



Le Président

18.04.06

## **Rapport du Président du Conseil Régional**

### **A l'Assemblée Plénière**

**Réunion des 28 et 29 juin 2018**

### **Plan d'actions régional pour l'Égalité**

**« Toutes et tous mobilisé.e.s pour l'égalité » 2018-2021**

L'égalité est une valeur fondamentale de notre république. Articulée dans un juste équilibre avec la liberté et portée par notre capacité à faire vivre la fraternité, elle n'est pas seulement un mot dans une devise républicaine, elle doit être une réalité tangible et une ambition permanente.

L'égalité réelle doit constituer un objectif incontournable dans la construction des politiques publiques, elle doit constituer un engagement très concret pour chaque citoyen et citoyenne. Les collectivités et plus largement les partenaires publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire de l'égalité cette réalité tangible, tout comme pour mobiliser la société civile et encourager un large partenariat au service de la justice sociale et de la solidarité.

Écarts de salaires, discriminations à l'embauche, accessibilité des bâtiments, stéréotypes : où que l'on regarde, les inégalités marquent malheureusement encore trop nos sociétés et percutent chaque jour les valeurs républicaines, en faisant reculer la cohésion sociale et affaiblissant notre vie démocratique. Les tensions de notre société sont nourries par les inégalités et la tentation de l'affrontement est prégnante quand d'autant se considère en marge de notre société, exclu en raison de leurs différences et de leur situation socio-économique.

La promotion de l'égalité est donc à la fois un enjeu de justice, de solidarité et de progrès social. C'est aussi un levier d'efficacité pour l'ensemble de l'action publique, qui s'attache ainsi à répondre aux besoins des usagers et usagères dans leur diversité.

L'Observatoire des inégalités parle d'inégalités quand un individu ou une population dispose de certains moyens, a accès à certains biens ou services, à certaines pratiques et d'autres ne bénéficient pas de ces choses ou pas autant. A titre d'exemples, voici quelques données liées :

- Aux revenus : les 10% les plus riches reçoivent 27,3% des revenus
- Au patrimoine : les 10% les plus fortunés détiennent 47% du patrimoine
- A la jeunesse et à la pauvreté : 36% des personnes vivant sous le seuil de pauvreté ont moins de 19 ans
- Au mal emploi : 1 actif sur 4 est en situation de mal emploi
- Aux salaires femmes –hommes : à poste équivalent les femmes gagnent 10,5% de moins
- Aux diplômés : 60% d'enfants d'ouvriers non qualifiés n'accèdent pas au baccalauréat, contre 9% des enfants d'enseignant.e.s

Les discriminations sont en quelque sorte l'étage supérieur des inégalités, elles heurtent encore plus profondément nos valeurs. Les « discriminations » sont les inégalités interdites par la loi et sont liées au fait de traiter quelqu'un différemment en raison de critères interdits par la loi, comme le sexe, l'origine, la couleur de peau, le territoire, etc. Toutes les inégalités ne sont pas des discriminations, mais toutes les discriminations représentent une forme d'inégalités.

Lutter contre les discriminations, c'est réaffirmer la laïcité comme instrument de paix, au-delà même de son lien aux croyances, c'est la réaffirmer comme outil garantissant l'équilibre entre liberté et égalité et comme réponse tout à fait pratique pour réussir la fraternité.

S'attaquer aux inégalités est incontournable pour construire une société inclusive et faire vivre très concrètement les valeurs de notre République. Au-delà même des inégalités mesurables dans notre société, nous mesurons que le contexte planétaire vient réinterroger encore plus fortement la question de l'égalité et notre capacité, tout à la fois de vivre ensemble mais aussi d'exprimer notre solidarité.

Les équilibres mondiaux sont bouleversés alors que le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) recense au niveau mondial plus de 214 millions de migrant.e.s internationaux aujourd'hui contre 150 en 2000. Même si la majorité de ces migrations ne se font pas d'un pays du sud vers un pays du nord, puisque seulement 37% se font d'un pays en voie de développement vers un pays en voie de développement, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR) estime à 50 millions le nombre de réfugié.e.s environnementaux en 2010 et à 200 millions en 2050. Nos modes de vie sont interrogés, notre capacité de solidarité tout autant. Les exclusions ont plusieurs visages au nom de l'égalité et d'une société inscrite dans une histoire et une actualité humaniste, chacun-e doit pouvoir bénéficier de la solidarité et de réponses empreintes de justice sociale. Toute tentative de repli sur nous-même, tout abandon des valeurs qui fondent et unissent notre société, non seulement n'apportera pas de réponse durable, mais plus largement contribuera à fracturer notre société.

Sans naïveté face aux défis mondiaux devant lesquels nous sommes, sans mésestimer l'engagement que cela suppose, notre collectivité peut contribuer dans le champ de ses responsabilités et à la hauteur de ses moyens, à cette solidarité locale tout comme internationale.

La Région est mobilisée de longue date autour des enjeux d'égalités : entre les femmes et les hommes, dans la lutte contre les discriminations, l'intégration des personnes en situation de handicap et même dans l'accès aux droits et la lutte contre les exclusions en lien avec ses compétences.

La Région a adopté la charte européenne de l'égalité en 2011 et engagé un plan d'actions ambitieux pour concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle s'est saisie en partenariat avec des acteur.trice.s de l'éducation, de l'orientation et de la formation, de la question de la lutte contre les discriminations. Là encore, elle a, avec volontarisme porté des initiatives pour répondre à ce sujet qui mine nos sociétés et altère la capacité à vivre ensemble et faire société.

Exemplaire en interne quant à l'intégration des personnes en situation de handicap (10.69 % d'agent.e.s de la Région en 2017), la Région s'est aussi fortement impliquée pour une meilleure prise en compte des handicaps dans la mise en œuvre des politiques publiques dont elle a la responsabilité : intégration dans les lycées ou bien encore dans l'accessibilité des transports.

Elle a également inscrit cette ambition et cette approche de l'égalité dans son SRDEII pour que l'égalité soit un pilier du développement économique et social de notre région. Plus récemment, en adoptant un rapport pour faire vivre une démocratie permanente en Région Centre-Val de Loire, la Région a inscrit l'égalité d'accès à la vie citoyenne et démocratique, comme un enjeu déterminant pour faire face à la défiance, au décrochage et l'affaiblissement de notre capacité commune à construire l'intérêt général.

Elle traitera également l'enjeu de l'égalité dans les objectifs du futur Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET). L'aménagement du territoire régional doit en effet viser la lutte contre les discriminations territoriales en pensant un équilibre et une durabilité du développement, en favorisant la réciprocité et l'inclusion de toutes et tous en tenant compte des réalités locales. C'est aussi une opportunité pour faire vivre des territoires de démocratie permanente et d'égalité. La citoyenneté comme l'égalité se vivent dans la proximité et dans un territoire qui fait sens, qui articule l'espace physique et l'espace social.

Ainsi en élaborant un plan régional « Toutes et tous mobilisé.e.s pour l'égalité », la Région souhaite non seulement réaffirmer cet engagement, mais aussi et surtout nourrir l'ensemble de son action.

Elle veut également répondre à trois défis essentiels pour changer la donne :

- **réussir à atteindre des résultats tangibles à l'horizon des trois années du plan**, traduction immédiate des ambitions et orientations affichées. Pour cela, ce plan se doit d'être opérationnel en dépassant le risque d'une seule affirmation de principes,
- **faire de l'égalité une perspective commune pour les acteur.trice.s et les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations et de la prise en compte du handicap**, jusqu'ici distingués et parfois même cloisonnés. S'il ne peut s'agir de confondre les sujets, il y a tout intérêt à dégager des synergies nouvelles entre les acteur.trice.s et entre les actions entreprises. A titre d'exemple, pour faire de l'égalité un automatisme, il faut renforcer une culture commune de l'égalité, celle-ci peut être le fruit d'actions de formation et de sensibilisation croisant les sujets dont se saisit le plan régional,
- **donner une nouvelle ambition et efficacité au partenariat régional**, constituer un réseau organisé en faveur de l'égalité pour mutualiser et /ou articuler les actions, pour partager et évaluer conjointement des résultats, assembler des données et rendre lisible les progrès réalisés.

Ce Plan régional pour l'Égalité 2018-2021 est le fruit d'une démarche de co-construction engagée dès 2017, à la fois avec les pouvoirs publics présents sur les territoires, les partenaires économiques et les associations intervenant dans le champ de l'égalité, et avec les citoyennes et citoyens. Cette phase d'élaboration a d'ores et déjà enclenché un processus de coopération et une motivation pour agir, qui seront des leviers pour réussir à relever les défis fixés pour les trois prochaines années.

C'est un plan qui propose un cadre de travail collectif exigeant autour d'une charte d'engagements partenariaux, autour d'actions portées en partenariat ou d'initiatives du Conseil régional. Il propose également des actions visant à renforcer la dynamique interne à la Région, pour porter l'exemplarité et faire progresser l'égalité.

Véritable démarche volontaire de la Région, ce plan porte l'ambition d'inscrire l'égalité dans l'ensemble de nos politiques publiques, de susciter, renforcer et accompagner l'engagement des acteurs et des actrices de la société civile et également d'insuffler une mobilisation citoyenne, la solidarité et la fraternité constituant sans nul doute des socles incontournables pour réussir.

## I) AGIR POUR L'EGALITE

L'égalité réelle et la lutte contre les discriminations font partie des piliers de la République française. Pourtant, à l'échelon national comme à l'échelon local, malgré la mobilisation des pouvoirs publics, les inégalités demeurent.

Depuis plusieurs années, la Région Centre-Val de Loire affiche sa volonté de placer la question de l'égalité des chances au cœur des politiques qu'elle mène. La présentation et la définition des questions et enjeux concernant l'égalité femmes/hommes, la prévention et la lutte contre les discriminations et les exclusions, et la prévention du handicap, est l'occasion de revenir sur les actions menées par la collectivité et les perspectives qui pourraient être engagées à l'avenir.

### 1.1) La lutte contre les discriminations

#### 1.1.1. Définitions et contexte

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 définit la discrimination comme étant « un traitement défavorable, dans une situation semblable, d'une personne par rapport à une autre, selon les 20 critères prohibés par la loi et dans un domaine déterminé (*ex : identité, apparence, santé, opinions, convictions,...*) ».

Deux formes de discrimination sont reconnues :

- directe : en raison d'un motif prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.
- indirecte : c'est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres.

La discrimination est donc un acte, une décision et non un propos, un préjugé ou une attitude. Elle est une infraction, un délit pour laquelle toute personne qui s'estime victime peut saisir le Défenseur des Droits en vue d'une assistance à la constitution de dossier et d'une aide personnalisée à l'identification des procédures à engager en fonction des domaines dans lequel elle se situe (emploi, éducation, formation, logement, accès aux biens et aux services).

Les discriminations liées à l'origine sont un phénomène complexe qui s'enracine dans les inégalités sociales et spatiales. En effet, le taux de pauvreté dans les zones urbaines sensibles reste près de trois fois plus élevé que dans les autres territoires ; le taux de chômage y est deux fois et demi plus élevé ; à cela s'ajoutent les résultats invariants des tests de discrimination : à CV et expériences identiques, une personne avec un nom d'origine maghrébine ou africaine n'est sélectionnée que dans 20% des cas. Mais les discriminations ne s'exercent ni ne se vivent uniquement dans les quartiers défavorisés. Chacun.e est susceptible de les alimenter par ses postures et ses pratiques, y compris sans le vouloir ou sans le savoir.

Selon le rapport annuel d'activité 2014 du Défenseur des Droits publié en janvier 2015, 4.535 dossiers de réclamation relatifs aux discriminations ont été déposés auprès de l'institution chargée du traitement des plaintes. Ce chiffre est en hausse de 23,46 % par rapport à l'année 2013 (3.673 dossiers déposés). A ces demandes de réclamation, il faut ajouter des demandes d'information et d'orientation, dont le chiffre n'a pas été communiqué.

Parmi les domaines concernés par les réclamations, l'emploi figure en tête : 60 % d'entre elles concernent le monde du travail (33,10 % pour le privé et 26,90 % pour le public).

Concernant les critères : l'origine figure en tête avec 23,70 %, suivi du handicap (20,80 %) et de l'état de santé (13,30 %). Le critère de l'origine est en diminution par rapport à 2010 (il était de l'ordre de 35,5 %) alors que le critère handicap augmente de 7 points et celui de la santé progresse de 2 points.

Pour la région Centre-Val de Loire, les informations et les données disponibles sont encore partielles. D'après le bilan 2014 des activités du Défenseur des Droits et le rapport de février 2016 du CESER seuls 124 dossiers sur 2.852 ont concerné les discriminations sur tout le territoire régional. Selon le CESER, cette sous-représentation du phénomène discriminatoire est relative à un état de fait (sujet tabou, fatalisme, procédure, dénégaration...) et montre la nécessité d'agir en amont afin que le droit puisse s'exercer pour chacun.e.

Malgré plusieurs textes fondateurs français<sup>1</sup> qui prônent l'égalité entre les citoyens et les citoyennes, comme le montrent ces quelques données quantitatives, les discriminations restent importantes, sous-estimées faute d'instruments de mesure, impactant tous les domaines de la vie sociale et professionnelle.

### **1.1.2. La lutte contre les discriminations dans la formation professionnelle**

Dans le domaine de la formation, le phénomène des discriminations est d'autant plus ressenti qu'il concerne notamment le sujet crucial de l'orientation et de l'accès des jeunes aux stages et contrats d'apprentissage (différents travaux nationaux, dont ceux du CEREQ, montrent que les élèves issus des collèges des quartiers prioritaires restent plus souvent que les autres orientés vers les filières courtes,...).

Dès 2011, la Région Centre-Val de Loire s'est donc engagée pour prévenir les discriminations liées à l'origine, en assumant sa responsabilité dans son domaine de compétence, la formation professionnelle, au travers du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelles. Signé le 5 juillet 2011, le Contrat prévoit la mise en œuvre d'une action partenariale : « Mobilisation des acteurs.trice.s pour agir par la formation contre les discriminations particulièrement dans l'accès aux stages et à l'apprentissage » dont les objectifs sont de :

- Sensibiliser et mobiliser les acteurs.trice.s pour agir contre les discriminations, construire et susciter des partenariats pérennes autour de cet enjeu ;
- Conduire des actions ciblées afin de connaître et agir sur le processus de production des discriminations, en s'appuyant sur la formation méthodologique à la lutte contre les discriminations.

Entre janvier 2012 et juin 2013, le GIP Alfa Centre a été missionné pour coordonner la réalisation d'une « étude-actions » sur la lutte contre les discriminations liées à l'origine dans l'orientation et la formation. Elle a porté sur 4 orientations pour accroître les connaissances sur ce sujet et mobiliser les acteurs pour : construire de la connaissance ; donner la parole aux jeunes ; identifier les risques de discriminations dans l'apprentissage ; anticiper les perspectives et le retentissement de l'étude actions.

Des attentes fortes se sont exprimées par les jeunes et les professionnels.le.s, au cours de cette démarche participative. Pour y répondre, la Région a structuré et décliné un plan d'actions sur la période 2014-2015 :

- Mesure 1 : Intégrer la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations comme un sujet à part entière des partenariats avec les établissements de formation initiale
- Mesure 2 : Mettre en place un plan de formation des CFA sur l'égalité et la prévention des discriminations
- Mesure 3 : Intégrer la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations au cœur des missions du Service public régional d'orientation (SPRO)
- Mesure 4 : Soutenir la réalisation par les jeunes de projets éducatifs, culturels ou sportifs sur la lutte contre les discriminations pour prévenir leurs risques de fatalisme

---

la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, le Préambule de la Constitution de 1946, l'article 1er de la Constitution de 1958 qui réaffirme que la République française « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion », la loi du 9 décembre 1905 sur la séparation des Eglises et de l'Etat

- Mesure 5 : Veiller au sein des institutions au caractère non-discriminatoire de l'accueil d'apprenti.e.s et de stagiaires
- Mesure 6 : Soutenir l'organisation de la semaine régionale de lutte contre les préjugés

Ces mesures sont toujours d'actualité et répondent à un besoin constant de la part des professionnel.le.s et des jeunes.

Malgré les actions entreprises et le volontarisme de la Région sur le sujet, l'apprentissage reste encore une voie de formation marquée par les discriminations. Dans son rapport, le CESER a réalisé un sondage auprès d'un échantillon de jeunes (256) du centre de formation des apprenti.e.s (CFA) de l'agglomération d'Orléans au cours du premier trimestre 2015. Il montre que les deux principaux critères de discriminations ressentis par les apprenti.e.s sont l'origine et le handicap. S'ils sont 66 % à déclarer ne pas bien maîtriser le sujet des discriminations, ils sont presque tous convaincus qu'ils y seront confrontés sur le marché du travail (24 % estiment avoir éprouvé des difficultés à trouver leur contrat d'apprentissage en raison de l'âge, du sexe et de l'apparence physique ; 7 % pensent avoir été victimes de discrimination ; 14 % en ont été témoins dans l'entreprise ;...). Pour autant, face aux discriminations, ils ne seraient que 47 % à solliciter le CFA et 16 % n'en parleraient à personne.

Même si ces sondages présentent un caractère subjectif et sont imparfaits, ils permettent néanmoins d'apprécier le ressenti des personnes et montre qu'il est nécessaire de maintenir l'effort et les actions.

Face à la réussite des différentes actions engagées (dont le renouvellement durant 4 années d'édition de semaine de lutte contre les préjugés) et à la volonté de maintenir le cap sur cette politique, la Région en étroite collaboration avec l'Etat et les partenaires sociaux, a souhaité maintenir ces priorités dans le nouveau contrat régional pour l'orientation et la formation (CPRDFOP). Signé le 7 juillet 2017, ce Contrat prévoit dans ses engagements le fait d' «agir pour l'égalité d'accès à la formation et permettre à chacun.e d'atteindre ses aspirations». Le Plan régional pour l'égalité s'inscrit dans cet engagement.

## **1.2) L'égalité entre les femmes et les hommes**

### **1.2.1) Le contexte national des inégalités femmes-hommes**

Malgré cette profusion de textes promulgués en France depuis 1946, les résultats de l'égalité restent peu probants entre les femmes et les hommes. C'est notamment le cas en matière d'égalité professionnelle et salariale

Si des rapprochements ont eu lieu (notamment en termes de participation au marché du travail), des différences importantes entre femmes et hommes perdurent de l'enfance à la vieillesse, en passant par les âges intermédiaires : meilleure réussite scolaire pour les filles ; autonomie résidentielle et formation d'une famille plus tardives pour les jeunes hommes ; à l'âge adulte, monoparentalité et interruptions d'activité liées aux enfants plus fréquentes pour les mères, revenus salariaux plus faibles pour les femmes ; aux âges avancés, des départs à la retraite plus tardifs et des niveaux de pensions moins élevés pour les femmes.

Une étude de l'INSEE publiée en mars 2017 « Femmes et hommes–L'égalité en question » confirme ce constat en proposant un point sur les inégalités entre femmes et hommes en France. Il apparaît principalement que:

- Les femmes représentent 84 % des parents à la tête d'une famille monoparentale.
- À caractéristiques et diplômes identiques, en début de vie active, les femmes ont 30 % de chances en moins que les hommes de devenir cadre.
- En 2014, le revenu salarial des femmes est inférieur en moyenne de 24 % à celui des hommes.
- En 2011, le montant moyen des pensions reçues par les femmes de 65 ans ou plus est inférieur de 47 % à celui perçu par leurs homologues masculins.
- En 2014, 37 % des femmes auteurs présumées d'infractions sont considérées comme non poursuivables, contre 26 % des hommes.

## 1.2.2) La Région face aux inégalités femmes-hommes

En 2009, pour poursuivre son action et afin de contribuer à « passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait », la Région Centre-Val de Loire a adopté la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, le 9 mars 2009.

Cette signature engage la Région à reconnaître les principes suivants :

- L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental ;
- Le combat contre les autres types de discrimination est nécessaire pour assurer l'égalité des femmes et des hommes ;
- Une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique ;
- L'instauration de l'égalité des femmes et des hommes passe par l'élimination des stéréotypes et préjugés femmes/hommes ;
- Les collectivités doivent intégrer la dimension du genre dans toutes leurs activités pour faire avancer l'égalité femmes/hommes ;
- Des plans d'actions et des programmes disposant de ressources adéquates doivent être mis en place.

Cette signature l'a également engagée à mettre en place un plan d'actions dans un délai de deux ans à compter de la signature de la Charte. C'est pourquoi, un plan régional pour l'égalité 2011-2015 a été réalisé. Comportant 66 mesures, il a été l'aboutissement d'une construction participative en interne à la Région, avec un "volet externe" qui permettait d'intégrer la promotion de l'égalité dans toutes les politiques publiques portées par la Région, et un "volet interne" visant à réaliser l'égalité en termes de ressources humaines au sein de la Région.

Par ailleurs, la Région s'est engagée dans l'expérimentation « Egal O'Centre ». La reconnaissance comme « territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle » par le Ministère des droits des femmes a permis d'expérimenter en 2013-2014 des actions qui visent à :

- rendre effectif le droit à l'égalité professionnelle dans l'entreprise,
- faciliter le retour à l'emploi des bénéficiaires du « congé parental » (au sens large),
- repositionner les pères et les hommes au cœur de l'égalité.

Signée le 19 novembre 2012, la Convention Cadre pour l'égalité professionnelle identifie le Centre-Val de Loire comme un territoire d'excellence expérimental. Portée par le Ministère des droits des femmes, elle associe: les services de l'Etat, le Conseil régional du Centre-Val de Loire, et les partenaires sociaux. Quatre territoires ont été identifiés pour conduire cette expérimentation en 2013/2014 : les zones d'emploi de Bourges, Châteauroux-Le Blanc, Montargis et Tours.

A l'interne, la collectivité travaille pour s'appliquer à elle-même les principes qu'elle prône concernant l'égalité afin de devenir exemplaire sur cette thématique.

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agent.e.s à toutes les étapes de la carrière. Pourtant des écarts peuvent subsister, notamment en raison des catégories statutaires et des métiers occupés. Enfin, le temps de travail peut impacter également le salaire.

Les effectifs de la Région sont fortement féminisés : 60,36 %. Les femmes représentent 63,2 % de la catégorie A, 66,9 % des B et 59,6 % des catégories C sur emploi permanent.

Depuis 2012, le Conseil régional du Centre-Val de Loire a pris en compte ces éléments dans son régime indemnitaire afin de réduire les écarts de rémunérations entre hommes et femmes.

### **1.3) La prévention du handicap**

#### **1.3.1) Définitions et cadre légal**

La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées, de 1975 est celle qui a fixé pendant 30 ans le cadre législatif français. Cette loi a modifié la prise en charge des personnes handicapées. Cette loi a défini des droits aux personnes handicapées, et a instauré le principe de solidarité nationale comme étant obligatoire.

Le principe fondateur de cette loi était "la prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés physiques, sensoriels ou mentaux, constituent une obligation nationale".

Cette loi a mis en place les Commissions Départementales d'Éducation Spéciale (CDES), les COTOREP, la notion de taux d'incapacité, les Centres Actions Médico-Sociales Précoces (CAMSP), l'Allocation d'Éducation Spéciale (AES)...

La loi de 1975 a été entièrement rénovée par la loi du 11 février 2005 qui pose les grands principes de la politique du handicap qui conjugue :

- une stratégie d'accessibilité, généralisée aux dispositifs de droit commun, des personnes limitées dans leur autonomie pour permettre « l'accès à tout pour toutes et tous » en matière de scolarisation, d'emploi, de santé, de cadre de vie et d'activités de la vie sociale;
- et une stratégie de compensation pour réduire et surmonter les incapacités fonctionnelles des personnes elles-mêmes.

La loi crée également les Commissions Départementales d'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui remplacent et fusionnent les anciennes instances ainsi que les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) dont l'objectif est d'être un guichet unique d'information et d'accès aux droits.

Depuis la promulgation de la loi du 11 février 2005 est intervenue, début 2010, la ratification par la France de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 13 décembre 2006. Cette convention a pour objectif de promouvoir et de protéger les droits civils, politiques, économiques, culturels et sociaux des personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres citoyens.

Son application a conduit le gouvernement à adopter, une logique « d'inclusion accompagnée », qui s'inscrit pleinement dans l'esprit de la loi du 11 février 2005. Cela implique l'adoption d'une « approche intégrée du handicap dans les politiques publiques », définie par la circulaire du Premier ministre du 4 juillet 2014 qui rend obligatoire, pour l'élaboration de chaque projet de loi présenté devant le Parlement, la prise en compte de dispositions relatives aux personnes en situation de handicap. La ratification de la Convention a également amené le Gouvernement à porter une attention particulière à la question de la participation directe des personnes handicapées dans l'élaboration des politiques qui les concernent. Cette participation s'est notamment illustrée lors de la préparation des travaux de la conférence nationale du handicap de 2014, à l'occasion des forums régionaux.

Par ailleurs, l'obligation légale et l'existence d'une convention FIPHFP est un levier important de l'action au sein des collectivités, comme c'est le cas à la Région Centre-Val de Loire.

### 1.3.2) Une Région attentive à la prise en compte du handicap

- *La prise en compte du handicap dans les ressources humaines*

Le nombre d'actions engagées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés met en évidence la volonté affirmée et l'implication de la Région.

Les actions menées découlent de deux engagements régionaux forts : d'une part le Handi-Pacte du Centre Val de Loire, qui permet d'aider les employeurs publics à développer l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situations de handicap. D'autre part, la signature de la deuxième Convention Handicap avec le FIPHP afin de faciliter la poursuite de sa politique interne sur le handicap et maintenir ainsi son taux légal d'emploi au-dessus des 6%. Les plans d'action engagés ont permis d'intervenir sur le recrutement et le maintien dans l'emploi. En outre, l'emploi des personnes en situation de handicap sont diagnostiqués par un atlas complet proposant des leviers identifiés. Le guide des bonnes pratiques de maintien dans l'emploi est très complet et facilite l'apport de solutions aux acteurs et actrices cibles. Il existe une volonté d'innover dans les actions, et les plans d'action cherchent à atteindre un objectif supérieur au taux légal.

La politique handicap de la Région s'inscrit dans le cadre plus global des ressources humaines, et comprend un volet interne, et un volet externe.

En interne, la collectivité régionale s'est engagée depuis 2011 dans une démarche volontariste d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. La convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) affiche le dépassement du taux d'emploi légal de 6 % de personnes handicapées à travers le développement d'une politique de recrutement, de maintien en emploi, le lancement d'une réflexion sur le reclassement professionnel et le renforcement des formations et des sensibilisations aux handicaps dans les lycées.

Cette action s'est concrétisée dans un premier temps par la signature en juin 2009 par le Président et les organisations syndicales, d'une Charte pour l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Dans la continuité, la Région, dans un deuxième temps, engagé un partenariat avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), à travers la signature de deux conventions.

La première convention signée pour 2011-2013 avait pour objectif d'atteindre, voire dépasser, l'objectif légal de taux d'emploi de 6%, à travers 3 axes majeurs :

- Assurer le recrutement et l'intégration des travailleurs en situation de handicap
- Veiller au maintien dans l'emploi des personnes recrutées et au reclassement des personnels en situation médicale difficile
- Développer des actions de formation et de sensibilisation au handicap afin de favoriser l'accueil des travailleurs en situation de handicap.

La deuxième convention, qui s'est terminée fin 2016, avait pour objectif de :

- Développer une politique de recrutement
- Améliorer la politique du maintien en emploi
- Lancer une réflexion sur une politique de reclassement professionnel
- Renforcer les formations et sensibilisations aux handicaps dans les lycées

S'agissant de la déclaration FIPHFP 2016 (sur l'année de référence 2015), le taux d'emploi direct de la collectivité était de 8,62 %, et de 9,13 % pour ce qui est du taux d'emploi légal.

La Région embauche 10,69 % de personnes en situation de handicap parmi les agent.e.s en 2017 ; c'est plus que ce qu'exige la loi (6%). Il s'agit du résultat d'une politique volontariste de recrutement et à une reconnaissance du handicap parmi les agent.e.s déjà en poste (notamment dans les lycées).

Les femmes sont sur-représentées parmi les agent.e.s en situation de handicap (71% de femmes). Cela s'explique notamment par le fait que 84% des agent.e.s en situation de handicap travaillent dans les lycées où les femmes sont nombreuses. Dans la collectivité, 76% des agent.e.s travaillent dans les lycées.

Des entretiens réalisés en interne à la Région démontrent que la politique d'accueil des agent.e.s en situation de handicap semble une évidence pour la plupart des agent.e.s rencontré.e.s. Toutefois, il s'avère que ces mêmes agent.e.s considèrent avoir peu d'information sur les outils existants pour atteindre et maintenir les objectifs d'emploi, tel que par exemple les conventions FIPHFP. En outre, il apparaît qu'il reste encore des réticences et des stéréotypes sur la question du handicap.

Pour ce qui concerne les moyens, une personne est dédiée à cette question dans la Direction Générale Accompagnement des Ressources Humaines. Elle est l'interlocutrice privilégiée des agent.e.s lorsqu'ils et elles ont une question. Elle veille à sensibiliser les managers dans les processus de recrutement. Ce poste dédié joue un rôle important dans l'intégration de cette thématique dans le fonctionnement et les réflexes des agent.e.s de la collectivité.

Ces résultats positifs incitent la collectivité à s'investir encore davantage dans la réussite de la mission Handicap et à poursuivre son partenariat avec le FIPHFP par le biais de la demande d'une nouvelle convention pour les années 2017-2020. Un projet de 3ème convention Handicap est donc en cours d'élaboration.

Enfin, concernant le volet externe, le FIPHFP a souhaité doter chaque région d'un dispositif appelé Handi-Pacte. Ce Pacte constitue une démarche autant qu'une ressource pour les employeurs publics, afin d'ajuster les réponses apportées à leurs besoins. L'Handi-Pacte du Centre-Val de Loire est animé par le cabinet ADEO Conseil, mandaté par le FIPHFP après appel d'offres.

#### *- L'accessibilité du patrimoine régional*

Au-delà de la politique de ressources humaines, l'accessibilité est un enjeu pour la Région, dans les lycées et les établissements dont elle a la charge ainsi que dans les transports dont elle a la compétence.

Conformément au décret du 5 novembre 2014 relatif à l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) pour la mise en accessibilité des établissements et des installations recevant du public, la Région a élaboré son Ad'AP en juillet 2015.

Dès 2011, des campagnes de diagnostics ont été réalisées par la Région pour dresser un état des lieux exhaustif de l'accessibilité de son patrimoine. Ils ont permis de d'identifier les non conformités, les préconisations permettant de lever les obstacles, et le budget estimatif pour la réalisation des travaux de mise en accessibilité.

Sur la base de ce travail, les travaux de mise en accessibilité d'une partie des lycées de la Région ont été engagés dès le début de l'année 2014. L'aspect accessibilité a été intégré systématiquement dans tous les projets de réhabilitation et de rénovation, ainsi que l'édition d'une attestation de conformité. Plus généralement, afin de mettre en accessibilité les 119 Établissements Recevant du Public (ERP) de son patrimoine, le Conseil régional a prévu une planification des travaux sur 9 ans, soit 3 périodes de 3 ans :

- 58 lycées seront mis en accessibilité soit 48,74 % du parc global, au cours de la première période de travaux, du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018,
- 34 lycées le seront, soit 28,57 % du parc, au cours de la deuxième période, du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021
- 27 lycées seront mis aux normes, soit 22,69 % du parc, au cours de la 3ème période, qui s'étalera du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Il faut préciser que les travaux de mise en accessibilité ont d'ores et déjà été conduits dans 21 lycées entre 2012 et 2015.

- *L'accessibilité dans les transports régionaux*

S'agissant des transports, depuis plusieurs années, la Région Centre-Val de Loire a pris des initiatives pour faciliter les déplacements des personnes en situation de handicap et à mobilité réduite.

Suite à la modification de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la Région Centre-Val de Loire a fait le choix de travailler à la rédaction d'un Schéma Directeur d'Accessibilité Programmée (Sd'AP) afin de donner une vision claire des actions à entreprendre et de se doter d'un calendrier stabilisé.

Chaque Autorité Organisatrice de la Mobilité (AOM) a la charge de la réalisation du Sd'AP du réseau de transport dont elle a la responsabilité. Le Sd'AP comporte une analyse des actions nécessaires à la mise en accessibilité du service de transport et prévoir les modalités de programmation de la réalisation de ces actions ainsi que le financement correspondant.

Des pistes complémentaires peuvent être engagées dans les domaines suivants :

- L'éducation et la formation professionnelle autour de l'adéquation des compétences et des diplômes des travailleurs et travailleuses handicapé.e.s avec les postes disponibles.
- L'accessibilité, tant des locaux que celle des biens et services, afin de faciliter la vie quotidienne et l'employabilité des travailleurs et travailleuses handicapé.e.s.
- La communication afin de mieux rendre visible les réalisations et fédérer l'élan collectif régional.
- La prise en compte des questions de handicap dans les recrutements financés par la collectivité, comme par exemple à travers le dispositif « Cap'Asso » qui ne s'accompagne pas d'une sensibilisation ou d'objectifs sur le recrutement de personnes en situation de handicap.

## **II) LE PLAN EGALITE : UNE ELABORATION PARTENARIALE**

### **2.1) La méthode utilisée pour élaborer le plan 2018-2021**

La construction de ce Plan régional pour l'Égalité 2018-2021 s'est déroulé en trois étapes :

- Bilan des actions et initiatives engagées par la Région ;
- Parangonnage auprès d'autres collectivités ;
- Concertation avec les partenaires régionaux.

Le suivi de la mission a été confié à deux groupes :

- Le comité de pilotage du projet : composé d'élu.e.s et d'agent.e.s de la Région, il est le comité opérationnel de suivi de la mission.
- Le comité stratégique : comité de pilotage de projet élargi à la Conseillère régionale délégué aux ressources humaines, 1 membre du CESER, l'Etat (dont la DRDFE et le Rectorat), le GIP ALFA Centre, l'ARACT et des associations partenaires œuvrant dans le champ d'intervention de l'égalité. Ce Comité a été élargi au fur et à mesure à toutes et tous les acteur.trice.s qui en faisaient la demande, et notamment Ville au Carré, les Francas, et de nombreux acteur.trice.s économiques et associatifs.

### 2.1.1) Phase 1 : Un bilan faisant ressortir sept constats majeurs

Le bilan des actions menées par la Région a été réalisé entre juin et septembre 2017 à travers des analyses de documents, dont le site Internet de la Région, un sondage en ligne et des entretiens individuels.

Le sondage en ligne a été conçu par le comité de pilotage afin d'interroger les agent.e.s de la Région sur leurs connaissances des politiques publiques menées par la collectivité, et leur expérience face à des discriminations dans le milieu professionnel. En complément, deux journées ont été consacrées à des entretiens individuels avec des agent.e.s de plusieurs directions autour de l'intégration de l'égalité dans les politiques publiques de la direction concernée et sur les politiques d'égalité menées en interne.

En définitive, six points majeurs ressortent de ce bilan :

**1. L'égalité constitue un enjeu pour créer du lien entre les différentes politiques :** Dans l'affichage des politiques publiques comme dans la façon dont les agent.e.s en parlent, il n'existe à ce jour pas suffisamment de lien entre les différentes politiques publiques d'égalité.

**2. Une volonté politique connue :** L'implication de la Région sur la thématique est connue des agent.e.s ; elle semble même une évidence pour beaucoup. S'il leur est plus difficile de citer une action en particulier, 59% d'entre elles et d'entre eux considèrent que la Région est engagée ou très engagée sur l'égalité des droits.

**3. Des outils et personnes utiles mais pas toujours pérennes :** Les agent.e.s gardent en mémoire le Plan d'action égalité femmes-hommes et l'impulsion qui avait suivi dans la collectivité. Le poste dédié aux questions de handicap est également bien identifié.

**4. Une prise en compte hétérogène dans les politiques publiques :** La mobilisation de chaque direction dépend de plusieurs éléments, notamment des obligations légales (sur le handicap par exemple), de la mise à disposition d'une personne dédiée ou non à cette thématique, de la volonté de l'élu.e référent.e, et de la conviction individuelle des personnes en poste de direction. La mobilisation des directions fluctue donc fortement en fonction de l'implication de chacune et chacun. Une uniformisation et mise en cohérence de la dynamique autour des enjeux d'égalité est donc souhaitable au sein de la collectivité.

**5. La formation et des outils de communication insuffisamment mobilisés :** Plusieurs agent.e.s ont fait référence à des formations qui s'étaient déroulées plusieurs années auparavant. Le sondage montre que 22% des agent.e.s déclarent avoir participé à une sensibilisation ou à un événement sur l'une des politiques d'égalité. Toutefois, il n'existe pas suffisamment de lien régulier avec les services de communication sur cette thématique. 36% des agent.e.s déclarent avoir déjà reçu une information en interne sur une des politiques d'égalité (égalité femmes-hommes, handicap, discrimination, exclusions...). Au final, force est de constater que la communication de la collectivité intègre peu cette dimension de l'égalité et, en ce sens, mérite d'être renforcée

**6. Plusieurs angles morts :** La question des comportements sexistes, racistes ou homophobes est peu traitée par les politiques internes ou externes. La question du harcèlement sexuel au travail non plus, alors que des cas ont déjà été recensés au sein de la collectivité. Ces sujets méritent un accompagnement spécifique.

## 2.1.2) Phase 2 : Le parangonnage

Parallèlement au bilan du plan égalité femmes-hommes 2011/2015, la Région a engagé un parangonnage des actions menées dans d'autres collectivités.

Au final, 309 actions ont été recensées sur trois domaines : lutte contre les discriminations, égalité femmes-hommes et handicap.

Ce travail a permis d'identifier quelques outils de pilotage des politiques publiques en matière d'égalité. Il est à noter que ces outils sont thématiques et n'ont pas nécessairement été envisagés sous l'angle unique de l'égalité.

### ➤ **Lutte contre les discriminations :**

En matière de lutte contre les discriminations, c'est pour beaucoup la question de l'observation et de la qualification des discriminations qui a pu mobiliser des démarches de collectivités, en particulier des régions, comme par exemple :

- Région Grand-Est – Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORIV)
- Région PACA – Mission d'observation des discriminations de l'Observatoire régional des métiers
- Région Ile de France – Observatoire régional des discriminations (Ordis)

On trouve également des pratiques similaires à celles engagées en région Centre avec pour cible l'emploi comme la Mairie du 19<sup>ème</sup> (Paris) qui a construit un Plan d'actions « Lutte contre les discriminations à l'emploi »

Enfin, on peut trouver des outils de pilotage du partenariat pour assurer une veille sur ce sujet comme par exemple la Ville de Bordeaux : Comité de veille et d'action contre les discriminations et pour l'égalité (COBADE).

### ➤ **Egalité femmes/hommes :**

Cette question a engagé sensiblement plus de démarche d'implication des collectivités et les exemples ne manquent pas. Là encore on retrouve des outils d'observation (Région Hauts de France : Observatoire régional de la parité), des outils de gouvernance (Région PACA : Réseau Régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Région Bretagne : Pôle égalité des droits et innovation sociale (PEGAL), Département du Gers : « Réseaulument Egalité »). La question a parfois été circonscrite aux enjeux de l'égalité professionnelle comme en Région Auvergne-Rhône Alpes.

### ➤ **Handicap**

Pour ce qui concerne le handicap, il n'y a que très peu de démarches d'ensemble transversales aux différentes politiques publiques. On peut toutefois identifier un engagement à en faire une cause régionale en Région Ile de France (2016) – et donc au-delà de la politique interne de ressources humaines. La Région Haute Normandie avait construit un centre régional de ressources avec Aramais. Pour terminer, on identifie également des réseaux de villes autour du handicap comme Handi-villes initié par la ville de Nanterre.

Par ailleurs, une vingtaine de bonnes pratiques ont été identifiées dans les différentes collectivités ayant fait l'objet d'une étude et elles ont pu servir d'inspiration à l'élaboration de ce plan :

## **Lutte contre les discriminations**

1. Conditionnalité des aides départementales à la signature d'une charte contre les discriminations
2. Mise en place d'une charte des bonnes pratiques en matière d'attribution de logements et promotion de la lutte contre les discriminations dans les conventions avec les bailleurs
3. Création d'un site dédié pour garantir l'égalité de traitement dans l'accès aux stages
4. Formation des intermédiaires de l'emploi à la lutte contre les discriminations
5. Sensibilisation à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes dans la collectivité
6. Lutter contre les discriminations en direction des gens du voyage

## **Egalité femmes/hommes**

7. Mobilisation des collectivités dans la création de places d'hébergements pour les femmes victimes de violences
8. Création d'un observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes
9. Une cellule pour écouter et protéger les agent.e.s au travail
10. Accentuer la formation des agent.e.s dans les lycées
11. Mise en place d'une formation des professionnel.le.s de la petite enfance sur les stéréotypes sexistes
12. Renforcer l'aide à la création d'entreprises par les femmes
13. Accompagner les entreprises dans la prise en compte de l'égalité
14. Aide dans l'accès au logement des familles monoparentales
15. Des actions pour lutter contre les violences faites aux femmes
16. Réduire les écarts de rémunération et de temps de travail

## **Handicap**

17. Création d'un réseau Handi-villes
18. Formation des professionnel.le.s de l'éducation à l'accueil des élèves en situation de handicap
19. Formation des agent.e.s à l'accueil des personnes en situation de handicap
20. Création de postes-relais en interne de la collectivité pour accueillir les agent.e.s en situation de handicap

### **2.1.3) Phase 3 : La concertation**

La Région a fait le choix de travailler en associant ses partenaires institutionnels, acteur.trice.s du secteur et issus de la société civile organisée, ainsi que les agent.e.s de la Région à tous niveaux.

Entre juin et décembre 2017, ce sont près d'une vingtaine d'acteurs extérieurs qui ont été mobilisés : Etat, (DRDFE-DIRECCTE) ; Rectorat, SAIO ; CESER ; GIP ALFA ; Pôle Emploi ; Université François Rabelais de Tours ; Défenseur des Droits ; ARACT ; AGEFIPH ; FRANCAS Centre-Val de Loire ; FR-CIDFF ; Observatoire des Inégalités ; Planning familial ; Fédération des Œuvres Laïques de l'Indre ; Villes au Carré ; et d'autres associations œuvrant dans le champ de l'égalité.

Le point d'orgue de cette concertation a été un colloque co-organisé avec le CESER le 7 décembre 2017 qui a réuni plus de 120 participants.

A l'issue de cette démarche de co-construction, 78 propositions ont été collectées. Un travail a été réalisé pour affiner, compléter et parfois regrouper ces propositions, à la fois en interne et avec les partenaires extérieurs réunis en Comité de pilotage stratégique, afin de dessiner la future architecture du plan régional pour l'égalité 2018/2021.

Chaque objectif prioritaire a été décliné en fiches actions dont environ la moitié ont été identifiées comme des actions partenariales avec une gouvernance partenariale et un.e référent.e dans chaque structure partenaire y compris la Région. L'autre moitié des fiches concernent des actions plus spécifiquement liées aux compétences de la Région et seront directement pilotées par les Vices-présidences et la Direction concernée.

## **II.2 – LA CHARTE PARTENARIALE D'ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EGALITE**

### **II.2.1 - ELABORATION DE LA CHARTE**

L'égalité est consubstantielle de la capacité à faire société et de la démocratie. Elle est un enjeu transversal à l'ensemble des politiques publiques, tout comme dans la vie économique et sociale. Elle suppose donc un engagement constant de tous les acteurs publics et privés dans un travail partenarial permettant le dépassement des logiques de silos. L'égalité ne se décrète pas, elle se construit et doit pouvoir se mesurer dans la vie concrète de chacune et chacun. Elle ne peut se satisfaire de déclaration d'intentions, elle doit devenir un automatisme pour toutes et tous les acteur.trice.s et dont chacun.e doit pouvoir mesurer les réelles avancées.

En Région Centre-Val de Loire, des engagements ont été pris et une dynamique partenariale s'est construite autour des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, autour de la lutte contre les discriminations ou bien encore autour des enjeux liés au handicap.

Les partenaires mobilisés ont convenu de la nécessité de croiser les 3 thématiques dans un même plan autour de l'égalité, permettant de renforcer encore les dynamiques partenariales. Le plan régional pour l'égalité 2018-2021 est le fruit d'actions partenariales et d'actions pilotées par la Région qui sont identifiées en tant que telles.

Cet engagement se traduit par la signature de chaque partenaire, tant celles et ceux qui ont participé à cette élaboration, que d'autres qui souhaiteraient se saisir de cette charte d'engagements communs en faveur de l'égalité. Au-delà de la nécessité d'agir de manière plus articulée, de mutualiser des moyens, de coordonner des interventions, d'échanger sur les pratiques, d'assembler des données pour mesurer des progrès, cette charte concrétise l'engagement partenarial de chacune des structures qui en sera signataire.

Elle formalise la volonté de chacun.e de participer à cette mobilisation collective en faveur de l'égalité, l'inscription dans un cadre commun qui vise à réussir la mise en cohérence des interventions des uns et des autres, l'efficience et l'efficacité des actions entreprises et l'enclenchement d'une mobilisation citoyenne en Région Centre-Val de Loire.

Cette charte définit :

- Les principes et valeurs partagés autour de l'égalité femme-homme, de la lutte contre les discriminations et la prise en compte du handicap ;
- Les conditions d'implication dans le partenariat régional en faveur de l'égalité (fournir des données et les agréger, informer de ses actions, lien acteur public et privé...) ;
- Les modalités de participation à la gouvernance de la Charte (évaluation collective, rencontre annuelle...) ;
- L'engagement du signataire de la Charte.

Par cette charte et au-delà des engagements de principe, les signataires déclineront, dans le champ de leurs responsabilités, un plan d'actions explicite en faveur de l'égalité.

Les signataires font le choix au travers de cette charte, de consacrer du temps à la co-construction, de mettre en commun des connaissances et des méthodes et de s'inscrire dans un cadre commun permettant l'évaluation des politiques conduites. Ils s'inscrivent en cela dans le réseau régional en faveur de l'égalité, un réseau renforçant le pouvoir d'agir de chacun.e tout comme celui de l'action partagée.

Chaque signataire s'engage à délibérer dans un délai de six mois après adhésion à la présente charte, sur son propre plan d'actions. Celui-ci peut faire état :

- Des actions prévues en interne dans une logique d'exemplarité,
- Des actions à conduire dans le champ de responsabilité et de compétence du signataire
- Des actions pour lesquelles il s'engage dans la logique partenariale portée par cette charte et par le réseau régional en faveur de l'égalité.

**La Charte est jointe à ce rapport en Annexe 2.**

## **II.2.2 – MODALITE DE GOUVERNANCE PARTENARIALE**

Le pilotage du plan repose sur les instances et organisations suivantes :

- **Un réseau « Toutes et tous mobilisé.e.s pour l'égalité »** : réunissant les acteurs clés agissant concrètement sur les enjeux d'égalité : acteurs publics, acteurs économiques, associations... Il sera réuni une fois par an pour rendre compte de la mise en œuvre du plan régional. Voulu ouvert et souple, il doit être un espace dialogue, de réflexions partagées et d'échanges de pratiques. Des outils numériques seront mis en place pour faciliter son travail et cette mise en réseau. Il permettra de créer les conditions optimales pour la mise en place d'une culture commune de l'observation et de l'évaluation sur la thématique égalité.
- **Un comité de réseau (1 fois par an)** composé des responsables politiques, des partenaires externes (Etat et associations) pour faire un point d'étape. Ce comité de pilotage est un temps de communication autour des avancées du plan d'actions.
- **Un comité d'animation du réseau (4 fois par an)** composé de responsables d'associations volontaires, de partenaires du plan d'action (Etat, collectivités...), d'agent.e.s de la région et des élu.e.s en charge du sujet, pour suivre la mise en œuvre du plan. Ce comité permet d'identifier des points de blocage, de mobiliser les réseaux et d'éventuellement faire évoluer des priorités en fonction des besoins.
- **Des référent.e.s dans chaque direction de la Région** portant une action, se réunissant périodiquement pour échanger les infos et faire un point sur l'avancée des fiches actions.
- **Un.e chef.fe de projet et une direction (Transformation Numérique et Citoyenne)** qui assurent la coordination dédiée au suivi du plan à la Région ayant mandat pour rencontrer les directions de la Région sur la mise en œuvre des fiches actions et échanger avec les référent.e.s.

## **III – LE PLAN REGIONAL D' ACTIONS 2018/2021**

### **3.1) CONDITIONS DE REUSSITE DU PLAN**

Le plan d'actions ne suffit pas en soi à changer la réalité. La Région Centre Val-de-Loire et ses partenaires ont identifié les **6 conditions de la réussite** indispensables pour mener à bien ce projet ambitieux et faire en sorte qu'il remplisse ses objectifs :

- Une **impulsion politique** : l'ensemble des décideurs de la structure signataires sont mobilisées pour la mise en œuvre d'un plan d'action interne d'initiatives partagées et mutualisées avec les autres signataires.
- Un **budget et des moyens humains dédiés** : des moyens financiers et humains spécifiques sont dédiés à la réalisation des actions.

- Une **dynamique partenariale forte** : Le plan régional pour l'égalité 2018-2021 est le fruit d'actions partenariales et d'actions pilotées par la Région qui sont identifiées en tant que telles.
- La **participation citoyenne** : l'implication des citoyennes et citoyens est une garantie de la réussite et de l'efficacité des actions. Par leurs retours critiques, leur participation aux événements et leur implication dans la mise en œuvre des actions, les habitantes et habitants sont un appui essentiel.
- Une **communication autour des actions** : l'égalité passera aussi par un changement de mentalités. Lutter contre les préjugés, faire de l'égalité une thématique prioritaire : c'est le rôle de la communication, outil central dans la réussite et la mise en œuvre du plan d'actions.
- Des **indicateurs de résultats**, permettant une évaluation régulière : l'objectif du plan est d'obtenir un changement réel et mesurable. Chaque action engagée doit être dotée d'indicateurs de résultat permettant notamment de rendre compte des progrès accomplis. Ces indicateurs consolideront le bilan annuel de la mise en œuvre du plan.

### **3.2) LE PLAN d' ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE**

Selon les enjeux et les objectifs de chaque action, celles-ci sont identifiées soit en tant qu'actions partenariales avec un pilotage partenarial, soit en tant qu'actions pilotées par la Région en lien avec des partenaires.

La Région et ses partenaires ont souhaité mettre en œuvre cette stratégie déclinée dans **3 axes**, 8 objectifs et 34 actions concrètes. Les trois axes sont :

- **Axe 1 : L'Égalité : un automatisme.**
- **Axe 2 : La formation et l'emploi, une clé de l'égalité.**
- **Axe 3 : L'accessibilité pour toutes et tous.**

#### **AXE 1 : L'EGALITE : UN AUTOMATISME**

L'égalité doit devenir plus qu'une mesure transversale ajoutée aux différentes politiques régionales. Elle doit devenir un automatisme, c'est-à-dire une préoccupation constante pour toutes et tous les agent.e.s publics et les salarié.e.s dans leurs activités quotidiennes au sein de la Région, des services de l'Etat et des acteur.trice.s de la société civile.

##### **Objectif 1 : CAP SUR L'EGALITE**

L'égalité doit devenir un engagement collectif. Pour que cet engagement devienne un automatisme, il convient de renforcer la sensibilisation des personnels de la Région et des partenaires à cette notion et de mettre en place des processus d'intégration systématique de la thématique égalité dans les politiques publiques afin d'éviter le piège des stéréotypes dans lequel nous tombons souvent sans même nous en rendre compte.

Pour que ce réflexe s'installe durablement, il convient de mettre l'accent sur la communication et la mobilisation autour de l'égalité, en priorisant l'innovation dans les modes d'interaction. Par ailleurs, il est important de valoriser les actions qui se font déjà en faveur de l'égalité que ce soit celles mises en œuvre par la Région, par l'Etat et par d'autres acteur.trice.s qui agissent dans ce domaine, afin de répertorier les bonnes pratiques et faire savoir aux citoyen.nes que la démarche existe.

## Actions :

1. **Prendre en compte les enjeux de l'égalité dans le SRADDET** (action pilotée par la Région) : Intégrer dans les objectifs du SRADDET, les enjeux portés par le plan Egalité et notamment tenir compte des inégalités générées par l'aménagement du territoire : dans l'accès aux droits, autour des questions de mobilités et plus largement des freins dans l'accès à l'emploi. Identifier le cas échéant des règles ou mesures d'accompagnement pour que l'égalité puisse être concrètement prise en compte dans l'aménagement du territoire. Engager un travail autour des enjeux de citoyenneté et d'égalité dans les territoires, notamment autour des lieux permettant d'offrir des opportunités pour faire avancer la citoyenneté et l'égalité.
2. **Cap sur l'égalité** (action pilotée par la Région) : intégration systématique de l'égalité dans l'ensemble des politiques régionales et des cadres d'intervention : Appels d'offre, appels à projet, subventions, événements
3. **Sensibilisation obligatoire de l'ensemble des personnels à l'égalité** (action partenariale) : Il s'agit de mettre en place des process d'intégration systématique de la thématique égalité dans les politiques publiques afin d'éviter le piège des stéréotypes dans lequel nous tombons souvent sans même nous en rendre compte.
4. **Formation sur les non-stéréotypes dans la communication** (action partenariale) : la première étape de sensibilisation concerne les agent.e.s en charge des opérations de communication, quel que soit le support utilisé (presse écrite, web,...).
5. **Mieux mobiliser et communiquer autour de l'égalité** (action partenariale) : une campagne annuelle de communication autour de l'égalité doit se mettre en place avec l'ensemble de nos partenaires, de façon coordonnée et concertée et selon plusieurs modalités, telles que le défi citoyen à l'égalité, la valorisation des actions existantes dans le domaine de l'égalité, transformer l'organisation de la semaine de lutte contre les préjugés en organisation annuelle de la semaine de l'égalité pour les habitant.e.s du Centre-Val de Loire, l'organisation d'un événement sur les stéréotypes dans la communication, un concours médias en direction des jeunes, l'organisation d'un événement sur les stéréotypes dans la communication, l'animation du siège de la Région par le lancement d'un appel à initiatives auprès des agent.e.s. de la Région, concevoir et organiser un temps régulier à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes (8 mars) pour promouvoir et faire converger les initiatives collectives
6. **Améliorer l'accès aux Droits pour construire l'égalité** (action partenariale) : Placer l'accès aux droits au cœur des enjeux de l'égalité et de la citoyenneté permettra à toutes et tous, y compris les plus démunis et les plus vulnérables, de bénéficier des droits que la société leur confère quel que soit le contexte, le lieu et la situation.
7. **Mettre en place une mission d'observation de l'égalité** (action partenariale) : Permettre un travail d'assemblage des données ainsi qu'un suivi effectif du plan régional et donner à voir les évolutions qu'il permet ; alimenter le travail du réseau « Toutes et tous mobilisé.e.s pour l'égalité » par des études et analyses de données ; faciliter la prise en compte de l'ensemble de ces enjeux dans la statistique public existante ; s'appuyer sur les observatoires existants pour concevoir cette mission et ses modalités de mise en œuvre ; rendre compte des évolutions et populariser cette thématique en partageant le plus largement possible les productions de la mission d'observation ; mettre en place un tableau de bord régional de l'égalité.

## **OBJECTIF 2 : VIVRE ENSEMBLE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE**

La collectivité doit s'appliquer à elle-même les principes qu'elle prône concernant l'égalité afin de devenir exemplaire sur cette thématique, et notamment pour tout ce qui relève de la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, sexuelles et psychiques

Actions pilotées par la Région :

8. **Engager une réflexion pour réduire les écarts de rémunération et de temps de travail au sein de la collectivité régionale** : il est proposé de mettre en place une étude afin d'identifier les causes de ces différences dans le but de les analyser et de proposer des pistes d'amélioration
9. **Augmentation du congé de naissance et/ou d'adoption du 2<sup>ème</sup> parent augmenté** : La Région va rappeler, dans le cadre d'une campagne de communication aux agent.e.s, tous les droits à congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant auxquels ils peuvent prétendre ainsi que la neutralisation de l'impact des absences liées à la parentalité sur la notation et l'évaluation, en sensibilisant les évaluateur.trice.s. La Région rappellera qu'elle reconnaît toutes les familles sous toutes leurs formes. La Région va adosser au congé prévu par la loi en cas de naissance ou d'adoption pour le second parent, à titre expérimental un congé supplémentaire de 11 jours consécutifs pouvant être pris de manière séparée pour le second parent.
10. **Augmenter le taux d'encadrement des femmes (briser le plafond de verre)** : Pour les services du siège : la collectivité doit veiller à accentuer son effort sur la strate managériale supérieure. Par ailleurs, dans les lycées la collectivité doit porter une attention à favoriser l'équilibre femme / homme dans les fonctions de responsables de secteurs de la restauration, de la maintenance et de l'entretien des locaux.
11. **Accentuer la formation des agent.e.s à l'égalité**, y compris dans les lycées : Organiser des temps de sensibilisation autour de la prise en compte de l'égalité et amplifier la communication sur le sujet, adaptée aux fonctions spécifiques des agent.e.s dans les lycées
12. **Formation des agent.e.s à l'accueil des personnes en situation de handicap et mise en place de tuteur.trice.s pour les agent.e.s en situation de handicap** :  
Organiser des temps de formation pour les managers qui sont des pivots pour l'accueil des agent.e.s en situation de handicap arrivant au sein d'une équipe  
Désigner et former des personnes référentes au sein d'une équipe pour l'accueil des nouveaux personnels en situation de handicap en lien avec les managers concernés
13. **Lutter contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et psychiques** : Mise en place d'une procédure de recueil des alertes sur les actes de discriminations, de sexisme, de harcèlement sexuel, de harcèlement moral avec l'appui du centre de gestion dans le cadre de la loi déontologie. Former les managers à repérer les situations de discriminations et de harcèlement, et à y faire face. Renforcer la communication en interne sur l'existence de la cellule d'écoute psychologique « allo sérénité » et sur le protocole existant en interne concernant les personnes victimes de harcèlement
14. **Coordination et articulation des politiques publiques en région Centre-Val de Loire pour lutter contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et psychiques** : Le harcèlement moral ou sexuel est un fait ; la Région et ses partenaires s'attachent à le combattre. Pour ce faire, elle souhaite expérimenter avec ses partenaires la coordination des politiques publiques sur le territoire pour permettre aux salarié.e.s victimes d'être soutenu.e.s, conseillé.e.s et défendu.e.s

## **AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE**

La notion d'égalité se construit tout au long de la vie. C'est pourquoi cette thématique doit absolument être abordée dans les formations dont la Région a la responsabilité. Par ailleurs, les entreprises seront associées à la démarche afin de renforcer la prise en compte de la notion d'égalité dans leurs démarches de recrutement et auprès des salarié.e.s en poste.

### **OBJECTIF 3 : L'EGALITE POUR LES PLUS JEUNES**

La prise en compte de l'égalité par chacune et chacun sera d'autant plus forte qu'elle commence dès le plus jeune âge et est intégrée au sein de l'éducation et de la formation.

Actions :

15. **Actions de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes auprès des lycéen.ne.s, apprenti.e.s, étudiant.e.s** (action partenariale avec un pilotage Région) : Le programme vise à sensibiliser les élèves et à favoriser la diversification des choix d'orientation des filles et des garçons, notamment ceux des jeunes filles sous représentées dans les filières scientifiques
16. **Lutter contre les stéréotypes liés aux genres dans les formations initiales du secteur paramédical et médical** : Il semble pertinent de renforcer les actions spécifiques de sensibilisation dès la formation initiale pour aider les futur.e.s professionnel.le.s de santé à reconnaître et déconstruire les stéréotypes de genre.
17. **Renforcer la formation des référent.e.s égalité dans les lycées** (action partenariale) : proposer des sessions plus longues et plus approfondies ; renforcer le réseau de formateurs pouvant intervenir auprès des référent.e.s des lycées ; capitaliser l'existant et étudier l'extension du dispositif dans d'autres secteurs. S'appuyer sur le concours national de l'Observatoire des Inégalités.
18. **Renforcer l'accueil des lycéen.ne.s en situation de handicap** (action partenariale) : En ce qui concerne l'accessibilité des lycées : Conformément au décret du 5 novembre 2014 relatif à l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) pour la mise en accessibilité des établissements et des installations recevant du public, le Conseil régional du Centre-Val de Loire a élaboré son Ad'AP en juillet 2015. Par ailleurs, le CESER préconise, dans le cadre du champ de responsabilités du Rectorat, d'améliorer l'accompagnement et l'accueil des lycéen.ne.s en situation de handicap en mettant en place plusieurs dispositifs pour maintenir et améliorer la scolarisation des jeunes handicapé.e.s en effectif et en qualité d'accueil,
19. **Encourager les initiatives d'éducation par les pairs** (action partenariale) : Expérimenter un statut d'ambassadeur.drice des lycées pour l'égalité filles-garçons et un statut d'ambassadeur et d'ambassadrice de l'égalité professionnelle F/H à destination des étudiant.e.s de master 2 de l'UFR d'Economie, de Droit et des Sciences Sociales de l'Université de Tours, pour lutter contre les discriminations, le sexisme et les préjugés en milieu scolaire ou étudiant

#### **OBJECTIF 4 : RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DANS LA DEFINITION ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS D'ORIENTATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLES**

Pour que la notion d'égalité se diffuse largement et imprègne toute la société, il est essentiel de l'intégrer dans les actions d'orientation et de formations et de joindre les actes à la théorie en renforçant les méthodes innovantes de formation permettant à toutes et à toutes et tous d'y accéder.

Actions partenariales :

20. **Plan de Formation et de Communication en direction des acteurs et actrices de l'orientation et de la formation pro avec l'appui du GIP ALFA (Cf. : CPRDFOP - fiche action 2.1)** : L'objectif est bien de considérer avant toute chose l'intérêt de la personne qui cherche à s'orienter afin de l'informer et de la conseiller à propos des modalités de formation le plus en adéquation avec ses aspirations, ses besoins, son projet en évitant les stéréotypes sur les métiers.
21. **Formation des intermédiaires de l'emploi à la lutte contre les discriminations professionnelles des personnes en situation de handicap** : La Région et l'Etat, avec l'appui de l'Agefiph, ont confié au GIP Alfa Centre-Val de Loire la mission de piloter et d'animer un réseau de structures s'engageant sur l'orientation et la formation des personnes en situation de Handicap, mais aussi de sensibiliser les acteur.trice.s de la formation et de l'orientation à ces sujets.

22. **Encourager des méthodes innovantes de formation (plateaux mobiles, handicap) pour diffuser l'accès aux formations sur tout le territoire (Cf. : CPRDFOP - fiche action 12)** : Il s'agit de rapprocher les utilisateur.trice.s de la formation en maillant le territoire avec des actions de formation et des services d'orientation de proximité et de prendre en compte cet engagement dans l'élaboration des schémas à venir (SRADDET, Schéma de développement des transports interurbains) et dans le cadre du suivi de la stratégie du numérique (SCORAN)

### **Objectif 5 : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE (Volet égalité du SRDEII)**

Il est important d'accompagner les entreprises, notamment dans le cadre du SRDEII, pour qu'elles prennent conscience que l'égalité est une richesse et un investissement durable et qu'elles l'appliquent dans leurs démarches de recrutement et auprès de leurs salarié.e.s

Actions :

23. **Encourager les femmes à devenir créatrices d'entreprise (SRDEII)** (action partenariale) : Un plan « entreprendre au féminin » a été lancé au niveau national depuis 2013, pour passer la part des femmes créatrices d'entreprises de 30 à 40 %. Il a été décliné en région Centre-Val de Loire par un Plan d'Actions Régional (PAR) de promotion de l'entrepreneuriat féminin pour la période 2014/2017, piloté par le Caisse des Dépôts et Consignation, le Conseil Régional, l'Etat. Son bilan est en cours, et il apparaît nécessaire de renforcer son pilotage et sa déclinaison opérationnelle
24. **Accompagner les entreprises dans la prise en compte de l'égalité dans le cadre de leur RSE : développer et promouvoir le travail en journée et en continu dans le secteur de la propreté** (action partenariale) : La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est une démarche de référence en matière de citoyenneté de l'entreprise, de développement économique, social et environnemental. C'est pourquoi, la Région souhaite encourager, accompagner et valoriser auprès des PME et TPE de son territoire cette démarche RSE qui fait partie intégrante du SRDEII. Par ailleurs, une des clés d'entrée pour l'égalité professionnelle concerne la conciliation des temps. Depuis 2013 dans le cadre d'EGAL O CENTRE, une action dans le secteur de la propreté est réalisée pour développer le travail en journée et en continu pour les agent.e.s de la propreté. Il s'agit de poursuivre et renforcer cette action.
25. **Enjeux de l'égalité dans le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire** : Même si les entreprises de l'ESS ont été pionnières en matière de RSE, les structures de l'ESS ont également à apprendre des entreprises classiques qui développent des pratiques RSE. La RSE doit permettre de réinterroger les pratiques des acteur.trice.s de l'ESS, pour les mettre en cohérence vis-à-vis des attentes sociétales dans un objectif de performance et de qualité de ses emplois, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

### **AXE 3 : L'ACCESSIBILITE POUR TOUTES ET TOUS DANS TOUS LES DOMAINES**

La notion d'égalité est entendue au sens large et prend en compte les trois thématiques : égalité femmes/hommes, prévention et lutte contre les discriminations et les exclusions, handicap. Dans ce cadre la notion d'accessibilité est également à prendre en compte dans ces trois dimensions.

## **OBJECTIF 6 : CO-CONSTRUIRE DES REPONSES ADAPTEES ET BIENVEILLANTES A L'EGARD DES POPULATIONS EN EXCLUSION ET PARTICIPER A RETISSER DES SOLIDARITES**

La région Centre Val-de-Loire souhaite s'inscrire dans une démarche de solidarité dans le cadre de son champ de compétences pour contribuer à la construction de réponses pour renforcer la solidarité avec les personnes en exclusion, y compris les migrant.e.s.

Actions :

### **26. Faciliter les initiatives volontaires des acteur.trice.s des territoires pour répondre aux problématiques des populations en grande précarité :**

- Continuer à soutenir les initiatives volontaires des communes pour répondre aux problématiques d'accueil des populations en grande précarité, en matière d'hébergement pour fluidifier ou stabiliser le parcours résidentiel des personnes vulnérables (volet logement social des CRST)  
Soutenir des projets solidaires en lien aux problématiques des publics en situation d'exclusion, dans le cadre de l'appel à projets innovation sociale  
Soutenir la structuration de dynamiques collectives de solidarités prises sur le terrain par des citoyen.nes, des associations, établissements et des collectivités à travers le dispositif « A vos ID » ;
- Faciliter les initiatives volontaires des établissements concernant l'accueil de mineurs non accompagnés et aux jeunes migrant.e.s :  
En ouvrant le pass jeunes aux mineurs non accompagnés et aux migrant.e.s de 15 à 25 ans  
En ouvrant les droits à la gratuité des transports scolaires aux migrants et migrantes scolarisé.e.s  
En permettant aux lycées d'activer les fonds sociaux pour la restauration et engager des actions de solidarité au travers des actions éducatives  
En favorisant le développement l'intégration scolaire et professionnelle en tenant compte des spécificités propres au public des mineurs non accompagnés (alphabétisation, mise à niveau des savoirs de base, améliorer l'orientation, lever les freins qui permettent l'intégration professionnelle, notamment pour l'apprentissage)

### **27. Tisser des solidarités européennes et internationales pour participer à un développement plus équitable et durable du monde (action pilotée par la Région).**

Le monde de demain se crée avec les citoyen.nes d'aujourd'hui. La Région souhaite permettre à chacun.e d'être acteur.trice.s de changement, de porter les valeurs européennes et de solidarité internationale et contribuer à un développement plus équitable et durable du monde.

## **OBJECTIF 7 : SOUTENIR L'EGALITE DANS LA CULTURE, LE SPORT, L'EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT ET LE TOURISME POUR TOUTES ET TOUS**

Il convient de soutenir les associations qui œuvrent notamment dans le champ des loisirs (culture, sports, tourisme etc...) pour leur permettre d'intégrer totalement la notion d'égalité dans leurs activités et contribuer à la diffusion de cette notion dans tous les secteurs et auprès de tous les âges.

Actions :

28. **Faire progresser l'égalité Femmes/hommes dans la culture** : (action partenariale) : Inciter les programmes culturels à mettre en avant des profils variés de créateurs et créatrices en soulignant les parcours atypiques et diversifiés, organiser une journée du « matrimoine », adhérer à la charte SACD, soutenir au collectif H/F.
29. **Encourager les tournois de sports mixtes et les valoriser** (action partenariale) : il s'agit d'accompagner la pratique féminine dont la pratique est en baisse, en luttant contre les stéréotypes ; les clubs et les ligues proposeront des solutions pour répondre à cet enjeu d'anticipation
30. **Accompagnement à la structuration de la ligue Handisport en région Centre-Val de Loire** : la Région a signé une convention cadre pluriannuelle de partenariat avec le Comité Régional Handisport du Centre-Val de Loire conformément aux objectifs régionaux suivants : prendre en compte la dimension sociale et culturelle du sport et favoriser la cohésion sociale à travers la pratique sportive ; favoriser le développement de la pratique sportive en associant toutes et tous les partenaires concernés ; soutenir et accompagner le mouvement sportif dans son engagement quotidien ; dynamiser et diversifier les activités proposées. Depuis 2014, le Comité Régional se déplace dans les centres médico-sociaux afin de proposer des activités sportives. L'objectif est de pérenniser ces journées pour favoriser de façon pérenne une rencontre annuelle inter-établissement pour faciliter l'échange entre centres spécialisés et par la même occasion entre personnes handicapées. Ces rencontres doivent susciter un engouement pour pouvoir intégrer une association sportive et de créer une émulation à l'intérieur de l'établissement.
31. **Développer l'éducation à l'environnement pour toutes et tous et participer à mettre en œuvre la transition écologique** (action pilotée par la Région) : Veiller à ce que tous les publics soient intégrés dans les actions de sensibilisation aux enjeux de l'environnement et de la transition écologique tant sur l'énergie et le dérèglement climatique, que sur les déchets et l'économie circulaire ou encore sur la biodiversité.
32. **Développer le tourisme pour toutes et tous, le tourisme social et solidaire** (action pilotée par la Région) : La Région soutient le réseau UNAT pour développer le tourisme pour toutes et tous, facteur de cohésion sociale à l'heure où 4 personnes sur 10 ne partent pas en vacances.

## **OBJECTIF 8 : AMELIORER L'ACCESSIBILITE DES SERVICES PUBLICS : ACCES AUX SOINS ET TRANSPORTS REGIONAUX**

La thématique égalité est particulièrement à prendre en compte dans les services publics, comme celui de la santé pour l'accès aux soins, ou dans les transports que ce soit au niveau de l'accessibilité (handicap, territoires), de la sécurité pour toutes et tous, et de l'accompagnement des citoyens sur les usages.

Actions pilotées par la Région :

### **33. Réduire les inégalités de genre dans l'accès aux soins**

Si les femmes vivent plus longtemps que les hommes, elles se déclarent en plus mauvaise santé et vivent avec plus de maladies, d'incapacités et de situations de dépendance. La Région dispose de leviers pour mettre en œuvre au travers des CLS des actions adaptées à chaque territoire et soutenir des actions sur des publics spécifiques ou des thématiques spécifiques (éducation et santé sexuelles, contraception, suivi de grossesse, violences faites aux femmes, ...).

34. **Renforcer l'accessibilité dans les transports (Cf. schéma régional d'accessibilité 2016)** : en rendant les cars interurbains accessibles aux personnes en situation de handicap (le matériel roulant routier, comme ferroviaire) est rendu accessible au fur et à mesure du renouvellement du parc et des marchés d'exploitation, et en améliorant l'information voyageurs par une application numérique de guidage multimodal / multi-handicap pour l'ensemble des réseaux gérés par la Région (mise à jour du site [www.jv-malin.fr](http://www.jv-malin.fr))

**Les fiches actions détaillées sont jointes à ce rapport en Annexe 2**

#### **IV - PROPOSITIONS DU PRESIDENT**

Je vous propose d'adopter la délibération suivante :

L'Assemblée plénière, réunie les 28 et 29 juin 2018

Décide :

- d'approuver le Plan régional pour l'Egalité 2018/2021
- d'approuver la Charte partenariale jointe en annexe 1 ;
- d'approuver les fiches actions jointes en annexe 2 ;
- d'habiliter le Président du Conseil Régional à signer la Charte partenariale, ainsi que tous les actes afférents ;

**François BONNEAU**

## **L'Égalité : toutes et tous mobilisé.e.s**

### **Charte partenariale des acteurs mobilisés en faveur de l'égalité en Centre-Val de Loire**

#### **Préambule**

En 2017, la Région Centre-Val de Loire a engagé un travail collaboratif pour co-construire un plan régional en faveur de l'égalité : « Toutes et tous mobilisé.e.s pour l'égalité ». La démarche a associé les pouvoirs publics présents sur les territoires, les acteurs économiques, les associations intervenant dans le champ de l'égalité ainsi que des citoyennes et citoyens de la région.

L'égalité est consubstantielle de la capacité à faire société et de la démocratie permanente que la Région Centre-Val de Loire entend faire vivre. Elle est un enjeu transversal à l'ensemble des politiques publiques, tout comme dans la vie économique et sociale. Elle suppose donc un engagement constant de tous les acteurs publics et privés dans un travail partenarial permettant le dépassement des logiques de silos. L'égalité ne se décrète pas, elle se construit et doit pouvoir se mesurer dans la vie concrète de chacun et chacune. Elle ne peut se satisfaire de déclaration d'intentions, elle doit devenir un automatisme pour tous les acteurs dont chacune et chacun doit pouvoir mesurer les réelles avancées.

En Région Centre-Val de Loire, des engagements ont été pris et une dynamique partenariale s'est construite autour des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, autour de la lutte contre les discriminations ou bien encore autour des enjeux liés au handicap.

Les partenaires mobilisés autour de ces thématiques conviennent de la nécessité de croiser ces thématiques dans un même plan portant la perspective de l'égalité ainsi que de la nécessité de renforcer encore ces dynamiques partenariales.

Cet engagement se traduit par la signature par chaque partenaire, tant celles et ceux qui ont participé à cette élaboration, que d'autres qui pourraient rejoindre la démarche, d'une charte d'engagements communs en faveur de l'égalité.

Elle formalise la volonté de chacun.e de participer à cette mobilisation collective en faveur de l'égalité, l'inscription dans un cadre commun qui vise à réussir la mise en cohérence des interventions des uns et des autres, l'efficacité et l'efficacités des actions entreprises et l'enclenchement d'une mobilisation citoyenne en Région Centre-Val de Loire.

Cette charte définit :

- Les principes et valeurs partagés autour de l'égalité femme-homme, de la lutte contre les discriminations et la prise en compte du handicap ;
- Les conditions d'implication dans le partenariat régional en faveur de l'égalité (fournir des données et les agréger, informer de ses actions, lien acteur public et privé...) ;
- Les modalités de participation à la gouvernance de la Charte (évaluation collective, rencontre annuelle...) ;

Par cette charte et au-delà des engagements de principe, les signataires déclineront, dans le champ de leurs responsabilités, un plan d'actions explicite en faveur de l'égalité.

Les signataires font le choix au travers de cette charte, de consacrer du temps à la co-construction, de mettre en commun des connaissances et des méthodes et de s'inscrire dans un

cadre commun permettant l'évaluation des politiques conduites. Ils s'inscrivent en cela dans le réseau régional en faveur de l'égalité, un réseau renforçant le pouvoir d'agir de chacun.e tout comme celui de l'action partagée.

Chaque signataire s'engage à délibérer dans un délai de six mois après adhésion à la présente charte, sur son propre plan d'actions. Celui-ci peut faire état :

- Des actions prévues en interne dans une logique d'exemplarité,
- Des actions à conduire dans le champ de responsabilité et de compétence du signataire
- Des actions pour lesquelles il s'engage dans la logique partenariale portée par cette charte et par le réseau régional en faveur de l'égalité.

## **Article 1 – Les principes et valeurs partagés autour de l'égalité femme-homme, de la lutte contre les discriminations et la prise en compte du handicap**

L'objectif de la Charte est de permettre la mobilisation des acteurs régionaux autour d'une grande cause régionale : l'Égalité.

Les acteurs signataires de la charte se reconnaissent dans les valeurs et principes suivants

- L'égalité est plus qu'une valeur de notre République, elle est un droit fondamental qui doit se mesurer dans la réalité de chacun.e ;
- L'équilibre entre égalité et liberté est assuré par la promotion constante de la fraternité et de la solidarité ;
- L'égalité est une garantie de la qualité du fonctionnement démocratique ;
- L'égalité est mise à mal par les discriminations. La lutte contre les discriminations doit être un engagement prioritaire ;
- La parité est un des moyens efficaces de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- La prise en compte et le respect des droits des minorités, de même que la solidarité doivent être au cœur des préoccupations communes et la mobilisation citoyenne, le moyen de la promouvoir ;
- La participation citoyenne est une des réponses possibles pour encourager l'égalité, elle doit être accessible à toutes et tous ;
- L'égalité doit devenir un automatisme, c'est-à-dire une préoccupation quotidienne pour les membres et usagers des structures signataires ;
- L'éducation et la formation tout au long de la vie sont des leviers incontournables pour faire avancer l'égalité ;
- L'égalité doit être abordée dans toutes ses dimensions : égalité dans l'accès à des conditions de vie décente, égalité dans l'accès à l'éducation aux savoirs et aux compétences, égalité de traitement au sens de la loi, égalité des droits ;
- L'accès aux droits est déterminant pour garantir l'égalité de toutes et tous devant la loi.

## **Article 2 – Un engagement à agir**

Cette dynamique partenariale s'est construite autour des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, autour de la lutte contre les discriminations ou bien encore autour des enjeux liés au handicap.

Les partenaires mobilisés autour de ces thématiques conviennent de la nécessité de croiser ces thématiques dans un même plan portant la perspective de l'égalité ainsi que de la nécessité de renforcer encore ces dynamiques partenariales. Le plan régional pour l'égalité 2018-2021 est le fruit d'actions partenariales et d'actions pilotées par la Région qui sont identifiées en tant que telles.

Au-delà de la nécessité d'agir de manière plus articulée, de mutualiser des moyens, de coordonner des interventions, d'échanger sur les pratiques, d'assembler des données pour mesurer des progrès, cette charte concrétise l'engagement partenarial de chacune des structures qui en sera signataire.

Elle formalise la volonté de chacun.e de participer à cette mobilisation collective en faveur de l'égalité, l'inscription dans un cadre commun qui vise à réussir la mise en cohérence des interventions des uns et des autres, l'efficacité et l'efficacités des actions entreprises et l'enclenchement d'une mobilisation citoyenne en Région Centre-Val de Loire.

### **Article 3 – Un engagement à mobiliser des moyens adaptés**

Chaque partenaire s'engage à se donner les moyens de réunir les conditions de réussite du plan, à travers notamment :

- Une **impulsion politique** : l'ensemble des décideurs de la structure signataire sont mobilisés pour la mise en œuvre d'un plan d'action interne à la structure et d'initiative partagées et mutualisées avec les autres signataires.
- Un **budget et des moyens humains dédiés** : des moyens financiers et humains spécifiques sont dédiés à la réalisation des actions.
- La **participation citoyenne** : l'implication des citoyennes et citoyens est une garantie de la réussite et de l'efficacité des actions. Par leurs retours critiques, leur participation aux événements et leur implication dans la mise en œuvre des actions, les habitantes et habitants sont un appui essentiel.
- Une **communication autour des actions** : l'égalité passera aussi par un changement de mentalités. Lutter contre les préjugés, faire de l'égalité une thématique prioritaire : c'est le rôle de la communication, outil central dans la réussite et la mise en œuvre du plan d'actions.
- Des **indicateurs de résultats**, permettant une évaluation régulière : l'objectif de la Charte est d'obtenir un changement réel et mesurable. Chaque action engagée doit être dotée d'indicateurs de résultat permettant notamment de rendre compte des progrès accomplis. Ces indicateurs consolideront le bilan annuel de la Charte.

### **Article 4 – Un engagement en faveur d'un partenariat efficace**

Le signataire s'engage à agir dans le cadre d'un partenariat constructif avec l'ensemble des signataires de la Charte et en particulier avec la Région-Centre Val de Loire afin de promouvoir l'instauration, dans les faits, d'une véritable égalité.

Chaque partenaire mobilisé autour de cette thématique a convenu de la nécessité de croiser les efforts des uns et des autres dans un même objectif portant la perspective de l'égalité ainsi que de la nécessité de renforcer encore ces dynamiques partenariales afin d'adapter ses actions et de les articuler entre elles pour éviter les doublons et le fonctionnement en silo qui nuisent in fine à la compréhension des politiques publiques par les citoyen.nes du territoire régional.

### **Article 5 - Un engagement à participer à la vie du réseau et de la charte**

Le signataire s'engage notamment à :

- Promouvoir la Charte en faveur de l'égalité en Centre-Val de Loire au sein de ses réseaux ;
- Contribuer, dans la mesure de sa disponibilité, au bilan de suivi et d'évaluation de la Charte réalisé régulièrement par la Région Centre-Val de Loire et à lui faire connaître ses actions de promotion ;
- Participer à des actions et événements communs ;
- Contribuer aux travaux d'observation et de mise en commun des données ;
- Partager des résultats d'expériences, des bonnes pratiques
- Promouvoir des méthodes nouvelles, les diffuser.

## **Article 6 – Un engagement à partager des données pour réussir à observer les progrès attendus**

Le signataire devra produire des indicateurs pertinents dans ses champs d'intervention et s'engager à les renseigner et à les partager afin que l'évolution des pratiques en matière d'égalité puisse être constatée et évaluée ;

## **Article 7 - Suivi et évaluation de la Charte**

Le suivi et l'évaluation de la Charte sont assurés par un comité de réseau et un comité d'animation du réseau régional « toutes et tous mobilisé.e.s pour l'égalité en Région Centre-Val de Loire », constitué de l'ensemble des signataires. La Charte fera l'objet d'un bilan régulier de mise en œuvre. Des échanges d'expériences auront lieu périodiquement, associant notamment les utilisateurs de la Charte.

Le comité de réseau, qui se réunit au moins une fois par an, est composé des responsables politiques des structures signataires de la Charte. Son objectif est de permettre de faire des points d'étape réguliers et le bilan annuel de la Charte. Il est un temps de communication autour des avancées des plans d'actions portés par chaque signataire et des actions réalisées en commun. Il définit un plan d'action annuel et partagé.

Le comité d'animation du réseau, qui se réunit au moins quatre fois par an, est composé des référent.e.s techniques des structures signataires de la Charte. Il est chargé de suivre la mise en œuvre du plan d'action défini par le comité de pilotage et, plus largement, d'évoquer les sujets d'actualité autour des enjeux d'égalité. Ce comité permet d'identifier des points de blocage, de mobiliser les réseaux et d'éventuellement faire évoluer des priorités en fonction des besoins.

**[Nom de l'organisme]** souhaite adhérer à la Charte en faveur de l'égalité en Centre-Val de Loire, pour la promouvoir.

À ce titre, **[Nom de l'organisme]**

- affirme adhérer aux valeurs et principes énoncés dans la Charte en faveur de l'égalité en Centre-Val de Loire et prendre part au mouvement d'ensemble ;
- donne son accord pour que la Région Centre-Val de Loire rende public son engagement de soutien à la Charte, sous forme de l'apposition éventuelle de son logo sur les documents de communication.

### **Préambule :**

Des fiches actions sont mises en œuvre pour chacune des politiques régionales, des élu.e.s référent.e.s sont désigné.e.s pour une meilleure visibilité.

Par ailleurs des fiches sont dites partenariales car elle dépasse le seul champ d'actions de la région et ont été élaborées conjointement avec les acteurs de la région. Ces fiches sont différenciées selon leur couleur bleue et porte la notion d'action partenariale.

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 1 : CAP SUR L'EGALITE</b></p> <p><i>Action pilotée par la Région</i></p>	<p><b>ACTION N: 1</b></p>
--	---------------------------

## **PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX DE L'EGALITE DANS LE SRADDET**

### **OBJECTIF**

Intégrer dans les objectifs du SRADDET, les enjeux portés par le plan Egalité et notamment tenir compte des inégalités générées par l'aménagement du territoire : dans l'accès aux droits, autour des questions de mobilités et plus largement des freins dans l'accès à l'emploi.

Identifier le cas échéant des règles ou mesures d'accompagnement pour que l'égalité puisse être concrètement prise en compte dans l'aménagement du territoire.

Engager un travail autour des enjeux de citoyenneté et d'égalité dans les territoires, notamment autour des lieux permettant d'offrir des opportunités pour faire avancer la citoyenneté et l'égalité.

### **CONTEXTE**

Il s'agit de traiter de l'enjeu de l'égalité dans les objectifs du futur schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET). L'aménagement du territoire régional doit en effet viser la lutte contre les discriminations territoriales en pensant un équilibre et une durabilité du développement, en favorisant la réciprocité et l'inclusion de toutes et tous en tenant compte des réalités locales. C'est aussi une opportunité pour faire vivre des territoires de démocratie permanente et d'égalité. La citoyenneté comme l'égalité se vivent dans la proximité et dans un territoire qui fait sens, qui articule l'espace physique et l'espace social. C'est également la question de l'inégal accès des services et aux droits qui est posée par ce lien entre égalité et aménagement du territoire.

### **DESCRIPTION**

Il s'agira :

1 – de prendre en compte la thématique de l'égalité dans la définition des objectifs et notamment dans l'objectif autour des territoires de démocratie permanente. Envisager le cas échéant, la déclinaison de cet objectif en règles ou mesures d'accompagnement.

2 – lancer un travail collectif autour des lieux de citoyenneté, en particulier dans les territoires ruraux en s'appuyant sur Oxygène, le lab des initiatives.

3 – Engager un travail quant à l'accès au droit et l'égal accès à ces droits : identifier les ressources locales, la capacité à couvrir l'ensemble des territoires et répondre aux demandes. Conduire un travail d'état des lieux avec les acteurs publics et associatifs et formuler des préconisations pour améliorer les réponses existantes.

4 – Prendre en compte l'égalité dans l'accès aux services publics, notamment ceux contribuant directement à répondre aux enjeux d'égalité : accès à la mobilité, accès à la formation pour lutter contre l'illettrisme, accès aux services de santé...

5 – Elargir le cercle de ceux qui participent, un cercle trop restreint, qu'il est difficile d'élargir au-delà des TLM (Toujours Les Mêmes). L'enjeu est de permettre de réinventer comment décider autrement en redonnant du sens à l'action collective et en plaçant au cœur des échanges l'intérêt général et les communs. L'action publique doit réinterroger son approche de la participation, tant sur le fond que sur la forme. Pour élargir le cercle de ceux qui participent, il faut réinterroger les

espaces, les temps et les formats utilisés. Il s'agit d'un travail de longue haleine et la Région a placé cette ambition dans une perspective de recherche action, notamment avec le laboratoire de recherche CITERES et le Groupement d'Intérêt Scientifique (GIS) Démocratie et participation.

5 – Lancer des actions spécifiques pour lutter contre les discriminations liées au lieu de résidence dans l'accès à l'emploi.

<b>ELU.E.S RÉFÉRENT.E.S:</b> Dominique ROULLET et toutes et tous les VP	<b>DIRECTION PILOTE :</b> Toutes les directions de la Région Centre-Val de Loire
--	---

<b>PARTENAIRES :</b> COLLECTIVITES, ACTEURS ECONOMIQUES ET ASSOCIATIFS	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> A articuler avec les indicateurs du SRADDET	 <b>CALENDRIER :</b> Dès la mise en œuvre du SRADDET
---	---	--

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 1 : CAP SUR L'EGALITE</b></p> <p><i>Action pilotée par la Région</i></p>	<p><b>ACTION N: 2</b></p>
--	---------------------------

**INTEGRATION SYSTEMATIQUE DE L'EGALITE DANS L'ENSEMBLE DES POLITIQUES REGIONALES ET DES CADRES D'INTERVENTION : APPELS D'OFFRE, APPELS A PROJET, SUBVENTIONS, EVENEMENTS...**

**OBJECTIF**

L'égalité doit devenir un engagement collectif. Pour que cet engagement devienne un automatisme, il convient de sensibiliser les employeur.e.s, les salarié.e.s et les agent.e.s à cette notion et de mettre en place des process d'intégration systématique de la thématique égalité dans les politiques publiques afin d'éviter le piège des stéréotypes dans lequel nous tombons souvent sans même nous en rendre compte.

**CONTEXTE**

La Région CVL passe de nombreuses conventions, accords – cadres et partenariats de natures diverses avec l'ensemble de ses partenaires. Il convient de profiter de ces opportunités pour intégrer systématiquement des éléments de nature à favoriser la prise en compte de l'égalité dans les politiques régionales ciblées.

**DESCRIPTION**

Dans chaque convention et/ou accord-cadre passée, la notion d'égalité doit être intégrée de façon explicite au cas par cas ; des indicateurs genrés et prenant en compte les situations de handicap doivent être ajoutés afin de pouvoir mesurer l'efficacité des actions.

Il s'agit de faire référence au plan régional égalité 2018/2021 en précisant que « cette politique (ou ce cadre d'intervention) s'intègre pleinement dans les engagements pris par la Région Centre Val de Loire en faveur de l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations et les exclusions comme le handicap » et en listant un ou plusieurs indicateurs susceptibles de permettre d'évaluer cette prise en compte.

<p><b>ÉLU.ES REFERENT.ES:</b> Charles FOURNIER et toutes et tous les VP</p>	<p><b>DIRECTION PILOTE :</b> Toutes les directions de la Région Centre-Val de Loire</p>
---	---

<p><b>PARTENAIRES :</b> AU CAS PAR CAS</p>	<p><b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Au cas par cas En 2021, toutes les conventions passées par la Région devront intégrer l'égalité et les indicateurs adhoc</p>	<p> <b>CALENDRIER :</b> Dès le début 2019</p>
--	---	--

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 1 : CAP SUR L'EGALITE</b></p> <p><i>ACTION PARTENARIALE</i></p>	<p><b>ACTION N: 3</b></p>
---	---------------------------

## **PLAN REGIONAL DE SENSIBILISATION ET DE MOBILISATION AUTOUR DE L'EGALITE POUR TOUS LES ACTEURS**

### **OBJECTIF**

L'égalité doit devenir un engagement collectif. L'accent doit être mis sur la communication pour que l'égalité devienne un automatisme de façon durable, pour sensibiliser chaque citoyen.ne autour de l'égalité et pour impliquer chaque structure, organisation et entreprise sur la nécessaire intégration de l'égalité dans leurs pratiques en priorisant l'innovation dans les modes d'interaction.

Il s'agit de mettre en place des process d'intégration systématique de la thématique égalité dans les politiques publiques afin d'éviter le piège des stéréotypes dans lequel nous tombons souvent sans même nous en rendre compte.

### **CONTEXTE**

La culture de l'égalité n'est pas une question mineure à la périphérie des enjeux politiques, économiques et sociaux. C'est une question au cœur l'acte quotidien. Elle est à développer et à partager encore plus largement. C'est un atout économique, sociologique et démocratique. La culture de l'égalité est encore perçue comme peu suffisante, peu diffuse.

La lutte contre les discriminations recouvre des domaines multiples. L'égalité Femme-Homme est un des champs où des axes de progrès sont encore nombreux à réaliser.

L'égalité ne se résume pas à une somme de lois, qui, aujourd'hui ne suffisent pas à lever tous les freins. C'est pourquoi, il est indispensable de porter une vigilance constante, une mobilisation accrue et une approche collective de la culture de l'égalité.

### **DESCRIPTION**

Intégrer systématiquement au sein des formations relatives à la conception et l'évaluation de politiques publiques la thématique égalité.

Cette sensibilisation peut porter sur plusieurs séquences de l'action de formation :

- Dans le cadre de la définition stratégique de la politique publique : lorsqu'il s'agit d'établir la raison d'être de l'intervention publique et la définition de la nouvelle politique,
- Lorsqu'il s'agit de prévoir le pilotage, le suivi et l'évaluation de la politique publique via notamment des indicateurs.

Ces séquences de formation ont vocation à être organisées en 'intra' c'est-à-dire pour les agent.e.s du Conseil régional Centre – Val de Loire, par un formateur interne ou un organisme de formation, dans une optique de développement d'une culture commune des chargés de mission et managers sur la thématique de l'égalité.

Par ailleurs, l'Aract a plusieurs outils et modalités pour sensibiliser (quiz, films, mises en situation) sur ce volet. En effet on ne change pas les personnes mais voir les questions d'égalité sous un autre angle permet de prendre conscience de ses propres stéréotypes. La question de la sensibilisation des managers à l'égalité dans toutes ses dimensions est aussi cruciale pour assurer une meilleure intégration des salarié.e.s.

Le CESER propose de mettre en place un temps d'information, en partenariat avec l'INSEE, pour diffuser le plus largement des données sérieuses et utiles. En effet, la culture de l'égalité passe aussi par l'appropriation de l'information rendant visible la mesure des inégalités et leur évolution. Le territoire régional est émaillé d'acteur.trice.s qui explorent et organisent des actions diverses sur la thématique de l'égalité. Développer une connaissance étayée et actualisée de la situation participe à comprendre les enjeux et animer la culture de l'égalité.

<b>ELU.E.S REFERENT.E.S :</b> Marc GRICOURT et Audrey ROUSSELET	<b>DIRECTION PILOTE POUR LA REGION :</b> DGARH
--	---

<b>PARTENAIRES :</b> - TOUS LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE - AU CAS PAR CAS	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nb de sessions de formation incluant la thématique égalité dispensées Nb d'agent.e.s formés	 <b>CALENDRIER :</b> Dès le début 2019
---	---	---

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 1 : CAP SUR L'EGALITE</b></p> <p><i>Action partenariale</i></p>	<p><b>ACTION N: 4</b></p>
---	---------------------------

## FORMATION SUR LES NON-STEREOTYPES DANS LA COMMUNICATION

### OBJECTIF

L'égalité doit devenir un engagement collectif. Pour que cet engagement devienne un automatisme, il convient de sensibiliser et de former les employeur.e.s, les salarié.e.s et les agent.e.s à être vigilant.e.s à la mise en place de process d'intégration systématique de la thématique égalité dans les documents de communication externe et/ou interne afin d'éviter le piège des stéréotypes dans lequel nous tombons souvent sans même nous en rendre compte.

### CONTEXTE

La première étape de sensibilisation concerne les agent.e.s en charge des opérations de communication, quel que soit le support utilisé (presse écrite, web,...).

### DESCRIPTION

Sensibilisation des chargé.e.s de communication afin de :

- **Identifier le rôle de l'image et du langage** dans la (re)production des stéréotypes sexués
- **Mesurer les enjeux d'une communication égalitaire** en intégrant le cadre et les préconisations relatives à une communication non sexiste
- **Analyser le fonctionnement de la communication inégalitaire** dans les productions de la collectivité
- **Acquérir les éléments de méthodologie** d'une communication respectant le principe d'égalité femmes / hommes
- **Appliquer les recommandations** du « guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE).

[http://www.hautconseilegalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_pour\\_une\\_communication\\_publicue\\_sans\\_stereotype\\_de\\_sexe\\_vf\\_2016\\_11\\_02.compressed.pdf](http://www.hautconseilegalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publicue_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.compressed.pdf)

<p><b>ELU.ES REFERENT.ES :</b> Marc GRICOURT et Audrey ROUSSELET</p>	<p><b>DIRECTION PILOTE POUR LA REGION :</b> D GARH</p>
--	--

<p><b>PARTENAIRES :</b> AU CAS PAR CAS TOUS LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE</p>	<p><b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions de sensibilisation organisées</li> <li>- Nombre de structures partenaires participantes</li> <li>- Nombre de participants</li> </ul>	<p> <b>CALENDRIER :</b> 2019 - 2021</p>
--	---	--

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 1 : CAP SUR L'EGALITE</b></p> <p><i>Action partenariale</i></p>	<p><b>ACTION N: 5</b></p>
---	---------------------------

## MIEUX MOBILISER ET COMMUNIQUER AUTOUR DE L'EGALITE

### OBJECTIF

L'accent doit être mis sur la communication pour que l'égalité devienne un automatisme de façon durable, pour sensibiliser chaque citoyen.ne autour de l'égalité et pour impliquer chaque structure, organisation et entreprise sur la nécessaire intégration de l'égalité dans leurs pratiques en priorisant l'innovation dans les modes d'interaction. Des évènementiels, tout au long de l'année, dédiés à l'égalité, seront organisés de façon partenariale.

L'égalité doit devenir un engagement collectif. Pour que cet engagement devienne un automatisme, il convient notamment de sensibiliser les citoyens et citoyennes de la région à la notion de stéréotypes dans les moyens de communication.

### CONTEXTE

Il y a actuellement un déficit d'information et de valorisation sur les actions existantes dans le domaine de l'égalité. Beaucoup de citoyen.nes victimes de discriminations ignorent ce qui est mis en place pour les aider dans le domaine de l'accessibilité, de l'égalité femmes/hommes, de lutte contre les violences physiques, sexuelles et psychiques etc....

Au-delà, il convient également de sensibiliser les entreprises à la nécessité d'intégrer la notion d'égalité dans leurs politiques de recrutement et dans leur gestion des ressources humaines. Enfin il est indispensable de sensibiliser les lycéen.ne.s, les apprenti.e.s et les étudiant.e.s à la notion d'égalité.

C'est pourquoi, une campagne annuelle de sensibilisation et d'actions collectives autour de l'égalité doit se mettre en place avec l'ensemble de nos partenaires

### DESCRIPTION

1. **La DRDFE propose d'organiser en partenariat avec des villes, un concours pour nommer des rues, des services publics (établissements scolaires, établissements de santé...) avec le nom de femmes pionnières**
2. **Le défi citoyen à l'égalité** est un mode d'interaction innovant de nature à mobiliser les citoyen.nes et les citoyennes du territoire en utilisant le lien social et le jeu comme accélérateur d'une prise de conscience par rapport à la notion d'égalité qui nous concerne toutes et tous. Pour la reconquête d'un temps réel, convivial et solidaire, il est essentiel de s'appuyer sur une démarche démocratique permanente en consultant et associant les citoyen.nes préalablement aux décisions prises. Le but est de pouvoir insuffler la création d'un lien social tangible dans la sphère de vie commune où un projet peut voir le jour et améliorer le quotidien de chacun.e.  
CF. le site <https://defis-citoyens.fr/>
3. **Transformer l'organisation de la semaine de lutte contre les préjugés en semaine de l'égalité pour les habitant.e.s du Centre-Val de Loire, dont une journée dédiée à la laïcité**  
Pour que l'égalité devienne un automatisme de façon durable, il convient de mettre l'accent sur la mobilisation autour de l'égalité en ciblant certes les jeunes dans tous les établissements de

formation de la région et en priorisant l'innovation dans les modes d'interaction, mais également l'ensemble des habitant.e.s de nos territoires et ce, quel que soit leur statut.

Pour ce faire, il est nécessaire de mobiliser différents partenaires :

- les établissements de formation sur l'organisation annuelle d'une semaine de l'égalité selon une méthodologie à déterminer en fonction du public et du lieu d'enseignement ; il serait judicieux d'articuler ce travail de communication autour d'un projet pédagogique. Cette action est à élaborer en lien avec le Rectorat, les Universités et les chef.fe.s d'établissements.
- Les équipes éducatives et les personnels des CFA
- Les structures d'orientation, d'insertion et de placement dans l'emploi.

La méthode de l'appel à projets qui existait lors des précédentes éditions de la semaine de lutte contre les préjugés peut perdurer.

Cette semaine pourra être l'occasion pour les habitant.e.s de notre région de formuler, par territoire, des propositions de projets d'actions. Un « livre recueil des projets, idées et propositions d'actions citoyennes » pourrait être rendu par un porteur de projet pilote.

Il sera étudié la possibilité de l'adosser au mouvement de la fraternité générale initié par Abdenour Bidar et qui se donne trois objectifs :

- Promouvoir la fraternité partout en France pour lutter contre les rejets, les replis communautaires et identitaires
- Mettre la culture à la portée de toutes et tous à travers des actions nationales
- Susciter des initiatives portées par la société s'inscrivant dans le mouvement et les valoriser

Organisé chaque année en octobre, les événements du mouvement pour la Fraternité Générale bénéficient d'une couverture médiatique importante. Ce serait l'occasion de donner plus de visibilité et de force à cette semaine régionale.

#### **4. Organisation d'un événement sur les stéréotypes dans la communication**

Pour que l'égalité devienne un engagement collectif et un automatisme, il est indispensable de sensibiliser les citoyens et citoyennes de la région à la notion de stéréotypes utilisés dans les médias et les moyens de communication. La définition du stéréotype est la suivante (Dictionnaire Larousse) :

- Expression ou opinion toute faite, sans aucune originalité, cliché.
- Caractérisation symbolique et schématique d'un groupe qui s'appuie sur des attentes et des jugements de routine :

Il s'agit de mettre en place un événement qui déconstruise les idées toutes faites véhiculées par les moyens de communication, les médias, les réseaux sociaux même sans volonté de nuire ; cette action doit se construire avec l'ensemble de nos partenaires, de façon coordonnée et concertée.

#### **5. Concours médias en direction des jeunes**

D'après le SAIO, il existe déjà des concours de ce type, notamment les concours #ZéroCliché #ÉgalitéFillesGarçons ou encore Buzzons contre le sexisme.

En 2018, le concours des Olympes de la parole, auquel 2 établissements de l'académie Orléans-Tours participent, porte spécifiquement sur ce thème : « Les médias sont en profonde mutation. La diversification de leurs supports (imprimés, audiovisuels, internet et réseaux sociaux) a entraîné de nouvelles pratiques. Ces évolutions sont-elles toujours respectueuses de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ? À partir de quelques exemples, proposez des solutions pour une meilleure éducation aux médias »

Identifier la spécificité d'un concours régional par rapport à l'existant.

#### **6. Animation du siège de la Région : lancer un appel à initiatives auprès des agent.e.s de la Région (projets, exposition, partage de bonnes pratiques, œuvres personnelles etc...) sur la thématique de l'égalité**

## 7. Valoriser les actions existantes autour de l'égalité (bonnes pratiques) :

Il s'agit de valoriser les actions qui se font déjà en faveur de l'égalité que ce soit celles mises en œuvre par la Région, par l'Etat et par d'autres acteurs qui agissent dans ce domaine, afin de répertorier les bonnes pratiques et faire savoir aux citoyens et citoyennes que la démarche existe.

Beaucoup d'initiatives se font jour ici ou là mais elles souvent très mal connues. La Région et ses partenaires doivent s'employer à faire émerger ces bonnes pratiques et travailler ensemble à leur transférabilité éventuelle.

Les informations concernant les ressources en matière d'égalité des droits, de lutte contre les discriminations et les violences physiques et psychiques sont à ce jour, dispersées, mal connues des citoyens et citoyennes ; il convient donc de créer un lieu unique d'informations en ligne avec l'aide des partenaires de la Région engagés sur la démarche égalité pour faciliter les démarches et la prise en compte des difficultés auxquelles sont confrontées beaucoup de personnes.

Le Rectorat, l'ONISEP et la DRONISEP disposent d'espaces propres sur leurs sites respectifs qui pourraient gagner en visibilité avec un relais régional sur une plateforme dédiée.

Les actions portées par le Rectorat en matière de climat scolaire et d'éducation à la santé peuvent aussi faire l'objet d'une mise à disposition d'informations

Une première piste serait de rassembler les informations utiles sur le site Web de la Région Centre Val de Loire avec des liens vers les sites partenaires faisant état d'initiatives intéressantes et de personnes à contacter :

En Indre-et-Loire, le Réseau Egalité 37 est mis en place depuis juillet 2010. Initié sous l'égide du Préfet et animé par la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, ce réseau est composé des acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement social et de l'économie. 50 partenaires en sont membres. Ils agissent et affichent leur volonté d'agir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce réseau permet le développement d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant dans les entreprises que dans différentes institutions (organismes de formations, partenaires sociaux, OPCA, services publics...).

Des réunions thématiques ont lieu dans l'année et une rencontre de l'ensemble du Réseau Egalité 37 une fois par an ; les actions et les bonnes pratiques sont valorisées.

Ce réseau est en cours d'évaluation en 2018, et sa transposition dans les autres départements pourrait être encouragée. (DRDFE)

En ce qui concerne l'égalité filles-garçons dans les établissements scolaires de l'académie d'Orléans-Tours, les informations (textes de cadrage, données statistiques, sites de ressources pédagogiques, rôle des référent.e.s égalité, concours, expositions en prêt, personnes à contacter...) sont centralisées au niveau du Service Académique d'Information et d'Orientation (SAIO), et accessibles sur le site académique via le lien suivant :

[http://www.ac-orleans-tours.fr/pedagogie\\_action\\_educative/grands\\_dossiers/egalite\\_filles\\_garcons/](http://www.ac-orleans-tours.fr/pedagogie_action_educative/grands_dossiers/egalite_filles_garcons/)

FR-CIDFF : la Fédération Régionale des CIDFF souhaite rendre plus accessible l'ensemble des services proposés par les CIDFF. Il s'agit de mieux communiquer et de mieux faire connaître à la fois au public, mais aussi aux partenaires, toutes les actions permettant de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes, et promouvant l'égalité femmes-hommes. Un site internet à destination du public et des partenaires va ainsi être créé et pourra être référencé sur le site web de la région. Il permettra de recenser l'ensemble des lieux de permanences sur le territoire régional, horaires, services proposés ; et communiquera sur les actions de sensibilisation et de formation mises en œuvre.

## 8. Le CESER propose de concevoir et organiser un temps régulier à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes (8 mars) pour promouvoir et faire converger les initiatives collectives :

- Organisation d'un événement annuel et en lien avec la journée des droits des femmes, associant des acteurs et mobilisant un grand public

- Mettre en place deux soirées annuelles : « film débat » pour multiplier les temps d'information, d'échange et d'engagement
- Communiquer sur l'engagement de la région sur la thématique

<p><b>ÉLU.E.S REFERENT.E.S :</b> Charles FOURNIER, Fanny PIDOUX</p>	<p><b>DIRECTION PILOTE POUR LA REGION :</b> Direction de la Transformation Numérique et Citoyenne Direction de la Communication</p>
---	---

<p><b>PARTENAIRES :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- TOUS LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE</li> <li>- AU CAS PAR CAS</li> <li>- SAIO, DRONISEP</li> </ul>	<p><b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'évènements organisés sur une année</li> <li>- Nombre de partenaires engagés</li> <li>- Public ciblé</li> <li>- Nombre de participants</li> </ul>	<p> <b>CALENDRIER :</b> 2019 - 2021</p>
---	---	--

<b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b>  <b>OBJECTIF 1 : CAP SUR L'EGALITE</b>  <b><i>ACTION PARTENARIALE</i></b>	<b>ACTION N: 6</b>
---	--------------------

## AMELIORER L'ACCES AUX DROITS POUR CONSTRUIRE L'EGALITE

### OBJECTIF

Placer l'accès aux droits au cœur des enjeux de l'égalité et de la citoyenneté permettra à toutes et tous, y compris les plus démunis et les plus vulnérables, de bénéficier des droits que la société leur confère quel que soit le contexte, le lieu et la situation.

### CONTEXTE

Les dispositifs sociaux, politiques et économiques qui structurent le rapport à la société et qui permettent la possibilité pour chacun.e de développer sa citoyenneté et son autonomie se complexifient. Dans une société de plus en plus judiciarisée, les procédures se multiplient, se construisent, se reconstruisent de plus en plus rapidement et se dématérialisent. De nouvelles interfaces et de nouveaux acteur.trice.s apparaissent et développent de nouvelles modalités d'intervention pas forcément adaptées pour un plus grand nombre. Les services publics sont réinterrogés. Un droit reconnu n'est pas forcément clair, approprié surtout dans ses particularités, ses jurisprudences.

En conséquence, les dispositifs se doivent d'intégrer des dimensions de clarification, d'accessibilité voire d'accompagnement, de partenariat et de territorialisation.

### DESCRIPTION

Pour intégrer les questions de l'égalité, il est important de connaître les différents acteur.trice.s, leurs rôles, les modalités pour les contacter.

Dans un premier temps une fiche ergonomique, pédagogique et lisible par un plus grand nombre pourrait être créée, utilisée et diffusée par toutes et tous les acteur.trice.s. Il s'agit de permettre un repérage rapide des possibilités locales et de développer une information, rapide, abordable en présentiel comme à distance.

L'enjeu étant l'appropriation des informations par les utilisateur.trice.s en les aidant à construire leur propre démarche pour accéder aux informations et aux droits.

Cette fiche pourrait se décliner ensuite en fonction des domaines et des compétences des institutions et des partenaires impliqués.

<b>ÉLU.E.S REFERENT.E.S :</b> Charles FOURNIER, Fanny PIDOUX et toutes et tous VP	<b>DIRECTION PILOTE POUR LA REGION :</b> Direction de la Transformation Numérique et Citoyenne
--	---

<b>PARTENAIRES :</b> - DEFENSEURS DES DROITS - TOUS LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE -	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b>	 <b>CALENDRIER :</b> Dès le début 2019
---	-----------------------------------	---

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 1 : CAP SUR L'EGALITE</b></p> <p><i><b>ACTION PARTENARIALE</b></i></p>	<p><b>ACTION N: 7</b></p>
--	---------------------------

## METTRE EN PLACE UNE MISSION D'OBSERVATION DE L'EGALITE

### OBJECTIF

Permettre un travail d'assemblage des données

Permettre un suivi effectif du plan régional et donner à voir les évolutions qu'il permet

Alimenter le travail du réseau « Toutes et tous mobilisé.e.s pour l'égalité » par des études et analyses de données

Faciliter la prise en compte de l'ensemble de ces enjeux dans la statistique public existante

S'appuyer sur les observatoires existants pour concevoir cette mission et ses modalités de mise en œuvre

Rendre compte des évolutions et populariser cette thématique en partageant le plus largement possible les productions de la mission d'observation.

Mettre en place un tableau de bord régional de l'égalité.

### CONTEXTE

La question des données et plus largement de la capacité à les assembler, les traiter et en tirer des analyses est essentielle sur le sujet de l'égalité. Pour dépasser le catalogue des bonnes intentions, il faut pouvoir se doter d'une capacité collective à mesurer les avancées, à décrire les mécanismes à l'œuvre et à éclairer les décisions. Si l'égalité doit devenir un automatisme, cela sera d'autant plus possible à l'appui d'études, de données qui permettront un rappel systématique de cet enjeu.

### DESCRIPTION

La mise en œuvre de cette mission se construira par étapes et dans l'enchaînement proposé ci-après :

1 – réunion des observatoires et producteurs de données pour identifier la bonne méthode pour assembler les données : quels outils, quelle structure pour porter cette mission (2018)

2 – Définition d'un tableau de bord d'indicateurs à partir du plan régional de l'égalité par le comité d'animation du réseau « Toutes et tous mobilisé.e.s pour l'égalité » (2018)

3 – Définition des missions de l'observation au-delà du tableau de bord : quelle feuille de route, quelle gouvernance, quels moyens... ? (2018-2019)

4 – Lancement d'un appel d'offres pour une mission d'observation (2019)

<p><b>ELU.E.S REFERENT.E.S :</b> Charles FOURNIER, Fanny PIDOUX et toutes et tous VP</p>	<p><b>DIRECTION PILOTE POUR LA REGION :</b> Direction de la Transformation Numérique et Citoyenne</p>
--	---

<p><b>PARTENAIRES :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DEFENSEURS DES DROITS</li> <li>- TOUTES ET TOUS LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE</li> </ul>	<p><b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b></p>	<p> <b>CALENDRIER :</b> Dès le début 2019</p>
--	--	---

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 2 : VIVRE ENSEMBLE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE</b></p> <p><i>Action pilotée par la Région</i></p>	<p><b>ACTION N: 8</b></p>
--	---------------------------

## **ENGAGER UNE REFLEXION POUR REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA COLLECTIVITE REGIONALE**

### **OBJECTIF**

La collectivité doit s'appliquer à elle-même les principes qu'elle prône concernant l'égalité afin de devenir exemplaire sur cette thématique.

### **CONTEXTE**

Le statut des fonctionnaires garantit en principe l'égalité de traitement des agent.e.s à toutes les étapes de la carrière.

En effet, en matière de rémunération, toutes et tous les agent.e.s publics sont rémunéré.e.s sur le même principe : une part obligatoire : le traitement indiciaire calculé en fonction du grade et de l'échelon de l'agent.e. et une part facultative : le régime indemnitaire lié en grande partie à la fonction exercée.

Pourtant, malgré ce cadre réglementaire, des écarts de rémunération peuvent subsister entre les hommes et les femmes. Certaines raisons sont d'ores et déjà identifiées tenant aux catégories statutaires et aux métiers occupés. Le temps de travail vient également impacter le salaire. Mais au-delà d'autres raisons peuvent expliquer ces écarts, comme par exemple les conditions de déroulement des carrières, et sur lesquelles des actions correctives pourraient être envisagées. Cette fiche-action vise à étudier plus précisément la situation de la collectivité et à formuler des préconisations

La collectivité ayant un effectif fortement féminisé, elle a depuis 2012, pris en compte un certain nombre d'éléments dans son régime indemnitaire afin de réduire les écarts de rémunérations entre hommes et femmes.

Ainsi, d'une part, les différences de rémunérations entre la filière administrative, et la filière technique principalement ont été réduites.

D'autre part, pour les cadres, une harmonisation des régimes indemnitaires a été effectuée à niveau de fonctions égal : régime indemnitaire lié aux fonctions.

Le démarrage de la mise en place du RIFSEEP en 2017 pour la filière administrative a d'ailleurs permis de confirmer cette démarche en structurant le régime indemnitaire autour d'une seule part fixe liée aux fonctions.

Enfin, la collectivité a mis en place des mesures afin de limiter des écarts, en :

- Prêtant une attention particulière sur les parcours professionnels (les agent.e.s à temps partiel bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agent.e.s à temps

plein et sont traités de façon identique dans l'accès aux promotions et aux formations, mise en place de détection des talents pour accéder aux postes de direction....)

- Garantissant le maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé maternité et paternité (depuis 2012)
- Autorisant le fractionnement des RTT pour diminuer les temps partiels chez les femmes (dès 2017)
- Supprimant des emplois à temps non complets notamment sur les emplois d'entretien dans les EPLE (dès 2008)

## DESCRIPTION

Aujourd'hui, malgré l'ensemble des mesures prises, des écarts de salaires peuvent perdurer (cf. bilan social de la collectivité).

C'est pourquoi, il est proposé de mettre en place une étude afin d'identifier les causes de ces différences dans le but de les analyser et de proposer des pistes d'amélioration.

Seront ainsi étudiés plusieurs facteurs : les postes occupés, les différences de statut et de temps de travail, l'évolution des carrières, le déroulement de carrières, les conditions d'entrée dans la collectivité, etc...

<b>ÉLU.E.S REFERENT.E.S :</b> Marc GRICOURT et Audrey ROUSSELET	<b>DIRECTION PILOTE :</b> DGARH
--	------------------------------------

<b>PARTENAIRES :</b>	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Ecart de rémunération constaté au bilan social	 <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021
----------------------	--	---

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 2 : VIVRE ENSEMBLE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE</b></p> <p><i>Action pilotée par la Région</i></p>	<p><b>ACTION N: 9</b></p>
--	---------------------------

## **AUGMENTATION DU CONGE DE NAISSANCE ET/OU D'ADOPTION POUR LE 2EME PARENT**

### **OBJECTIF**

La collectivité souhaite favoriser l'exercice de coparentalité pour l'ensemble de ses agent.e.s. A ce titre, elle propose d'augmenter le temps de congé de naissance et/ou d'adoption du second parent afin de permettre au deux parents de disposer d'un temps plus long pour la mise en place de leur cellule familiale.

### **CONTEXTE**

En cas de naissance, l'article 57, alinéa 5, de la loi du 26 janvier 1984 modifiée reconnaît un droit au congé avec traitement.

À l'occasion de la naissance d'un enfant, le père de l'enfant et, le cas échéant s'il n'est pas le père, le conjoint ou la conjointe de la mère, son ou sa partenaire Pacs ou la personne vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'un « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Ce dernier doit en principe être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. L'agent.e. doit en faire la demande au moins 1 mois avant la date de début du congé, sauf s'il établit l'impossibilité de respecter ce délai.

Comme le congé de maternité, le congé d'adoption est ouvert aux fonctionnaires en position d'activité. Le second parent adoptif, comme le premier parent, peut demander à en bénéficier. Lorsque les deux conjoint.e.s sont des fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. La durée du congé est alors augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la Sécurité sociale.

La durée des congés de maternité, de paternité et d'adoption correspond à celle prévue par la législation sur la Sécurité sociale.

La durée maximale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est à ce jour de 11 jours consécutifs. Elle est portée à 18 jours en cas de naissances multiples. Ce congé est cumulable avec le congé de naissance de 3 jours.

Le congé d'adoption a une durée variable selon le nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge et de l'éventuelle répartition du congé entre les 2 parents (sa durée est alors augmentée de 11 jours (ou de 18 jours en cas d'adoption multiple). Elle ne peut être fractionnée en plus de 2 parties, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Les agent.e.s contractuel.le.s ont également droit à un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant, qui peut être rémunéré ou non rémunéré, selon leur ancienneté de service.

La collectivité applique aujourd'hui le maximum légal autorisé par la loi pour ces congés.

## DESCRIPTION

La Région va rappeler dans le cadre d'une campagne de communication aux agent.e.s tous les droits à congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant auxquels ils peuvent prétendre.

La Région va rappeler la neutralisation de l'impact des absences liées à la parentalité sur la notation et l'évaluation, en sensibilisant les évaluateurs et évaluatrices.

La Région va adosser au congé prévu par la loi en cas de naissance ou d'adoption pour le second parent, à titre expérimental un congé supplémentaire de 11 jours consécutifs pouvant être pris de manière séparée pour le second parent.

Cette autorisation d'absences est donc portée à 18 jours consécutifs en cas de naissance ou adoption multiple et à partir du 3<sup>ème</sup> enfant.

<b>ÉLU.E.S REFERENT.E.S :</b> Marc GRICOURT et Audrey ROUSSELET	<b>DIRECTION PILOTE :</b> DGARH
--	------------------------------------

<b>PARTENAIRES :</b>	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nb de congés de naissance pris par le 2 <sup>ème</sup> parent	 <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021
----------------------	--	--

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 2 : VIVRE ENSEMBLE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE</b></p> <p><i>Action pilotée par la Région</i></p>	<p><b>ACTION N: 10</b></p>
--	----------------------------

## **AUGMENTER LE TAUX D'ENCADREMENT DES FEMMES (BRISER LE PLAFOND DE VERRE)**

### **OBJECTIF**

La collectivité doit s'appliquer à elle-même les principes qu'elle prône concernant l'égalité afin de devenir exemplaire sur cette thématique.

### **CONTEXTE**

La collectivité a la répartition managériale suivante entre hommes et femmes (*source : Bilan social 2017*) **dans les services du siège:**

	Femmes	Hommes
Chef.fe.s de service	79,54 %	20,44%
Directeur.trices Adjoint.es	66,67%	33,83%
Directeur.trices	51,52%	48,48%
Directeur.trices Généraux Délégué.es	28,57%	71,43%

**Dans les équipes des lycées,** la répartition managériale est la suivante :

	Femmes	Hommes
Responsables de cuisine	11,11 %	88,89%
Responsables entretien des locaux	64,44%	10,39%
Responsable Maintenance	10,39%	77,83%

### **DESCRIPTION**

Pour les services du siège : la collectivité doit veiller à maintenir un équilibre des recrutements femmes / hommes et accentuer son effort sur la strate managériale supérieure.

Dans les lycées : le plafond de verre reste marqué dans les secteurs de la restauration et de la maintenance. A l'inverse, le domaine de l'entretien des locaux est sur-féminisé.

Les actions viseront à **favoriser l'accès des femmes aux fonctions de responsable Restauration ou Maintenance et des hommes en qualité de responsable d'équipe d'entretien des locaux :**

Prioritairement dans le domaine de la restauration, il s'agira de favoriser la mixité dans les équipes et détecter les potentiels à occuper des fonctions d'encadrement : sensibilisation des chargés de recrutement sur cette thématique.

**ELU.E.S RÉFÉRENT.E.S :**  
Marc GRICOURT et Audrey ROUSSELET

**DIRECTION PILOTE :**  
DGARH

**PARTENAIRES :**

**INDICATEURS DE RESULTATS :**  
Taux de féminisation par métiers  
et niveau hiérarchique



**CALENDRIER :**  
2019-2021

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 2 : VIVRE ENSEMBLE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE</b></p> <p><i>Action pilotée par la Région</i></p>	<p><b>ACTION N: 11</b></p>
--	----------------------------

## **ACCENTUER LA SENSIBILISATION A L'EGALITE ET LA COMMUNICATION SUR LE SUJET POUR LES AGENT.E.S, Y COMPRIS DANS LES LYCEES**

### **OBJECTIF**

Communiquer auprès des agent.e.s et de manière et plus spécifique en direction des nouvelles et nouveaux arrivant.e.s sur les valeurs de la collectivité et notamment celle de l'égalité.

Organiser des temps de sensibilisation autour de la prise en compte de l'égalité, adaptée aux fonctions spécifiques des agent.e.s dans les lycées.

### **CONTEXTE**

La collectivité porte les valeurs d'égalité et de lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, chaque agent.e doit pouvoir l'intégrer à la fois dans le cadre de la mise en œuvre de ses politiques publiques et en qualité d'agent.e. du Conseil régional Centre-val de Loire. La sensibilisation des agent.es en poste dans les lycées doit s'adapter à leur contexte professionnel lié à la fois à des métiers spécifiques et au cadre de l'EPL.

La clé de la réussite porte principalement sur le public de managers qui doit prendre conscience des stéréotypes qu'il (elle) véhicule et favoriser les évolutions de carrières de leurs équipes (lever le plafond de verre ; favoriser la mixité des équipes...).

### **DESCRIPTION**

Le Plan Travailler et Vivre Ensemble de la collectivité prévoit de développer une culture commune des managers sur les ressources humaines via notamment l'élaboration d'outils et de fiches pratiques RH thématiques (temps de travail, rémunération etc...) qui pourraient à terme constituer un « guide » du manager.

Parmi les thématiques RH du guide, il pourrait être inclus un volet Egalité et lutte contre les discriminations.

Afin de sensibiliser plus directement les équipes à cette thématique, la diffusion de ce « guide » ou de tout autre support comme la « plaquette relative au plan Travailler et Vivre Ensemble », pourra être l'occasion d'ouvrir le dialogue avec les agent.e.s lors de déplacements d'un membre de la DGARH (psychologue du travail, chargé de mission handicap...).

Le parcours du Manager Intermédiaire, mis en place dans le cadre du plan de Prévention des risques psychosociaux prévoit la mise en œuvre de séquences relatives à la lutte contre les discriminations (une demi-journée).

La communication autour de l'égalité peut prendre plusieurs formes :

- Une Fiche sur cette question : l'ensemble de ces publications pourraient constituer un guide du manager – exemplaire.
- La collectivité va mettre en place **un e-magazine** : une rubrique pourrait être consacrée aux questions d'égalité.

**ELU.E.S REFERENT.E.S :**  
Marc GRICOURT et Audrey ROUSSELET

**DIRECTION PILOTE :**  
D GARH

**PARTENAIRES :**

**INDICATEURS DE RESULTATS :**  
Nb de sessions de sensibilisation  
proposées  
Nombre de participants  
Nombre de documents  
communiqués sur le sujet



**CALENDRIER :**  
2019-2021

<p><b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b></p> <p><b>OBJECTIF 2 : VIVRE ENSEMBLE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE</b></p> <p><i>Action pilotée par la Région</i></p>	<p><b>ACTION N: 12</b></p>
--	----------------------------

## **FORMATION DES AGENT.E.S A L'ACCUEIL DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP, ET MISE EN PLACE DE TUTEURS ET TUTRICES**

### **OBJECTIF**

Organiser des temps de formation pour les managers qui sont des pivots pour l'accueil des agent.e.s en situation de handicap arrivant au sein d'une équipe.

Désigner et former des personnes référentes au sein d'une équipe pour l'accueil des nouveaux personnels en situation de handicap en lien avec les managers concerné.e.s

### **CONTEXTE**

Dans le cadre du plan « travailler et vivre ensemble », la Région a mis en place un parcours de formation à destination de toutes et tous les managers intermédiaires (du siège et des lycées) comportant un parcours obligatoire et un parcours optionnel. La sensibilisation au handicap, aux discriminations et aux addictions sont trois formations qui sont intégrées dans les parcours optionnels.

La collectivité déploie depuis 2011 une politique « handicap » ambitieuse dans le cadre des conventions triennales signées avec le FIPHFP. Parmi les actions inscrites, certaines ont pour objet la sensibilisation au handicap au sens large ou bien à un type de handicap spécifique en lien avec l'intégration d'une personne en particulier.

### **DESCRIPTION**

En termes de formation :

- Poursuivre la démarche des trois formations (handicap, discriminations et addictions) dans le parcours de l'encadrant intermédiaire. Etendre ces formations à toutes et tous les managers.
- Poursuivre les formations engagées il y a quelques années auprès des agent.e.s pour continuer à sensibiliser à ces questions et y intégrer celles et ceux nouvellement arrivé.e.s au sein de la collectivité régionale.
- Les opérations menées avec l'Etat, le FIPHFP comme le DUO DAY, les recrutements à l'aveugle et les challenges handisport interentreprises constituent des vecteurs de sensibilisation qui pourraient facilement être proposés tous les ans.
- Engager une sensibilisation particulière du réseau des encadrant.e.s des lycées.

Concernant les tuteurs et les tutrices :

- La proposition est de désigner au sein de chaque direction, service ou lycée une personne tutrice en charge de l'accueil de nouvelles et nouveaux collaborateur.trice.s, en situation de handicap. L'objectif est de ne pas stigmatiser la personne en situation de handicap si elle ne souhaite pas révéler leur situation.
- La tutrice ou le tuteur doit permettre de faciliter l'insertion des agent.e.s nouvellement recruté.e.s en étant un soutien discret mais présent tout au long de la période définie. Il ou elle doit faciliter le travail au quotidien de l'agent.e. tant sur le plan de l'organisation de

la Direction que sur les outils et les process. Il ou elle sait également les réorienter vers les interlocuteurs dédiés si nécessaire (formation, action sociale, congés...)

- Si la personne accueillie est en situation de handicap et qu'elle souhaite le faire connaître à ses collègues, une formation ou une action de sensibilisation spécifique à son handicap pourra alors être dispensée à l'ensemble de l'équipe de façon à favoriser son intégration.

<b>ELU.E.S RÉFÉRENT.E.S :</b> Marc GRICOURT et Audrey ROUSSELET	<b>DIRECTION PILOTE :</b> DGARH
--	------------------------------------

<b>PARTENAIRES :</b>	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nombre de formations dispensées	 <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021
----------------------	--	---

## AXE 1 : L'égalité : un automatisme

### OBJECTIF 2 : VIVRE ENSEMBLE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

*Action pilotée par la Région*

## ACTION N: 13

## LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT ET LES VIOLENCES SEXISTES SEXUELLES ET PSYCHIQUES

### OBJECTIF

Le harcèlement moral ou sexuel est un fait et la Région s'attache à le combattre. Des actions sont à mettre en place ou à renforcer par la Région :

1. **Mise en place, au sein de la collectivité régionale, d'une procédure de recueil des alertes sur les actes de discriminations, de sexisme, de harcèlement sexuel, de harcèlement moral**

### CONTEXTE

La loi Sapin II du 9 décembre 2016, instaure l'obligation pour les collectivités régionales, d'établir une procédure de recueil des signalements visant à protéger les lanceurs d'alerte de bonne foi et à améliorer la transparence et la lutte contre la corruption. Cette procédure de recueil des signalements s'applique à toute personne qui révèle ou signale « *de manière désintéressée et de bonne foi* » des faits susceptibles de constituer un crime ou un délit, une violation grave et manifeste aux engagements de la France, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général.

Préalablement à la loi du 9 décembre 2016, la loi dite déontologie du 20 avril 2016 avait déjà consacré une protection statutaire pour les lanceurs et lanceuses d'alertes « éthiques ». Cette protection bénéficie aux agent.e.s souhaitant dénoncer des « *faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du 1 de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions* » (1er alinéa de l'article 6 ter A de la loi n° 83-634).

Enfin, la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique développe 3 axes constituant la trame d'un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes à mettre en place dans une collectivité, dont la mise en place d'un circuit RH de traitement des signalements.

C'est pourquoi, la collectivité régionale a décidé de travailler sur la mise en place d'une procédure commune de recueil et de traitement des signalements entrant dans ces trois cadres législatifs et réglementaires, et permettant à chaque agent.e.s qui le souhaite d'effectuer un signalement, dont il ou elle a été témoin, tout en bénéficiant de la protection accordée aux lanceurs d'alerte.

### DESCRIPTION

Mise en place d'un circuit RH de traitement des signalements des situations de violences sexuelles, sexistes et psychiques, et plus largement des situations susceptibles de constituer un crime ou un délit, une violation grave et manifeste aux engagements de la France, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général (dont les conflits d'intérêts) :

- o Etablissement d'une fiche de signalement accessible à l'ensemble des agent.e.s pour saisine de la Région : cette fiche ainsi que tous les documents nécessaires à l'examen de la situation sont adressés à la personne correspondante déontologue de la DGARH après avoir été visés par l'encadrant.e qui peut y mentionner, si besoin, des éléments d'information complémentaires recueillis par ses soins ;
- o En cas de signalement, garantie de la confidentialité du traitement de la situation dans des délais impartis et examen de la recevabilité de la demande par la personne correspondante déontologue;

- o En cas de recevabilité, analyse de la situation par un collectif (composition en fonction de la nature du signalement, la CAR pourra être saisie ou toute autre compétence)
- o Mise en place du traitement du signalement par les moyens les plus appropriés : organisation d'une enquête interne, orientation du ou de la plaignant.e vers les acteur.trice.s compétent.e.s, mesures conservatoires pour faire cesser les violences et s'assurer de l'absence d'actes de représailles etc...
- o Evaluation du processus : suivi chiffré des signalements et des suites (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires, acte d'éloignement ...)
- o Information des CHSCT

## **2. Former les agent.e.s de la collectivité, et notamment ceux des ressources humaines à repérer les situations de discriminations et de harcèlement, et à y faire face**

### **CONTEXTE**

Les signalements de harcèlement sont plus nombreux et sont désormais encadrés par la loi. Plus simplement, les questions de manque de respect entre agent.e.s se posent au quotidien (propos insultants, gestes déplacés, manque de considération...) dans les collectifs de travail.

### **DESCRIPTION**

Sensibilisation auprès des équipes dans les lycées sur la notion de harcèlement (Physique, moral...) et discriminations afin de répondre aux attentes fortes de la collectivité sur le 'vivre ensemble' dans les collectifs de travail. Action à mener au sein de chaque Etablissement dans le cadre d'un dialogue avec des expert.e.s RH.

Compléter le futur guide du manager avec une fiche sur cette question de la lutte contre les discriminations et le harcèlement avec des éléments relatifs aux risques juridiques encourus en cas de non intervention.

Pour le siège : actions de sensibilisation des managers dans le cadre du parcours de formation.

## **3. Renforcer la communication en interne à la Région sur l'existence de la cellule d'écoute psychologique « allo sérénité » et sur le protocole existant en interne concernant les personnes victimes de harcèlement**

### **CONTEXTE**

Les agent.e.s victimes de harcèlement ont tendance dans un premier temps à se cacher, à ne pas communiquer et peuvent avoir recours à des arrêts maladie pour leur sécurité. Il est indispensable de libérer la parole de ces agent.e.s et qu'ils puissent compter sur un.e interlocuteur.trice.s de confiance qui les aidera. La cellule d'écoute psychologique constitue un des outils permettant d'aider les agent.e.s. Cette cellule fait partie intégrante des actions proposées dans le cadre du plan travailler et vivre ensemble. Des affiches ont été transmises dans les lycées et figures sous OASIS. Il en est de même pour les protocoles sur le harcèlement moral ou sexuel.

### **DESCRIPTION**

Au-delà de la communication sur les outils à disposition, les actions pour aider les victimes de harcèlement moral ou sexuel doivent également porter sur la capacité de la collectivité à apporter une aide concrète et discrète à ces agent.e.s et qu'ils ou elles se sentent en confiance pour se confier.

<b>ELU.E.S RÉFÉRENT.E.S :</b> Marc GRICOURT et Audrey ROUSSELET	<b>DIRECTION PILOTE :</b> DGARH
--	------------------------------------

<b>PARTENAIRES :</b>	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nombre de procédures d’alertes déclenchées Nombre de formations pour les managers organisées Nombre de managers formés	 <b>CALENDRIER :</b> 2020-2021
----------------------	---	--

<b>AXE 1 : L'égalité : un automatisme</b>  <b>OBJECTIF 2 : VIVRE ENSEMBLE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE</b>  <i>Action partenariale</i>	<b>ACTION N: 14</b>
--	---------------------

## COORDINATION ET ARTICULATION DES POLITIQUES PUBLIQUES EN REGION CENTRE-VAL DE LOIRE POUR LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT, LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES ET PSYCHIQUES

### OBJECTIF

Le harcèlement moral ou sexuel est un fait ; la Région et ses partenaires s'attachent à le combattre. Pour ce faire, elle souhaite expérimenter avec ses partenaires la coordination des politiques publiques sur le territoire pour permettre aux salarié.e.s victimes d'être soutenu.e.s, conseillé.e.s et défendu.e.s

### CONTEXTE

Les signalements de harcèlement sont plus nombreux et sont désormais encadrés par la loi. Plus simplement, les questions de manque respects entre agent.e.s se posent au quotidien (propos insultants, gestes déplacés, manque de considération...) dans les collectifs de travail.

### DESCRIPTION

**Dans chaque structure partenaire signataire de la charte :**

- Organiser une procédure de recueil des alertes sur les actes de discriminations, de sexisme, de harcèlement sexuel, de harcèlement moral
- Former les responsables de services et les cadres à repérer les situations de discriminations et de harcèlement, et à y faire face
- Sensibiliser les équipes sur la notion de harcèlement (physique, moral...) et discriminations afin de répondre aux attentes fortes des salarié.e.s.
- Elaborer une fiche sur cette question de la lutte contre les discriminations et le harcèlement avec des éléments relatifs aux risques juridiques encourus en cas de non intervention.
- Etudier la possibilité d'appel à projets communs à différentes structures afin de mettre en place des formations inter structure, permettant un échange de bonne pratique et une libération de la parole.

<b>ELU.E.S REFERENT.E.S :</b> Marc GRICOURT et Audrey ROUSSELET	<b>DIRECTION PILOTE :</b> DGARH
--	------------------------------------

<b>PARTENAIRES :</b>	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nombre de procédures d'alertes déclenchées Nombre de sessions de sensibilisations organisées Nombre de managers formés	 <b>CALENDRIER :</b> 2020-2021
----------------------	---	---

<p><b>AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE</b></p> <p><b>OBJECTIF 3 : L'EGALITE POUR LES PLUS JEUNES</b></p> <p><i>Action partenariale</i></p>	<p><b>ACTION N: 15</b></p>
--	----------------------------

## **ACTIONS DE SENSIBILISATION AUPRES DES LYCEEN.NES, APPRENTI.E.S, ETUDIANT.E.S**

### **OBJECTIF**

La prise en compte de l'égalité par chacune et chacun sera d'autant plus forte qu'elle commence dès le plus jeune âge et est intégrée au sein de l'éducation et de la formation

### **CONTEXTE**

Si de nombreuses actions de sensibilisation à l'égalité existent déjà dans les lycées (ex : actions SAIO en partenariat avec Polytech'Orléans,...), menées notamment par les équipes éducatives en partenariat avec le réseau associatif (séquences pédagogiques, participation à des manifestations, prix et concours, interventions d'associations...), il est essentiel de poursuivre l'effort engagé.

Ce programme vise à sensibiliser les lycéen.ne.s, apprenti.e.s et étudiant.e.s et à favoriser la diversification des choix d'orientation des filles et des garçons, notamment ceux des jeunes filles sous représentées dans les filières scientifiques. Il s'agira également de sensibiliser les jeunes et les personnels de CFA au sujet de l'égalité.

### **DESCRIPTION**

Il convient de systématiser ces actions, mettre à disposition des établissements des outils et des coordonnées de structures pouvant intervenir sur la thématique, recenser les bonnes pratiques. Pour les lycées, il peut être intéressant d'associer le Conseil académique à la vie lycéenne (CAVL) à ces actions.

<p><b>ELUES REFERENTES :</b> ANNE LECLERQ ANNE BESNIER CATHY MUNSCH-MASSET</p>	<p><b>DIRECTIONS PARTENAIRES POUR LA REGION :</b> Direction des Actions Educatives et de la Jeunesse Direction de l'Apprentissage et des Formations Sanitaires et Sociales, Direction de l'Enseignement Supérieur Direction de l'Agriculture</p>
--	--

<p><b>PARTENAIRES :</b> RECTORAT CHEF.FE.S D'ETABLISSEMENTS UNIVERSITE ACTEUR.TRICE.S ASSOCIATIFS AGREES</p>	<p><b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b></p>	<p> <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021</p>
--	--	---

<p><b>AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE</b></p> <p><b>OBJECTIF 3 : L'EGALITE POUR LES PLUS JEUNES</b></p> <p><i>Action partenariale</i></p>	<p><b>ACTION N: 16</b></p>
--	----------------------------

**EN MATIERE DE SANTE, PLUSIEURS GENRES, UNE SEULE HUMANITE ! ... LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES LIES AUX GENRES DANS LES FORMATIONS INITIALES DU SECTEUR PARAMEDICAL ET MEDICAL.**

## OBJECTIF

Lutter contre les stéréotypes liés aux genres dans les formations initiales du secteur paramédical et médical.

### Contexte :

L'accès aux professions médicales et paramédicales reste encore très marqué par des stéréotypes de genre : dans le langage courant on dit « une infirmière » et « un médecin ». Loin de s'estomper, ces stéréotypes semblent s'installer et se renforcer au cours des formations. Il semble pertinent de renforcer les actions spécifiques de sensibilisation dès la formation initiale pour aider les futur.e.s professionnel.le.s de santé à reconnaître et déconstruire les stéréotypes de genre.

### Description :

La collectivité dispose de relais pour agir sur cette problématique :

- Les actions de sensibilisation peuvent être réalisées en lien avec les directions des EFSS formant les professionnel.le.s paramédicaux et sociaux sur le territoire de la région,
- Une action de sensibilisation peut également être menée en direction des étudiant.e.s en médecine, en pharmacie, en odontologie, ou en maïeutique, directement en lien avec la faculté de médecine ou via le « Collégium santé »,

<p><b>ELUE REFERENTE :</b> ANNE LECLERCO</p>	<p><b>DIRECTION PILOTE :</b> DAFSS</p>
--	--

<p><b>PARTENAIRES :</b></p> <p>LES EFSS DE LA REGION, LE COLLEGIUM SANTE, LA FACULTE DE MEDECINE</p>	<p><b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b></p>	<p> <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021 (à préciser)</p>
--	--	--

<p><b>AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE</b></p> <p><b>OBJECTIF 3 : L'EGALITE POUR LES PLUS JEUNES</b></p> <p><i>Action partenariale</i></p>	<p><b>ACTION N: 17</b></p>
--	----------------------------

## RENFORCER LA FORMATION DES REFERENT.E.S EGALITE DANS LES LYCEES

### OBJECTIF

La prise en compte de l'égalité par chacune et chacun sera d'autant plus forte qu'elle commence dès le plus jeune âge et est intégrée au sein de l'éducation et de la formation

### CONTEXTE

Des référent.e.s égalité filles-garçons existent dans les lycées de l'académie depuis la rentrée 2014. Ces personnels bénéficient chaque année de regroupements départementaux et d'une formation d'une journée (pour les nouveaux). La formation est assurée par le SAIO, la DRONISEP et la DRDFE. Un travail de collaboration avec le groupe académique de formateurs en éducation à la sexualité est en train de se mettre en place.

Cette dynamique pourra s'appuyer sur le Prix Jeunesse pour l'égalité lancé au niveau national par l'Observatoire des Inégalités et dont la Région soutient les éditions depuis 2016-2017 (9 projets pour 3 établissements puis pour la dernière édition 14 projets de 7 établissements), au côté notamment du Commissariat Général pour l'Egalite des Territoires.

### DESCRIPTION

Il s'agit de renforcer cette formation en proposant des sessions plus longues et plus approfondies ; renforcer le réseau de formateurs pouvant intervenir auprès des référent.e.s des lycées ; capitaliser l'existant et étudier l'extension du dispositif dans d'autres secteurs. Cette dynamique pourra s'appuyer le Prix Jeunesse pour l'égalité, lancé par l'Observatoire des Inégalités.

<p><b>ELUS REFERENT.E.S:</b> Cathy MUNSCH-MASSET Charles FOURNIER</p>	<p><b>STRUCTURES PILOTES :</b> SAIO DRONISEP</p> <p><b>DIRECTION PARTENAIRE :</b> Direction des Actions Educatives et de la Jeunesse Direction de la Transformation Numérique et Citoyenne</p>
---	--

<p><b>PARTENAIRES :</b> RECTORAT CHEF.FE.S D'ETABLISSEMENTS OBSERVATOIRE DES INEGALITES</p>	<p><b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b></p>	<p> <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021</p>
---	--	---

<p><b>AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE</b></p> <p><b>OBJECTIF 3 : L'EGALITE POUR LES PLUS JEUNES</b></p> <p><i>ACTION PILOTEE PAR LA REGION</i></p>	<p><b>ACTION N: 18</b></p>
---	----------------------------

## **RENFORCER L'ACCUEIL DES LYCEEN.NE.S EN SITUATION DE HANDICAP**

### **OBJECTIF**

La prise en compte de l'égalité par chacune et chacun sera d'autant plus forte qu'elle commence dès le plus jeune âge et est intégrée au sein de l'éducation et de la formation ;

Concernant l'accueil des lycéen.ne.s en situation de handicap, la Région a déjà mis en place de nombreuses actions

### **CONTEXTE**

En novembre 2017, le CESER Centre-Val de Loire a publié un rapport sur la SCOLARISATION DES LYCÉEN.NE.S EN SITUATION DE HANDICAP EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE.

Ce rapport indique que depuis la mise en œuvre de la loi de 2005, on constate une augmentation de la scolarisation d'enfants en situation de handicap et des progrès dans la prise en charge de ces élèves. Ainsi, dans l'académie Orléans-Tours, le nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés dans le 2nd degré est passé de 1 510 en 2005 à 4 211 en 2015

Des changements de pratiques dans le système éducatif sont également intervenus, notamment avec la mise en place des Projets Personnalisés de Scolarisation. Ils ont permis aux enseignant.e.s de situer leur champ d'intervention au sein d'une classe, entre pédagogie ordinaire et acceptation des différences.

Par ailleurs, il est important de rappeler, que l'ensemble des mesures d'adaptation menées en direction des personnes en situation de handicap sont bénéfiques et utiles à toute personne, dépendante ou non, jeune, moins jeune, sans oublier les enseignant.e.s ou parents en situation de handicap. Un seul exemple : la mise en place d'une rampe permet l'accessibilité non seulement aux personnes en situation de handicap mais aussi aux personnes âgées, aux parents avec une poussette...

Cependant , les données dont on dispose, l'expression des associations, le rapport d'activité du défenseur des droits, le rapport du conseil national consultatif des personnes handicapées, sont d'autant d'éléments qui interrogent la mise en application de la loi 2005 dans le domaine de l'accompagnement des familles, de la scolarisation, de la formation des acteur.trice.s, de l'accessibilité, de la coordination des dispositifs ou bien encore la sensibilisation

Malgré des données chiffrées encourageantes qui montrent un réel mouvement d'ouverture de l'école de la République sur le monde du handicap, les progrès constatés ne doivent pas masquer un certain nombre de zones d'ombres et de difficultés qui persistent encore dans l'organisation générale et la mise en œuvre des principes affichés tels que :

- Des ruptures de scolarisation entre le collège et le lycée,
- Des enfants sans scolarisation, donc sans solution éducative,
- Une déperdition importante de la scolarisation des élèves entre le collège et le lycée,
- L'accompagnement des élèves handicapés par des AESH n'est pas optimum,
- L'évaluation du nombre d'enfants non scolarisés est difficilement estimable,
- La relative faiblesse des données disponibles sur la scolarisation des enfants handicapés en milieu spécialisé n'a pas permis de dresser une analyse suffisante.

De plus, le concept d'inclusion scolaire de tous les enfants est un principe érigé par la loi du 8 juillet 2013 sur la Refondation de l'École. L'éducation inclusive incarne un nouveau paradigme qui constitue une rupture avec l'idée d'intégration qui présidait à la scolarisation des élèves handicapés.

Selon la définition de l'UNESCO de 2009 : « L'éducation inclusive est envisagée comme un processus qui vise à prendre en compte et à satisfaire la diversité des besoins de tous les enfants, jeunes et adultes, par une participation accrue à l'apprentissage, à la vie culturelle et à la vie communautaire, et par une réduction du nombre de celles et ceux qui sont exclu.e.s de l'éducation ou exclu.e.s au sein même de l'éducation ».

Ce principe dépasse largement les seuls enfants en situation de handicap et concerne l'ensemble des élèves, quelles que soient leurs caractéristiques, individuelles, sociales, culturelles. Les enjeux dépassent en effet le champ du handicap.

L'inclusion scolaire est exigeante, elle s'organise et elle doit être accompagnée. Il faut s'interroger sur les conditions qui la rendent possible pour lever les freins

En région Centre-Val de Loire, « l'école » s'est en effet ouverte à toutes et tous les élèves mais les résultats sont loin de traduire l'ambition inclusive du système éducatif. L'enseignement dans le milieu ordinaire reste collectif. Il y a une nécessité à construire des parcours spécifiques et à proposer une pédagogie différenciée pour des élèves qui ne sont pas dans la « norme ».

Les contenus pédagogiques et la formation des enseignant.e.s doivent être différents pour être dans une véritable prise en compte de la diversité des élèves. La formation initiale et continue des professionnel.le.s est l'un des facteurs les plus importants dans la mise en œuvre d'une éducation inclusive. C'est un prérequis.

Accueillir et scolariser tous les enfants dans leur diversité sont encore des objectifs parsemés d'obstacles. Le sujet impose de multiples défis qui sont toujours à relever, parce que construire une école inclusive, c'est installer les prérequis pour une société inclusive

## **DESCRIPTION**

En ce qui concerne l'accessibilité des lycées :

Conformément au décret du 5 novembre 2014 relatif à l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) pour la mise en accessibilité des établissements et des installations recevant du public, le Conseil régional du Centre-Val de Loire a élaboré son Ad'AP en juillet 2015.

Le patrimoine à la date de la demande est composé de 119 lycées. Trois campagnes de diagnostics ont été réalisées par le Conseil régional Centre-Val de Loire afin de dresser un état des lieux exhaustif de ce patrimoine.

Ces diagnostics ont permis d'identifier :

- les non conformités au regard de la réglementation en vigueur à la date de réalisation des diagnostics,
- les préconisations permettant de lever les obstacles,
- le budget estimatif pour la réalisation des travaux de mise en accessibilité.

A l'issue de la campagne de diagnostics de 2011, le Conseil régional a initié la démarche selon trois axes :

- démarrer, dès le début de l'année 2014, la mise en accessibilité d'une partie des lycées de la Région,
- intégrer, de manière systématique, l'aspect accessibilité dans tous les projets de réhabilitation et de rénovation,
- systématiser, pour chaque opération de réhabilitation ou de rénovation, l'édition d'une attestation de conformité relative à l'accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Les travaux de mise en accessibilité sur l'ensemble du patrimoine se traduiront par près de 24 500 actions. Le nombre moyen d'actions de mise en accessibilité est de 205 par lycée.

Afin de mettre en accessibilité les 119 Établissements Recevant du Public (ERP) de son patrimoine, le Conseil régional a prévu une planification des travaux sur 9 ans, soit 3 périodes de 3 ans.

Le Conseil régional a choisi de requérir ce délai en s'appuyant sur la complexité de son patrimoine.

Le budget total de mise en accessibilité prévu est de 116 589 128 € TTC soit un budget moyen par ERP de 980 000 € TTC environ.

Au cours de la 1<sup>ère</sup> période de travaux, du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018, 58 lycées seront mis en accessibilité soit 48,74 % du parc global,

Au cours de la 2<sup>ème</sup> période, du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021, 34 lycées le seront, soit 28,57 % du parc,

Au cours de la 3<sup>ème</sup> période, qui s'étalera du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2024, 27 lycées seront mis aux normes, soit 22,69 % du parc.

Il faut préciser que les travaux de mise en accessibilité ont d'ores et déjà été conduits dans 21 lycées au cours de la « période 0 » qui couvrait les années 2012/2015.

Les orientations et les priorités du projet de mise en accessibilité sont prises en faveur de deux axes :

- il s'agit, dès la 1<sup>ère</sup> période, de mettre en accessibilité au moins un lycée par bassin de vie,
- de prioriser les établissements proposant des dispositifs ULIS (21 lycées).

D'autre part le CESER préconise les efforts à déployer dans différents domaines :

- L'amélioration des données : les informations sont partielles et relativement anciennes. Il est nécessaire de disposer d'une connaissance fine et régulière de cette population : Mettre en place un travail d'observation pour disposer de donnée réelle de la situation.
- La scolarisation et l'accompagnement des lycéen.ne.s : pour maintenir et améliorer la scolarisation des jeunes handicapé.e.s en effectif et en qualité d'accueil, il conviendrait de :
  - o Désigner un.e référent.e Handicap professionnel dans chaque lycée.
  - o Renforcer les solidarités entre les lycéen.ne.s par des systèmes tels que le parrainage.
  - o Innover dans la prise en charge et dans la prise en compte de la scolarisation des jeunes hospitalisé.e.s par divers moyens : outils numériques, classe virtuelle, supports internet...
  - o maintenir le financement du matériel permettant l'accessibilité des formations et le parcours des élèves et/ou étudiant.e.s en situation de handicap
  - o mettre en place une bourse de matériel pour pouvoir réutiliser les équipements dans d'autres établissements.
  - o Favoriser le développement de classe ULIS pro
- Formation des acteurs :
  - o Instituer une formation systématique des agent.e.s et de tous les professeurs agissant auprès des lycéen.ne.s handicapé.e.s
- Accompagnement et soutien des familles :
  - o Faciliter auprès des familles, la gestion administrative de la scolarisation de leurs enfants en situation de handicap
  - o Démultiplier le nombre d'enseignant.e.s référent.e.s proposé.e.s aux familles et aux lycéen.ne.s handicapé.e.s pour garantir un meilleur accompagnement.
  - o Soutenir les associations qui accompagnent les familles
- Renforcer l'accessibilité des lycées pour :
  - o Instaurer une accessibilité ergonomique des bâtiments notamment en direction des jeunes souffrant de troubles cognitifs.
  - o Saisir l'opportunité de la réflexion sur le lycée du futur pour mieux intégrer la réalité du handicap cognitif en associant des ergothérapeutes, des coloristes, des jeunes touchés par ces handicaps à l'élaboration du cahier des charges des maîtres d'œuvre afin ces derniers prennent en considération les aménagements utiles et nécessaires.

<b>ELUE RÉFÉRENTE :</b> Cathy MUNSCH-MASSET	<b>DIRECTIONS PILOTES :</b> Direction du Patrimoine Direction des actions éducatives et de la jeunesse
--	---

<b>PARTENAIRES :</b> RECTORAT CHEF.FE.S D'ETABLISSEMENTS	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nombre de lycées mis aux normes d'accessibilité par période identifiée	 <b>CALENDRIER :</b> 2018-2024
---	---	---

**AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE**

**OBJECTIF 3 : L'EGALITE POUR LES PLUS JEUNES**

*Action partenariale*

**ACTION N: 19**

## **Encourager les initiatives d'éducation par les pairs**

### **OBJECTIFS**

#### **Action 21-1 : Expérimenter la création d'un statut d'ambassadeur.trice des lycées pour l'égalité filles-garçons**

- Lutter contre les discriminations, le sexisme et les préjugés en milieu scolaire
- Mobiliser des élèves appelés Ambassadeur.rice.s s des lycées pour l'égalité filles-garçons
- Diffuser une culture de l'égalité par les pairs et faire des lycéen.ne.s les premier.e.s acteur.rice.s de l'égalité filles-garçons.

#### **Action 21-2 : Création d'un statut d'ambassadeur.trice de l'égalité professionnelle femmes/hommes à destination des étudiant.e.s de master 2 de l'UFR d'Economie, de Droit et des Sciences Sociales de l'Université de Tours**

- Diffuser une culture de l'égalité F/H aux étudiant.e.s.
- Former des managers responsables, optimistes et créatifs face aux différentes situations managériales :
  - Faire évoluer les collaborateur.trice.s, proposer les mêmes parcours d'évolution professionnelle quel que soit le sexe.
  - Valoriser les compétences sans distinction sur le sexe.
- Etablir un partenariat crédible pour traiter de ces thématiques.

### **CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET**

#### **Action 21-1 : Expérimenter la création d'un statut d'ambassadeur et d'ambassadrice des lycées pour l'égalité filles-garçons**

Cette action est initiée par le CIDFF du Loir et Cher. Une première expérimentation pilote est en cours de construction avec un Lycée d'enseignement général et technologique du territoire Blaisois. L'objectif est de pouvoir décliner et proposer cette action à l'ensemble des lycées de l'Académie.

Les ambassadeur.rice.s s lycéen.ne.s sont des élèves volontaires. Ils ou elles sont au minimum 1 par niveau, afin de mettre en place leur projet de prévention en équipe. Un ou une adulte ressource accompagne les ambassadeurs et d'ambassadrices dans chaque établissement et veille à ce que le projet de lutte contre le sexisme des élèves s'intègre bien dans le plan de prévention des violences de l'établissement.

Les ambassadeur.rice.s s lycéen.ne.s contre le sexisme reçoivent une formation de 3 heures (possibilité de 3x1 heures), dispensée par le CIDFF. Cette formation comprend :

1. Des apports théoriques sur la question du sexisme
2. Une présentation des différents outils de sensibilisation mis à disposition par le CIDFF, le ministère de l'éducation nationale
3. Un temps de travail collectif, qui permet aux élèves de se regrouper par lycée afin de commencer à ébaucher leur projet de sensibilisation à partir d'éléments reçus.

4. Mettre en place un projet de sensibilisation contre le sexisme :  
Ce projet est libre. Il peut s'agir d'une action au sein du lycée d'origine des élèves, ce qui implique un accord et un engagement du ou de la proviseur.e dans cette démarche. L'action peut aussi avoir lieu dans une école ou un établissement proche, avec l'accord de la direction de l'établissement concerné.

S'ils le souhaitent, les ambassadeur.rice.s s lycéen.ne.s contre le sexisme peuvent intervenir au quotidien en tant qu'élèves ressources dans leur établissement et être identifiés comme tels. Ils peuvent signaler les situations problématiques dont ils ont connaissance aux adultes de leur établissement, lesquels prendront en charge le règlement de la situation, en les associant le cas échéant.

### **Action 21-2 : Création d'un statut d'ambassadeur.drice de l'égalité professionnelle femmes/hommes à destination des étudiant.e.s de master 2 de l'UFR d'Economie, de Droit et des Sciences Sociales de l'Université de Tours**

L'ambassadeur.rice est un.e défenseur.se de l'égalité professionnelle femmes-hommes, diplômé.e d'un master 2 au sein de l'UFR de Droit, Economie et Sciences sociales de l'Université de Tours. Il/Elle véhicule une culture de l'égalité dans le monde professionnel et est garant.e de son application.

#### **Etre un ambassadeur.rice c'est :**

Avoir des valeurs:

- Promouvoir l'égalité dans le monde professionnel
- S'assurer quotidiennement du respect de ces pratiques
- Développer des pratiques managériales innovantes
- Transmettre et diffuser les bonnes pratiques à adopter

#### **Les actions de sensibilisation des étudiant.e.s :**

- Une charte de présentation du statut d'ambassadeur.rice
- Un atelier / débat d'information
- Une action mensuelle de sensibilisation
- Campagne de e-communication
- A l'issue du programme de sensibilisation, l'étudiant.e se voit octroyer le statut d'ambassadeur et d'ambassadrice de l'égalité professionnelle F/H lors d'une soirée de remise des statuts

<b>ELUE REFERENTE :</b>  Cathy MUNSCH-MASSET	<b>Structure référente</b> <b>Action 18-1 :</b> FR-CIDFF <b>Action 21-2 :</b> Université de Tours (IAE-VALLOREM) <b>DIRECTION PARTENAIRE POUR LA REGION :</b> <b>Action 21-1 :</b> Direction des Actions Educatives et de la Jeunesse <b>Action 21-2 :</b> Direction de l'enseignement supérieur et de la recherche
--	--

<b>PARTENAIRES :</b> <b>Action 21-1 :</b> RESEAU DES CIDFF RECTORAT SAIO <b>Action 21-2 :</b> Université de Tours (IAE-VALLOREM)	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> <b>Action 21-1 :</b> Nombre d'élèves qui se sont portés volontaires Nombre d'élèves participants aux actions proposés Evaluation interne sous forme de questionnaires transmis aux élèves. <b>Action 21-2 :</b> Court terme : Obtenir environ 25 ambassadeurs.rices en 2019 Moyen terme : Atteindre environ 150 ambassadeurs.rices par année dans les trois après le lancement du projet Long terme : Le projet est connu au sein de l'Université de Tours et est partagé au sein d'autres universités.	 <b>CALENDRIER DE REALISATION:</b>  <b>2019/2021</b>
---	--	---

<p><b>AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE</b></p> <p><b>OBJECTIF 4 : RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DANS LA DEFINITION ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS D'ORIENTATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLES</b></p> <p><i>Action partenariale</i></p>	<p><b>ACTION N: 20</b></p>
---	----------------------------

## **PLAN DE FORMATION EN DIRECTION DES ACTEURS ET ACTRICES DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLES AVEC L'APPUI DU GIP ALFA**

### **OBJECTIF**

Pour que la notion d'égalité se diffuse largement et imprègne toute la société, il est essentiel de l'intégrer systématiquement dans les actions concourant à l'orientation et la formation professionnelle.

**Les acteur.trice.s et partenaires du Contrat régional pour l'Orientation et la Formation en région Centre-val de Loire (CPRDFOP) signé en 2017, l'ont bien compris en s'engageant à offrir aux jeunes et aux adultes en orientation un large choix de parcours de formations possibles. (Fiche action 2.1 « plan régional de communication en direction des professionnels sur l'orientation et les formations »)**

L'objectif est bien de considérer avant toute chose l'intérêt de la personne qui cherche à s'orienter afin de l'informer et de la conseiller à propos des modalités de formation le plus en adéquation avec ses aspirations, ses besoins, son projet **en évitant les stéréotypes sur les métiers**. L'offre de formation professionnelle en Centre-Val de Loire, qu'elle relève de la formation initiale scolaire, de l'apprentissage, des contrats par alternance (contrat de professionnalisation) ou de la formation continue des salarié.e.s et des demandeur.e.s d'emploi, doit être présentée aux personnes avec une égale dignité, en mettant en avant la complémentarités et l'articulation de ses différentes composantes, et en écartant toutes les formes de rivalité qui pourraient subsister du fait de la méconnaissance réciproque - ou de représentations dépassées. Il est important de répondre, à travers la formation professionnelle tout au long de la vie, à la demande sociale, aux besoins des entreprises et des territoires afin de conduire les personnes vers une insertion professionnelle pérenne.

### **CONTEXTE**

Les acteur.trice.s de l'orientation et de la formation sont des acteur.trice.s clés dans la construction des parcours professionnels : avoir accès à l'information, à l'orientation et à la formation sont des facteurs déterminants dans l'égalité d'accès à l'emploi, à l'insertion professionnelle.

### **DESCRIPTION**

-Construire un programme de professionnalisation des acteur.trice.s du SPRO et des organismes de formation sur l'égalité des chances (maîtriser et agir sur l'égalité des chances) sur 2 niveaux :

- Des actions de sensibilisation pour mieux comprendre et appréhender les situations
- Des actions de professionnalisation pour se mobiliser, activer les réseaux et s'engager sur l'égalité

-Produire des outils : kit argumentaire, vidéos, plaquettes sur l'égalité (de quoi parle-t-on ? Les relais sur les territoires...). Les outils réalisés dans le cadre des précédentes semaines de lutte contre les préjugés pourront être valorisés et améliorés.

-Capitaliser les actions « inspirantes » sur les territoires contribuant à l'égalité

<b>ELUE REFERENTE :</b> Isabelle GAUDRON	<b>DIRECTION PILOTE POUR LA REGION:</b> Direction des Politiques d'Orientation et de Formation
---	--

<b>PARTENAIRES :</b>	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b>	 <b>CALENDRIER :</b> 2019-2022
----------------------	-----------------------------------	---

<p><b>AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE</b></p> <p><b>OBJECTIF 4 : RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DANS LA DEFINITION ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS D'ORIENTATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLES</b></p> <p><i>Action partenariale</i></p>	<p><b>ACTION N: 21</b></p>
---	----------------------------

## **FORMATION DES INTERMEDIAIRES DE L'EMPLOI A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS PROFESSIONNELLES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

### **OBJECTIF**

Pour que la notion d'égalité se diffuse largement et imprègne toute la société, il est essentiel de l'intégrer systématiquement dans les actions concourant à l'orientation et la formations professionnelles.

### **CONTEXTE**

La Région et l'Etat, avec l'appui de l'Agefiph, ont confié au Gip Alfa Centre-Val de Loire la mission de piloter et d'animer un réseau de structures s'engageant sur l'orientation et la formation des personnes en situation de Handicap, mais aussi de sensibiliser les acteur.trice.s de la formation et de l'orientation à ces sujets.

### **DESCRIPTION**

#### **Maintenir et développer un programme de professionnalisation autour de 3 objectifs :**

- Connaitre - Comprendre les situations
- Mobiliser - Activer les partenariats et les réseaux
- S'engager - Progresser dans la mise en place d'un accueil de toutes personnes en situation de Handicap

#### **Sensibiliser et accompagner :**

- les organismes de formation et des acteur.trice.s de l'orientation, le Service Public Régional de l'Orientation, les acteur.trice.s de l'insertion ...;
- les structures souhaitant s'engager ou déjà engagées dans une démarche Handi-accueillante.
- Produire des outils : kit argumentaire, vidéos, plaquettes sur le Handicap (de quoi parle-t-on ? Les relais sur les territoires...)
- Capitaliser les actions « inspirantes » sur les territoires

<p><b>ELUE REFERENTE :</b> Isabelle GAUDRON</p>	<p><b>STRUCTURE PILOTE :</b> GIP ALFA en lien avec la Direction des Politiques d'Orientation et de Formation – la Direction des Formations professionnelles</p>	
<p><b>PARTENAIRES :</b> ETAT, AGEFIPH, ACTEUR.TRICE.S DU SPRO, ORGANISMES DE FORMATION, ...</p>	<p><b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b></p>	<p> <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021</p>

<p><b>AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE</b></p> <p><b>OBJECTIF 4 : RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DANS LA DEFINITION ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS D'ORIENTATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLES</b></p> <p><i>Action partenariale</i></p>	<p><b>ACTION N: 22</b></p>
---	----------------------------

## **ENCOURAGER DES METHODES INNOVANTES DE FORMATION (PLATEAUX MOBILES, HANDICAP) POUR DIFFUSER L'ACCES AUX FORMATIONS SUR TOUT LE TERRITOIRE**

### **OBJECTIF**

Pour que la notion d'égalité se diffuse largement et imprègne toute la société, il est essentiel de l'intégrer dans les actions d'orientation et de formations et de joindre les actes à la théorie en renforçant les méthodes innovantes de formation permettant à toutes et à tous d'y accéder

**Les acteur.trice.s et partenaires du Contrat régional pour l'Orientation et la Formation en région Centre-val de Loire (CPRDFOP) signé en 2017, l'ont bien compris en s'engageant à rapprocher les utilisateurs et les utilisatrices de la formation » (Fiche action 12)**

### **CONTEXTE**

Les financeurs de la formation professionnelle conduisent depuis de nombreuses années des démarches visant à favoriser l'innovation dans la formation avec l'encouragement à des partenariats entre organismes de formation, à la mutualisation des plateaux techniques.

L'équité territoriale (dispenser les mêmes services quel que soit le lieu de résidence) et la cohésion sociale sont en jeu. L'ensemble des habitant.e.s du Centre-Val de Loire est concerné, mais la question se pose en particulier pour les personnes fragiles ou exclues et pour les territoires ruraux.

Il en va également de l'attractivité et de l'aménagement des territoires dans un contexte nouveau pour la Région, celui de mise en œuvre et d'articulation de compétences nouvelles ou renforcées en matière :

- de développement économique (SRDEII)
- d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET)
- de transport / mobilité à travers la gestion des services non urbains de transports (schéma de développement interurbains) et de transports régionaux de voyageurs
- d'apprentissage, de formation et d'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Face à la tendance à la métropolisation et à la concentration des services, dans un contexte où les usages numériques sont devenus incontournables, la question de l'accès aux services interroge les dispositifs existants.

## DESCRIPTION

Afin de développer une stratégie de compensation des inégalités territoriales et les déséquilibres dont souffrent nos territoires, les chantiers suivants ont été identifiés et seront lancés dans le cadre du CPRDFOP :

- **Mailler le territoire avec des actions de formation et des services d'orientation de proximité**
  - > Priorité 1 : Connaître l'existant (état des lieux) pour repérer les « zones blanches ».
  - > Priorité 2 : Apporter une ou des réponse(s) aux situations repérées en matière d'actions de formation et de services d'orientation.
- **Prendre en compte cet engagement dans l'élaboration des schémas à venir (SRADDET, Schéma de développement des transports interurbains) et dans le cadre du suivi de la stratégie du numérique (SCORAN)**
  - > Suivre l'élaboration des schémas et vérifier la prise en compte de cet engagement en participant aux réunions de lancement et/ou de suivi de mise en œuvre.
- **Dans le cadre de la commande publique d'action de formation pourra être demandé un module de formulation égalité/citoyenneté/laïcité à destination des apprenant.e.s**

<b>ÉLUE REFERENTE :</b> Isabelle GAUDRON	<b>DIRECTION PILOTE :</b> Direction des Politiques d'Orientation et de Formation –Direction des Formations professionnelles
---	--

<b>PARTENAIRES :</b> ACTEUR.TRICE.S DU CONTRAT REGIONAL POUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION EN REGION CENTRE-VAL DE LOIRE (CPRDFOP) SIGNE EN 2017	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b>	 <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021
---	-----------------------------------	---

<p><b>AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE</b></p> <p><b>OBJECTIF 5 : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE (Volet égalité du SRDEII)</b></p> <p><i>Action partenariale</i></p>	<p><b>ACTION N: 23</b></p>
--	----------------------------

## **ENCOURAGER LES FEMMES A DEVENIR CREATRICES D'ENTREPRISE (SRDEII)**

### **OBJECTIF**

Il est important d'accompagner les entreprises, notamment dans le cadre du SRDEII, pour qu'elles prennent conscience que l'égalité est une richesse et un investissement durable et qu'elles l'appliquent dans leurs démarches de recrutement et auprès de leurs salarié.e.s

Le développement de l'entrepreneuriat féminin est un moyen d'émancipation pour les femmes, et un levier de croissance et d'innovation des territoires.

### **CONTEXTE**

Les femmes créatrices d'entreprise demeurent moins nombreuses que les hommes. Pour la région Centre-Val de Loire, elles représentent 28,4 % (2014-INSEE).

Elles rencontrent des freins à la création/reprise d'entreprise : un manque de confiance en soi, voire une forme d'autocensure, qui pèse de façon importante dans le choix ou non des femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat ; le poids des stéréotypes sur le place et le rôle des femmes et des hommes dans la société, tant dans la vie privée que dans la vie professionnelle, et avec les difficultés d'articuler les temps de vie ; une formation en général peu tournée vers la prise de risque financière et économique.

Un plan « entreprendre au féminin » a été lancé au niveau national depuis 2013, pour passer la part des femmes créatrices d'entreprises de 30 à 40 %.

Il a été décliné en région Centre-Val de Loire par un Plan d'Actions Régional (PAR) de promotion de l'entrepreneuriat féminin pour la période 2014/2017, piloté par le Caisse des Dépôts et Consignation, le Conseil Régional, l'Etat. Son bilan est en cours, et il apparaît nécessaire de renforcer son pilotage et sa déclinaison opérationnelle.

### **DESCRIPTION**

- Structurer une observation périodique de la création d'entreprise par les femmes (nombre, proportion, âge, qualification, domaine d'activité, viabilité des entreprises)
- Améliorer la lisibilité des outils favorisant l'entrepreneuriat féminin, notamment les outils bancaires (comme le Fonds de Garantie pour l'Initiative des Femmes), les concours, les accompagnements par les réseaux de la création d'entreprise, avec un espace dédié sur la plateforme DEV'UP, avec des liens vers les sites des partenaires.
- Professionnaliser les agent.e.s de DEV'UP quant à l'accompagnement de ces publics spécifiques. Constitution de réseau, recherche de financement et de partenaires bancaires sont des problématiques plus importantes et une approche individualisée est indispensable.
- Coordonner les différents concours déployés dans la région, au niveau du calendrier, des catégories, de la progression entre concours départementaux et concours régional,

- Soutenir des réseaux d'échanges entre femmes créatrices d'entreprises, avec une rencontre régionale des différents clubs d'entrepreneures existants dans les territoires, la mise en place un espace collaboratif, et la promotion de tutorat au profit en particulier des femmes des territoires fragiles (quartiers politique de la ville, milieu rural) éloignée des réseaux.
- Diffuser des rôles modèles de créatrices d'entreprise dans les établissements scolaires.
- FR-CIDFF : Renforcer l'accès des femmes aux dispositifs existants (formation de trois jours à destination demandeur.euse.s d'emploi en reconversion formation innovante à partir de la simulation d'une création de construction de navire programme : business plan, étude de marché, procédures administratives, prospection et communication, gestion et administration d'une TPE, bases d'une bonne organisation).

<b>ELU REFERENT :</b> Harold HUWART	<b>DIRECTION PILOTE :</b> Direction de l'Economie
--	--

<b>PARTENAIRES :</b> DRDFE, CDC, Etat, INSEE, POLE EMPLOI, ASSOCIATIONS, VILLES AU CARRE, RESEAUX DE LA CREATION D'ENTREPRISE, FR-CIDFF RESEAUX BANCAIRES	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Proportion de créatrices d'entreprise Nombre de garanties FGIF Nombre de femmes accompagnées par les réseaux de création d'entreprise	 <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021
--	---	--

<p><b>AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE</b></p> <p><b>OBJECTIF 5 : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE (Volet égalité du SRDEII)</b></p> <p><i>Action partenariale</i></p>	<p><b>ACTION N: 24</b></p>
--	----------------------------

## **ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DANS LE CADRE DE LEUR RSE**

### **OBJECTIF**

Il est important d'accompagner les entreprises, pour qu'elles prennent conscience que l'égalité est une richesse et un investissement durable et qu'elles l'appliquent dans leurs démarches de recrutement et auprès de leurs salarié.e.s dans le cadre de leur RSE.

### **ACTION PROPOSEE PAR L'ARACT :**

**- DEVELOPPER ET PROMOUVOIR LE TRAVAIL EN JOURNEE ET EN CONTINU DANS LE SECTEUR DE LA PROPRETE**

### **CONTEXTE**

Une des clés d'entrée pour l'égalité professionnelle concerne la conciliation des temps, un sujet souvent évoqué par les entreprises. Depuis 2013 dans le cadre d'EGAL O CENTRE, une action dans le secteur de la propreté est réalisée pour développer le travail en journée et en continu pour les agent.e.s de la propreté. C'est un secteur où la conciliation des temps est une problématique et où travaillent majoritairement des femmes. Les chantiers ont lieu très tôt le matin et/ou tard le soir, le temps de travail est fragmenté et l'amplitude horaire importante (5h à 22h dans certains cas). Faciliter le travail en journée et en continu permet d'améliorer la qualité de vie au travail pour l'ensemble des agent.e.s de propreté et aussi d'améliorer la qualité de la prestation, c'est ce que les retours d'expérience montrent à travers les entretiens réalisés avec les client.e.s/donneur.seuse.s d'ordre (service achat et occupant.e.s des locaux) et les entreprises de la propreté (direction, responsables d'équipe et agent.e.s de la propreté)

### **DESCRIPTION**

Actuellement, un groupe de travail régional composé de la DRDFE, la branche propreté, la CARSAT, la DIRECCTE, Pôle Emploi, des entreprises de la propreté et d'un syndicat de salarié.e.s souhaite avec l'appui de l'Aract Centre Val-de-Loire, développer une stratégie pour promouvoir, développer le travail en journée et en continu. Il s'agit notamment, comme pour les expériences réussies de Nantes et Rennes, d'inciter fortement les clients/donneurs d'ordre à acheter différemment les prestations de propreté et de susciter auprès des entreprises de la propreté une adhésion à cette nouvelle forme d'organisation du travail. Le Conseil Régional a participé à deux réunions du groupe régional et pourrait être un soutien pour cette action vis-à-vis de ses fournisseurs, de ses partenaires et aussi dans le suivi de ses propres agents.e.s de propreté et de son marché qui va être renouvelé prochainement. Ce serait une action exemplaire de la collectivité qui serait visible et susceptible de promouvoir le travail en journée et en continu dans ce secteur, voire à démultiplier dans d'autres branches professionnelles.

**ELU.ES REFERENT.ES POUR LA REGION :**  
Charles FOURNIER, Fanny PIDOUX

**DIRECTION PARTENAIRE POUR LA REGION :**  
Direction de l'Economie

**PARTENAIRES :**  
DRDFE, CARSAT, DIRECCTE, Pôle Emploi, FARE, groupe TELUS, ISS propreté, CGT propreté et Aract Centre Val-de-Loire

**INDICATEURS DE RESULTATS :**

- Nombre de signataires d'une charte d'engagement pour la mise en place du travail en journée et en continu.
- Renouvellement annuel de l'adhésion de la charte avec des indicateurs de progression

**Pour les entreprises de la propreté :**

- nombre agent.e.s passé.e.s au travail en journée et en continu, voire développement temps complets, indicateurs sur l'absentéisme et AT/MP.

**Pour les clients/donneurs d'ordre :** présence de X critères pour un achat responsable et durable au sein du cahier des charges.

**Pour les prestations internalisées :** retour sur l'organisation du travail et le parcours des salarié.e.s

**Un point annuel sur la situation régionale :** pourcentage d'entreprises de la propreté ayant mis en place travail en journée et en continu, pourcentage d'acheteurs ayant acheté des prestations de propreté en journée et en continu, pourcentage des acheteur.euse.s ayant fait la promotion du travail en journée et en continu auprès de leurs fournisseurs, partenaires, sous-traitants ou exigeant ce type d'engagement (idée de devenir des relais également)



**CALENDRIER :**  
2019-2021

<p><b>AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE</b></p> <p><b>OBJECTIF 5 : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE (Volet égalité du SRDEII)</b></p> <p><i>Action pilotée par la Région</i></p>	<p><b>ACTION N: 25</b></p>
---	----------------------------

## **ENJEUX DE L'EGALITE DANS LE SECTEUR DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE**

### **OBJECTIF**

Même si les entreprises de l'ESS ont été pionnières en matière de RSE, les structures de l'ESS ont également à apprendre des entreprises classiques qui développent des pratiques RSE. La RSE doit permettre de réinterroger les pratiques des acteur.trice.s de l'ESS, pour les mettre en cohérence vis-à-vis des attentes sociétales dans un objectif de performance et de qualité de ses emplois, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

### **CONTEXTE**

Les valeurs et principes d'action de l'ESS rejoignent de nombreuses préoccupations de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), et en sont même précurseurs à plus d'un titre.

La notion de responsabilité sociétale des entreprises amène les entreprises, petites ou grandes, à intégrer des enjeux sociaux et environnementaux dans la gestion quotidienne de leurs salarié.e.s, actionnaires, clients, fournisseurs, collectivités etc. Des principes qui s'apparentent à ceux de l'économie sociale et solidaire.

Mais si les valeurs et principes d'actions de l'ESS rejoignent de nombreuses préoccupations de RSE et si les entreprises de l'ESS ont été pionnières en matière de RSE, elles peuvent aussi être destinataires de ces démarches. Car si elles sont en avance en matière de gouvernance démocratique, elles pèchent parfois dans les domaines de la qualité des emplois et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La RSE est l'occasion de réinterroger les pratiques des entreprises de l'ESS pour les mettre en cohérence vis-à-vis des attentes sociétales dans un objectif de performance et de lutte contre les exclusions et les discriminations.

L'article 3 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'ESS qui met en avant le concept de « bonnes pratiques » dans le cadre d'un processus « d'amélioration continue » n'est pas sans rappeler les principes de RSE.

Ces bonnes pratiques concernent notamment la politique salariale, l'exemplarité sociale, et la qualité des emplois ainsi que la situation de l'entreprises en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues.

## DESCRIPTION

- Accompagner la diffusion auprès des acteur.trice.s de l'ESS du guide des bonnes pratiques proposé par le CSESS. Valoriser les entreprises et les démarches « vertueuses » de l'ESS.
- Encourager les réseaux qui par leur mission sociale d'insertion (FEI, UNEA...) s'attachent à développer des actions visant à la création et la pérennisation d'emploi pour les personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap, et à accompagner les pratiques RSE dans les entreprises de l'ESS.
- Soutenir des actions visant à sensibiliser, accompagner, valoriser les entreprises de l'ESS s'inscrivant dans une démarche RSE.

<b>ELU REFERENT :</b> Harold HUWART	<b>DIRECTION PILOTE :</b> Direction de l'Economie
--	--

<b>PARTENAIRES :</b> FR-CIDFF ARACT-CRESS	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nombre de structures mobilisant le guide des bonnes pratiques Nombre de structures vertueuses identifiées et valorisées.	 <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021
---	--	---

**AXE 3 : ACCESSIBILITE POUR TOUTES ET TOUS DANS TOUS LES DOMAINES**

**ACTION N° : 26**

**OBJECTIF 6 : Co-construire des réponses adaptées et bienveillantes à l'égard des populations en exclusion et participer à retisser des solidarités**

*Action pilotée par la Région*

## **FACILITER LES INITIATIVES VOLONTAIRES DES ACTEUR.TRICE.S DES TERRITOIRES POUR REPENDRE AUX PROBLEMATIQUES DES POPULATIONS EN GRANDE PRECARITE**

### **OBJECTIF**

La Région Centre Val-de-Loire souhaite s'inscrire plus durablement dans une démarche de solidarité. Forte de sa position stratégique, la Région, dans le cadre de son champ de compétences peut contribuer à la construction de réponses pour renforcer la solidarité avec les personnes en exclusion, y compris les migrant.e.s.

### **CONTEXTE**

Il existe en France et en Europe une crise de l'accueil de populations exilées. En l'absence de solutions géopolitiques et de solidarité européenne, chaque Etat décide seul. Objet politique donnant lieu à toute les instrumentalisation, les politiques d'accueil des réfugiés peinent à répondre efficacement aux besoins de ces publics particulièrement vulnérables. Qu'ils soient demandeur.seuse.s d'asile, mineur.e.s isolés étranger.ère.s, personnes malades ou migrant.e.s fuyant la misère et l'oppression, les problématiques sont les mêmes : manque de place d'hébergement, manque de moyen pour un accompagnement digne et efficace, manque de coordination et de dialogue entre les acteur.trice.s, saturation des dispositifs, mise en danger d'enfants protégés par la convention internationale des droits de l'enfant.

### **DESCRIPTION**

Cette action s'inscrit dans une perspective d'une participation à la mise en œuvre efficace des politiques de lutte contre les exclusions et de l'accueil aux migrant.e.s.

Dans le cadre de ses compétences, le Conseil régional Centre-Val de Loire s'engage à appuyer les initiatives prises sur le terrain par des citoyen.nes, des associations, des établissements scolaires, des collectivités qui seraient volontaires pour prendre en charge ou faciliter l'accueil solidaire de migrant.e.s et plus largement de répondre aux enjeux d'accueil des personnes exclues. Par le biais des politiques sectorielles d'aménagement du territoire, d'éducation et de formation professionnelle, de jeunesse, de transports et de coopération internationale, elle peut apporter une contribution à cet enjeu fondamental de solidarité.

L'action se donne comme ambition de :

1. Continuer à soutenir les initiatives volontaires des communes pour répondre aux problématiques d'accueil des populations en grande précarité, en matière d'hébergement pour fluidifier ou stabiliser le parcours résidentiel des personnes vulnérables (volet logement social des CRST)
2. Soutenir des projets solidaires en lien aux problématiques des publics en situation d'exclusion
3. Soutenir la structuration de dynamiques collectives de solidarités prises sur le terrain par des citoyen.nes, des associations, établissements et des collectivités à travers le dispositif « A vos ID » ;

4. Faciliter les initiatives volontaires des acteurs intermédiaires concernant l'accueil de mineur.e.s non accompagné.e.s et aux migrant.e.s :
  - En ouvrant le pass jeunes aux mineur.e.s non accompagné.e.s et aux migrant.e.s de 15 à 25 ans
  - En ouvrant les droits à la gratuité des transports scolaires aux migrant.e.s scolarisés
  - En permettant aux lycées d'activer les fonds sociaux pour la restauration et engager des actions de solidarité au travers des actions éducatives
  - En favorisant le développement l'intégration scolaire et professionnelle en tenant compte des spécificités propres au public des mineur.e.s non accompagné.e.s (alphabétisation, mise à niveau des savoirs de base, améliorer l'orientation, lever les freins qui permettent l'intégration professionnelle, notamment pour l'apprentissage)
5. Intégrer la question des migrations dans la politique de coopération (projets solidaires, co-développement, ...), en s'appuyant sur des acteur.trice.s spécialisé.e.s

<b>ELU.S REFERENT.S :</b> Charles FOURNIER Cathy MUNSCH MASSET	<b>DIRECTIONS PILOTES :</b> Direction de la Coopération Direction des Actions Educatives et de la Jeunesse
--	--

<b>PARTENAIRES :</b> Etat, Collectivités, Associations, établissement de formation	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nombre de prise en charge, réduction du nombre d'exilé.e.s en situation de vulnérabilité, taux prise en charge des MNA, réussite du parcours d'intégration, évaluation partagée régulière	 <b>CALENDRIER :</b> Septembre 2018
--	---	---

## AXE 3 : L'ACCESSIBILITE POUR TOUTES ET TOUS DANS TOUS LES DOMAINES

**ACTION N: 27**

**OBJECTIF 6 : CO-CONSTRUIRE DES REponses ADAPTEES ET BIENVEILLANTES A L'EGARD DES POPULATIONS EN EXCLUSION ET PARTICIPER A RETISSER DES SOLIDARITES**

*Action pilotée par la Région*

## TISSER DES SOLIDARITES EUROPEENNES ET INTERNATIONALES

### OBJECTIF

Le monde de demain se crée avec les citoyen.nes d'aujourd'hui. La Région souhaite permettre à chacun.e d'être acteur.trice.s de changement, de porter les valeurs européennes et de solidarité internationale et contribuer à un développement plus équitable et durable du monde.

### Contexte :

La Région a adopté en 2017, le Cadre d'Appui aux Projets Européens et Internationaux pour des territoires citoyens et solidaires, qui a revisité les dispositifs de la Coopération de la Région. Ce cadre d'intervention se décline en trois grandes orientations : « Comprendre, Agir, Bouger » et est à destination des collectivités territoriales, des établissements publics, des établissements d'enseignement, des associations loi 1901, des comités de jumelage ou toute autre structure à but non lucratif.

### Description :

Ce cadre permet de « comprendre, agir et bouger », aux travers de :

**L'Axe 1 : Sensibilisation à la Citoyenneté Européenne et à la Solidarité Internationale – Comprendre :** L'objectif est de promouvoir et de développer une meilleure connaissance et compréhension des enjeux européens et globaux sur le territoire régional pour une plus grande ouverture des citoyen.ne.s sur le monde. Cet axe vise également à offrir à chaque citoyen.ne.s les clés lui permettant d'être acteur.trice.s du changement pour porter les valeurs européennes et de solidarité internationale communes sur le territoire régional.

**L'Axe 2 : Solidarité et Coopération Internationales pour contribuer à la réalisation des ODD –Agir :** L'objectif est de soutenir les projets contribuant au renforcement des capacités de la société civile et des autorités locales dans et en dehors des régions partenaires de la Région Centre-Val de Loire, en vue de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et favoriser un développement plus équitable et durable du monde.

**L'Axe 3 : Mobilité Internationale des Jeunes – Bouger :** L'objectif est de soutenir les actions de mobilité individuelle et collective contribuant à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et à leur ouverture sur le monde. Ces actions devront intégrer un suivi pédagogique tout au long du parcours de mobilité

<b>ELU REFERENT :</b> CHARLES FOURNIER	<b>DIRECTION PILOTE :</b> Direction Europe et International
---	--

<b>PARTENAIRES :</b> CENTRAIDER, COLLECTIVITES, ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, ASSOCIATIONS, ...	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b>	 <b>CALENDRIER :</b> Dès 2018
---	-----------------------------------	--

**AXE 3 : L'ACCESSIBILITE POUR TOUTES ET TOUS DANS TOUS LES DOMAINES**

**OBJECTIF 7 : SOUTENIR L'EGALITE DANS LA CULTURE, LE SPORT, L'EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT ET LE TOURISME POUR TOUTES ET TOUS**

*Action partenariale*

**ACTION N°: 28**

**FAIRE PROGRESSER L'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LA CULTURE**

**OBJECTIF**

Il convient de soutenir les associations qui œuvrent notamment dans le champ des loisirs (culture, sports, tourisme etc...) pour leur permettre d'intégrer totalement la notion d'égalité dans leurs activités et contribuer à la diffusion de cette notion dans tous les secteurs et auprès de tous les âges.

**CONTEXTE ET DESCRIPTION**

Au 1er janvier 2017, au niveau national, les femmes dirigent :

- 0 % des Établissements publics nationaux (Orchestre de Tours...)
- 50 % des Centres Chorégraphiques Nationaux (2 lieux,)
- 20 % des Scènes de Musiques Actuelles (5 lieux,)
- 17 % des Opéras (13 lieux)
- 50 % des Centres Dramatiques Nationaux ou Régionaux (2 lieux,)
- 25 % des Scènes nationales (4 lieux)

**1. Diversité culturelle des salles de spectacle**

Inciter les programmes culturels à mettre en avant des profils variés de créateurs et créatrices en soulignant les parcours atypiques et diversifiés

Il convient d'encourager la diversité

- dans la programmation, la diffusion, les co-productions, les accueils en résidence
- les thématiques des projets d'actions culturelles
- dans les publics et pour leur mixité
- les ressources humaines en interne aux structures

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de :

- Favoriser la parité dans les instances de décision (jurys, comité de sélection)
- Adapter les cadres d'interventions, des conventions et des appels à projets en interne à la Direction Culture Patrimoine, et en externe par les structures qui soutiennent la création (cf Objectif 1, Action 2)
- Valoriser les lieux et les structures ayant un fort taux d'implication sur le sujet

**2. Organiser une journée du « matrimoine »**

Le recensement des œuvres du « 1% artistique » réalisé par le Service Patrimoine et Inventaire (SPI) en 2014 dans les lycées publics de la région a permis d'identifier 19 artistes féminines. Parmi celles-ci, une dizaine est encore en activité au 21<sup>e</sup> siècle.

En lien avec le Service Création, Territoires et Publics (SCTP) ainsi qu'avec la Direction du patrimoine éducatif, culturel et sportif (DPECS), une action de valorisation des œuvres du

« 1% artistique » dues à des artistes féminines dans les lycées publics de la région pourrait être élaborée. Elle aurait pour objectif de sensibiliser les citoyen.ne.s et plus particulièrement les usagers des lycées à ce patrimoine. À titre d'exemple, elle pourrait prendre la forme d'une exposition.

Il est proposé de s'appuyer sur les éventuelles préconisations et les conseils du collectif H/F pour accompagner cet évènement.

### 3. Adhérer à la charte SACD

SACD : Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques. La SACD s'engage fortement pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et souhaite apporter sa contribution à la visibilité des inégalités que subissent les femmes dans l'accès au poste de direction comme dans la programmation ou l'accès aux moyens de production.

Le 8 mars 2018, la Région a décidé d'adhérer à la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité dans la culture pour marquer son attachement à ces valeurs essentielles et centrales dans une société démocratique.

Il est proposé d'adapter les cadres d'interventions, les conventions et des appels à projets en interne à la Direction Culture Patrimoine voire de la collectivité, aux mesures préconisée par la Charte SACD.

### 4. Soutenir le collectif H/F

Il s'agit d'un collectif pour l'égalité femmes - hommes dans la culture.

Aujourd'hui les structures morales de droit public ne peuvent pas adhérer à ce collectif mais cela pourrait évoluer dans l'avenir.

Il est proposé :

- de s'appuyer sur les préconisations et les conseils du collectif H/F pour faire évoluer les politiques régionales et accompagner les réseaux installés sur le territoire régional;

- d'adapter des cadres d'interventions, des conventions et des appels à projets en interne à la Direction Culture Patrimoine, et en externe aux éventuelles préconisations qui pourraient être émises par le collectif et validées par la collectivité.

<b>ÉLUE REFERENTE :</b> AGNES SINSOULIER-BIGOT	<b>DIRECTION PILOTE :</b> Direction de la Culture et du Patrimoine
---	---

<b>PARTENAIRES :</b> - DRDFE - DRAC - COLLECTIF HF - HAUT CONSEIL A L'EGALITE - TOUT PARTENAIRE QUI SOUTIENT LA CREATION ET LA DIFFUSION ARTISTIQUE	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Pourcentage de femmes dans les Directions et % de programmation en faveur des femmes.	 <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021
--	--	--

**AXE 3 : L'ACCESSIBILITE POUR TOUTES ET TOUS DANS TOUS LES DOMAINES**

**OBJECTIF 7 : SOUTENIR L'EGALITE DANS LA CULTURE, LE SPORT, L'EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT ET LE TOURISME POUR TOUTES ET TOUS**

*Action partenariale*

**ACTION N: 29**

**ENCOURAGER LES MANIFESTATIONS SPORTIVES MIXTES ET LES VALORISER**

**OBJECTIF**

Il convient de soutenir les associations qui œuvrent notamment dans le champ des loisirs (culture, sports, tourisme etc...) pour leur permettre d'intégrer totalement la notion d'égalité dans leurs activités et contribuer à la diffusion de cette notion dans tous les secteurs et auprès de tous les âges.

**CONTEXTE**

Accompagner la pratique féminine dont la pratique est en baisse, passe par une lutte contre les stéréotypes ; les clubs et les ligues pourront proposer des solutions pour répondre à cet enjeu d'anticipation.

La Dronisep a conçu en 2017 un web documentaire sur le sport et l'animation en région Centre-Val de Loire. Dans ce cadre, une attention forte a été portée à l'égalité femmes-hommes dans la pratique sportive, un athlète régional handisport a été interviewé: <http://www.onisep.fr/Pres-de-chez-vous/Centre-Val-de-Loire/Orleans/Se-former-dans-ma-region/S-informer-sur-le-lycee/Sport/Sport-et-animation-en-Region-Centre-Val-de-Loire>

La mixité est une valeur forte portée par l'UNSS (les équipes sont mixtes).

L'enjeu de ces conventions pluriannuelles de partenariat (CPP) est de proposer aux ligues des contrats pluriannuels, définis à partir de leur projet associatif, qui s'inscrivent dans le sens des orientations données par la Région. Il s'agit également de consolider le partenariat entre la Région et les têtes de réseau que sont les ligues et les comités dans leurs fonctions de ressources, de coordination et de structuration de l'activité.

La Région souhaite, sur la base d'un appel à projets, que les questions de l'égalité femme-homme, de l'accès à la pratique sportive des publics empêchés (personnes en situation de handicap notamment) et du développement de projets éco-responsables prennent place dans les conventions pluriannuelles de partenariat qu'elle signe avec les ligues.

**DESCRIPTION**

Dans la génération de contrat en cours, chaque ligue doit présenter au moins une action sur l'un de ces trois sujets. La Région sélectionne ensuite les projets qu'elle entend soutenir sur proposition du comité technique qui instruit ces dossiers.

Les clubs et les ligues pourront proposer des solutions pour répondre à cet enjeu d'anticipation

<b>ELU REFERENT :</b> Mohammed MOULAY	<b>DIRECTION PILOTE :</b> Direction des Sports
--	---

<b>PARTENAIRES :</b> LIGUES CROS DRDJSCS	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nombre d'actions retenues par le comité technique sur cet item. Evolution du nombre de manifestations mixtes proposées sur le territoire. Evolution du nombre de licenciées.	 <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021
---	---	--

**AXE 3 : L'ACCESSIBILITE POUR TOUTES ET TOUS DANS TOUS LES DOMAINES**

**OBJECTIF 7 : SOUTENIR L'EGALITE DANS LA CULTURE, LE SPORT, L'EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT ET LE TOURISME POUR TOUTES ET TOUS**

*Action pilotée par la Région*

**ACTION N: 30**

**ACCOMPAGNEMENT A LA STRUCTURATION ET VALORISATION DE LA LIGUE HANDISPORT EN REGION CENTRE VAL DE LOIRE**

**OBJECTIF**

Il convient de soutenir les associations qui œuvrent notamment dans le champ des loisirs (culture, sports, tourisme, sport santé etc...) pour leur permettre d'intégrer totalement la notion d'égalité dans leurs activités et contribuer à la diffusion de cette notion dans tous les secteurs et auprès de tous les âges.

**CONTEXTE**

Afin de soutenir et accompagner le mouvement sportif dans la mise en œuvre d'actions qui correspondent aux priorités de la politique régionale de développement du sport, il est rappelé que la Région a signé une convention cadre pluriannuelle de partenariat avec le Comité Régional Handisport du Centre Val de Loire conformément aux objectifs régionaux suivants :

- prendre en compte la dimension sociale et culturelle du sport et favoriser la cohésion sociale à travers la pratique sportive ;
- favoriser le développement de la pratique sportive en associant toutes et tous les partenaires concernés ;
- soutenir et accompagner le mouvement sportif dans son engagement quotidien ;
- dynamiser et diversifier les activités proposées

**DESCRIPTION**

Les freins à la pratique sont connus à savoir le transport et le cout du matériel. Le rôle du comité régional handisport est d'accompagner ces personnes dans leur démarche d'insertion sociale et locale. Certains départements ont des comités départementaux, mais les départements d'Eure et Loir, Indre et Cher ont plus particulièrement besoin d'aide pour mettre en place des activités ou des actions à destination du public handicap.

Des relations avec les clubs, comités départementaux, maisons départementales des personnes handicapés (MDPH), agence régionale de la santé, PEP, FHP, UGECAM et l'éducation nationale seront entreprises.

Depuis 2014, le Comité Régional se déplace dans les centres médico-sociaux afin de proposer des activités sportives. Certains centres ont des éducateurs mais ces derniers ne proposent pas véritablement de relais avec les clubs locaux pouvant accueillir des personnes en situation de handicap. Le Comité met en place auprès des Centres de Bel Air à La Membrolle sur Choisille (37), MAS de Senonches (28), IEM Valençay (36), Adapt de Trouy (18), MAS de Lureuil (36), MAS de Dun sur Auron (18), MAS / IEM de Chantaloup à Pithiviers le Vieil (45) et centre de rééducation de Beaugency (45), des journées de sensibilisations sportives. L'objectif est de pérenniser ces journées pour favoriser de façon pérenne une rencontre annuelle inter-établissement pour faciliter l'échange entre centres spécialisés et par la même occasion entre personnes handicapées. Ces rencontres doivent susciter un engouement pour pouvoir intégrer une association sportive et de créer une émulation à l'intérieur de l'établissement

Le Comité Régional propose au CREPS un stage sportif pendant les vacances d'été. L'objectif est de proposer cette animation auprès des jeunes ciblés (potentiel de 8 jeunes, tout type de handicap, âgés entre 10 et 17 ans) sur l'ensemble de la Région Centre Val de Loire. Le contenu, à caractère loisirs / initiation, favorise l'intérêt des jeunes à vouloir découvrir plusieurs activités sportives avec l'appui de l'Equipe Technique Régionale et des cadres référent.e.s des disciplines.

Conditionner les subventions aux clubs de haut niveau à des actions dans le domaine du handicap

<b>ELU REFERENT :</b> Mohammed MOULAY	<b>DIRECTION PILOTE :</b> Direction des Sports
--	---

<b>PARTENAIRES :</b> DRJSCS	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- augmentation du nombre de licenciés</li> <li>- nombre d'animations organisées</li> </ul>	 <b>CALENDRIER :</b> 2018-2021
--------------------------------	---	--

**AXE 3 : L'ACCESSIBILITE POUR TOUTES ET TOUS DANS TOUS LES DOMAINES**

**ACTION N: 31**

**OBJECTIF 7 : SOUTENIR L'EGALITE DANS LA CULTURE, LE SPORT, L'EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT ET LE TOURISME POUR TOUTES ET TOUS**

*Action pilotée par la Région*

**DEVELOPPER L'EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT POUR TOUTES ET TOUS ET PARTICIPER A METTRE EN ŒUVRE LA TRANSITION ECOLOGIQUE**

**OBJECTIF**

Veiller à ce que tous les publics soient intégrés dans les actions de sensibilisation aux enjeux de l'environnement et de la transition écologique tant sur l'énergie et le dérèglement climatique, que sur les déchets et l'économie circulaire ou encore sur l'alimentation et la biodiversité.

Soutenir les associations qui œuvrent dans le champ de l'éducation à l'environnement (têtes de réseau, associations de protection de la nature et de l'environnement, associations d'éducation à l'environnement, CPIE et maisons de Loire) pour leur permettre :

- o d'intégrer totalement la notion d'égalité dans leurs activités,
- o de contribuer à la diffusion de cette notion dans le domaine de l'environnement, en direction d'un public porteur de handicap et/ou auprès de tous les âges.

Prendre en compte tous les publics dans les aménagements des sites naturels en permettant l'accès de tous les publics.

Construire ou Rénover des logements sociaux en améliorant l'efficacité énergétique des bâtiments.

**CONTEXTE**

Le dispositif des Conventions Vertes permet de soutenir les programmes d'actions des associations. La période de conventionnement est établie sur 2018-2020.

22 associations de protection de la nature et de l'environnement sont identifiées.

La Région a classé cinq Réserves Naturelles Régionales. Elle soutient également le Conservatoire d'espaces naturels qui protège plus de 100 sites naturels remarquables, pour partie ouverts au public. Elle est un partenaire privilégié des Parcs naturels régionaux qui mettent en valeur les sites patrimoniaux de leur périmètre.

**DESCRIPTION**

Les associations mettent en place des animations et des actions de sensibilisation adaptées aux publics porteurs de handicap.

Elles peuvent mettre en place des outils de sensibilisation ad hoc également.

Par ailleurs, les Maisons de Loire ont connu pour la plupart des travaux de réaménagement. La Maison de Loire de Belleville s'installe en 2018 dans des nouveaux locaux. Ils répondent aux obligations ERP (Etablissement Recevant du Public). Suivant le principe de circulation définie, tous

les passages et circulations doivent respecter la réglementation définie lors de l'arrêté du 31 mai 1994.

Une réflexion générale sur l'accueil et l'accessibilité des PMR a été engagée, pour que « le cheminement accessible soit le cheminement le plus usuel pour éviter tout effet de ségrégation » (circulaire n°2000-51).

D'une manière générale, en tant qu'équipement touristique et culturel, la notion d'accessibilité a été élargie aux différents types de public envisagé et à leurs caractéristiques propres (enfants, étrangers, non-voyants, sourds...).

La scénographie de l'Observatoire Loire a été revue : des outils sont mis à disposition pour les publics porteurs de handicaps : panneaux, tablettes tactiles, maquettes, jeux, vidéos, meubles à tiroir contenant des éléments tactiles (empreintes, échantillons...), animaux naturalisés (castor et ragondin).

Le réseau associatif régional et l'Ecopôle proposent également à des formations traitant de ce sujet. La formation modulaire, portée par le GRAINE CENTRE au titre de l'Ecopôle, a organisé en 2017 une formation « Connaître l'hétérogénéité des publics rencontrés, identifier les différents types de structures de handicap et ses acteur.trice.s, cibler les potentialités pédagogiques de l'EEDD pour ces publics, être capable de mener une animation d'EEDD pour ces publics ». Ce thème pourra faire l'objet de formations complémentaires si le réseau associatif le juge nécessaire.

Le Graine mène également en partenariat avec la Région le Défi Energie et le Défi alimentation, qui sont des actions de sensibilisation et de mobilisation autour des enjeux de transition écologique.

La Réserve naturelle régionale géologique de Pontlevoy a été aménagée en 2018 pour l'accueil de tous les publics. Un cheminement accessible aux personnes à mobilité réduite a été prévu, des outils de médiation spécifiquement étudiés pour les mal voyants ont notamment été installés (pupitres gravés en relief, moulages de fossiles à toucher...). L'installation future de puces Nfc permettant de déclencher une description sonore du site est également à l'étude.

Ce projet a été soutenu par la Région, depuis la phase de conception jusqu'à la mise en œuvre dans le cadre du dispositif de soutien aux réserves naturelles régionales.

Le Parc naturel régional de la Brenne a également aménagé un sentier pédagogique accessible aux personnes à mobilité réduite sur le site de l'étang de la mer rouge avec le soutien de la Région.

<b>ELUE REFERENTE :</b> Michelle RIVET	<b>DIRECTION PILOTE :</b> Direction de l'Environnement et de la Transition Energétique
---	---

<b>PARTENAIRES :</b> LES ASSOCIATIONS BENEFICIAIRES D'UNE CONVENTION VERTE, LE CONSERVATOIRE D'ESPACES NATURELS ET LES GESTIONNAIRES DE RESERVES NATURELLES REGIONALES	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nombre d'actions identifiées dans les programmes d'actions annuelles des associations  Nombre de sites naturels aménagés pour l'accueil de tous les publics	 <b>CALENDRIER :</b> Dès 2018
---	--	---

## ACTION N° : 32

**AXE 3 : ACCESSIBILITE POUR TOUTES ET TOUS DANS TOUS LES DOMAINES**

**OBJECTIF 7 : SOUTENIR L'EGALITE DANS LA CULTURE, LE SPORT, L'EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT ET LE TOURISME POUR TOUTES ET TOUS**

*Action pilotée par la Région*

### OBJECTIF

**Développer le tourisme pour toutes et tous, le tourisme social et solidaire pour favoriser la cohésion sociale**

### CONTEXTE

Depuis 1936, les salarié.e.s français.e.s bénéficient de congés payés. De deux semaines à l'origine, les travailleurs disposent aujourd'hui de cinq semaines. Mais être en congés ne signifie pas partir en vacances : Environ 4 Français sur 10 ne partent pas en vacances. L'exclusion de l'accès aux vacances touche particulièrement les jeunes, les personnes à handicap, les seniors, les familles monoparentales ou en difficultés, les chômeur.seuse.s ou travailleur.lleuse.s précaires...

L'inégalité face au départ en vacances provient principalement : des revenus, de la profession et du lieu d'habitation. Sans oublier deux facteurs parfois négligés : Les freins psychologiques et les barrières culturelles.

Les vacances offrent des moments privilégiés pour soi et pour les autres. Elles favorisent le vivre ensemble et réduisent les exclusions sociales. Les vacances sont un facteur de cohésion sociale, un vecteur d'enrichissement personnel et collectif. Elles impactent les comportements, influent sur la relation à l'autre, sur la perception de soi et de son environnement. Elles contribuent à réduire les exclusions et encourager la mixité sociale :

- **Un temps pour soi pour se ressourcer** : Les vacances offrent une rupture par rapport aux normes de la vie quotidienne. Elles privilégient l'épanouissement et le repos de chacun.e.
- **Un temps à partager avec d'autres** : Les vacances créent des occasions d'être ensemble et de redécouvrir les liens familiaux et amicaux hors des contraintes du quotidien. Que ce soit en famille, en couple, entre amis, les vacanciers partagent des activités en commun tout en respectant les rythmes de vie propres à chacun.e.
- **Construire les jeunes citoyen.nes de demain** : Les vacances jouent un rôle important dans l'autonomisation et la socialisation des enfants et des jeunes. Elles deviennent des espaces d'expérimentation de la vie en collectivité.
- **Un temps de construction et d'éducation** : Expériences enrichissantes, les vacances sont une fenêtre ouverte sur d'autres cultures, d'autres manières de vivre. Sources d'apprentissage du monde, du soi et des autres, elles contribuent ainsi à la construction d'une identité personnelle, d'une vie plus harmonieuse.

### DESCRIPTION

Reconnue comme objectif national par l'Etat, la Région soutient notamment le réseau de l'UNAT pour développer l'accès aux vacances pour toutes et tous et la rénovation des établissements membres ainsi qu'Accueil Paysan qui propose notamment de l'accueil social à la ferme.

La Région accompagne par ailleurs des porteurs et porteuses de projets dans la création ou la rénovation d'hébergement touristique, qui intègrent le label Tourisme et Handicap.

Pour finir, la Loire à vélo est par définition un produit accessible à toutes et tous : gratuité des itinéraires, solutions d'hébergement peu coûteuses, dépaysement garanti !

<b>ÉLUE REFERENTE :</b> CHRISTELLE DE CREMIERS	<b>DIRECTION PILOTE :</b> TOURISME
---	---------------------------------------

<b>PARTENAIRES</b> LE RESEAU UNAT, ACCUEIL PAYSAN, LES HEBERGEURS TOURISME ET HANDICAP OU LABELLISES ACCUEIL VELO	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b> Nombres de nuitées, part de départ en vacances, ...	 <b>CALENDRIER :</b> Dès 2018
---	---	--

<p><b>AXE 3 : ACCESSIBILITE DANS TOUTES ET TOUS LES DOMAINES</b></p> <p><b>OBJECTIF 8 : AMELIORER L'ACCESSIBILITE DES SERVICES PUBLICS : ACCES AUX SOINS ET TRANSPORTS REGIONAUX</b></p> <p><i>Action pilotée par la Région</i></p>	<p><b>ACTION N: 33</b></p>
---	----------------------------

**EN MATIERE DE SANTE, NOUS VOULONS L'EGALITE ! ... REDUIRE LES INEGALITES DE GENRE DANS L'ACCES A LA SANTE**

**OBJECTIF**

Réduire les inégalités de genre dans l'accès à la santé

**Contexte :**

Aux côtés de différents déterminants sociaux et territoriaux, le genre influe de façon non négligeable sur l'état de santé des personnes.

Si les femmes vivent plus longtemps que les hommes, elles se déclarent en plus mauvaise santé et vivent avec plus de maladies, d'incapacités et de situations de dépendance. Parmi les mécanismes à l'œuvre, il existe des problématiques : celles liées à la sexualité (accès à la contraception, violences à caractère sexuelle) et celles liées au suivi de grossesse et périnatal.

La collectivité dispose de relais pour agir spécifiquement sur ces problématiques :

- Les actions de prévention dans le cadre des Contrats Locaux de Santé,
- Les liens étroits avec des mouvements d'éducation populaire existant (Planning familial, CIDF, ...)

**Description :**

La Région dispose de leviers pour mettre en œuvre au travers des CLS des actions adaptées à chaque territoire.

En milieu urbain, comme en milieu rural ou dans les quartiers prioritaires la Région peut soutenir des actions sur des publics spécifiques ou sur des thématiques spécifiques (éducation et santé sexuelles, contraception, suivi de grossesse, violences faites aux femmes, ...)

<p><b>ELUE REFERENTE :</b> ANNE LECLERCO</p>		<p><b>DIRECTION PILOTE :</b> DAT</p>	
<p><b>PARTENAIRES :</b></p> <p>CHACUN.E DES CLS SIGNES SUR LE TERRITOIRE REGIONAL LE PLANNING FAMILIAL</p> <p>LE CIDF</p>	<p><b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b></p>	<div style="display: flex; align-items: center;">  <p><b>CALENDRIER :</b> 2019-2021</p> </div>	

**AXE 3 : L'ACCESSIBILITE POUR TOUTES ET TOUS DANS TOUS  
LES DOMAINES**

**OBJECTIF 8 : RENFORCER L'ACCESSIBILITE DANS LES  
TRANSPORTS**

*Action pilotée par la Région*

**ACTION N: 34**

**RENFORCER L'ACCESSIBILITE DANS LES TRANSPORTS**

**OBJECTIF**

La thématique égalité est particulièrement à prendre en compte dans les transports que ce soit au niveau de l'accessibilité (handicap, territoires), de la sécurité pour toutes et tous, et de l'accompagnement des citoyens et des citoyennes sur les usages. (Cf. : schéma régional d'accessibilité 2016)

**CONTEXTE**

**1. CARS INTERURBAINS ACCESSIBLES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

La loi 2005-102 du 11 février 2005 sur l'« égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », faisait obligation à chacune des autorités organisatrices de la mobilité (AOM) d'élaborer un schéma directeur d'accessibilité des services dont elles sont responsables. La Région Centre-Val de Loire a voté le schéma directeur régional d'accessibilité (SDRA) de son réseau de transport en décembre 2008.

L'ordonnance n° 2014-1090 en date du 26 septembre 2014 et ses différents décrets d'application ont offert la possibilité aux AOM de reporter ce délai de 6 ans pour le transport routier interurbain et 9 ans pour le transport ferroviaire, à la condition d'élaborer un Schéma directeur d'accessibilité - agenda d'accessibilité programmée (Sd'AP).

Le Sd'AP est un document de programmation dans lequel l'Autorité Organisatrice de Mobilité présente, à la suite du diagnostic du service de transport dont elle a la responsabilité, la stratégie retenue en vue de la mise en accessibilité de son réseau.

La Région Centre-Val de Loire, en collaboration avec SNCF Réseau et SNCF Mobilités, a élaboré le Schéma directeur d'accessibilité – agenda d'accessibilité programmée (ou schéma d'accessibilité programmée – Sd'AP) relatif aux transports régionaux (TER) en tant que chef de file. Le Sd'AP régional a été approuvé par les Préfets de département, et par le Préfet du Loiret et de région le 20/12/2016.

Suite au transfert de compétence des transports interurbains des Départements à la Région, cette dernière est également devenue chef de file :

- Du Sd'AP des transports du département d'Eure-et-Loir (approuvé par le Préfet de département le 07/06/2016),
- Du Sd'AP des transports du département d'Indre-et-Loire (approuvé par le Préfet de département le 05/05/2016),
- Du Sd'AP des transports du département du Loir-et-Cher (approuvé par le Préfet de département le 07/03/2016),
- Du Sd'AP des transports du département du Loiret (tacitement approuvé en juin 2016),
- Du Sd'AP des transports du département du Cher (approuvé par le Préfet de département le 02/05/2016)

Le Département de l'Indre n'a pas réalisé de Sd'AP considérant son réseau de transport accessible en 2015.

Conformément aux textes en vigueur, la Région a rédigé les points de situation des Sd'AP suite à la première année de mise en œuvre (celle-ci démarrant à la date d'approbation des Sd'AP). Ils seront déposés aux Préfecture de Département à compter de mi-avril 2018.

En 2018, la Région va engager la mise en cohérence des six Sd'AP des services de transport dont la Région est désormais chef de file, et définir la méthodologie, en lien avec les gestionnaires de voiries, permettant de réaliser les travaux de mise en accessibilité des quelques 730 points d'arrêt routiers concernés répartis sur le territoire régional.

## DESCRIPTION

Le matériel roulant routier (comme ferroviaire) est rendu accessible au fur et à mesure du renouvellement du parc et des marchés d'exploitation.

Ainsi, les cahiers des clauses techniques particulières (CCTP) précisent que les prestataires dans le cadre d'une délégation de service public ou d'un marché d'exploitation de service de transport sont dans l'obligation de mettre à disposition des cars accessibles (disposant de palettes élévatrices, et d'annonces sonores et visuelles).

### 1- Accessibilité du matériel roulant routier TER

L'ensemble des cars ou véhicules affectés aux lignes routières TER sont accessibles (soit environ une soixantaine de cars), sauf pour la ligne TAD Thésée-St Aignan-Montrichard (la Région n'a reçu qu'une candidature pour ce marché, les véhicules affectés par le candidat ne sont pas aménagés spécifiquement pour accueillir des PMR. Cependant, le candidat a précisé qu'il prenait en charge les fauteuils des usagers et qu'il disposait par ailleurs d'un fauteuil roulant pliable. Il s'est également engagé à accompagner en cas de besoin, les usagers en situation de handicap jusqu'au quai de la gare si l'utilisateur effectue une correspondance avec un train).

### 2- Accessibilité du matériel roulant routier REMI (interurbain)

#### a. REMI 18

	Nombre de cars
Constituant le parc	56 dont 29 cars pour les lignes régulières et 28 véhicules 6/7 places pour le TAD
Disposant de palettes ou d'élévateurs	56 tous
Accessibles (palettes ou d'élévateurs ET d'annonces sonores et visuelles (à l'intérieur et à la porte avant))	Les 29 cars des lignes régulières sont entièrement accessibles (équipés d'un écran d'affichage + annonces sonores). Les 28 véhicules 6/7 places du TAD ne disposent pas d'annonces sonores et visuelles

#### b. REMI 28

	Nombre de cars
Constituant le parc	217 cars dont 99 pour les lignes régulières et le TAD (source : rapport d'activité annuel 2016)
Disposant de palettes ou d'élévateurs	95 en 2016 (110 en 2017)
Accessibles (palettes ou d'élévateurs ET d'annonces sonores et visuelles (à l'intérieur et à la porte avant))	Aucun véhicule n'est équipé avec des annonces sonores ou visuelles en 2016.

#### c. REMI 36

Le réseau de transport routier REMI 36 est réputé accessible.

#### d. REMI 37

	Nombre de cars
Constituant le parc	104 dont 4 de réserve
Disposant de palettes ou d'élévateurs	36 cars et 24 prééquipés
Accessibles (palettes ou d'élévateurs ET d'annonces sonores et visuelles (à l'intérieur et à la porte avant))	36 cars

#### e. REMI 41

	Nombre de cars
Constituant le parc	102 (source : rapport d'activités Route 41 2016)87
Disposant de palettes ou d'élévateurs	26 (source : transporteur)
Accessibles (palettes ou d'élévateurs ET d'annonces sonores et visuelles (à l'intérieur et à la porte avant))	26 (et 34 en 2020, source : transporteur).

#### f. REMI 45

	Nombre de cars
Constituant le parc	100%
Disposant de palettes ou d'élévateurs	100%
Accessibles (palettes ou d'élévateurs ET d'annonces sonores et visuelles (à l'intérieur et à la porte avant))	100%

## 2. APPLICATION NUMERIQUE DE GUIDAGE MULTIMODAL / MULTI-HANDICAP POUR L'ENSEMBLE DES RESEAUX GERES PAR LA REGION (MISE A JOUR DU SITE [WWW.JV-MALIN.FR](http://WWW.JV-MALIN.FR))

La loi 2005-102 du 11 février 2005 sur l'« égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », faisait obligation à chacune des autorités organisatrices de la mobilité (AOM) d'élaborer un schéma directeur d'accessibilité des services dont elles sont responsables. La Région Centre-Val de Loire a voté le schéma directeur régional d'accessibilité (SDRA) de son réseau de transport en décembre 2008.

L'ordonnance n° 2014-1090 en date du 26 septembre 2014 et ses différents décrets d'application ont offert la possibilité aux AOM de reporter ce délai de 6 ans pour le transport routier interurbain et 9 ans pour le transport ferroviaire, à la condition d'élaborer un Schéma directeur d'accessibilité - agenda d'accessibilité programmée (Sd'AP).

Le Sd'AP est un document de programmation dans lequel l'Autorité Organisatrice de Mobilité présente, à la suite du diagnostic du service de transport dont elle a la responsabilité, la stratégie retenue en vue de la mise en accessibilité de son réseau.

La Région Centre-Val de Loire, en collaboration avec SNCF Réseau et SNCF Mobilités, a élaboré le Schéma directeur d'accessibilité – agenda d'accessibilité programmée (ou schéma d'accessibilité programmée – Sd'AP) relatif aux transports régionaux (TER) en tant que chef de file. Le Sd'AP régional a été approuvé par les Préfets de département, et par le Préfet du Loiret et de région le 20/12/2016.

Suite au transfert de compétence des transports interurbains des Départements à la Région, cette dernière est également devenue chef de file :

- Du Sd'AP des transports du département d'Eure-et-Loir (approuvé par le Préfet de département le 07/06/2016),
- Du Sd'AP des transports du département d'Indre-et-Loire (approuvé par le Préfet de département le 05/05/2016),
- Du Sd'AP des transports du département du Loir-et-Cher (approuvé par le Préfet de département le 07/03/2016),
- Du Sd'AP des transports du département du Loiret (tacitement approuvé en juin 2016),
- et du Sd'AP des transports du département du Cher (approuvé par le Préfet de département le 02/05/2016)

Le Département de l'Indre n'a pas réalisé de Sd'AP considérant son réseau de transport accessible en 2015.

Conformément aux textes en vigueur, la Région a rédigé les points de situation des Sd'AP suite à la première année de mise en œuvre (celle-ci démarrant à la date d'approbation des Sd'AP). Ils seront déposés aux Préfecture de Département à compter de mi-avril 2018.

En 2018, la Région va engager la mise en cohérence des six Sd'AP des services de transport dont la Région est désormais chef de file, et définir la méthodologie, en lien avec les gestionnaires de voiries, permettant de réaliser les travaux de mise en accessibilité des quelques 730 points d'arrêt routiers concernés répartis sur le territoire régional.

La mise en accessibilité de l'information voyageurs est une action intégrant les Sd'AP..

<b>ÉLU REFERENT :</b> Philippe FOURNIE	<b>DIRECTION PILOTE :</b> Direction des Transports et Mobilité Durables
---	--

<b>PARTENAIRES :</b>	<b>INDICATEURS DE RESULTATS :</b>	 <b>CALENDRIER :</b> 2019-2021
----------------------	-----------------------------------	---