

# RAPPORT ANNUEL

**POUR**   
**L'ÉGALITÉ**

**ENTRE  
LES FEMMES  
ET LES HOMMES**



**EDITION 2024 / 2025**

**RÉGION  
CENTRE  
VAL DE LOIRE** 

[CENTRE-VALDELOIRE.FR](http://CENTRE-VALDELOIRE.FR)

## INTRODUCTION

Fidèle à ses valeurs, la Région place l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au cœur de son projet politique. Cet engagement n'est pas qu'un simple symbole : il constitue pour nous un levier majeur de transformation sociale, économique et démocratique. Parce que l'égalité n'est jamais acquise, elle doit être défendue, consolidée et rendue pleinement effective.

Dans un contexte national, européen et international où les droits des femmes, des personnes LGBTQIA+ et plus largement de toutes les minorités sont encore trop souvent fragilisés, il est de notre responsabilité collective d'agir avec force, cohérence et conviction.

La progression des idéologies extrémistes, la remise en cause de droits fondamentaux dans plusieurs pays, l'amplification des discours de haine sur les réseaux sociaux et la banalisation des violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes témoignent d'un climat préoccupant. La montée des mouvements masculinistes, qui nient la réalité des inégalités et cherchent à renforcer les rapports de domination, menace directement plusieurs décennies de conquêtes sociales. Le rapport annuel du Haut Conseil à l'Égalité confirme, notamment chez les plus jeunes, une hausse du sexisme ordinaire, une tolérance accrue à la violence en ligne et un recul du sentiment d'égalité. Ce constat, très alertant, nous oblige à renforcer nos actions éducatives, culturelles et citoyennes, afin de lutter dès le plus jeune âge contre ces représentations et d'encourager une culture de respect et d'égalité.

Dans la région Centre-Val de Loire, comme partout en France, les femmes continuent de subir des inégalités professionnelles qui entravent leur autonomie économique. Elles sont davantage exposées à la précarité, aux temps partiels subis, aux plafonds de verre, et demeurent sous-représentées dans certains métiers porteurs. À temps de travail égal, elles gagnent encore en moyenne 4 000€

net de moins par an que les hommes (Insee, 2024). Parmi elles, les femmes cheffes de familles monoparentales subissent plus durement encore ces inégalités, cumulant charge mentale, isolement, contraintes professionnelles et difficultés d'accès au logement, aux mobilités et aux services essentiels. Leur situation rappelle, avec force et lucidité, que les inégalités de genre restent systémiques.

La Région Centre-Val de Loire ne reste pas inerte. Elle s'engage concrètement à améliorer le quotidien de toutes les femmes, en agissant sur plusieurs fronts : accès à l'emploi, à la formation, au logement et aux services essentiels, pour ainsi, réussir à briser le cercle des inégalités, surtout pour celles qui assument seules la responsabilité d'une famille.

Notre action s'appuie sur un maillage fort d'actrices et d'acteurs de terrain (associations de promotion des droits des femmes et des personnes LGBTQIA+, structures d'aide aux femmes victimes de violences, réseaux d'éducation populaire, partenaires sociaux et institutions) qui, chaque jour, font vivre les valeurs d'égalité et de solidarité dans nos territoires. Toutes et tous ensemble, nous portons une politique concrète, ancrée dans la réalité des habitantes et des habitants, attentive aux spécificités rurales comme urbaines et soucieuse de ne laisser personne de côté.

L'année 2024-2025 a marqué une étape déterminante pour notre Région, celle du lancement de l'expérimentation d'une approche intégrée de l'égalité dans quatre politiques publiques majeures : le Sport, la Culture, la Formation professionnelle et l'Orientation. Elle traduit la volonté d'inscrire durablement la dimension de genre dans toutes les décisions régionales. De la promotion de la mixité scolaire et professionnelle à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, en passant par l'accès des femmes à la santé, à la formation et à

l'emploi, chaque action contribue à faire reculer les inégalités.

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes ne se décrète pas, mais se construit, la Région Centre-Val de Loire continue d'agir sur tous les fronts, dans les politiques éducatives, économiques, culturelles, sociales et environnementales. C'est ainsi que nous faisons de l'égalité un principe structurant de l'action publique et un horizon commun pour l'ensemble du territoire.

Féministe, progressiste et solidaire, notre Région porte la conviction que l'égalité réelle est la condition d'une démocratie vivante et d'un développement partagé. Ce rapport en est la traduction : celle d'une volonté politique ferme, d'une action collective et d'un avenir que nous voulons résolument plus égalitaire.

Ce rapport de situation 2024-2025 s'inscrit en cohérence avec la stratégie régionale et en reprend les axes, enjeux et objectifs. Nouvelle étape de l'engagement régional en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, cette stratégie adoptée et votée à l'unanimité lors de la Séance Plénière du 29 juin 2023 comprend deux parties :

- **Partie 1 :** Une feuille de route 2023-2028 pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques ;
- **Partie 2 :** Un plan d'actions 2023-2026 pour l'égalité professionnelle dans la collectivité, répondant à l'obligation posée dans la loi du 6 août 2019 pour la transformation de la fonction publique.

L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, par ailleurs inscrite dans l'article 1er de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, est la ligne de conduite et l'objectif premier de cette nouvelle stratégie. Parce que construire des politiques publiques régionales en les questionnant au préalable au prisme de l'égalité femmes-hommes permet de s'assurer qu'elles ne produisent pas d'inégalités.



## FEUILLE DE ROUTE ÉGALITÉ FEMME / HOMME POLITIQUES PUBLIQUES

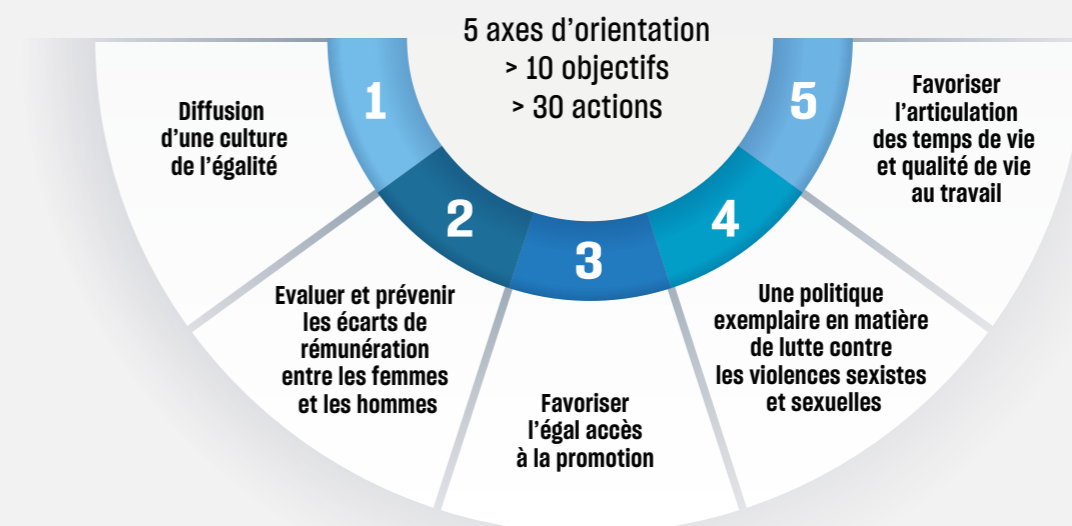
3 axes d'orientation > 6 enjeux > 12 objectifs

**Axe 1 : Culture de l'égalité et du respect mutuel**

**Axe 2 : Autonomie des femmes et accès aux droits**

**Axe 3 : Prévention et lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles**

## PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



# 01

## L'égalité entre les femmes & les hommes dans les politiques publiques régionales

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur des politiques publiques, particulièrement au niveau régional.

Cette partie du rapport explore les initiatives mises en place par la Région Centre-Val de Loire pour promouvoir l'égalité entre les genres, en se focalisant sur trois axes principaux :

- la culture de l'égalité et du respect mutuel
- l'autonomie des femmes et l'accès aux droits
- la prévention et la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles.

### AXE 1 /

## Culture de l'égalité et du respect mutuel

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et du respect mutuel reste un enjeu essentiel pour construire une société plus juste et inclusive. La Région Centre-Val de Loire souhaite être actrice de cette dynamique, en diffusant une culture de l'égalité auprès de ses agentes et agents, mais aussi en mobilisant l'ensemble des forces vives du territoire. Cet axe s'articule autour de deux priorités :

- Être une collectivité exemplaire, en intégrant l'égalité femmes-hommes dans son fonctionnement et ses pratiques internes ;
- Mobiliser et inciter les partenaires régionaux à intégrer ces enjeux, afin de renforcer collectivement l'impact des actions menées.

### I. Enjeu 1 : Être une collectivité exemplaire

La Région Centre-Val de Loire poursuit son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes en renforçant ses pratiques internes et en intégrant ces principes dans l'ensemble de ses politiques publiques. Inscrite dans la continuité de la Stratégie régionale pour l'égalité adoptée en juin 2023, cette ambition se traduit par l'intégration de la dimension de genre dans ses dispositifs, par des objectifs mesurables et une démarche d'amélioration continue visant à faire de la collectivité un acteur exemplaire et moteur du changement.

#### Faire système pour l'égalité femmes-hommes dans la politique culturelle

Inscrits dans la feuille de route Culture(s) en partage votée en juin 2022, les enjeux d'égalité femmes-hommes dans le secteur de la culture constituent une priorité pour la politique culturelle régionale. Au-delà d'actions spécifiques et du travail mené avec le Collectif HF+ ainsi qu'avec les réseaux professionnels de la culture, la Région intègre cette priorité dans l'ensemble de ses cadres d'intervention culturels afin que son action en la matière fasse système. C'est notamment le cas dans le cadre renouvelé de « Nos territoires de Culture », qui comprend les Projets Artistiques

et Culturels de Territoire (PACT) et les festivals. Ces nouveaux cadres d'intervention produisent d'ores et déjà leurs effets avec une présence accrue d'artistes femmes dans les programmations et la permanence artistique (plus de 40%), dans l'objectif d'atteindre la parité.

D'autres dispositifs complémentaires viennent renforcer cette volonté, tels que les nouveaux cadres d'intervention des Lieux intermédiaires de coopération pour la culture ou encore l'appel à projets Culture(s) à partager. Les services de la Direction de la Culture, en lien avec les comités techniques de soutien à la création, sont particulièrement attentifs à ce que les aides contribuent à un rééquilibrage des productions d'œuvres portées par des femmes. De manière générale, la Région Centre-Val de Loire veille à ce que les institutions culturelles qu'elle soutient répondent aux exigences suivantes :

- Être engagées, via un projet clairement défini, en faveur de l'égalité femmes-hommes (indicateurs de suivi, actions, parité dans les équipes accueillies, etc.) ;
- Respecter les obligations légales du Code du travail en matière de santé, de sécurité et de lutte contre le harcèlement sexuel.

Enfin, la Direction de la Culture et du Patrimoine réalise un suivi précis de la parité (programmations, équipes artistiques accueillies, postes à responsabilité), intégré aux outils de suivi régionaux, afin de favoriser des politiques culturelles plus inclusives et représentatives.





## Déploiement du langage égalitaire au sein de la collectivité

### Enjeux et présentation de la démarche :

Adopter le langage égalitaire au sein de la Région Centre-Val de Loire ne se limite pas à un geste symbolique : c'est un levier stratégique pour lutter contre les inégalités et affirmer l'exemplarité des institutions publiques. Inscrit dans la stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, cet engagement vise à garantir une communication écrite et visuelle respectueuse des diversités, sans stéréotypes de genre ni modèles préconçus.

Le langage égalitaire agit comme un outil de transformation :

- Il rend visibles les femmes, permettant une représentation équilibrée des individus dans l'écrit comme dans l'oral ;
- Il favorise une plus grande diversité des candidatures, en particulier dans les annonces de recrutement, où l'usage exclusif du masculin peut décourager certaines candidates ;
- Il contribue à véhiculer une image inclusive de la collectivité, répondant aux attentes croissantes des citoyennes, citoyens et partenaires institutionnels ou privés.

Cette démarche s'applique à l'ensemble des documents produits par la collectivité, qu'ils soient internes ou externes : documents stratégiques (rapports, plans, bilans), documents administratifs et RH (procédures, courriers, contrats), appels à candidatures et marchés publics, supports de communication (site internet, réseaux sociaux, brochures, communiqués de presse), ainsi que règlements et délibérations. L'objectif est d'assurer une cohérence et une exemplarité dans toutes les prises de parole de la Région, renforçant son image inclusive auprès des citoyennes et citoyens comme des partenaires institutionnel-les.

### Actions réalisées en 2024-2025 :

Un ensemble d'actions structurantes a été mis en œuvre afin d'outiller les équipes, sensibiliser les agentes et agents, et accompagner les changements de pratiques :

- Webinaire de présentation de la démarche et des règles de la collectivité : 186 participantes et participants ;
- Webinaire complémentaire dédié aux équipes de management : 66 participantes et participants ;
- Formation du pôle Assemblée (en charge de la relecture des rapports régionaux) : 5 participantes et participants ;
- Présentation à la direction de l'ADAPT : 20 personnes sensibilisées ;
- Mise à disposition de ressources sur la page intranet de la Région :
  - Replay du webinaire (54 visionnages) ;
  - Guide du langage égalitaire (269 membres l'ont consulté au moins 1 fois) ;
  - FAQ régulièrement mise à jour pour répondre aux questions des agentes et agents.
- Accompagnement continu : appui aux services, réponses aux sollicitations et conseils pour la rédaction inclusive des documents officiels.

Ces premières étapes ont permis de sensibiliser plus de 270 personnes en direct, sans compter les consultations régulières des supports en ligne.



AXE 1 / Culture de l'égalité et du respect mutuel

### PERSPECTIVES ET OBJECTIFS 2025-2026

La fin d'année 2025 et l'année 2026 seront consacrées à l'élargissement du déploiement et à l'intégration structurelle du langage égalitaire :

- Organisation d'un webinaire dédié aux élu-es régionaux-ales ;
- Formation du service communication afin d'intégrer ces pratiques dans toutes les productions visuelles et éditoriales ;
- Finalisation de l'état des lieux des documents-types et intégration du langage égalitaire dans les systèmes d'information ;
- Consolidation des supports et communication régulière.

Ce travail traduit une ambition forte : faire du langage égalitaire un standard de communication institutionnelle et un outil concret pour incarner les valeurs d'égalité que porte la Région Centre-Val de Loire.



## II. Enjeu 2 : Mobiliser et inciter l'ensemble des partenaires de la Région Centre-Val de Loire à intégrer les enjeux de l'égalité femmes-hommes

Parce que les changements structurels nécessitent une dynamique collective, la Région agit pour sensibiliser, former et mobiliser les acteurs du territoire : collectivités, associations, entreprises, structures culturelles, sportives ou éducatives. En favorisant des approches transversales, elle souhaite accompagner durablement l'évolution des mentalités, encourager des pratiques inclusives et impulser une transformation profonde des organisations au bénéfice de toutes et tous.

### Mobilisation des partenaires à l'échelle européenne

Le 27 mai 2025, la Région Centre-Val de Loire marquait la clôture officielle des programmes européens 2014-2020 avec une cérémonie de reconnaissance et de célébration des projets les plus emblématiques financés par le Fonds européen de développement régional (FEDER) et le Fonds social européen (FSE). Cet événement visait à honorer les bénéficiaires qui se sont distingués par la qualité, l'impact, et l'originalité de leurs initiatives, tout en mettant un accent particulier sur les projets portés par des femmes. Sur les 10 projets primés, 6 étaient portés par des femmes. Au total, ce sont 60% de femmes dirigeantes qui ont vu leur projet récompensé.

De plus, le dispositif Cadre d'Appui aux Projets Européens et Internationaux (CAPEI) soutient des actions de solidarité internationale dans les pays bénéficiaires d'aide publique au développement, des actions d'éducation à la citoyenneté européenne et à la solidarité internationale en Région Centre-Val de Loire et des actions de mobilité européenne et internationale des jeunes en dehors du cadre scolaire. Dans le cadre de ce dispositif, un critère d'appréciation qualitatif a été inclus à la dimension égalité femmes-hommes afin d'encourager les organisations à concevoir des projets avec une perspective de genre, augmentant ainsi la sensibilisation et l'engagement envers l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte européen. En 2024, 17 dossiers concernaient directement la thématique égalité femmes-hommes, soit 23,6 % des dossiers annuels, représentant ainsi une enveloppe de 82 122 €.

### Recherche : Appel à projets de recherche d'intérêt régional 2025

L'Appel à projets de recherche d'intérêt régional (APR IR) comporte déjà depuis plusieurs années une thématique consacrée à l'égalité femmes-hommes. En 2025, la Région a choisi d'élargir et de préciser cette thématique, afin de stimuler de nouveaux axes de recherche et de mieux répondre aux enjeux actuels.

**Trois axes de recherche prioritaires ont ainsi été proposés :**

- Le travail invisible des femmes : analyse des situations dans lesquelles des femmes apportent une contribution essentielle (agriculture, artisanat, commerce, aide aux personnes...), mais sans reconnaissance officielle. L'enjeu est d'identifier des pistes de valorisation de ces compétences ;
- La mixité dans les métiers : étude des freins qui persistent pour les jeunes femmes à s'orienter vers le numérique, et pour les jeunes hommes vers les filières de santé et du social ;
- L'autonomisation des femmes : dépasser les obstacles que constituent le « plafond de verre », le « plancher collant » ou encore la « paroi de verre », afin de favoriser la progression des femmes vers des postes de responsabilité et de visibilité.

Ces priorités viennent compléter l'offre globale de l'APR IR, pour lequel la Région consacre en 2025 un budget total maximal de 4,4 M€. Les projets déposés doivent associer des perspectives concrètes d'impact socio-économique ou environnemental, répondre aux besoins des politiques régionales ou s'inscrire dans des démarches participatives avec la société civile.

**Vie associative : Assises régionales de la vie associative**

Le 3 juin 2025, la Région a co-organisé les Assises régionales de la vie associative à Fleury-les-Aubrais, en partenariat avec le Mouvement associatif Centre-Val de Loire. Cette journée a réuni élu-es, associations et partenaires institutionnel-les autour d'un double objectif : évaluer la mise en œuvre de la Charte signée en 2022 et dégager de nouvelles pistes d'action pour renforcer le tissu associatif.

**Les temps forts de la journée ont inclus :**

- Une évaluation partagée des engagements de la Charte ;
- Une plénière consacrée au respect des libertés associatives et aux bonnes pratiques de coopération avec les pouvoirs publics ;



- Plusieurs ateliers participatifs sur la coopération territoriale, l'engagement et le bénévolat, la transition écologique et l'inclusion.

La mission égalité femmes-hommes de la Région a co-animé l'atelier « Inclusion dans la vie associative » avec l'URIOPSS CVL et le GRAJEP CVL. Cet atelier a permis d'apporter un éclairage théorique sur les discriminations et d'accompagner les participantes et participants dans l'identification de leviers concrets d'inclusion. Chaque structure présente s'est engagée à mettre en œuvre au moins une action dans sa propre association.

**Sport : égalité et héritage des grands événements**

En mars 2025, la Région a adopté en session plénière un rapport Héritage, marquant une étape pour sa politique sportive. Ce rapport s'accompagne de la création d'un pacte d'engagement avec les ligues et comités régionaux, qui met l'accent sur deux objectifs prioritaires :

- Le développement de la pratique féminine ;
- L'égalité dans les instances de gouvernance.

Ces engagements viendront compléter le conventionnement déjà en place avec les fédérations sportives régionales.

**Mobilisation des acteurs de l'orientation**

La Région Centre-Val de Loire agit également sur le champ de l'orientation, en mobilisant entreprises, établissements scolaires et associations pour déconstruire les stéréotypes de genre et encourager la mixité professionnelle.

Exemples d'actions :

- Atelier RH à Châteauroux dans le cadre de la GPECT ayant permis aux entreprises locales de réfléchir à leurs pratiques de recrutement et de s'outiller pour diversifier leurs profils ;
- Deux journées organisées par le CLEE (Comité Local École-Entreprise) ayant permis à des élèves de 4 de découvrir la diversité des métiers régionaux et de questionner leurs représentations ;
- Les « Journées Ambassadeurs égalité » avec l'Education nationale, où 176 élèves de collèges et de lycées ont pu découvrir des ressources et concevoir des projets pour faire vivre l'engagement égalité filles-garçons dans leurs établissements ;
- Le projet « Dessine-moi le travail ! » qui a favorisé la rencontre entre jeunes, salarié-es et employeurs afin de déconstruire les représentations, lutter contre les discriminations et renforcer l'insertion professionnelle.

Au-delà de ces actions ciblées, la Direction de l'Orientation et de l'Apprentissage intègre une vigilance systématique à l'égalité : outils et publications exempts de stéréotypes depuis 2020, présentation régulière de données sur l'orientation générée dans les concertations départementales.



**Expérimentation d'une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes**

L'année 2025 marque une étape déterminante dans la stratégie régionale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec le lancement de l'expérimentation d'une approche intégrée dans quatre politiques publiques : le sport, la culture, la formation professionnelle et l'orientation. Cette démarche s'inscrit dans la volonté de la Région d'institutionnaliser durablement l'égalité comme un fil conducteur de l'action publique et de dépasser la logique de mesures ponctuelles pour transformer en profondeur les pratiques et les résultats des politiques régionales.

Cet engagement s'inscrit également dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui impose aux collectivités territoriales d'intégrer l'égalité dans l'ensemble de leurs politiques publiques. En Centre-Val de Loire, cette exigence n'est pas nouvelle : plusieurs politiques régionales ont déjà intégré, ces dernières années, une attention particulière à la question de l'égalité. Néanmoins, ces démarches, souvent sectorielles, nécessitent aujourd'hui d'être renforcées et mieux articulées dans une approche véritablement transversale et intégrée.

**Objectifs de la démarche :**

L'approche intégrée consiste à intégrer systématiquement une perspective de genre dans toutes les étapes de la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Elle poursuit trois objectifs structurants :

- Faire de l'égalité femmes-hommes une norme partagée dans l'ensemble de l'action régionale ;
- Corriger les déséquilibres existants, notamment dans l'accès aux financements et aux opportunités ;
- Transformer les méthodes de travail des services pour ancrer une culture institutionnelle de l'égalité.

Le choix des quatre champs expérimentaux répond à une double logique : leur impact transversal sur la vie sociale, culturelle et économique des habitantes et habitants, et leur niveau de maturité sur les enjeux d'égalité, qui permet d'expérimenter concrètement des outils et indicateurs répliquables à d'autres secteurs.

**Une approche progressive et structurée :**

La méthodologie retenue repose sur huit étapes, depuis l'étude de bonnes pratiques menées dans d'autres collectivités jusqu'à la mise en œuvre et l'évaluation d'actions concrètes. L'expérimentation est conduite de manière progressive afin d'assurer l'adhésion des élu-es et des services, d'impliquer les parties prenantes, et de garantir un suivi rigoureux des résultats.





La démarche se situe actuellement à la fin de l'étape du diagnostic généré, après une phase préparatoire conduite tout au long du premier semestre :

➤ **Parangonnage :**  
La Région a engagé un travail comparatif des expériences menées par d'autres collectivités. Ce travail a permis d'identifier des leviers concrets (exemple : intégration de clauses d'égalité dans les appels à projets culturels) et des écueils à éviter.

➤ **Mobilisation des élu-es et des services :**  
Des réunions bilatérales ont eu lieu entre la Vice-présidente déléguée à l'Égalité Femmes-Hommes et les élu-es délégués au Sport et aux Jeux Olympiques et Paralympiques, à la Culture et la coopération internationale, et à l'Emploi, à la Formation professionnelle, à l'orientation et à l'insertion. Ces rencontres ont permis de présenter l'approche, de sensibiliser aux biais de genre et d'identifier les opportunités propres à chaque domaine. Parallèlement, des temps d'échange avec le comité de direction, puis les services, ont posé les bases d'une répartition claire des rôles et responsabilités pour l'expérimentation ainsi que de sensibiliser aux enjeux de cette approche dans chacune de leur politique publique.

➤ **Diagnostic généré :**  
Cette étape en cours a permis de lancer la collecte et l'analyse de données générées à travers l'examen des données propres aux quatre politiques pilotes, qu'il s'agisse de la place des femmes dans les pratiques sportives, de leur visibilité dans les programmations culturelles, de leur accès aux formations dans les secteurs stratégiques ou encore de leurs choix d'orientation.

### Enjeux pour les prochains mois :

À l'automne 2025 s'ouvrira l'étape de concertation avec les élu-es et les services, qui permettra de traduire le diagnostic en priorités d'action par politique publique, puis d'élaborer une planification stratégique intégrée. Cette étape sera cruciale pour poser les fondations d'outils communs (grille générée, critères de financement, indicateurs partagés) tout en tenant compte des spécificités de chaque domaine.

À terme, cette expérimentation doit permettre de tester et d'ancrer durablement de nouvelles pratiques :

➤ Intégrer des critères d'égalité dans les conventions et appels à projets ;

- Former les acteurs et actrices de terrain (éducateurs et éducatrices sportif-ves, conseillères et conseillers d'orientation, organismes de formation, structures culturelles) à l'identification et à la réduction des biais de genre ;
- Valoriser les réussites et capitaliser les bonnes pratiques pour les généraliser progressivement à l'ensemble des politiques régionales.

### Résultats attendus :

Au-delà des résultats immédiats, la Région attend de cette démarche un changement de paradigme : passer d'actions ciblées et sectorielles à une véritable culture institutionnelle de l'égalité, capable de transformer en profondeur l'action publique. Les effets attendus se mesureront à la fois dans une plus grande visibilité et participation des femmes dans les domaines du sport et de la culture, un meilleur accès aux formations et métiers d'avenir, et une orientation scolaire et professionnelle moins marquée par les stéréotypes de genre.



### PERSPECTIVES 2025-2026

#### • Bourges Capitale européenne de la Culture 2028

Bourges 2028 fait de l'égalité femmes hommes un axe central, structurant à la fois ses pratiques culturelles, ses projets urbains, ses instances de gouvernance et ses partenariats territoriaux, pour permettre la place pleine et entière des femmes dans la culture et plus largement dans la société. Un temps de visibilité de l'équipe de commissariat artistique est prévu en septembre 2025. A cette occasion une attention particulière sera portée à la place des femmes dans l'équipe de commissariat artistique, la présence des femmes artistes et des projets féminins parmi ceux accompagnés au titre de l'appel à projet créatif le CRI.

#### • Intégration de clauses dans les marchés publics

Dans le cadre de l'adoption du Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Écologiquement

Responsables (SPASER) de la Région Centre-Val de Loire, plusieurs axes ont été définis avec des chantiers à mettre en place. L'un d'eux concernant l'insertion vise à mettre en œuvre de mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics, via le développement des critères et clauses d'exécution.

Plusieurs pistes seront étudiées d'ici la fin de l'année 2025, dont :

- La modification de la clause complémentaire existante ;
- La mise en place de critères incitatifs pour encourager les bonnes pratiques ;
- L'introduction éventuelle de critères contraignants pour les opérateurs.

Ces options seront analysées en termes de faisabilité et de modalités de déploiement afin d'intégrer concrètement les enjeux d'égalité femmes-hommes dans la commande publique régionale.



## AXE 2 /

# Autonomie des femmes et accès aux droits

L'autonomie des femmes et leur accès effectif aux droits sont des conditions indispensables à l'égalité réelle. Or, les inégalités économiques et sociales demeurent fortes : écarts de rémunération, concentration dans des emplois précaires, inégalités d'accès aux ressources et aux opportunités. La Région Centre-Val de Loire agit pour lever ces obstacles et contribuer à une meilleure justice sociale, en particulier à travers deux enjeux :

- Capitaliser sur les approches spécifiques et favoriser l'intersectoriel, afin de mieux répondre à la diversité des situations vécues par les femmes ;
- Favoriser la mixité des métiers dans les secteurs économiques stratégiques, pour ouvrir de nouvelles perspectives et permettre des avancées concrètes et visibles en matière d'égalité.

### Enjeu 3 : Capitaliser sur les approches spécifiques, en favorisant l'intersectoriel

La Région Centre-Val de Loire renforce son soutien à des initiatives variées qui visent à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans différents domaines, en croisant les approches culturelles, éducatives, sociales et professionnelles.

#### Culture et égalité : des initiatives fortes pour visibiliser les femmes

Les inégalités de genre touchent fortement le secteur culturel, où les femmes restent sous-représentées dans les postes de direction et les programmations artistiques. La Région soutient le collectif HF+, acteur majeur pour l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture, qui mène des actions de sensibilisation, de plaidoyer et de formation.

- En 2025, le soutien régional au collectif atteint 13 000 € pour son fonctionnement général (contre 10 000 € en 2024 et 4 000€ en 2023), notamment pour le renouvellement et l'élargissement de son enquête régionale sur l'égalité dans la culture.

- Le programme de mentorat Affranchies!, porté par HF+ et financé à 5 500 €, accompagne des femmes professionnelles de la culture par un mentorat individuel et collectif, renforçant leur légitimité et leur confiance pour se lancer dans des projets artistiques ou entrepreneuriaux.

La Région soutient également Mix-Cité 45, qui organise chaque année le colloque « Femmes des Lumières et de l'Ombre », vitrine d'une action culturelle engagée pour rendre visibles des figures féminines historiques et contemporaines.

- L'édition 2025, intitulée Ouvrages de dames, Travail des Femmes !, poursuit cette démarche et attire un public diversifié : lycéennes et lycéens invité-es à présenter des exposés et public adulte fidèle depuis 14 ans.
- L'événement, organisé à l'auditorium Marcel Regguy (180 places), déploie une approche éducative originale, reliant recherche historique et sensibilisation des jeunes générations à l'égalité femmes-hommes.

Depuis 2021 et chaque année, la thématique « L'art comme outil d'inclusion sociale et de lutte contre les discriminations » (l'égalité femmes-hommes, le handicap...) est proposée dans l'appel à projets Aux Arts Lycéen-nes et Apprenti-es. En 2024-2025, 7 actions artistiques et culturelles traitant de cette thématique ont été soutenues par la Région, concernant directement 210 élèves pour un montant global attribué de 24 000€.

En 2025-2026, 12 actions relevant de la thématique seront soutenues, couvrant quasiment l'ensemble du territoire régional, à la fois en milieu urbain et rural.

Exemples d'actions soutenues en 2024-2025 :

- « L'acrobatie contre la discrimination » - Lycée d'Enseignement Général et Technologique Agricole de Vendôme (41)

Ce projet éducatif a consisté à mener une réflexion autour des corps et du rapport à l'autre pour former un message contre les discriminations et pour la tolérance et l'acceptation de soi. L'utilisation de la technique du cirque a été déployée en lien avec la compagnie Akoreacro.

La restitution de cette découverte a pris la forme d'une exposition photo à l'occasion de la semaine de lutte contre les discriminations. Ces photos ont également été imprimées sur des bâches et prendront place sur le nouveau bâtiment du lycée. L'exposition, intitulée « En lévitation, tous le même poids » fait écho à un événement international fédérateur, la journée internationale de lutte contre les discriminations se déroulant en mars de chaque année.

Dans le prolongement de ce travail collectif, les 19 élèves de la classe de 2<sup>nd</sup>e ont pu bénéficier d'une journée en région parisienne au cours de laquelle elles et ils ont eu l'occasion de visiter le théâtre de Sénart ainsi que d'assister à un laboratoire acrobatique dans le cadre d'une résidence de création de la compagnie cirque contemporain Akoréacro.

- « La palette des égalités » - Lycée Jacques Monod à Saint-Jean-de-Braye (45)

Ce projet a pour objectif d'associer l'art et l'égalité, et de mener une réflexion artistique avec les élèves, et pour les élèves et toute la communauté du lycée.

Ce projet a associé plusieurs temps forts (ateliers d'écriture de la fresque, visite du musée des beaux-arts etc.). Afin d'enrichir les connaissances artistiques des élèves, une collaboration avec l'artiste Gonzalez Segura, artiste peintre et plasticienne a été menée. Des ateliers de réflexion ont été organisés sur l'égalité et ses représentations. Les élèves ont participé à l'exposition lutte des femmes progrès pour tous. Les 32 élèves de seconde ont

réalisé une fresque directement dans l'enceinte du lycée. Ce projet a été mené par 5 professeurs et 2 documentalistes en collaboration avec l'artiste et le musée des Beaux-Arts d'Orléans.

#### Réduire la précarité menstruelle dans les lycées

Pour garantir à toutes les filles scolarisées en Centre-Val de Loire un accès digne et sécurisé aux protections périodiques, la Région cofinance avec l'ARS Centre-Val de Loire chaque année les lycées afin qu'ils achètent des protections sans perturbateurs endocriniens, destinées en priorité aux élèves les plus vulnérables.

Le montant attribué par la Région à chaque établissement est progressif et équitable :

- 210 € par lycée comme base ;
- 420 € si le lycée a consommé au moins 90 % de sa subvention de l'année précédente ;
- 630 € pour les établissements les plus fragiles, identifiés grâce à un indice de position sociale (IPS) ≤ 90, indicateur qui reflète le niveau socio-économique des élèves accueilli-es.

En 2024-2025, ce sont 33 700 serviettes jetables qui ont été distribuées dans 53 lycées, via plusieurs canaux : accompagnement personnalisé par l'infirmière (près de 90 % des cas), distributeurs en libre accès et dépôts à la vie scolaire.

Pour 2025-2026, la Région prévoit une enveloppe de 13 020 € pour 41 lycées, confirmant son engagement à lutter contre la précarité menstruelle et à promouvoir l'égalité.





## Mobilisations pour les droits des femmes et des personnes LGBTQIA+

### 8 mars :

Chaque année, le 8 mars - Journée internationale des droits des femmes - constitue un moment privilégié pour rappeler l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes, de mettre en lumière les luttes en cours et de valoriser les initiatives locales.

Si la Région agit en faveur de l'égalité tout au long de l'année, le 8 mars permet d'amplifier la mobilisation et de toucher un large public, en valorisant la diversité des approches : sensibilisation des jeunes, accès à l'emploi, culture, mixité professionnelle ou encore lutte contre les stéréotypes.

### Des initiatives pour encourager les filles à oser toutes les carrières

Le 4 mars, l'association Femmes & Sciences, avec le soutien de la Région et du SAIQ, a organisé la deuxième édition de l'événement « Sciences, un métier de femmes », marrainé par Pascale Sennelart-Mardon, physicienne, directrice de recherche au CNRS et co-fondatrice de la start-up Quandela. Au programme : des échanges avec 24 marraines scientifiques issues du secteur public et privé (CNRS, Thalès, EDF, ATOS, BRGM, Université, etc.), suivis d'immersions en laboratoires et entreprises partenaires.

Cette journée a permis à 150 lycéennes de huit établissements de la région de découvrir concrètement l'univers scientifique et de se projeter dans des carrières encore trop largement perçues comme masculines.

### Les collèges mobilisés pour la mixité des métiers

En mars, plusieurs collèges de la région se sont mobilisés pour déconstruire les stéréotypes et montrer aux élèves que tous les métiers sont accessibles, indépendamment du genre.

Le 6 mars, au collège Montesquieu d'Orléans, des professionnel·les aux parcours atypiques sont venu·es échanger avec des élèves de 5. Deux hommes sages-femmes, une étudiante en informatique et une électricienne ont témoigné de leur expérience pour montrer que les choix d'orientation peuvent s'affranchir des représentations sociales.

Le 13 mars, au collège Beaulieu de Châteauroux, un forum co-organisé avec les parents d'élèves a mis en lumière la diversité des parcours possibles à travers des échanges

autour des stéréotypes de genre dans les métiers. Le 25 mars, au collège Robert Goupil de Beaugency, des élèves de 3<sup>ème</sup> ont rencontré six professionnel·les issu·es de secteurs traditionnellement genrés (armée, BTP, déménagement, aide à la personne, sciences et santé). Objectif : ouvrir le champ des possibles et encourager chacune et chacun à choisir son orientation en fonction de ses aspirations, et non de son genre.

Ces initiatives locales, accompagnées par la Région, traduisent la volonté des établissements scolaires de sensibiliser dès le plus jeune âge aux questions de mixité et d'égalité professionnelle, afin d'agir durablement sur les mentalités.

### Des événements pour favoriser l'égalité dans l'emploi

Le 6 mars, l'agence France Travail de Romorantin, France Travail CVL, l'UFOLEP CVL et l'UFOLEP 41 ont organisé à Romorantin une édition spéciale du « Stade vers l'Emploi » réservée aux femmes. Cette initiative innovante et soutenue par la Région à travers le Pacte régional d'investissement dans les compétences propose de recruter autrement, sans CV, en valorisant les savoir-être à travers une matinée sportive collective suivie d'un job dating.

### La culture comme vecteur de sensibilisation

Le 8 mars, la Ville de La Riche a proposé une manifestation participative et créative, de la place du Maréchal Leclerc au Château du Plessis, invitant chacune et chacun à s'engager pour un monde plus juste.

Le même jour, la médiathèque de Joué-lès-Tours et le Temps Machine ont consacré leur programmation à l'invisibilisation des femmes dans l'art, en partenariat avec le collectif HF+.

D'autres lieux culturels se sont également mobilisés :

➤ Le 13 mars, la Maison de la Culture de Bourges a accueilli l'avant-première de la série La Rebelle - Les aventures de la jeune George Sand, coproduite par Siècle Productions avec le soutien de la Région Centre-Val de Loire. La projection des deux premiers épisodes, retraçant la jeunesse et les combats d'une figure emblématique de l'émancipation féminine et de la création littéraire, a été suivie d'un échange avec l'équipe de la série

- L'Astrolabe, à Orléans, a organisé le 14 mars un karaoké international du matrimoine, valorisant les compositrices et autrices des musiques actuelles.
- L'association En Tous Genres 36 a proposé le 15 mars un forum sur le handicap au féminin, combinant tables rondes, ateliers, expositions et spectacles, pour croiser les enjeux de genre et de handicap.

La richesse et la diversité des mobilisations autour du 8 mars en Centre-Val de Loire témoignent de l'ancrage territorial des enjeux d'égalité. Qu'il s'agisse de susciter des vocations scientifiques, de lutter contre les discriminations à l'embauche, de sensibiliser les collégien·nes et lycéen·nes, ou encore de valoriser les femmes dans la culture et l'art, toutes ces actions participent à une même dynamique : rendre l'égalité réelle et visible dans tous les domaines de la vie sociale et professionnelle.

Ce temps fort de mars s'inscrit dans une continuité plus large : tout au long de l'année, la Région accompagne et valorise les mobilisations collectives pour l'égalité et la lutte contre les discriminations. Après le 8 mars, vient ainsi le mois des fiertés, permettant d'offrir une autre occasion de mettre en lumière les droits, les parcours et les combats des personnes LGBTQIA+. Ces différentes séquences constituent autant de jalons qui, ensemble, construisent une politique régionale cohérente et intégrée en faveur de l'égalité et de l'inclusion.



### MOIS DES FIERTÉS ET ÉVÈNEMENTS DE VISIBILISATION DES PERSONNES LGBTQIA+ :

#### Festival de films LGBTQIA+

Au titre de sa politique culturelle adoptée en Assemblée plénière « Culture et patrimoine - Culture(S) en Partagé ! » le 30 juin et 1er juillet 2022, la Région Centre-Val de Loire s'est notamment fixé l'objectif de contribuer à « faire dialoguer création, territoire et droits culturels ». Elle souhaite orienter son action dans l'ensemble de sa politique culturelle avec l'objectif essentiel de permettre la rencontre entre les créateurs et créatrices, leurs œuvres et les habitantes et habitants.



Depuis plusieurs années la Région soutient des manifestations et festivals, avec pour objectif de favoriser le développement d'une offre culturelle et artistique singulière et au profit du plus grand nombre, sur l'ensemble du territoire de la région Centre-Val de Loire, dans le domaine du spectacle vivant, des manifestations littéraires, cinéma et audiovisuel, ou encore arts visuels.

Porté par l'association Ciné Mundi, qui soutient depuis 2009 le cinéma indépendant et d'auteur, le festival « D'un bord à l'autre » s'est déroulé du 18 au 21 septembre 2025 au Cinéma Les Carmes, à Orléans.

Ce festival proposait :

- Une sélection de films gays et lesbiens abordant les thématiques de l'homosexualité, de l'identité de genre et de l'homophobie ;
- Des rencontres et débats avec des réalisateurs et réalisatrices pour favoriser le dialogue autour de ces questions ;
- Une programmation à rayonnement départemental et régional, ancrée dans une dynamique d'ouverture culturelle et sociale.

Cet événement soutenu par la Région contribue au maillage culturel régional et à la sensibilisation des publics à la diversité des parcours et des représentations LGBTQIA+.

### SEMAINE DES FIERTÉS (TOURS) DISPOSITIF « CULTURE À PARTAGER ! »

La Semaine des Fiertés, organisée à Tours par le Centre LGBTI de Touraine et co-produite avec La Turbine-Pertrin, illustre parfaitement les ambitions du dispositif régional Culture à partager !.

#### Les objectifs étaient de :

- Donner une visibilité aux artistes et intervenant-es LGBTQIA+ et créer des espaces de dialogue interculturel ;
- Proposer une programmation diversifiée : conférences, tables rondes, spectacles, moments musicaux, ainsi qu'une offre « hors-les-murs » (projections, café des habitantes et habitants, visite guidée au Musée des Beaux-Arts) ;
- Impliquer 50 intervenant-es et mobiliser environ 800 participant-es lors d'une quinzaine de temps forts ;
- Contribuer à la Marche des Fiertés de Tours, en amont de l'événement.

En soutenant cette initiative, la Région réaffirme son engagement pour l'inclusion, l'accès à la culture et l'égalité des droits.

### III. Enjeu 4 : Favoriser la mixité des métiers dans des secteurs économiques à enjeux pour obtenir des résultats concrets et visibles

La Région poursuit son engagement en faveur de la mixité professionnelle afin de lever les freins et stéréotypes qui limitent l'accès des femmes à certains métiers. En agissant sur l'orientation, la formation, l'insertion et l'entrepreneuriat, elle contribue à une égalité réelle des opportunités et au dynamisme économique du territoire, porté par la diversité des parcours et des talents.

#### Encourager la mixité professionnelle dès le plus jeune âge

La Région s'investit fortement dans la découverte des métiers pour déconstruire les stéréotypes et promouvoir des choix d'orientation libérés des représentations de genre :

- Près de 2 000 élèves de collèges et de lycées ont participé en 2024-2025 à des journées et ateliers « découverte des métiers » dédiés à la question de la mixité, couvrant une grande diversité de secteurs : industrie, agroalimentaire, BTP, santé, numérique, transition écologique, culture, etc. ;
- Ces actions, menées sur les six départements, reposent sur des formats innovants : classes en entreprise, témoignages de professionnelles, marrainages individuels, mois thématiques sur un métier ou encore tables rondes locales ;
- Le dispositif « Marrainage Industrie avec deux elles », par exemple, propose à des collégiennes et lycéennes de découvrir une entreprise industrielle aux côtés d'une professionnelle inspirante ;
- Certaines initiatives s'inscrivent dans des événements plus larges, comme la Semaine de l'Orientation ou la Semaine de l'Industrie, renforçant leur visibilité et leur impact.

Ces actions permettent ainsi de toucher les jeunes publics de manière concrète, en favorisant des expériences sur le terrain, des échanges directs avec des professionnelles et une vision réaliste des métiers porteurs.

La Région soutient également le dispositif de sessions annuelles autour des mathématiques "Centre Galois", un dispositif original qui offre à des élèves de seconde un séjour en immersion avec des enseignant-es-chercheur-ses, à la découverte des mathématiques dans leurs multiples domaines. Fondée sur des critères sociaux, géographiques et de parité, cette initiative permet à des jeunes souvent éloigné-es du monde de la recherche de vivre une expérience unique, mêlant stages, ateliers scientifiques et temps collectifs sur le site de l'INSPE d'Orléans. Depuis 2023, une session est entièrement dédiée aux filles, marquant une étape importante pour encourager leur présence dans des filières scientifiques encore fortement marquées par les stéréotypes de genre. Ce projet, en

partenariat avec de nombreux acteurs académiques et associatifs, témoigne de la capacité régionale à fédérer un réseau d'excellence au service de la mixité et de l'égalité des chances.

En parallèle, la Direction de l'Orientation et de l'Apprentissage a mené une mission d'étude en Suède afin d'identifier des pratiques inspirantes pour favoriser la mixité. À Borås, la délégation régionale a rencontré des femmes engagées dans des formations traditionnellement masculines (conduite de poids lourds, mécanique automobile), échangé avec des formatrices, managers et manageuses de centres de formation, et observé des dispositifs innovants de communication sur ces filières, comme les journées portes ouvertes en non-mixité dédiées aux filles et à leurs familles, associées à des mises en situation sur les plateaux techniques. Ces échanges, prolongés par une rencontre avec la communauté de Catalogne et la ville de Göteborg, ont permis d'enrichir la réflexion régionale : Göteborg a notamment présenté son partenariat avec l'université de la Ville pour enquêter sur les motivations des hommes employés dans les services sociaux et de santé, afin de mieux communiquer auprès d'un public masculin sur ces métiers. Ces bonnes pratiques sont aujourd'hui partagées avec les lycées professionnels partenaires de la Région pour faire évoluer les stratégies d'orientation et favoriser la mixité dans les filières.

#### Accès à la formation professionnelle et insertion des femmes

L'engagement de la Région pour une formation professionnelle accessible à toutes et tous se traduit par des chiffres en progression :

- En 2024, 15 633 femmes ont bénéficié d'une formation financée par la Région, représentant 55,5 % des stagiaires (contre 54,9 % en 2023) ;





© Ludovic Letat

## AXE 2 / Autonomie des femmes et accès aux droits

- Parmi elles, 6 700 femmes ont perçu une rémunération régionale pour leur parcours ;
- Certaines filières voient une hausse notable de la participation féminine : +8 % en communication-médias, +5,5 % en environnement-nettoyage-sécurité, +3,8 % en production alimentaire, +1,6 % en industrie et +1,7 % en logistique ;
- Le projet Mobilis@tion ! met en avant des modèles féminins via des vidéos de communication pour attirer davantage de femmes vers les secteurs en tension et déconstruire les stéréotypes.

### Mieux accompagner les femmes primo-arrivantes

- Les femmes étrangères en parcours d'exil cumulent les obstacles : violences subies, précarité, isolement, difficultés linguistiques et administratives. Pour répondre à ces enjeux, la FR-CIDFF déploie le projet « Primo-arrivantes et citoyennes » soutenu par la Région dans le cadre du Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration (CTAI).
- Ce projet propose des outils innovants : un guide ressource, un violentomètre adapté traduit en 10 langues, et une enquête sur l'accompagnement des femmes étrangères en Centre-Val de Loire ;
  - Organisation d'un webinar rassemblant près de 70 participantes et participants en 2024 ;
  - Six journées de professionnalisation ont également été programmées sur les six départements en partenariat avec les CTAI et les territoires Solidaires et Accueillants, afin d'essaimer ces pratiques et améliorer la posture des accompagnantes et accompagnants pour mieux orienter ces femmes vers la formation.

### Soutenir l'entrepreneuriat féminin

Dans le cadre du Pass Création, 1 917 personnes ont été accompagnées en 2024 pour créer ou reprendre une entreprise, dont 957 femmes (50%). Parmi ces bénéficiaires, 30 % ont concrétisé leur projet par une immatriculation, et 40 % de ces créateur-ices sont des femmes.

Comme chaque année, dans le cadre du PAREF, la Région participe au Concours régional de l'entrepreneuriat par les femmes en tant que membre du jury pour la catégorie « Je me suis lancée avec la garantie égalité femmes ». Organisé par France Active Centre-Val de Loire, ce concours vise à valoriser les entrepreneuses, notamment lors de la cérémonie de remise des prix du 25 septembre 2025.

Ces résultats démontrent une dynamique encourageante de l'entrepreneuriat féminin, soutenue par les dispositifs régionaux (Pass Création, PAREF).

### Soutien régional à la CRESS et mesure de la parité dans l'ESS

Comme chaque année, la Région finance les frais de fonctionnement de la CRESS (Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire). Ce soutien a notamment permis à la CRESS de conduire en 2024 une enquête inédite sur l'égalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'ESS en région.

Ce baromètre, diffusé auprès des structures adhérentes au printemps 2025, constitue un premier outil de suivi et de mesure des progrès. Il met en lumière à la fois des avancées et des marges de progression :

- 2/3 des emplois de l'ESS en Centre-Val de Loire sont occupés par des femmes, mais la parité n'est pas encore atteinte dans toutes les instances décisionnelles ;
- Dans l'échantillon interrogé (146 structures répondantes sur environ 6 000 employeuses), 1 administrateur-ice sur 2 est une femme dans les conseils d'administration (contre 4 sur 10 au niveau national). Pourtant, plus le budget de la structure est élevé, plus la part de femmes au sein du CA diminue ;
- 38,5 % des CA comptent plus de 60 % de femmes et 41,6% dans les bureaux ;
- 52,2 % des présidences sont assurées par des femmes (contre 39 % à l'échelle nationale). Néanmoins, plus l'association est ancienne, plus la proportion de femmes aux fonctions dirigeantes est faible.

Ces résultats, influencés par les secteurs représentés par les répondant-es, sont supérieurs à la moyenne nationale et montrent qu'il existe dans la région des pratiques inspirantes, mais aussi des freins persistants, notamment liés à la disponibilité et au repérage des femmes pour accéder aux postes de responsabilité.

Le financement régional de la CRESS contribue ainsi directement à produire des données régionales fines, à sensibiliser les acteurs de l'ESS, à identifier les leviers d'action et à suivre dans le temps l'évolution de la parité dans les gouvernances. Ce baromètre sera renouvelé pour mesurer les progrès réalisés et accompagner les structures dans la mise en œuvre d'initiatives concrètes en faveur de l'égalité.



## Pour une plus grande place des femmes dans le numérique

### Constat et enjeux :

Le secteur du numérique constitue un pilier stratégique pour le développement économique, l'innovation et la compétitivité régionale. Cependant, ce secteur demeure marqué par une sous-représentation notable des femmes, limitant la diversité et la richesse des talents qui contribuent à son dynamisme. Cette situation s'inscrit dans un cadre global où les inégalités femmes-hommes persistent, particulièrement dans les filières STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), dont le numérique est un domaine clé.

C'est dans ce contexte que la Région s'engage résolument à favoriser une plus grande mixité dans les métiers du numérique, en levant les freins structurels, sociaux et culturels qui limitent l'accès des filles et des femmes à ces opportunités professionnelles.

### Contexte national et régional :

En France, près de 424 200 offres d'emploi dans le secteur ont été diffusées sur la plateforme francetravail.fr au cours des trois premiers trimestres de l'année. Ce chiffre témoigne d'une transformation accélérée qui rend indispensable l'élargissement et la diversification des viviers de recrutement, y compris en termes de genre.

Pourtant, la tendance n'est pas à l'amélioration. Le nombre de femmes diplômées dans la tech a chuté de 6 % entre 2017 et 2019<sup>1</sup>, et plus de la moitié des femmes quittent le secteur à mi-carrière, soit deux fois plus que dans les autres domaines<sup>2</sup>. Les raisons sont multiples :

- Des freins liés à la progression professionnelle et un accès limité aux postes à responsabilité ;
- Des conditions de travail et de réseautage peu favorables à l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle ;
- Un sexisme ordinaire encore trop présent.

En région Centre-Val de Loire, les chiffres confirment ces déséquilibres puisque 78,5 % des salarié-es du secteur sont des hommes et que du côté de la formation, seulement 21 % des apprenant-es sont des femmes<sup>3</sup>, ce qui reflète directement la répartition observée dans l'emploi.

### Engagement et démarche régionale :

Face à ce constat, la Région Centre-Val de Loire a engagé une démarche structurée et progressive afin de :

- Sensibiliser et déconstruire les stéréotypes dès l'orientation ;
- Valoriser des parcours inspirants et rendre visible la diversité des métiers du numérique ;
- Créer un environnement inclusif au sein des réseaux professionnels, des entreprises et des structures de formation.

Cette démarche associe les acteurs économiques, les établissements de formation, les associations, ainsi que les réseaux d'expertise numérique régionaux et européens.



1. GENDERSCAN 2021 - Focus : Adolescentes et étudiantes dans le numérique  
 2. Rapport - La Femme Invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme, Haut Conseil à l'Égalité (HCE), 2023  
 3. Devup : Le numérique près de 27000 emplois en Centre Val de Loire, 2024



### Principales actions menées en 2024-2025 :

#### Organisation des Rencontres régionales pour l'égalité entre les femmes et les hommes (synthèse en annexe)

Le 19 novembre 2024 ont eu lieu à l'Hôtel de Région les premières Rencontres régionales pour l'égalité entre les femmes et les hommes, axée pour cette première édition sur le numérique et notamment l'enjeu de la féminisation de ce secteur. Réunissant acteurs de l'égalité, du numérique, et plus largement de l'ESS, ces rencontres ont permis de soulever les problématiques liées au manque de représentation des femmes dans ce secteur, ainsi que des axes de solutions.

La journée s'est ouverte par l'exposition Science Factor, Femmes de la Tech : Elles innovent pour nous !, puis par l'intervention de Catherine Ladousse, membre du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) entre les femmes et les hommes. Elle a présenté le rapport La femme invisible dans le numérique ainsi que le rapport annuel 2024 du HCE, qui alerte sur la recrudescence du sexisme chez les jeunes, notamment à travers les usages et outils numériques.

#### Deux tables rondes ont ensuite rythmé les débats :

- Table ronde 1 - Entre inexistence, stéréotypes de genre et hypersexualisation : comment réguler les représentations des filles et des femmes et lutter contre les violences à l'ère du numérique ?
- Table ronde 2 - Comment établir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la filière numérique, de l'orientation aux postes à responsabilités ?

Pour chacune des tables rondes, des interventions scientifiques et expertes ont été complétées par des témoignages concrets et la présentation de solutions opérationnelles.

En clôture, Elvire Duvelle-Charles, autrice de Féminisme et réseaux sociaux, a proposé une mise en perspective des enjeux abordés, insistant sur la nécessité d'une mobilisation collective et continue.

L'événement a réuni 155 participantes et participants. Un formulaire de retour a permis de recueillir non seulement le taux de satisfaction (de 98%), mais aussi les besoins exprimés et les recommandations formulées par le public, constituant ainsi une base précieuse pour orienter les prochaines actions régionales.



### Sensibilisation et implication du CRNum

Le Conseil régional du numérique (CRNum) est une instance stratégique pour l'appui au montage du plan d'action en faveur de l'égalité et de la féminisation des métiers du numérique. Son engagement actif au sein du groupe de travail « Égalité », ainsi que sa participation à l'organisation des 1res Rencontres Égalité « Femmes et numérique : mixité, représentations et cyberviolences » du 19 novembre, illustrent la volonté de développer des actions concrètes et concertées. Par ailleurs, les discussions préliminaires menées lors de la plénière CRNum de septembre 2024 ainsi qu'un groupe de travail dédié suite à l'événement ont permis d'identifier des pistes prometteuses pour lutter contre les inégalités et renforcer l'inclusion dans ce secteur stratégique.

Le CRNum, en tant qu'instance collaborative et pluridisciplinaire constitue un atout majeur pour la structuration et la formulation de propositions en faveur d'un plan d'action sur ce sujet. En s'appuyant sur les travaux déjà réalisés par ses membres, ainsi que sur les synergies qu'il favorise entre les acteurs publics, privés et associatifs, le Conseil offre une base solide pour déployer des initiatives innovantes et inclusives. Ce cadre de réflexion et d'action partagée, soutenu par les équipes opérationnelles de la Région, garantit une approche cohérente, adaptée aux besoins des territoires et en phase avec les ambitions régionales en matière de mixité et d'égalité professionnelle.

### Sensibilisations et interventions de la Région

Le 6 décembre 2024, les services Numérique et Égalité Femmes-Hommes sont intervenus lors d'une réunion de coordination des SPRO (Services Publics Régionaux de l'Orientation) au CRIJ (Centre Régional Information Jeunesse) à Orléans. Cette réunion, réunissant les coordinateurs et coordinatrices des SPRO de la région, a permis de présenter les enjeux liés à la féminisation du secteur numérique, d'échanger sur les problématiques rencontrées par les SPRO, qu'elles soient communes ou spécifiques aux territoires. Ces interventions pourront, dès l'année prochaine, être déployées auprès de l'ensemble de leurs équipes dans chaque territoire de la région.

En parallèle, la Région est intervenue à différents événements afin de présenter le contexte régional et sensibiliser à cet enjeu, au sein du CEFIM (école de Tech à Tours), auprès d'étudiantes et d'étudiants, lors de la StartUp Weekend

organisée par Loir-et-Cher Tech, ou encore lors de la CRSN (Commission Régionale pour la Stratégie Numérique). Afin de s'inspirer des bonnes pratiques en termes d'orientation non générée dans les métiers du numérique, la Région a également participé à des échanges en Espagne et en Suède dans le cadre d'EARLALL, réseau européen de Régions visant à coopérer dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Pour renforcer l'attractivité des métiers du numérique auprès des filles, la Région appuie et co-finance également des initiatives ludiques et itinérantes comme « Place du Numérique », porté par le CRIJ. Cette tournée, organisée dans les six villes chefs-lieux de la région, propose des animations sur la découverte des métiers et formations, la prévention, la culture numérique et le gaming. La Direction de l'Orientation et de l'Apprentissage y anime des modules permettant au public de mieux connaître le parcours de femmes qui ont marqué l'histoire du numérique, telles qu'Ada Lovelace, Grace Hopper, Hedy Lamarr, ou encore Margaret Hamilton, à travers des outils interactifs comme des quizz ou des roues ludiques. Cette action contribue à déconstruire les stéréotypes de genre, à rendre visibles des rôles modèles féminins et à encourager les filles à envisager des carrières dans ce secteur d'avenir.

La Direction de l'Orientation et de l'Apprentissage est également investie à travers divers projets liés à la mixité des métiers, dont 8 dédiés à la féminisation du numérique touchant ainsi plus de 1 200 élèves des collèges et lycées de la région.

### Structuration et pilotage de la démarche

Depuis les Rencontres régionales pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les services Numérique et Égalité, avec l'appui de la Direction de l'Orientation et de l'Apprentissage, coordonnent la démarche, dans un principe de transversalité, de co-construction et de partage de connaissances.

En parallèle, le sujet s'inscrit dans une dynamique territoriale plus large à travers la SCORAN (Stratégie de COhérence pour l'Aménagement Numérique). Dès le début de l'année 2024, un COTECH régional sur la féminisation du numérique a pu être mis en place à travers un groupe de travail partenarial associant l'État, la Région, des entreprises, des associations et des institutions éducatives.



© Olivier Derazière



L'enjeu de ce COTECH est de relancer une dynamique État-Région forte sur la féminisation du numérique, en dépassant les approches ponctuelles pour structurer une feuille de route commune.

En juillet 2025, la CRSN (Commission Régionale de Stratégie Numérique) s'est réunie afin d'ancrer les actions sur les territoires en lien avec les besoins, de mobiliser les directions régionales, et de garantir une cohérence avec les autres politiques régionales (économie, formation, égalité).

Dans le cadre de la SCORAN, un travail de cartographie régionale des actions et acteurs a été initié en avril 2025. Cette phase permet d'identifier les actions visant à féminiser le secteur du numérique (dispositifs de formation, orientation, sensibilisation...), les acteurs moteurs sur

le territoire (associations, entreprises, écoles/lieux de formations/universités, ...), ainsi que les freins structurels et leviers d'action en termes d'égalité d'accès, d'orientation, de représentation et de reconversion.

Par ailleurs, en 2024, les porteurs de projets de l'appel à projets Humain & Tech avaient la possibilité de sélectionner plusieurs thématiques lors du dépôt de leur candidature. Cette configuration a permis de recenser 115 actions relevant de la thématique « Égalité - place des femmes dans le numérique / inclusion numérique ».

En 2025, afin de renforcer la lisibilité et la cohérence des projets, le dispositif a évolué vers un principe de thématique unique. Dans ce nouveau cadre, 9 projets ont été déposés spécifiquement sur cette thématique. Les actions menées depuis 2024 témoignent

ainsi d'une volonté d'agir simultanément sur l'orientation, la formation, l'accès à l'emploi et le maintien dans les carrières, tout en changeant les représentations qui freinent encore l'engagement des femmes. Cette dynamique repose sur une gouvernance partagée, où les collectivités, les acteurs économiques, les structures éducatives et associatives, ainsi que les réseaux européens, travaillent de concert pour construire un environnement numérique inclusif et attractif pour toutes et tous.

Les prochaines étapes viseront à consolider les partenariats et à passer à une phase opérationnelle. Au-delà des chiffres, l'ambition est de transformer durablement l'image et la réalité du secteur numérique dans la région, afin que les femmes y trouvent toute leur place, de la formation initiale aux postes de direction.

## PERSPECTIVES 2025-2026

### Renouvellement du soutien à l'association La FUN

Comme chaque année, la Région Centre-Val de Loire soutient l'association La FUN - La Fabrique d'Usages Numérique, un tiers-lieu engagé qui œuvre pour l'inclusion et la transformation numérique. Sur la période 2025-2026, l'association développe son programme « Atelier in/visible », destiné à mettre en lumière les contributions des femmes et des minorités de genre dans des secteurs encore marqués par de fortes inégalités : le numérique, la tech, l'informatique, les cultures scientifiques et techniques, ainsi que les métiers du Faire.

### Les actions prévues :

- Journées du Matrimoine (septembre 2025) : sensibilisation du public à l'héritage culturel des femmes via visites, échanges, éditathon Wikipédia et ateliers autour des biais de genre dans l'IA ;
- Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (novembre-décembre 2025) : ateliers d'autodéfense numérique, impression 3D d'outils de prévention (« sifflets anti-relou »), documentation et ressources ;
- Participation continue aux réseaux et initiatives régionales et nationales : publications, interventions, collaborations avec associations et institutions pour promouvoir l'égalité.
- Ces initiatives visent à lutter contre l'invisibilisation des femmes et minorités de genre dans les secteurs techniques et culturels, et à promouvoir une culture de l'égalité par des actions concrètes, pédagogiques et accessibles à toutes et tous.

### Renouvellement de l'enquête du Collectif HF+

En 2020, une enquête régionale menée par le Collectif HF+ a mis en évidence une forte sous-représentation des femmes dans les postes de direction et de responsabilité dans le secteur culturel : seules 12 % des structures disposant de budgets importants sont dirigées par des femmes. Côté programmation, le déséquilibre est tout aussi marqué : deux tiers des artistes programmés sont des hommes, et cette proportion tombe à seulement 18 % de femmes dans les musiques actuelles.

Face à ce constat, le Collectif HF+ poursuit son engagement pour l'égalité réelle dans les métiers de la culture, en luttant contre l'invisibilisation des femmes et minorités de genre, tant dans les postes à responsabilité que dans les programmations. En

2025, la Région Centre-Val de Loire renforce son soutien pour permettre le renouvellement de cette enquête, avec une extension à de nouveaux champs artistiques et un plan d'action ambitieux autour de trois axes :

#### 1. Renouveler et élargir l'enquête

Après une première enquête consacrée au spectacle vivant, HF+ souhaite actualiser les données et élargir le périmètre aux arts visuels, secteur jusqu'alors peu documenté en région. L'objectif est d'évaluer les évolutions depuis 2020, de mesurer l'impact des initiatives menées et d'identifier de nouveaux leviers d'action. Cette enquête, dont les résultats seront publiés en 2026, fournira des données précises et actualisées pour guider les politiques publiques et les stratégies du secteur culturel.

#### 2. Mutualiser les bonnes pratiques et accompagner les professionnel·les

L'enquête servira de support pour proposer des outils, formations et recommandations à destination des professionnel·les, des élu·es et des étudiant·es. Ces ressources favoriseront la mise en place de mesures concrètes pour réduire les inégalités. Le collectif proposera également des modules de sensibilisation sur la méthodologie de comptage et l'analyse des inégalités dans la culture, afin de renforcer les compétences des acteurs et actrices du secteur.

#### 3. Sensibiliser le grand public et valoriser le Matrimoine

Au-delà des professionnel·les, HF+ déploiera des ateliers et interventions à destination du grand public lors de festivals, événements culturels ou journées d'études, pour sensibiliser à l'égalité et élargir les horizons en termes de représentations et d'orientations professionnelles.

- Le collectif poursuivra également son travail de valorisation du Matrimoine à travers les Journées européennes du patrimoine et du matrimoine ;
- Organisation d'un événement pour mettre en lumière les créatrices oubliées ;
- Diffusion d'outils de communication renouvelés ;
- Mise en valeur de portraits et ressources en ligne pour rendre visible l'héritage des femmes et minorités de genre dans l'histoire culturelle ;
- Objectif 2026 : publication des résultats de l'enquête et mise en œuvre de recommandations concrètes pour un secteur culturel plus égalitaire et inclusif.

## AXE 3 /

# Prévention et lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles



Les stéréotypes de genre et les violences sexistes et sexuelles constituent un frein majeur à l'égalité et à l'émancipation de toutes et tous. Qu'elles soient verbales, psychologiques, physiques, économiques ou en ligne, ces violences demeurent un enjeu de société auquel la Région Centre-Val de Loire choisit de répondre par des actions ciblées. L'ambition est double :

- Développer la sensibilisation auprès des jeunes et encourager leurs initiatives, afin de favoriser une prise de conscience précoce et de soutenir leur engagement contre toutes les formes de stéréotypes et de violences ;
- Soutenir les associations et les actions de prévention et de lutte, en consolidant le rôle essentiel des structures de terrain dans l'accompagnement, la protection et la sensibilisation des publics.

À travers cet axe, la Région réaffirme sa volonté de contribuer activement à la construction d'une société plus égalitaire, respectueuse et inclusive.

### Enjeu 5 : Développer la sensibilisation auprès des jeunes et encourager leurs actions

La Région Centre-Val de Loire fait de la sensibilisation de la jeunesse un levier essentiel dans la lutte contre les stéréotypes de genre et les violences sexistes et sexuelles. Les objectifs : permettre aux jeunes de mieux comprendre les mécanismes qui entretiennent ces inégalités et leur donner les moyens d'agir, dans leur vie quotidienne comme dans leurs futurs parcours professionnels. En favorisant une culture du respect et de l'égalité, la Région souhaite contribuer à l'émergence d'une génération actrice du changement, consciente des enjeux et porteuse de nouvelles pratiques sociales plus justes et inclusives.

#### Sensibilisation des élèves de 2<sup>ndes</sup> aux violences sexistes et sexuelles

L'ensemble des élèves de seconde générale et technologique doivent, depuis juin 2024, effectuer un stage obligatoire de découverte des métiers afin de préparer leurs choix d'orientation.

La Région avait donc accueilli 100 élèves en stage en juin 2024 et a renouvelé son engagement en 2025.

Comme l'an passé, un parcours de découverte de la collectivité et de ses métiers a été coconstruit par la Direction des Politiques d'Orientation et de Formation et la Direction Générale Territorialisation et Ressources Humaines.

La mission égalité femmes-hommes de la Région a également animé un temps de sensibilisation aux VHSS pour les 100 stagiaires. Cet atelier a permis d'aborder les différents critères de discrimination, de définir les termes liés aux VHSS, de présenter le cadre juridique, d'explorer les différentes formes de violences, et de fournir des outils concrets pour agir en tant que victime ou témoin. Certain-es stagiaires ont également pu participer à un atelier complémentaire afin de déconstruire les stéréotypes de genre. L'objectif de ces ateliers était donc d'encourager ces jeunes à développer une pensée critique vis-à-vis des normes de genre et à devenir des acteurs et actrices du changement.

#### Sensibilisations des jeunes via la plateforme YEP'S

La plateforme régionale YEP'S, lieu de ressources et d'accompagnement pour les jeunes, constitue également un vecteur privilégié de sensibilisation. En novembre 2024, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, une campagne de communication spécifique a été déployée sur YEP'S et ses réseaux sociaux afin de rappeler les mécanismes des violences sexistes et sexuelles et de promouvoir des ressources accessibles aux jeunes. Cette dynamique s'est poursuivie en janvier 2025, dans le cadre de la Semaine de lutte contre le sexisme, avec la publication de l'article « Le sexisme en France : comprendre pour agir ». S'appuyant notamment sur les constats du rapport annuel 2024 du Haut Conseil à l'Égalité (HCE), l'article expliquait les différentes formes que peut prendre le sexisme, leur impact sur la vie quotidienne, et proposait des pistes d'action concrètes pour y faire face.

#### « Ma Région Ô Lycées »

« Ma Région Ô Lycées » est un dispositif ambitieux de la Région Centre-Val de Loire visant à accompagner et à soutenir les actions éducatives dans les lycées de la région. Ce dispositif s'articule autour de cinq thématiques socles : Orientation, Santé, Culture, Mobilité européenne, Citoyenneté et d'une thématique annuelle, en l'espèce le numérique pour l'année 2025. Trois modalités de soutien sont proposées : un appel à projets, des projets clés en main et un budget participatif à la rentrée 2026. Avec « Ma Région Ô Lycées », la Région Centre-Val de Loire offre ainsi de meilleures conditions d'apprentissage aux lycéennes et lycéens en favorisant l'égalité des chances, en accompagnant leur choix d'orientation et leur ouverture sur le monde pour les préparer à devenir des citoyennes et citoyens engagé-es et responsables.

L'axe "Citoyenneté" du dispositif a notamment pour objectif d'accompagner les lycéennes et lycéens dans la construction d'une participation citoyenne active et consciente. Cette thématique se veut volontairement large pour couvrir un spectre varié de sujets liés à la citoyenneté et aux valeurs républicaines.

Chaque année, la Région Centre-Val de Loire définit des sujets prioritaires pour orienter les projets « Citoyenneté » soumis dans le cadre de l'appel à projets. Depuis 2022, l'un des axes prioritaires est la lutte contre les discriminations, avec un accent particulier sur l'égalité femmes-hommes. Pour l'année scolaire 2024-2025, cet engagement s'est traduit par la réalisation de 6 projets pilotés par des lycées sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, et 54 l'ayant abordée, soit plus de la moitié des 82 projets « Citoyenneté » soutenus dans le cadre de l'appel à projets.

Ces projets prennent différentes formes, allant des ateliers de sensibilisation aux débats, en passant par des initiatives artistiques et des campagnes de communication dans les lycées. L'objectif est de sensibiliser les jeunes aux enjeux de l'égalité et de les encourager à devenir des acteurs et actrices du changement dans leurs communautés. Pour l'année scolaire 2025-2026, 89

projets « Citoyenneté » sont prévus, dont 8 sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, et 40 autres qui tiendront compte de cette problématique.

### Enjeu 6 : Soutenir les associations et les initiatives de prévention et de lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles

Le rôle des associations est central pour prévenir les violences sexistes et sexuelles, accompagner les victimes et transformer durablement les mentalités. La Région Centre-Val de Loire agit en appui de ce tissu associatif, en renforçant son soutien financier et en favorisant la mise en réseau des acteurs.

En 2024-2025, cet engagement s'est traduit par :

- Une collaboration renforcée avec la Fédération Régionale des Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles (FR-CIDFF), acteur incontournable de l'information, de la prévention et de l'accompagnement des victimes ;
- Le soutien à plusieurs associations locales œuvrant pour la lutte contre les VSS, grâce au dispositif CAP Asso, permettant la consolidation d'emplois pérennes au sein de structures engagées, telles que la FR-CIDFF, les CIDFF départementaux (Loiret, Indre-et-Loire, Indre, Cher, Loir-et-Cher), le Planning Familial d'Indre-et-Loire, France Victimes 37 et France Victimes 41 ou encore le collectif HF+ Centre-Val de Loire, à la hauteur de 659 000 € sur 22 dossiers entre 2023 et 2025 ;
- Ainsi que le soutien aux associations luttant contre les LGBTphobies, telles que le GAGL45 et le Centre LGBT de Touraine soit 90 600 € sur 3 dossiers CAP Asso entre 2023 et 2025.





aux acteurs engagés. En premier lieu, les Rencontres régionales pour l'égalité et les femmes se sont tenues le 19 novembre à l'Hôtel de Région, rassemblant plus de 150 participantes et participants.

Cette première édition a offert un espace d'échanges riche, dont une demi-journée autour de la représentation des femmes et des corps dits féminins dans les contenus digitaux, et les cyberviolences. Entre interventions d'expert-es, analyses critiques et présentations de solutions concrètes, ces rencontres ont permis de croiser les regards et de faire émerger des pistes d'action partagées. Ce nouveau rendez-vous régional marque une étape importante pour renforcer la réflexion collective et construire des réponses adaptées aux enjeux contemporains de l'égalité.

Dans la continuité de ce temps fort institutionnel, la Région a également soutenu plusieurs initiatives portées par les associations, qui ont organisé sur l'ensemble du territoire des actions de sensibilisation à destination de différents publics. Ces événements, complémentaires, permettent d'ancrer la mobilisation au plus près des réalités locales et de multiplier les occasions de dialogue, de prévention et de prise de conscience.

#### Evènement de sensibilisation de la FR-CIDFF

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Fédération Régionale des CIDFF (FR-CIDFF), avec le soutien financier de la Région Centre-Val de Loire, a coordonné deux actions fortes autour de la thématique des violences sexistes et sexuelles en milieu festif, en partenariat avec des associations et établissements d'enseignement supérieur de la région :

- **Table ronde « Agir contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif »**

Organisée à l'université d'Orléans, cette rencontre a rassemblé la FR-CIDFF, Safer, Consentis, Terres du Son, Les Établi-e-s, Les Clitoriciennes, Les Petites Voix, la mission égalité de l'université et le Planning Familial 45. Les échanges ont permis d'établir un état des lieux des violences en milieu festif et de partager les initiatives déjà en place pour mieux prévenir et accompagner les victimes.

- **Ateliers d'autodéfense**

Deux ateliers ont été organisés à l'université de Tours, en partenariat avec Pauline Durillon (animatrice Riposte), les CIDFF du Loir-et-Cher et d'Indre-et-Loire ainsi que la FR-CIDFF. Ces sessions, ouvertes aux étudiant-es et salarié-es, ont affiché complet, permettant à une trentaine de personnes de bénéficier de cette initiation pratique.

De plus, la Région renouvelle chaque année son soutien au Collectif Droits des Femmes 41, acteur engagé de longue date dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Grâce à cet appui, le collectif peut poursuivre la mise en œuvre d'actions de sensibilisation innovantes, notamment sous la forme d'interventions théâtralisées. Ces représentations, organisées à destination des professionnel-les de terrain - personnels de santé en institution ou en libéral, forces de l'ordre, professionnel-les de la justice, de l'Éducation nationale, travailleurs et travailleuses sociaux-les, y compris dans les établissements accueillant des personnes en situation de handicap, ainsi que professionnel-les d'associations - permettent d'aborder les mécanismes des violences et d'encourager une prise de conscience collective. En 2024-2025, neuf dates ont ainsi été programmées en région Centre-Val de Loire, renforçant l'ancrage territorial de cette démarche de sensibilisation.

#### 25 novembre : Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Comme chaque année, la Région Centre-Val de Loire s'est mobilisée autour du 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Plusieurs actions, soutenues financièrement par la Région, ont permis de sensibiliser différents publics sur l'ensemble du territoire et de donner une visibilité forte

#### Birds of prey 5.0

Les 23 et 24 novembre 2024, la cinquième édition de Birds of Prey a marqué une nouvelle étape dans la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et le cyberharcèlement. Organisé par le CRIJ Centre-Val de Loire avec ses partenaires, et soutenu par la Région Centre-Val de Loire, l'événement a combiné présentiel et distanciel, mobilisant streameurs, streameuses, associations et communautés en ligne.

- **37 participantes et participants (dont 26 en présentiel et 11 à distance)**
- **27 heures de streaming**
- **230 234 spectateurs et spectatrices cumulé-es**
- **30 175 € récoltés au profit du FR-CIDFF Centre-Val de Loire, dont un don individuel de 1 400 €**

Les ateliers et temps forts ont permis de sensibiliser à grande échelle sur le cyberharcèlement, tout en renforçant l'engagement des communautés en ligne.

#### Slam et Sport

Le 28 novembre 2024, la Région a soutenu la journée Slam et Sport organisée au CREPS de Bourges, qui a rassemblé des bénéficiaires du Dispositif d'Inclusion Par le Sport (DIPS) et des femmes victimes de violences, accompagnées dans des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) de la région.

Ce projet, mené avec l'ancienne footballeuse internationale Mélissa Plaza, visait à favoriser la reconstruction et l'estime de soi des participantes à travers une double démarche :

- L'expression artistique, avec des ateliers d'écriture et de slam animés par Mélissa Plaza. Sept femmes bénéficiaires du projet ont pu mettre en mots leur vécu et déclamer leur texte en public devant une centaine de personnes ;
- La pratique sportive, avec la découverte de disciplines variées (sports collectifs, innovants, e-cycling, baptêmes de piste...) permettant de retrouver confiance en son corps, de créer du lien et de partager des moments collectifs positifs.

La Région a soutenu l'événement en prenant en charge les frais de déplacement des participantes, permettant leur venue et leur pleine participation à cette journée.

Ce projet illustre la volonté régionale de mettre le sport et la culture au service de la lutte contre les violences, en donnant aux femmes victimes des espaces de parole et d'expression.





## Expérimentation de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles dans les formations sanitaires et sociales

### Constat :

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) constituent un phénomène majeur dans le secteur hospitalier et médico-social. Selon une consultation menée par l'Ordre National des Infirmiers en 2024, près d'un-e infirmier-e sur deux (49 %) déclare avoir déjà subi une forme de violence sexiste ou sexuelle, un chiffre qui atteint 53 % chez les femmes. Plus alarmant encore, un quart des professionnel-les indique avoir été confronté-es à ces violences dès la formation initiale.

Les auteurs sont variés : patients dans 60 % des cas, mais aussi collègues (18 %) et responsables hiérarchiques (14 %). Une culture du silence persiste : 38 % des victimes n'entreprennent aucune démarche et seules 2 % portent plainte.

Ces données mettent en évidence l'urgence d'agir dès la formation initiale, afin que les futur-es professionnel-les de santé soient préparé-es à identifier, prévenir et signaler les violences, tout en étant en capacité d'accompagner les victimes qu'elles et ils rencontreront dans leur pratique quotidienne.

### Un engagement régional affirmé :

La Région Centre-Val de Loire a fait de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles l'un des trois axes de sa stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit à la fois de promouvoir une culture du respect mutuel, de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle, et de prévenir activement les violences faites aux femmes.

Dans ce cadre, la sensibilisation aux VSS dans les instituts de formation sanitaires et sociales (IFAS, IFSI) est apparue comme

une priorité. Les étudiantes et étudiants infirmier-es et aides-soignant-es sont en effet particulièrement exposé-es, à la fois en formation et dans leurs premiers stages, et doivent être outillé-es pour comprendre les mécanismes des violences, recueillir la parole et orienter les victimes.

### Expérimentation régionale en 2025 :

L'expérimentation s'articule en plusieurs étapes :

- Printemps 2025 : Organisation de réunions avec les associations partenaires et les Instituts pour définir le contenu des interventions.
- Automne 2025 à février 2026 : Mise en place progressive des formations des équipes pédagogiques, suivies des sensibilisations dans les IFAS et IFSI de la région, animées par les CIDFF et les plannings familiaux de la région.
- En parallèle : Co-construction d'un outil de repérage et de compréhension des violences, élaboré avec les étudiant-es et formateur-ices à partir des retours de terrain collectés lors des premières sessions.
- 8 mars 2026 : Distribution des outils de repérage des VSS dans les établissements et analyse des retours de cette première année d'expérimentation.

### Des résultats attendus :

L'expérimentation vise à toucher l'ensemble des IFAS et IFSI de la région et à sensibiliser au moins 80 % des étudiantes et étudiants de première année. Quant au personnel pédagogique, l'objectif est de lui fournir des outils concrets pour mieux accompagner les apprenantes et apprenants face aux situations de VSS.

Chaque participant-e se verra remettre l'outil de repérage des violences et pourra bénéficier d'un temps d'échange autour des mécanismes de violence et des modalités de signalement.

Un questionnaire de satisfaction permettra d'évaluer la pertinence du dispositif et de recueillir des propositions d'amélioration.

### Une première étape avant généralisation :

Cette expérimentation constitue une première étape. Elle permettra de tester les formats, d'évaluer l'impact auprès des étudiantes et étudiants, des formateurs et formatrices, et d'identifier les conditions d'une éventuelle pérennisation et généralisation à d'autres filières de formation.

## PERSPECTIVES 2025-2026

### Projections-débats autour du documentaire Tristement ordinaires, violences conjugales

La Région soutient un cycle de projections-débats en avant-première du documentaire consacré aux auteurs de violences conjugales et à leur prise en charge, dans les 6 départements de la région. Ce film met en lumière les trajectoires d'hommes suivis dans différents dispositifs (groupes de parole, hébergement à La Parenthèse, programme PAV-F (Programme d'Alternative aux Violences Familiales), suivi psychologique et social), ainsi que le travail des professionnel-les du CPCA (Centre de Prise en Charge des Auteurs de violences conjugales) d'Orléans, du SPIP (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation) et des structures partenaires. L'objectif de ces projections est de sensibiliser le grand public, de démystifier le fonctionnement systémique des violences et de montrer que la lutte contre les violences passe aussi par un accompagnement visant à prévenir la récidive.

### Projet d'unité médico-judiciaire à Orléans

La Région Centre-Val de Loire s'engage en faveur d'une prise en charge plus humaine et coordonnée des victimes de violences. Aux côtés du Département, elle soutient la création d'un centre d'accueil intégré au CHRU d'Orléans, regroupant l'unité d'accueil pédiatrique pour les enfants en danger, la Maison des femmes d'Orléans et l'unité médico-judiciaire adultes, actuellement dispersées sur plusieurs sites. Ce guichet unique permettra aux victimes – qu'elles soient enfants ou adultes – de bénéficier d'un accompagnement complet, sécurisé et simplifié, en réunissant sur un même plateau de 1300 m<sup>2</sup> les services de santé, d'écoute, de justice, ainsi que les associations partenaires.

La Région contribuera à hauteur de 500 000 € à ce projet structurant, inscrit dans la convention avec le Département, afin de faciliter les démarches, réduire la fragmentation des parcours et améliorer la qualité de la réponse institutionnelle.

Un modèle reconnu en Europe : l'approche rappelle le modèle nordique Barnahus (« maison de l'enfant »),

reconnu par le Conseil de l'Europe comme une « bonne pratique ». Il s'agit d'un dispositif multidisciplinaire dédié à la protection des enfants victimes de violences, qui centralise santé, justice et social dans un lieu unique, pour éviter la répétition des témoignages et atténuer le traumatisme.

### Renouvellement du soutien au Collectif Droits des Femmes 41

La Région poursuit son appui financier au collectif, qui propose des actions de sensibilisation innovantes, notamment des interventions théâtralisées auprès des professionnel-les de santé, de justice, d'éducation et du secteur social, afin de renforcer leur capacité à repérer et à agir face aux violences.

### Projet « Oxygénation » de l'UFOLEP

Dans la continuité des initiatives « Slam et Sport » et « Toutes sportives » d'UFOLEP CVL, le séjour « Oxygénation » vise à offrir aux femmes victimes de violences un temps de respiration de quelques jours hors de leur quotidien dans le Loiret. Ce projet allie activités sportives et culturelles, échanges collectifs et sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, contribuant à la reconstruction, à la remobilisation et au renforcement des liens sociaux.

### Relance des actions Cyber-repère (CRIJ)

Face à l'ampleur du cyberharcèlement, la Région soutient la poursuite et le déploiement des actions portées par le CRIJ :

- Proposer 20 interventions dans les lycées par an (soit 40 au total sur la période) ;
- Renforcer les formations des acteurs de proximité (professionnel-les jeunesse) pour garantir la pérennité des actions et l'intégration des outils dans les pratiques éducatives ;
- Rééditer et actualiser les outils pédagogiques, en intégrant les retours de terrain et de nouveaux éléments liés aux évolutions numériques (intelligence artificielle, nouvelles plateformes, etc.).

# 02

## L'égalité professionnelle dans la politique des ressources humaines de la Région Centre-Val de Loire

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reste un pilier de la politique RH de la Région Centre-Val de Loire. Elle constitue à la fois un impératif de justice et un facteur de performance et d'attractivité pour le service public régional.

En intégrant cette exigence dans ses modes de management et ses pratiques de gestion interne - qu'il s'agisse du recrutement, des parcours professionnels ou de la qualité de vie au travail - la collectivité poursuit une démarche globale visant l'ensemble de ses agentes et agents, qu'elles et ils exercent dans les services administratifs ou dans les lycées. Cette approche continue permet de créer un environnement de travail respectueux et sécurisé, où chacun et chacune peut développer ses compétences et évoluer dans des conditions équitables.

### Plan d'actions pour l'égalité professionnelle (2023-2026) :

Le premier plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Région Centre-Val de Loire est prévu pour une durée de trois années. Celui-ci est piloté par la Direction Générale Déléguée à la Territorialisation et aux Ressources Humaines.

Ce plan d'action triennal permet de formaliser les engagements portés par la Région Centre-Val de Loire mais aussi d'offrir de la visibilité aux actions menées en faveur de l'égalité. Dans le même sens, il permet d'assurer la cohérence de ces actions et la mise en place d'indicateurs pertinents, afin de proposer de possibles pistes d'améliorations.

Si certaines mesures de ce plan d'actions viennent compléter et stabiliser un travail d'ores et déjà entrepris par la mission égalité et par la direction des ressources humaines, dans d'autres domaines, il est nécessaire de mettre à l'étude plusieurs sujets afin de proposer des mesures concrètes et adaptées à la situation.

Certaines actions de ce plan tendent à compenser des déséquilibres constatés en défaveur des femmes. D'autres visent à garantir l'égalité de traitement à chaque personne évoluant dans la collectivité. Enfin, d'autres actions contribueront à améliorer la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans notre organisation.

Cette diversité des objectifs est aussi l'une des richesses de ce plan d'actions qui, comme toute avancée en faveur de l'égalité professionnelle, profitera à toutes et à tous.

#### Ce plan se décline en cinq axes :

- Diffuser une culture égalité en interne ;
- Évaluer et prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser l'égal accès à la promotion ;
- Développer une politique exemplaire en matière de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles ;
- Favoriser l'articulation des temps de vie et la qualité de vie au travail.

Chacun de ces axes est décliné en objectifs qui sont eux-mêmes déclinés en actions à mettre en œuvre.



## Actions mises en œuvre 2024-2025

### Engagement de la Région sur l'égalité professionnelle

Le 17 octobre 2024, la Région a participé au séminaire « Faire de l'égalité femmes-hommes une réalité dans la fonction publique » organisé à Chartres. Ce temps fort, co-construit avec le CNFPT, la Préfecture (DRDFE et DDFE), l'AMF 28 et le CDG28, s'inscrit dans la suite du séminaire d'octobre 2023. Il a réuni agentes, agents et responsables RH autour de témoignages de professionnel·les travaillant dans des métiers non mixtes et d'ateliers pratiques tels que « Recruter sans discriminer », « Intégrer sans discriminer » ou encore « Agir pour la mixité ». Ces échanges permettent à la Région d'enrichir sa propre démarche.

En parallèle, la Région contribue activement aux travaux de Régions de France sur l'égalité professionnelle (analyse des rapports égalité, publication des index égalité, enquêtes RH, séminaires thématiques).

Pour renforcer ce dynamisme, un COTECH égalité professionnelle associant la mission Égalité et la DGTRH a été mis en place, assurant ainsi la coordination interne. La collectivité veille également à l'usage du langage égalitaire dans ses communications, dont les offres d'emploi et les communications liées aux ressources humaines.

En participant à des rencontres régionales, en partageant ses bonnes pratiques et en animant un pilotage interne renforcé, la Région affirme son rôle moteur et inspirant en matière d'égalité femmes-hommes.

Le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs sur les écarts de rémunération femmes-hommes dans la fonction publique territoriale définit la mise en place de l'index égalité à partir de quatre indicateurs. Pour la deuxième année consécutive, la Région Centre-Val de Loire publie son index égalité femmes-hommes.

En 2024, l'index atteignait 69/100. En 2025, il progresse de manière significative pour atteindre 89/100, soit une hausse de 20 points en un an. Cette évolution s'explique principalement par un meilleur équilibre dans les avancements de grade et les promotions accordées cette année, ce qui a permis de réduire les écarts mesurés par l'index.

Ce score, bien supérieur à l'objectif initial de 75/100 fixé pour 2027, illustre l'impact concret des mesures de suivi et d'ajustement mises en place par la Région Centre-Val de Loire pour garantir plus d'équité dans les parcours professionnels de ses agentes et agents.

### Index égalité professionnelle

#### SCORE GLOBAL



1/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires



2/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



3/ Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promos / promouvables)



4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations



## Formation à l'égalité femmes-hommes et à la prévention des VSS dans les lycées

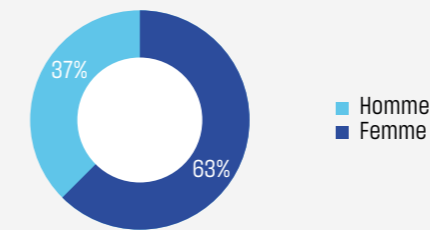
### Sensibilisation pour toutes et tous à l'égalité :

Depuis l'instauration des 1607 heures, une journée de formation par an est obligatoire pour le personnel des lycées. L'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est l'une de thématiques proposées, cette formation est assurée par le CNFPT. En 2024, 29 lycées répartis sur les 6 départements ont été formés sur cette thématique, soit 655 participantes et participants lors de 42 sessions, animées par 53 intervenantes et représentant un total de 4 585 heures de formation. La répartition était de 60% de femmes et 40% d'hommes.

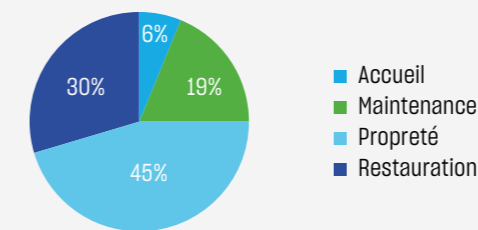


### ► Bilan VSS 2024 - Synthèse des formations suivies

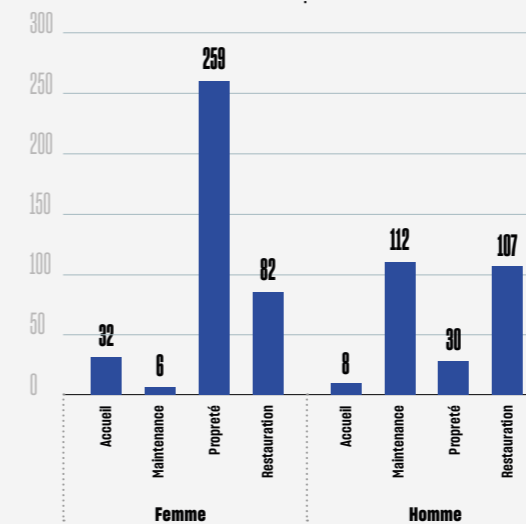
#### Répartitions femmes / hommes



#### Répartition par service



#### Ventilation par service



### Evaluation et impact des formations :

Les retours des participantes et participants à la campagne de formations attestent d'une satisfaction générale. Au total, 97% des agentes et agents se sont déclaré·es satisfait·es ou très satisfait·es de leur participation. Cette adhésion forte, qui se manifeste tant chez les femmes que chez les hommes souligne la pertinence et l'impact positif de ces formations pour l'ensemble du personnel. Elle constitue également un indicateur clé de l'engagement collectif en faveur d'un environnement de travail plus respectueux et égalitaire.

Le contenu de ces formations a été jugé majoritairement utile par 61% des participantes et participants et intéressant pour 75%. La qualité de la transmission des connaissances par les formatrices a été très bien perçue, avec un niveau de satisfaction de 96%. L'efficacité des modalités pédagogiques interactives, notamment le théâtre forum et la mise en situation, a été particulièrement soulignée et appréciée.

Ces sessions ont eu un impact considérable sur l'engagement des agentes et agents et leur disposition à agir en faveur d'un environnement de travail plus respectueux et égalitaire. Un pourcentage élevé de 74% se déclarent désormais plus vigilant·es et à l'écoute de leurs collègues.

De plus, 59% des agentes et agents sont désormais prêt·es à signaler des faits de VSS dont elles et ils seraient témoins, démontrant une meilleure compréhension de leur rôle actif dans la prévention et la dénonciation, et 41% se

disent prêt-es à réagir face à des propos inappropriés, ce qui est essentiel pour lutter contre la banalisation des comportements sexistes et contribuer à un environnement où l'égalité est respectée. Ces indicateurs attestent d'une prise de conscience et d'une volonté d'action concrète qui renforcent les objectifs la politique égalité femmes-hommes de la Région.

### Besoins identifiés et orientations futures :

Pour l'avenir, les besoins exprimés par les agentes et agents mettent en lumière la nécessité d'un renforcement de la communication, notamment par des affichages sur la thématique VSS dans les établissements avec un souhait de 40% exprimé. Les évaluations ont révélé également un besoin de mieux connaître les numéros d'appel et les ressources existantes, ainsi que les procédures de

signalement à suivre. Ce constat expose l'importance d'une meilleure diffusion de ces informations, jugées utiles et souhaitées afin d'outiller efficacement l'ensemble du personnel dans la prévention et la gestion des situations de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS).

Pour 2025, la dynamique se poursuit avec 24 sessions de formations déjà programmées dans 25 lycées, prévoyant 41 groupes et 268 personnes inscrites. Un plan de formation global à destination des lycées devrait être diffusé au cours de la période d'été. Ces éléments confirment l'engagement porté par la Région en faveur de la prévention et de la lutte contre les VSS au sein des lycées, en s'appuyant sur les réussites passées et en répondant aux besoins identifiés pour renforcer l'efficacité des actions futures.



## Expérimentation de l'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) menstruelle

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2025, la Région Centre-Val de Loire expérimente la mise en place d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) menstruelle pour ses agentes. Cette mesure vise à mieux prendre en compte les réalités vécues par les personnes concernées par des règles douloureuses et à améliorer leurs conditions de travail.

L'objectif est simple : permettre aux agentes de bénéficier, lorsque leurs cycles menstruels rendent le travail trop difficile, de deux jours par mois d'ASA ou de télétravail dérogatoire, dans la limite de 13 jours par an. Les symptômes (fortes douleurs, fatigue intense, migraines, crampes abdominales) qui rendent le travail complexe, voire impossible, sont ainsi mieux pris en compte, sans que cela ait d'impact négatif sur la carrière des agentes concernées.

Cette mesure, inédite au sein de la collectivité, illustre la volonté de la Région d'intégrer pleinement les enjeux de santé menstruelle dans sa politique de ressources humaines et de qualité de vie au travail. Elle constitue une avancée importante en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les tabous liés aux menstruations et s'inscrit dans le cadre des actions de la Stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Concrètement, le dispositif a été construit en dialogue avec les services RH et les organisations syndicales, puis accompagné d'une campagne interne

d'information et de sensibilisation. Des webinaires ont été organisés à destination des manageuses et manageurs pour expliciter les objectifs, le cadre et les modalités pratiques. Un second webinaire, ouvert à l'ensemble des agentes et agents, a permis de présenter la démarche, de rappeler le cadre légal et de sensibiliser plus largement à la santé menstruelle comme enjeu de qualité de vie au travail.

Pour rejoindre le dispositif, un certificat médical annuel est transmis par l'agente. Une fois validée, la démarche ne peut être remise en cause par la hiérarchie, garantissant une mise en œuvre respectueuse et inclusive.

Au terme des premiers mois d'expérimentation, les chiffres montrent une appropriation progressive du dispositif :

- 5 agentes des lycées ont eu recours à l'ASA menstruelle pour un total de 7 jours d'absence ;
- 8 agentes du siège ont bénéficié du dispositif, combinant une journée de télétravail dérogatoire et 6 jours d'ASA.

Ces premiers résultats témoignent de la pertinence du dispositif et de son utilité pour répondre à une problématique de santé encore largement invisibilisée dans le monde du travail. La Région poursuivra le suivi de cette expérimentation, avec pour objectif d'en tirer un bilan partagé d'ici début 2026.



### PERSPECTIVES 2025-2026

En 2025, la Région Centre-Val de Loire a lancé une démarche transversale de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO). La RSO désigne l'intégration volontaire, par une organisation, des préoccupations sociales, environnementales, éthiques et économiques dans ses activités et dans ses relations avec ses parties prenantes. Elle va donc bien au-delà du seul respect des obligations légales : c'est une façon de repenser le fonctionnement interne et les politiques publiques à l'aune du développement durable, de l'inclusion et de l'exemplarité.

Concrètement, la Région a débuté cette démarche par un auto-diagnostic complet, conduit avec l'appui d'un cabinet expert, afin d'identifier ses points forts et ses marges de progrès. Cette étape permettra, dès 2026, de définir un plan d'action partagé et d'inscrire la RSO comme un fil rouge dans toutes les directions et politiques régionales.

L'égalité femmes-hommes est l'un des axes majeurs de cette démarche : elle sera intégrée à chaque étape du processus, avec des objectifs précis et des indicateurs de suivi. En poursuivant ce travail en 2026, la collectivité affirme sa volonté de faire de la RSO un levier structurant d'exemplarité et d'impact positif sur l'ensemble du territoire.

# ANNEXE I

## Synthèse des rencontres régionales 2024

1<sup>ère</sup> édition des rencontres régionales pour l'égalité entre les femmes et les hommes - 19 novembre 2024

Femmes et numérique : mixité, représentations et cyberviolences

### Présentation du rapport « la femme invisible dans le numérique » du haut conseil à l'égalité (hce)

#### ► Catherine Ladousse, Présidente de la commission Parité au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

- Le HCE est l'instance consultative indépendante chargée des droits des femmes et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il se compose d'une Présidente, d'un Secrétariat général et de 96 membres votant-es.
- Le rapport « La femme invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme » a été réalisé en partenariat avec les étudiantes du Certificat Egalité de Sciences po (audition de 40 expert-es et de tous les secteurs).
- Représentation des femmes : des femmes invisibles ou caricaturées** - Résultats :
  - Les femmes sont sous-représentées sur Internet et les réseaux sociaux (92% des vidéos YouTube sont faites par des hommes / sur TikTok, seulement 36% des personnages sont des femmes / sur Instagram, ce sont les femmes qui occupent en majorité des espaces privés alors qu'elles ne sont présentes qu'à 40% dans le milieu professionnel ou les lieux publics) ;
  - Les stéréotypes de genre y sont très nombreux (68% des contenus Instagram propagent des stéréotypes de genre et 88% des vidéos YouTube comprennent au moins un stéréotype masculin) ;
  - La violence est banalisée et rendue attractive (24% des vidéos YouTube présentent des éléments de violence / 27% des vidéos Instagram contiennent des propos à caractère sexuel / 20% du contenu analysé sur TikTok diffuse une image dégradante des femmes).
- La filière numérique : un monde masculin** - Résultats :
  - Les femmes sont sous-représentées dans le secteur du numérique (seulement 29% des effectifs du numérique en France sont des femmes en 2020 dont 16% dans les métiers techniques) ;
  - Les femmes occupant des postes de cadres gagnent en moyenne 11% de moins que les hommes ;
  - En 2022, les hommes ont reçu 7 fois plus de financements que les femmes ;
  - 7% des filles déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique contre 29% des garçons (raisons : influence des proches, méconnaissance des métiers du numérique, une spécialité inégalement présente et peu valorisée, des stéréotypes véhiculés dès l'école primaire qui creuse les inégalités dans l'apprentissage, et un milieu hostile pour les femmes).
- Des solutions et initiatives innovantes à passer à l'échelle : dans la formation (ex : ada tech school, école 42), dans l'accompagnement (ex : TechPourToutes, dans la reconversion (ex : Social Builder), pour la visibilité (ex : campagne « on a toutes une tête à travailler dans la tech »), et dans la promotion (ex : Elles bougent, Femmes@numérique).

### Un cercle vicieux



### DES ALGORITHMES SEXISTES

Les outils reproduisent le schéma de la domination masculine en se nourrissant d'une base de données composée des biais et stéréotypes qui fondent les inégalités entre les femmes et les hommes, que le processus algorithmique reproduit alors automatiquement dans ses recommandations.

Pire encore, en les reproduisant à grande vitesse et sur des volumes massifs et en croissance, il renforce les mécanismes par lesquels le sexisme se diffuse et s'ancre dans la société.



#### • Les recommandations du HCE :

##### Axe 1 : promouvoir et réguler les représentations des femmes dans les contenus numériques

- 1) Introduire l'auto-évaluation annuelle des plateformes sur les publications les plus vues sous la supervision de l'Arcom
- 2) Garantir un minimum de 30 % de créatrices et de 30 % de contenus créés par des femmes sur le volume total des vidéos
- 3) Créer un cadre éthique commun pour le calibrage des algorithmes comme envisagé au niveau européen
- 4) Appliquer des dispositions du DSA sur les contenus illicites aux contenus sexistes, dégradants ou violents

##### Axe 2 : Etablir une égalité entre les femmes et les hommes dans la filière numérique

- 5) Imposer des quotas de 50 % de filles dans les spécialités scientifiques (mathématiques, physique) et 30 % minimum en NSI au lycée
- 6) Imposer effectivement un taux d'admission de 30 % de femmes minimum dans les filières scientifiques de l'enseignement supérieur, en particulier dans les classes préparatoires scientifiques, y compris celles liées à l'informatique
- 7) Imposer la parité dans les jurys d'admission de toute structure du supérieur
- 8) Favoriser l'entrepreneuriat féminin dans le numérique en transformant le système d'investissement français public et privé :

a) Faire appliquer par les pouvoirs publics et en particulier la BPI, prioritairement et en urgence dans le secteur du numérique, les dispositions inscrites dans le quatrième accord-cadre en faveur de l'entrepreneuriat par les femmes 2021-2023, dans la loi Rixain de 2021 ainsi que dans le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027

b) Mettre en place des mesures générales pour favoriser le financement de l'entrepreneuriat féminin dans le numérique en imposant aux responsables des investissements des objectifs de parité, comme des quotas de femmes dans les comités d'investissements ou encore dans les comités de direction des sociétés investies

- 9) Simplifier les dispositifs de signalement contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles
- 10) Obliger les référent-es égalité de l'Education nationale à produire un rapport annuel sur les violences sexistes et sexuelles
- 11) Intégrer davantage le numérique dans le système scolaire à la fois dans les programmes enseignés, dans la formation des enseignant-es et dans les sessions d'orientation
- 12) Créer un système de bonification dans Parcoursup pour les filières numériques, sur le même principe que la bonification à caractère social, afin de favoriser les candidatures des filles
- 13) Mettre en place un système de bourses d'excellence féminine dans les filières du numérique, financées par l'Etat ou des partenariats avec les entreprises
- 14) Faire de l'accueil d'un minimum de 40 % de filles dans le numérique en stage de classes de troisième et de seconde, de lycée professionnel et en contrat d'apprentissage un critère du rapport RSE des entreprises
- 15) Appliquer le principe d'éga-conditionnalité à l'apprentissage en faisant flécher par les entreprises leurs taxes aux établissements formant particulièrement les filles au numérique
- 16) Développer un système d'aides financières à la reconversion au numérique supérieures aux autres aides à la reconversion, à destination des femmes qui se forment et des entreprises qui les embauchent
- 17) Former les cadres et les enseignant-es de l'Education nationale aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et aux STIM
- 18) Attirer davantage de filles vers les mathématiques en rendant cette discipline plus attractive avec une pédagogie plus égalitaire
- 19) Prévoir des séances d'ateliers participatifs mixtes ou non mixtes sur l'orientation dès la classe de cinquième à destination des parents d'élèves et des élèves
- 20) Développer à l'échelle nationale les programmes d'accompagnement des filles et des femmes en formation ou en reconversion vers le numérique

## Table-ronde « entre inexistence, stéréotypes de genre et hypersexualisation : comment réguler les représentations des filles et des femmes et lutter contre les violences à l'ère du numérique ? »

### ➤ Arnaud Sylla, Psychologue clinicien au centre Oreste à Tours

- **Exploration et créativité via les réseaux numériques** : Les réseaux permettent l'exploration d'identités et de nouveaux territoires ("nomadisme numérique") / Soutien à la créativité et au partage de compétences (ex. : cosplay, communautés queer) / Accès à des communautés partageant des intérêts et valeurs communes ;
- **Nouveaux modes de rencontres via les réseaux** : Émergence de codes de séduction spécifiques au numérique (ex. : deep like, pré-couples) / Possibilité de se présenter, se rencontrer et se lier autrement ;
- **Importance de favoriser une éducation numérique** apaisée pour accompagner l'émancipation et les expérimentations des adolescent-es ;
- **Amplification des risques via les réseaux** : Cyberharcèlement, cybersexisme et violences de genre exacerbés / Phénomènes comme le deep porn ou l'hypersexualisation des adolescentes ;
- **Impact sur la santé mentale** : Augmentation des idées noires, troubles identitaires, estime de soi fragile / Multiplication de troubles tels que : Dismorphophobie, troubles alimentaires ou dépression, anxiété, scarifications, phobies ou encore repli social, baisse des résultats scolaires.
- **Renforcement des stéréotypes de genre et des violences** dans les espaces numériques et IRL / Filles particulièrement exposées à des agressions et jugements en ligne ;
- **Logique algorithmique** : Influence sur l'identité numérique (déclarative, agissante, calculée) / Modulation des désirs et de la perception de soi ;
- **Conflits générationnels** : Parents souvent démunis face aux pratiques numériques des adolescent-es / Manque d'accompagnement des parents et éducateur-ices pour comprendre et réguler ces usages ;
- Nécessité de renforcer la **régulation des plateformes** et de protéger les jeunes ;
- Importance de **travailler sur les représentations genrées et les inégalités dans les espaces numériques** ;
- **Actions et perspectives** :
  - » *Approche intégrée* : Combinaison de psychothérapie, médiation culturelle, et accompagnement scolaire / Sensibilisation des adolescent-es, parents, et professionnel-le-s à travers des interventions et études ;
  - » *Recherche et outils* : Développement d'études sur les pratiques numériques (ex. : nouveaux codes de séduction en ligne) / Outil NUAJE pour analyser et sensibiliser aux usages numériques des jeunes ;

» *Promotion d'un numérique serein : Encourager une appropriation créative et respectueuse du numérique / Éduquer à la liberté d'expression tout en luttant contre les injustices sociales et les inégalités de genre.*

### ➤ Ellyna Hops, Streameuse professionnelle régionale

- Les **streameuses font souvent face à une hypersexualisation**, indépendamment du contenu qu'elles produisent ;
- Elles reçoivent **davantage de commentaires sur leur apparence physique** que sur leurs compétences ou leur contenu ;
- Certain-es spectateur-ices les accusent de "profiter de leur apparence" pour attirer l'audience, ce qui crée une **double injonction : être visible tout en évitant d'être jugée superficielle**
- Les streameuses sont plus susceptibles de recevoir des commentaires sexistes ou des remarques déplacées dans les chats en direct ;
- Le **harcèlement en ligne** est une réalité courante, avec des attaques portant sur leur genre ou leur vie personnelle ;
- Lorsqu'elles jouent à des jeux compétitifs ou produisent du contenu technique, **leurs compétences sont souvent remises en question ou minimisées** ;
- Elles doivent fréquemment **prouver leur légitimité** face à des accusations de ne pas "être de vraies joueuses" ;
- Les streameuses **s'appuient de plus en plus sur des communautés féminines ou mixtes qui les soutiennent** face aux défis spécifiques qu'elles rencontrent dans ce milieu ;
- Les streameuses doivent parfois adopter des stratégies d'évitement pour se protéger (par exemple, arrêter de jouer à un certain type de jeu jugé trop masculin, où elles ne sont pas prises au sérieux) ;
- Il est également possible de **se saisir de ces espaces numériques pour sensibiliser aux comportements sexistes** ;
- Possibilité de signaler les comportements et propos non appropriés via la plateforme de signalement sur Twitch.

### ➤ Eva Ngalle, Fondatrice de Ti3rs

- Ti3rs offre une **messaging sécurisée** avec filtre à injures et notifications personnalisées **pour faciliter la communication entre parents séparés ou divorcés**, sans divulguer de numéros personnels ;
- Elle permet le téléchargement de l'historique des communications pour des démarches juridiques ;
- La création de compte génère automatiquement un nouveau numéro de téléphone pour garantir la confidentialité et la sécurité ;
- L'application n'est pas nécessaire pour les deux parents. Un seul compte suffit ;
- Particulièrement utile dans le cadre de la **séparation avec un autour de violences** ;

- Payante : 9,90€ par mois. Certaines associations et collectivités financent les forfaits ;
- Difficulté rencontrée : création d'un numéro de téléphone pour les DROM ;
- **D'autres innovations numériques existent** pour lutter contre les violences : l'application The Sorority, le dispositif Mon Shérif, l'application App-Elles, Mémo de Vie, le réseau social Meuf...

### ➤ Mathilde Brière, Directrice régionale et coordinatrice de la FR-CIDFF

- FR-CIDFF : **acteur clé de la prévention** aux violences sexistes et sexuelles et de l'accompagnement des femmes dans leur accès aux droits ;
- Pour les jeunes : parler de **violences dans les relations amoureuses** plutôt que de violences conjugales ;
- Même si les jeunes ne sont pas le public principal de la FR-CIDFF, ont créé le site **Amoursansviolence** pour sensibiliser aux violences dans le couple (savoir reconnaître les violences, les différentes formes de violences, le cycle de la violence, etc.) ;
- **Les cyberviolences font partie d'un continuum**. Il n'y a pas de frontière entre les espaces réels et les espaces numériques. Il faut sensibiliser aux violences de manière générale ;
- C'est tout une culture du numérique qu'il faut requestionner. **L'éducation au numérique** (parents et enfants) est nécessaire pour limiter le sexisme et les violences en ligne ;
- Travaillent en collaboration avec de nombreux acteurs sur le territoire (acteurs institutionnels et associatifs).

## Table-ronde « comment établir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la filière numérique, de l'orientation aux postes à responsabilités ? »

### ➤ Mathilde Krill, Doctorante en sociologie à l'IRISSO

- **Stéréotypes genrés intériorisés tôt** (ex : garçons perçus comme brillants, filles comme travailleuses) ;
- **Accès prioritaire des garçons à la technologie** et argent de poche supérieur ;
- Les filles pensent dès 6 ans que les personnes brillantes sont majoritairement des hommes ;
- **Les filles réussissent mieux mais manquent de confiance**, surtout en maths, associées à l'informatique ;
- **La réforme du lycée** (2019) a éloigné les filles des filières scientifiques ;
- **Les enseignant-es** valorisent davantage le fond du travail des garçons et la forme pour les filles ;
- **Études d'informatique** : Sexisme, perte de confiance et sentiment d'aliénation pour les filles, malgré de bons résultats

- / Moins de pratiques en programmation avant l'université, mais cela n'influence pas la réussite / Initiatives réussies (ex : université US) : augmentation du taux de femmes (7 % à 45 %) ;
- **Inégalités professionnelles** : Plafond de verre - peu de femmes à des postes de direction / Ségrégation horizontale - spécialités féminisées moins valorisées (ex : front-end vs back-end).
- **Charge mentale et formation continue** : Femmes moins disponibles pour se former en raison des tâches domestiques (5h/semaine d'écart avec les hommes) / "Passion" exigée dans le secteur qui favorise les hommes, souvent plus libres pour suivre l'évolution technologique.

### ➤ Martine Rico, coordinatrice régionale de la Fédération des Conseils de Parents d'Élèves (FCPE)

- **Les parents ont un impact essentiel** dans les choix d'orientation (selon leur propre relation à l'école et leur parcours, selon la projection des ambitions personnelles, selon les projets d'avenir imaginés pour leur enfant, selon leur façon de voir le développement de leur enfant...) ;
- La majeure partie des **parents ne connaît pas la filière du numérique, les métiers, les débouchés, le coût des études** etc. ;
- Les familles **ne viennent plus aux initiatives qui leur sont proposées** (Nuit de l'orientation, semaine de l'industrie, forum, rencontres d'entreprises...) ;
- Un certain nombre de familles **ne maîtrise pas les dispositifs d'orientation** et se focalisent sur ParcoursSup ;
- **Difficulté en milieu rural** (frein de l'éloignement avec l'enfant pour les études) ;
- Nécessiter de **faciliter l'accompagnement des jeunes à travers des stages et l'apprentissage**.

### ➤ Christine Fauvelle-Aymar, Conseillère du Recteur, Déléguée de région académique au numérique éducatif

- Le programme Territoires Numériques Éducatifs (TNE) est une initiative gouvernementale qui vise à **promouvoir l'utilisation du numérique dans les établissements scolaires** afin de réduire la fracture numérique et améliorer l'accès aux outils pédagogiques innovants. TNE soutient des expérimentations et actions éducatives, notamment en finançant des projets qui intègrent le numérique dans l'enseignement et encouragent l'acquisition de compétences numériques par les élèves ;
- Plus particulièrement dans le Cher, les travaux du TNE s'articulent autour de 6 axes : formation, parentalité et inclusion, équipement socle dans les écoles primaires, **filles et numérique**, innovation, évènement et communication ;
- Option informatique en collège (32 collèges cette année) avec objectif de parité ;
- Weekend Girls can code ;

- Aussi en classe, ateliers orientation : Associations Les intrepides de la Tech et impact scientifiquement mesurée des « rôles modèles » dans la lutte contre les stéréotypes de genre affectant le choix d'une carrière dans les sciences et particulièrement le numérique ;
- **Atelier de parentalité mené dans le Cher pour lutter contre la fracture numérique et accompagner les parents** (PrimOT, ENT) mais aussi ateliers de robotique ;
- Importance du **discours sur la place des femmes dans le numérique** (égalité salariale et carrière) ;
- **Actions à venir de formation sur les appréciations scolaires et les biais de genre** qu'elles peuvent véhiculer (inconsciemment pour les enseignant-es) - en relation avec des chercheur-ses ;
- TNE **souhaite mettre en place un projet expérimental dans le Cher, liant l'Intelligence Artificielle, l'art et la déconstruction des stéréotypes de genre** afin attirer plus de filles dans la filière (intéressant d'utiliser d'autres biais pour attirer les filles vers le numérique).

#### ► **Christophe Brizot, Délégué Régional de Numeum CVL**

- Numeum (Syndicat et organisation professionnelle de l'écosystème numérique en France) a mis en place le **programme NOVA in tech** qui prévoit de doubler le nombre de reconversions féminines dans le numérique d'ici à 2030 ;
- **Parcours Avenir** : ce parcours est mis en place pour chaque élève de la classe de sixième à la classe de terminale. Il doit permettre à chaque élève de comprendre le monde économique et professionnel, de connaître la diversité des métiers et des formations, de développer son sens de l'engagement et de l'initiative et d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle ;
- **Dispositif Numeric Emploi mis en place par Numeum** : propose des dispositifs de formation complète aux métiers du numérique et s'engage à publier le profil dans un vivier consulté par des entreprises qui recrutent ;
- **Tech pour Toutes** : un programme d'accompagnement ayant pour objectif d'accompagner 10 000 jeunes femmes d'ici 2026 souhaitant commencer ou poursuivre des études supérieures dans le numérique.

#### **Ressources mentionnées**

- *Les oubliées du numérique* d'Isabelle Collet. Paris : Le Passeur éditeur, 2019.  
<https://ti3rs.fr/>
- <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque/publication/guide-sur-les-cyberviolences-au-sein-du-couple>
- <https://www.amoursansviolence.fr/>
- <https://eit-girlsgocircular.eu/fr/>
- Documentaire « #SalePute », Arte
- *Qui a voulu effacer Alice Recoque ?* de Marion Carré. Fayard, 2024.



# ANNEXE II

## Synthèse du RSU 2024

La présente synthèse reprend différentes données du rapport social unique (RSU). Elle inclut principalement les données permettant d'établir la situation comparée des femmes et des hommes (Cf. Article L231-2 du CGFP). Ces données s'appuient essentiellement sur les agentes et agents rémunéré-es au 31 décembre de l'année d'étude. Aussi, les agentes et agents parti-es au cours de ce mois sont inclus-es dans l'analyse.

L'encadrement, par la loi de transformation de la fonction publique, de la production de la base de données sociales (BDS) et du Rapport Social Unique permet la comparaison entre les différentes années mais aussi entre les collectivités.

### POUR RAPPEL

**Effectifs** : notion qui désigne le nombre d'agentes et agents (titulaires ou contractuel-les occupant un poste au sein du Conseil régional du Centre-Val de Loire. Dans le rapport social unique il sera précisé lorsqu'il s'agit des effectifs totaux, ou d'une partie seulement des effectifs soit sur emploi permanent soit sur emploi non permanent.

**Emplois permanents** : notion qui regroupe les « titulaires » et « contractuel-les » sur poste vacant ou emploi fonctionnel. La majorité du bilan social concerne cet ensemble d'agentes et agents.

**Emplois non permanents** : notion qui regroupe les autres agentes et agents employé-es en apprentissage, en contrat aidé, en contrat de projet, en renfort occasionnel et en remplacement. Ces dernières et derniers sont comptabilisé-es dans ce groupe car elles et ils remplacent généralement des agentes et agents titulaires absent-es. Donc, leur intégration dans les emplois permanents doublerait les effectifs et fausserait les données. Ces emplois permettent de répondre à un besoin de la collectivité qui est limité dans le temps.

**Titulaire** : notion qui regroupe d'une façon générique les agentes et agents titulaires de la Fonction Publique Territoriale (FPT, les agentes et agents stagiaires de la FPT et les agentes et agents détaché-es titulaires d'une autre fonction publique au sein de la collectivité.

**Contractuel** : notion qui regroupe les agentes et agents contractuel-les : à durée indéterminée, en contrat de 3 ans, sur poste vacant et les collaboratrices et collaborateurs de Cabinet.

**Poste budgétaire** : emplois permanents à temps complet ou non complet autorisés par délibération de l'Assemblée du Conseil régional.

**ETPT** : équivalent temps plein travaillé. Il s'agit du temps réel de présence de l'agente ou l'agent selon sa quotité de temps de travail et sa durée de contrat.

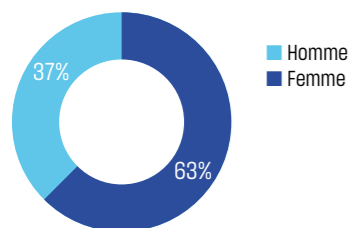
Ce calcul ne tient pas compte des congés pris ou absences maladies ou autres. Un-e agent-e titulaire est considéré-e pour 365 jours, si elle ou il est présent-e une année pleine. Pour un-e titulaire recruté-e en cours d'année, le calcul est basé sur son temps de présence. Pour les agentes et agents contractuel-les, le calcul tient compte de sa durée de contrat.

**Mode de calcul de l'ETPT** : ((Nombre de jours de contrat sur l'année en cours / la quotité de temps de travail de l'agent-e) /100) / 365 jours.

## CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI (EMPLOIS PERMANENTS)

Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 2131 femmes et 1256 hommes sur emploi permanent

Répartition des agentes et agents par catégorie, filière et cadre d'emplois

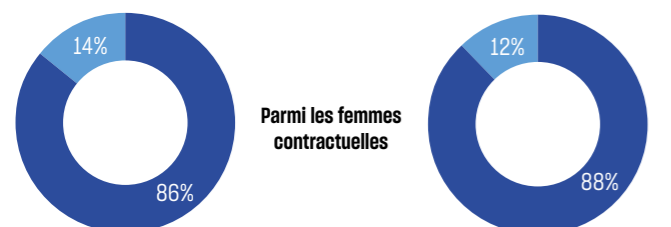
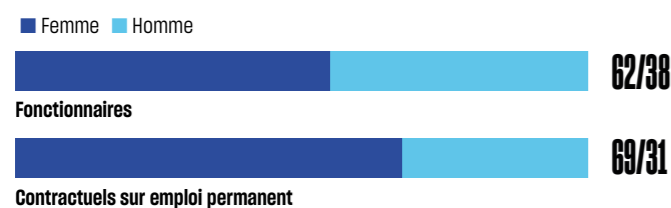


La collectivité emploie 7 agents sur emploi fonctionnel dont 3 femmes et 4 hommes

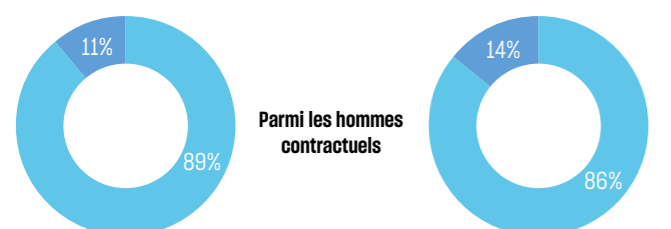
Concernant les emplois permanents en équivalent temps pleins rémunéré, on dénombre :

- 1 175,0 Fonctionnaires femmes
- 1 912,0 Contractuels hommes
- 134,4 Contractuels femmes
- 270,1 Fonctionnaires hommes

Répartition par statut et par genre



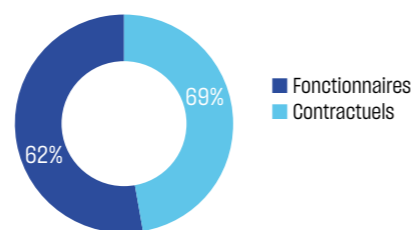
■ Femmes titulaires ■ Femmes contractuelles permanentes ■ CDD Femmes contractuelles ■ CDI Femmes contractuelles



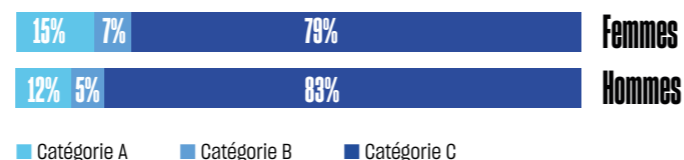
■ Titulaires hommes ■ Contractuels permanents ■ CDD hommes contractuels ■ CDI hommes contractuels

## RÉPARTITION DES AGENTES ET AGENTS PAR CATÉGORIE, FILIÈRE ET CADRE D'EMPLOIS.

Taux de féminisations par statut



Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	67%	68%	62%

\* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	58%	42%
Culturelle	67%	33%
Sportive	-	-
Sociale	-	-
Police municipale	-	-
Médico-sociale	100%	-
Médico-technique	-	-
Animation	-	-
Incendie secours	-	-

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs\*

1	Adjoints administratifs	95%
2	Rédacteurs	90%
3	Attachés	73%
4	Adjoints techniques des établissements	64%
5	Administrateur	63%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des adjoints techniques\*

1	Adjoints techniques	93%
2	Techniciens	91%
3	Agents de maîtrise	82%
4	Ingénieurs en chef	64%
5	Ingénieurs	51%

Le taux de féminisation est légèrement supérieur sur les catégories A et B du fait notamment de l'importance des cadres d'emplois de la filière administrative (Rédacteur-ice / Attaché-e) où les femmes sont très présentes.

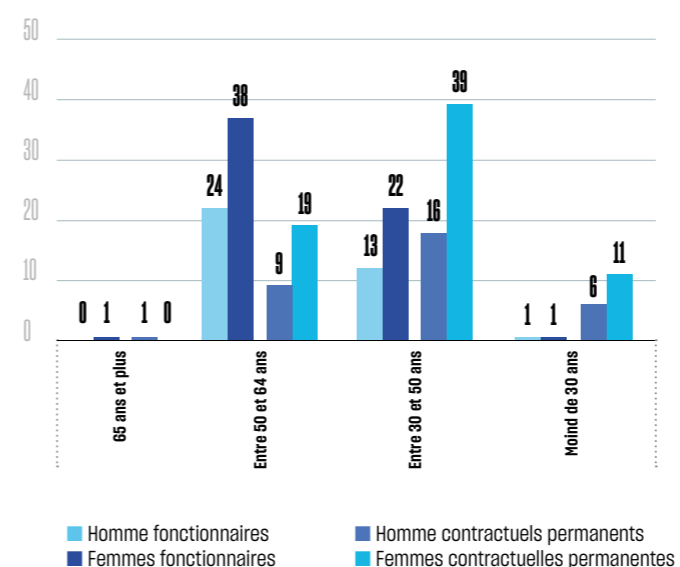
Si la répartition par genre selon la filière met en évidence une majorité de femmes dans la filière technique, il convient de noter que cela tient principalement à l'importance du cadre d'emploi des agent-es techniques territoriaux-les des établissements d'enseignement (plus de 2100 agentes et agents). Pour tous les autres cadres d'emploi de la filière technique, les hommes sont majoritaires.

## RÉPARTITION DES AGENTES ET AGENTS PAR TRANCHES D'ÂGE.

Âge moyen des agents sur emploi permanent

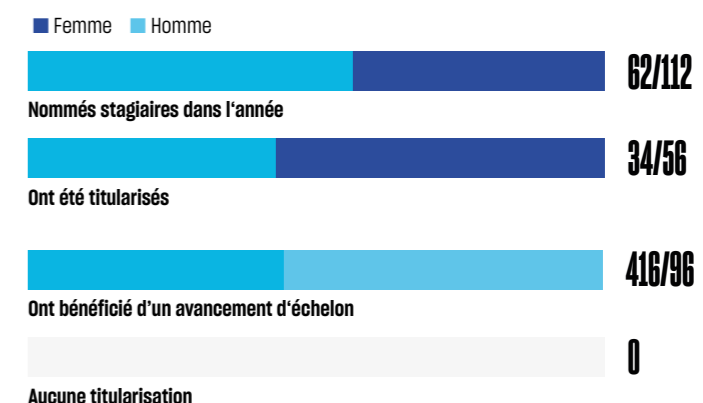
Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	51,1	42,4	49,9
Hommes	51,4	43,1	50,5

Pyramide des âges des fonctionnaires et contractuels permanents



Comparativement à la tranche d'âge, les agentes et agents contractuel-les sur emplois permanents sont plus jeunes que la population des fonctionnaires. De manière générale, les effectifs de la collectivité sont de plus en plus vieillissants avec 62% des fonctionnaires qui ont plus de 50 ans (38 % sont des femmes).

Evolution de carrière et titularisation



1460 agentes et agents ont bénéficié en 2024 d'un avancement d'échelon (avancement automatique selon la grille indiciaire) soit 49% des fonctionnaires.

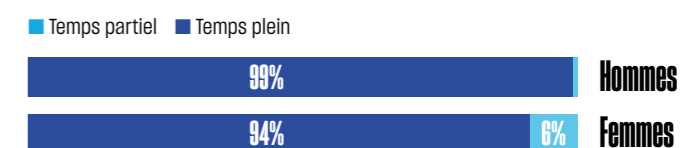
## ORGANISATION DU TEMPS (EMPLOIS PERMANENTS).

Part des emplois à temps non complet selon le genre

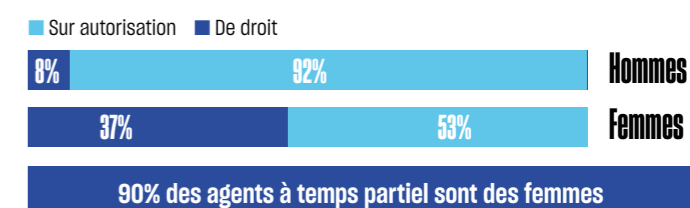
0 Femmes - 0 Hommes



Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



En décembre 2024, 136 agentes et agents bénéficient d'un temps partiel, représentant 3,8% de l'effectif global, réparti :

- 126 fonctionnaires, dont 113 femmes et 13 hommes :
- 10 contractuel-les, dont 8 femmes et 2 hommes :

Au cours de l'année, 6 femmes et 3 hommes bénéficiant d'un temps partiel ont repris une activité à temps plein.

## CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGÉS.

### Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladies ordinaires et accidents du travail)	5,5 %	4,0 %
Ensemble	4,9 %	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absence pour motif médical hors congés maternité)	8,6 %	7,1 %
Ensemble	8,0 %	
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres**)	8,9 %	7,2 %
Ensemble	8,3 %	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

### Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de services	0,4 %	0,1 %
Accidents de trajet	0,4 %	0,1 %
ASA	-	-
Maladie grave	-	0,0 %
Longue, graves maladies	0,7 %	0,4 %
Maladie longue durée	0,5 %	0,3 %
Disponibilité d'office-santé	-	-
Maladie ordinaire	2,9 %	1,3 %
Maladie professionnelle	0,8 %	0,4 %
Maternité et adoption	0,2 %	-
Naissance ou adoption	-	0,0 %

### Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

<b>31,4</b>	Jours moyen d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
<b>25,9</b>	Jours moyen d'absence tous motifs médicaux pour les hommes
Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents	
<b>30</b>	Congés maternité ou adoption
<b>16</b>	Congés paternité ou adoption

### Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

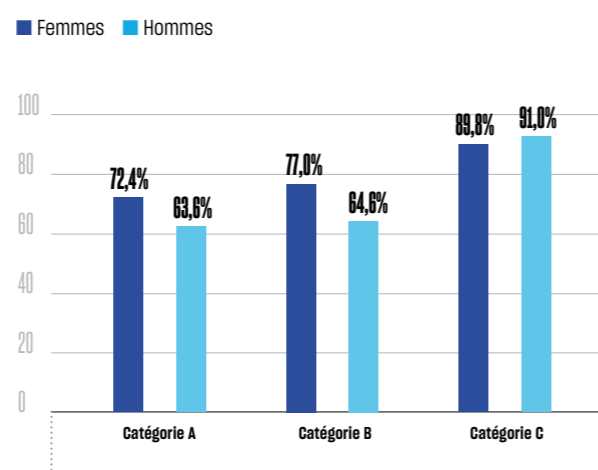
<b>279</b>	Accidents du travail
<b>8,9</b>	Accidents de travail pour 100 femmes
<b>7,2</b>	Accidents de travail pour 100 hommes
<b>6 614</b>	Jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes
<b>1 949</b>	Jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes

La majorité des absences concernent les agentes et agents de catégories C (90,95%) avec une forte représentativité des agentes et agents des lycées (83,5%) qui s'explique notamment par la pénibilité de leur travail. Viennent ensuite les agentes et agents de catégories A pour 5,9% puis les catégories B pour 3,15%, dont 0,39% dans les EPLE et 2,76% au siège.

## FORMATION

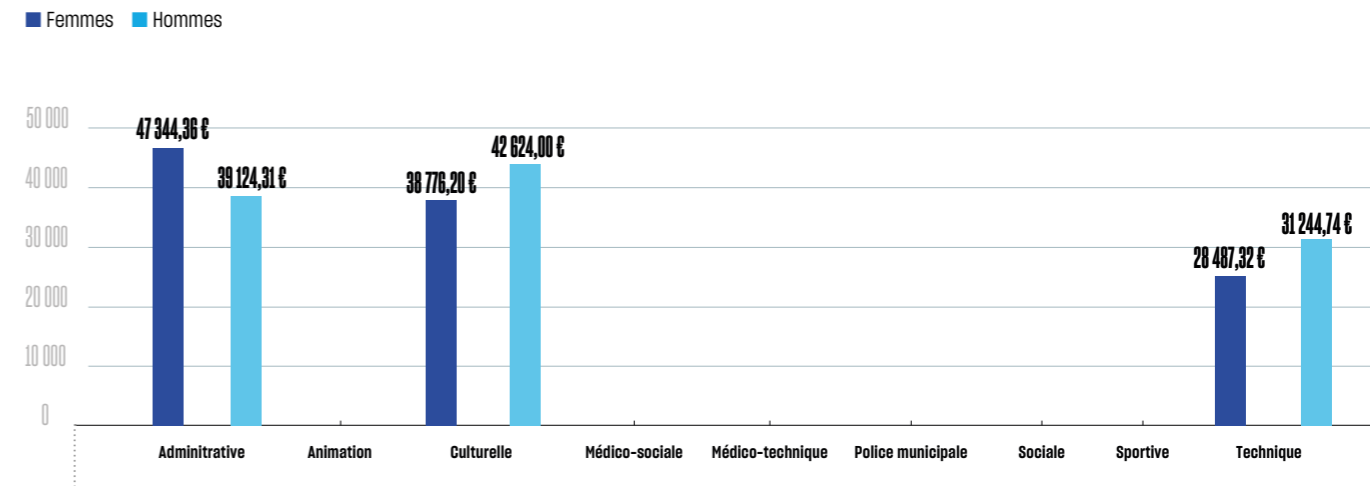
### 3 182 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique

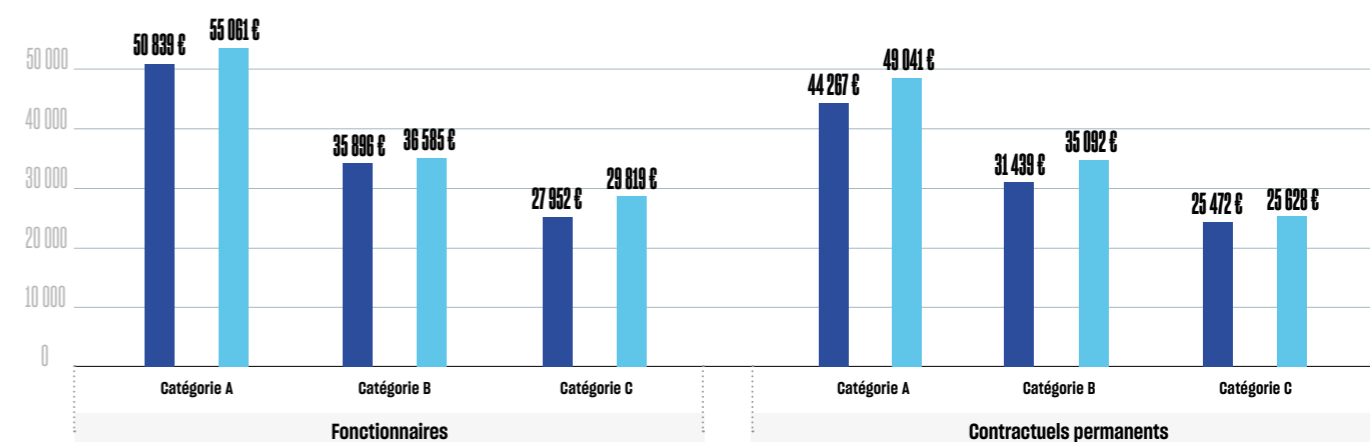


## RÉMUNÉRATIONS (AGENTES ET AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS).

### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



### Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	50 466 €	47 565 €	39 428 €	35 164 €	21 336 €	29 173 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	41 327 €	s	s	s	s
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	56 754 €	54 431 €	35 129 €	34 761 €	29 649 €	27 596 €

s : Secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	FONCTIONNAIRES						CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	Catégorie			Catégorie			Catégorie			Catégorie		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	12 215 € ↘	6 920 € ↘	4 259 € ↗	12 979 €	8 187 €	3 171 €	11 299 € ↘	5 861 € ↘	2 868 € ↘	11 534 €	6 908 €	3 962 €
Animation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Culturelle	8 584 €	7 476 € ↘	4 776 €		7 776 €	4 776 €	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	10 656 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Technique	13 133 € ↘	7 941 € ↗	3 900 € ↘	13 917 €	7 144 €	4 375 €	11 404 € ↘	8 256 € ↗	1 572 € ↘	14 190 €	7 640 €	2 087 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR · ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes · ↘ En faveur des hommes

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a été instauré au Conseil régional Centre-Val de Loire depuis octobre 2021 et a fait l'objet d'une révision en juillet 2025.

Ce régime indemnitaire a pour objectif, en dehors de répondre au cadre réglementaire, de valoriser des fonctions exercées en privilégiant la logique d'emplois par rapport à celle de grades et

de renforcer l'attractivité de l'employeur régional et la fidélisation des talents actuels. Dès lors, les écarts relatifs au montant moyen du RIFSEEP relève, pour les fonctionnaires, d'une différence des métiers et des postes occupés par les agentes et les agents.

En revanche, la situation pour les contractuel-les sur emplois permanents (qui sont de plus en plus nombreux-ses) est différente puisque les conditions du contrat peuvent faire l'objet de négociation.

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filières et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	28 €	28 €	23 €	24 €	19 €	20 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	24 €	-	s	s	s	s
Médico- sociale	s	-	-	-	-	-
Médico- technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	29 €	31 €	29 €	26 €	18 €	20 €

Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectifs exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Filières	FONCTIONNAIRES						CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	Catégorie			Catégorie			Catégorie			Catégorie		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	-	530 € ↗	199 €	-	-	-	-	298 € ↘	26 € ↘	-	853 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	103 €	63 €	-	-	-	-	-	38 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR · ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes · ↘ En faveur des hommes



Région Centre-Val de Loire  
9 rue Saint-Pierre-Lentin  
CS 94117 45041 Orléans Cedex 1

Tél. : 02 38 70 30 30  
Mail : [redaction@centrevalde Loire.fr](mailto:redaction@centrevalde Loire.fr)  
[www.centre-valde Loire.fr](http://www.centre-valde Loire.fr)

-  @RégionCentreValdeLoire
-  @RCValdeLoire
-  @regioncentre\_valde Loire
-  @RégionCentreTV

