes se lançaient seulement dans des micro-entreprises, peinaient à franchir certaines barrières. Aujourd'hui, elles se positionnent de plus en plus sur des projets d'entreprise ambitieux. Il y a encore du travail, mais on avance. »



Remise du 1er prix à Virginie Gillet par Liliane Lucchesi, conseillère régionale déléguée à la solidarité internationale, la mobilité internationale des jeunes et aux objectifs de développement durable et Emmanuelle Delhomme, directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

POUR ALLER PLUS LOIN…
INITIATIVE AU FÉMININ 2025

Philippe Vogne dirige Initiative Doubs Territoire de Belfort. Cette association porte depuis 20 ans le prix Initiative au Féminin en Bourgogne-Franche-Comté. Six entrepreneuses ont été distinguées dans le palmarès 2025. Le 1er décembre 2025, la cérémonie de remise des prix s'est tenue à Dole.

Le 1er prix revient à **Virginie Gillet** pour la reprise de « ADVINCI », activité de maintenance de moteurs électriques à Bavilliers (90).

Carole Rosell a reçu le 2ème prix pour la création de « ROSEBELLE CÉRAMIQUE », atelier de céramique à Nuits-Saint-Georges (21).

Le 3ème prix est revenu à **Lydie Balligand**, pour la reprise de l'entreprise « MB CONCEPT », entreprise de mécanique industrielle de précision à Beaucourt (90).

Clémentine Bouhan a reçu le prix du Club Soroptimist pour la création de « ACCESS SPORT SANTÉ », maison sport santé à Pontarlier (25).

Alice Pagnoux remporte le prix -30 ans remis par Groupama Grand Est pour la création de « SELLERIE COLL », atelier de sellerie à Fesches-le-Châtel (25).

Le prix PÉPITE a été décerné à **Laura Carballido** pour le projet d'entreprise SMART IN PACK, technologie de capteurs rapides en soutien aux industriels.

ZOOM ÉLECTIONS MUNICIPALES 2026

La situation des élues dans le bloc communal suite aux élections de 2026 :

En France, 7 902 femmes maires sur 33 680 communes recensées, soit 23 %, contre 20 % en 2020.

Mais baisse de 8 points pour les femmes maires de villes de + 100 000 habitants : 19 % (8/42) contre 27 % en 2020.

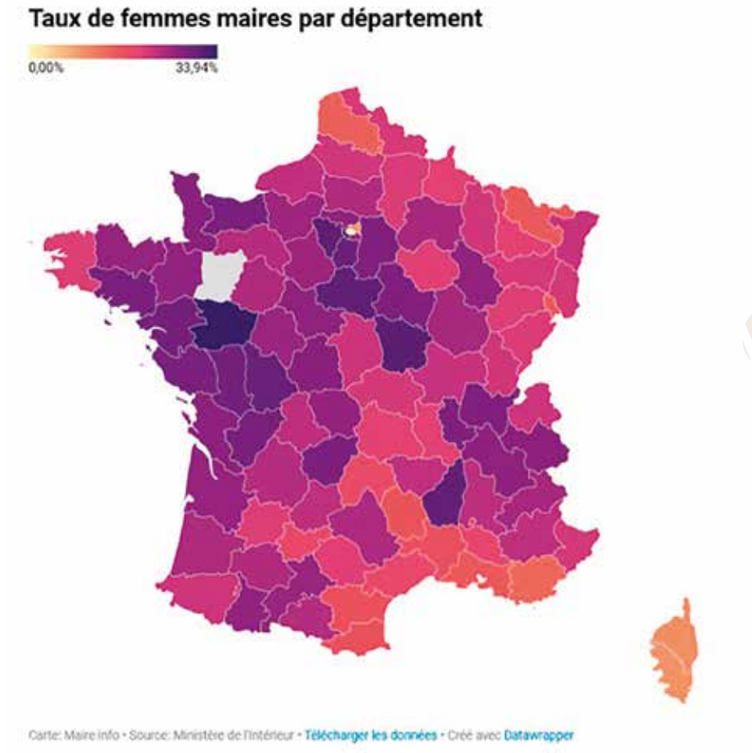
14 femmes maires parmi les 100 plus grandes villes contre 25 en 2020.

Les élections municipales 2026 ont livré leur verdict aussi en Bourgogne-Franche-Comté :

829 femmes maires (22,5% des communes contre 20% lors des élections précédentes)

Pour les présidences d'intercommunalité, nous passons de 16 à 18 présidentes sur 113 en région.

Il reste encore du chemin vers la parité !



FALC

- Il y a moins de femmes qui sont maires que d'hommes.
- La Région veut aider les femmes à travailler dans les métiers où il y a beaucoup d'hommes.
- La Région aide un concours pour récompenser les femmes qui ont des idées originales.

Crédits réalisation, conception : Région Bourgogne-Franche-Comté – Crédits photo : ©Freepik – Crédits mise en page : ©Ebra services

Ma Région *| avancer, partager*

bourgognefranchecomte.fr

RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTE