

La Région Centre-Val de Loire mobilisée pour l'Égalité

Rapport de situation 2021-2022 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



Préambule

Pourquoi un rapport sur la situation entre les femmes et les hommes ?

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont systémiques et visibles dans tous les domaines de la vie personnelle et de la carrière professionnelle.

Depuis 2012, la loi encadre et légitime l'action des collectivités en faveur de l'égalité femmes-hommes :

- La **loi du 12 mars 2012**, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses mesures relatives à la fonction publique, précise **la réalisation d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** qui doit être présenté chaque année devant les comités techniques des ministères, collectivités et hôpitaux ;
- La **loi du 21 février 2014**, dite loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, intègre la **promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un objectif et une priorité transversale** de la politique de la ville ;
- La **loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui dispose, entre autres, que les **collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes**.
- La **loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

Plus précisément, l'article 61 de la loi du 4 août 2014 prescrit aux collectivités de plus de 20 000 habitants et habitantes de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elles mènent sur leur territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin relatif à ce rapport précise le contenu attendu du rapport, qui comprend 2 volets :

- **un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, réalisé à partir de données « relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ».
- **un volet relatif aux politiques publiques menées par la collectivité de nature à favoriser l'égalité sur son territoire**, notamment en réalisant un bilan des « actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ». Ce dernier peut également comporter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Ces deux volets font état d'une part des ressources mobilisées et d'autre part des orientations et des programmes élaborés dans le but de corriger les inégalités et lutter contre les discriminations de genre. Ils doivent comprendre les actions envisagées pour l'année suivante, voire au-delà.

Pour précision, et jusqu'à cette année 2022, le rapport de situation pour l'égalité entre les femmes et les hommes était, en partie, intégré au rapport d'activité et de développement durable. Ce rapport dédié est le premier élaboré par la collectivité sous cette forme. L'étape de bilan ne pourra donc être totalement réalisée.

En parallèle, par la loi du 6 août 2019, l'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent mettre en place un **plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Ce plan de trois ans maximum comporte des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur **égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois** de la fonction publique ;
- Favoriser l'**articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**.

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle auparavant intégré au plan d'actions régional pour l'égalité fera l'objet d'un document en propre à partir de 2023, décliné en parallèle de la feuille de route.

Le rapport de situation comparé en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présente un état des lieux des actions réalisées entre 2021 et 2022.

SOMMAIRE

Préambule	3
Introduction	6
L'historique de l'engagement de la Région en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	6
1^{ère} Partie. L'égalité professionnelle dans la politique des ressources humaines de la Région CVL	7
1.1. Rapport de situation comparée	8
1.1.1. Répartition des effectifs au 31 décembre 2021	8
1.1.2. Carrière, promotion professionnelle, formation, rémunération.....	13
1.1.3. La gestion des temps et les conditions de travail	17
1.1.4. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	18
1.2. Actions 2021 et 2022	19
1.2.1. Rémunération.....	19
1.2.2. Articulation vie personnelle / vie professionnelle	19
1.2.3. Prévention et lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles	20
2^{ème} Partie. Egalité femmes-hommes dans les politiques publiques portées par la Région CVL	21
2.1. Engagement et actions de la collectivité	21
2.1.1. La mission égalité.....	21
2.1.2. Contrat de Plan Etat – Région 2021-2027.....	28
2.1.3. Jeunesse	28
2.1.4. Orientation et formation	33
2.1.5. Culture	36
2.1.6. Sport.....	41
2.1.7. Economie.....	43
2.1.8. Numérique	45
2.1.9. Europe et coopération internationale	47
3^{ème} Partie. Conclusion, perspectives et méthodologie pour l'élaboration d'une nouvelle Feuille de route 2022-2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes	49
3.1 Conclusion et perspectives	50
3.2 Axes d'orientation	52
3.3 Méthodologie	53
ANNEXES	54
ANNEXE 1. Egalité, mixité, discrimination,... de quoi parle-t-on ?	55
ANNEXE 2. Quelques dates clés des lois et dispositions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	57
ANNEXE 3. Quelques chiffres en Région	58

Introduction

L'historique de l'engagement de la Région en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

La collectivité régionale a adopté en 2009 la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette signature engage la Région à reconnaître les principes suivants :

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

A la suite de cette signature, **un plan régional pour l'égalité est voté le 17 février 2011 pour 5 ans**, soit jusqu'en 2015. Ce plan d'actions a été l'aboutissement d'une construction participative en interne à la Région, intégrant d'une part un volet externe – qui permettait d'intégrer la promotion de l'égalité dans toutes les politiques publiques portées par la Région – et d'autre part un volet interne - visant à réaliser l'égalité en termes de ressources humaines au sein de la Région.

Le **19 novembre 2012**, la Région signe la **Convention cadre pour l'égalité professionnelle** avec l'Etat qui identifie la **région Centre comme un « territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle »**. Cette reconnaissance par le Ministère des droits des femmes a permis, en lien avec les partenaires sociaux, de lancer l'expérimentation « Egal O'Centre » en 2013-2014 sur les zones d'emploi des territoires de Bourges, Châteauroux-Le Blanc, Montargis et Tours et de mettre en œuvre des actions qui visent à :

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

En **juin 2018**, la collectivité régionale adopte **un plan d'actions régional pour l'égalité 2018-2021 « Toutes et tous mobilisé-es pour l'égalité »**. Il s'inscrit d'une part en lien avec la politique des Ressources Humaines menée en interne par la collectivité et d'autre part en cohérence avec les compétences régionales. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est alors associée à la prévention et la lutte contre les discriminations et la prévention du handicap. Comme précédemment, ce plan d'actions a été travaillé en coopération avec de multiples acteurs et actrices de la région Centre-Val de Loire.

La nouvelle mandature est l'occasion d'élaborer une **nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui posera l'ambition et les enjeux de la Région pour 2023-2027**.

1^{ère} PARTIE

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA RÉGION CENTRE- VAL DE LOIRE

Comme indiqué en préambule, la loi du 12 mars 2012 relative à *l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents et agentes contractuel-les dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique* et le protocole du 8 mars 2013 disposent que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle.

Ce rapport doit pouvoir alimenter le rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ici présenté sans se confondre avec celui-ci.

La première partie présente :

- Le rapport de situation comparé, élaboré sur la base du bilan social 2021, comprenant un état des lieux et une analyse de la situation entre les femmes et les hommes employé-es au sein de la collectivité régionale,
- Les actions mises en œuvre (réalisées et en cours),

1.1. Rapport de situation comparée

1.1.1. Répartition des effectifs au 31 décembre 2021

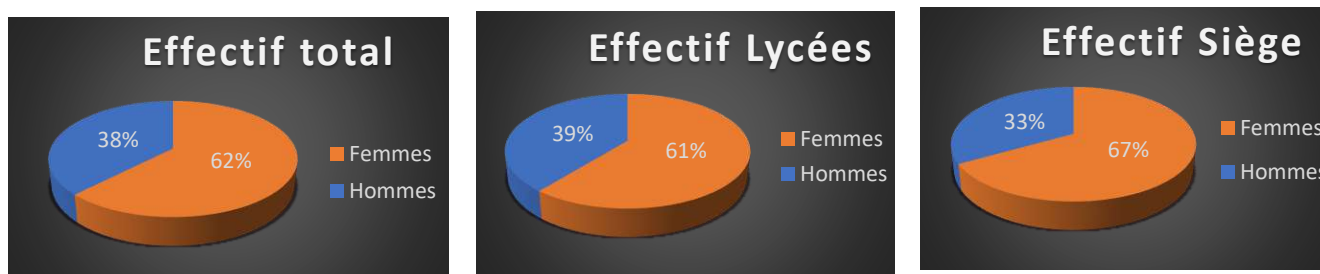
- **Effectif**

Au 31 décembre 2021, la collectivité régionale compte **3 556 agents et agentes**, tous statuts confondus.

L'effectif permanent, sur lequel se base les chiffres présentés par la suite, est composé de **2 042 femmes** et **1 236 hommes**, soit **62% de femmes pour 38% d'hommes** pour un **total de 3 278 agents et agentes**.

Une répartition qui rejoint les chiffres nationaux de la Fonction Publique : les femmes représentent **62% des effectifs dans la Fonction Publique** au global et **61% dans la Fonction Publique territoriale** en particulier.

A noter que l'effectif permanent de la collectivité est réparti entre **1/4 au siège et 3/4 dans les lycées**, une **différence significative de répartition de l'effectif lycée/siège par rapport à la moyenne de l'ensemble des Régions (69%/31%)**.



- **Âge**

L'âge moyen sur emplois permanents est de **48 ans 8 mois**.

Au niveau des emplois permanents, on note une concentration importante des effectifs dans la tranche 40-55 ans :

- 54,38% des femmes ont entre 40 et 55 ans pour 49,74% des hommes
- 27,14% des femmes ont plus de 55 ans pour 26,92% des hommes

On remarque qu'au sein de la population des **agents et agentes des lycées, le vieillissement de l'effectif est encore plus marqué**

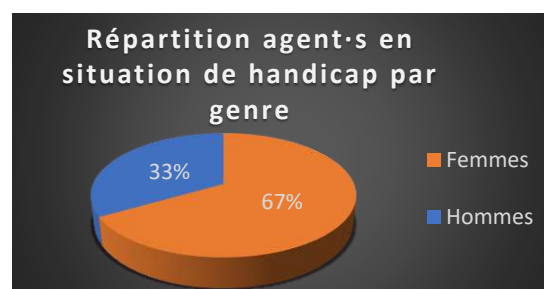
- L'effectif le plus important est concentré dans la tranche d'âge 50-55 ans (461 femmes pour 310 hommes)
- 63% des femmes et des hommes agent-es des lycées ont plus de 50 ans

Un fait à mettre en lien avec l'absentéisme important chez cette population (cf point c), mais aussi avec l'attractivité de ces métiers au regard des recrutements importants à venir.

- **Handicap**

Au 31 décembre 2021, sur l'effectif global, 306 agents et agentes sont reconnus en situation de handicap, dont **204 femmes** et **102 hommes**.

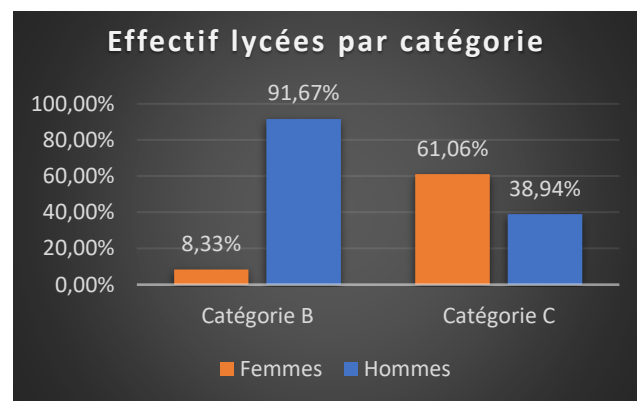
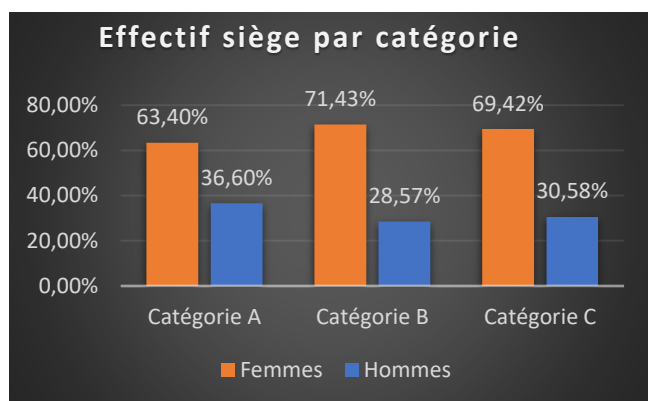
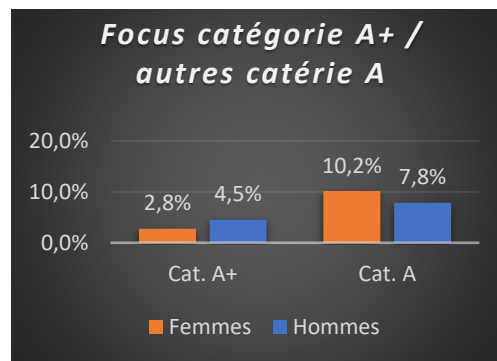
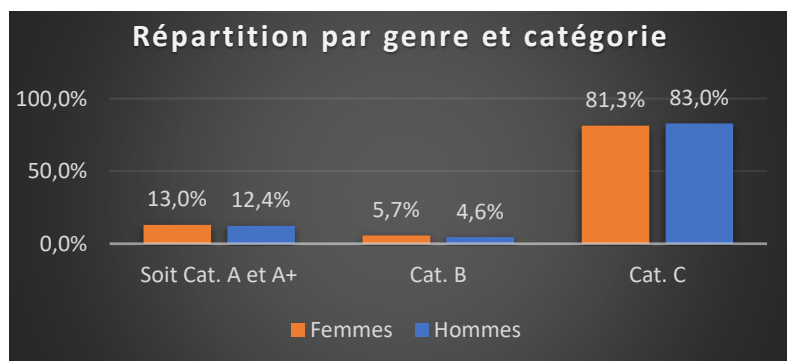
Les travailleurs et travailleuses en situation de handicap représentent 10% de l'effectif global féminin contre 8% de l'effectif global masculin.



• Répartition par catégorie

La catégorie A représente 12,8% de l'effectif permanent, 5,3% pour la catégorie B et 81,9% pour la catégorie C. Au niveau national, la répartition est de 13% pour la catégorie A, 7% pour la catégorie B et 80% pour la catégorie C comprenant les agents des lycées¹.

Au global des effectifs, la part de femmes est quasiment équivalente dans chacune des catégories, estimée aux 2/3. Un constat que l'on retrouve dans les effectifs du siège entre les trois catégories (surtout pour les catégories A et C) mais une tendance qui s'inverse totalement pour les agents et gèntes des lycées de catégorie B où les hommes représentent 92% des effectifs.



-> Une forte féminisation des effectifs dans toutes les catégories

➤ Catégorie A

* Un taux de féminisation intéressant dans la catégorie A (intégrant A et A+) : 63,4 % (les femmes sont fortement représentées dans la filière administrative)

* 12,98 % des femmes sur emplois permanent sont en catégorie A pour 12,37 % des hommes (un rééquilibrage par rapport à 2020 : 13,58% des femmes en catégorie A pour 11,54% des hommes)

* **A noter en catégorie A+, alors que les femmes représentent la moitié des personnels (50,4% de femmes pour 49,6% d'hommes), seulement 2,79% des femmes sont en catégorie A+ pour 4,53% des hommes.**

¹ Source : Régions de France 2019

➤ Catégorie B

* Une sur-représentation des femmes en catégorie B (67 % de femmes pour 33% d'hommes) mais **peu présentes au sein des lycées** (8,33% de femmes pour 91,67% d'hommes), **soit sur les postes d'encadrement**

➤ Catégorie C

* Une **sur représentation des femmes en catégorie C** mais moindre qu'en A et B : 62 % de femmes pour 38% d'hommes

* 84,36 % des hommes agents de la collectivité sont en catégorie C pour 80,82 % des femmes. Des chiffres qui s'expliquent par la forte proportion de métiers techniques parmi les personnels des lycées.

• **Répartition par statut**

➔ **Les non titulaires : une sur représentation des femmes en cat C et un léger équilibre femmes-hommes en catégorie A et B**

Les femmes représentent 65,66% (239) des non titulaires sur emplois permanents ce qui est légèrement moins qu'au niveau national dans la FPT (67,6%). 11,70% des femmes de la collectivité sont non titulaires pour 10,11% des hommes.

Il est à noter :

- Une **forte concentration de personnels contractuels en catégorie C dans la filière technique** (des agents et agentes des lycées quasiment exclusivement et des femmes à 72%) et **en catégorie A dans la filière administrative avec une répartition de presque 2/3 de femmes pour 1/3 d'hommes,**
- **62,76% des femmes** contractuelles sont **en catégorie C pour 45,60% des hommes** contractuels,
- **34,30% des femmes** contractuelles sont **en catégorie A et A+ pour 49,60% des hommes** contractuels.

• **Répartition par métiers et filières**

La filière technique prépondérante en termes d'effectifs avec la part importante du personnel des lycées

- La filière technique est égale à 81,39 % % de l'effectif tandis que la filière administrative correspond à 18,39%.
- Les filières culturelle et médico-sociale sont peu significatives avec 0,22% mais avec une population au 2/3 en catégorie A.
- Une **filière technique plus mixte** (42% de femmes pour 58% d'hommes) mais des chiffres qui sont à **relativiser car les agentes au sein des lycées sont majoritaires sur des métiers traditionnellement féminins** (entretien et accueil)

Proportionnellement au secteur et à la filière, les écarts entre les genres au sein du siège sont particulièrement prononcés notamment dans la **filière administrative dans laquelle les femmes représentent 80% de l'effectif du siège pour 20 % d'hommes.**

L'écart entre les genres est moins important dans **les lycées avec 61 % de femmes pour 39 % d'hommes, tous issus de la filière technique.**

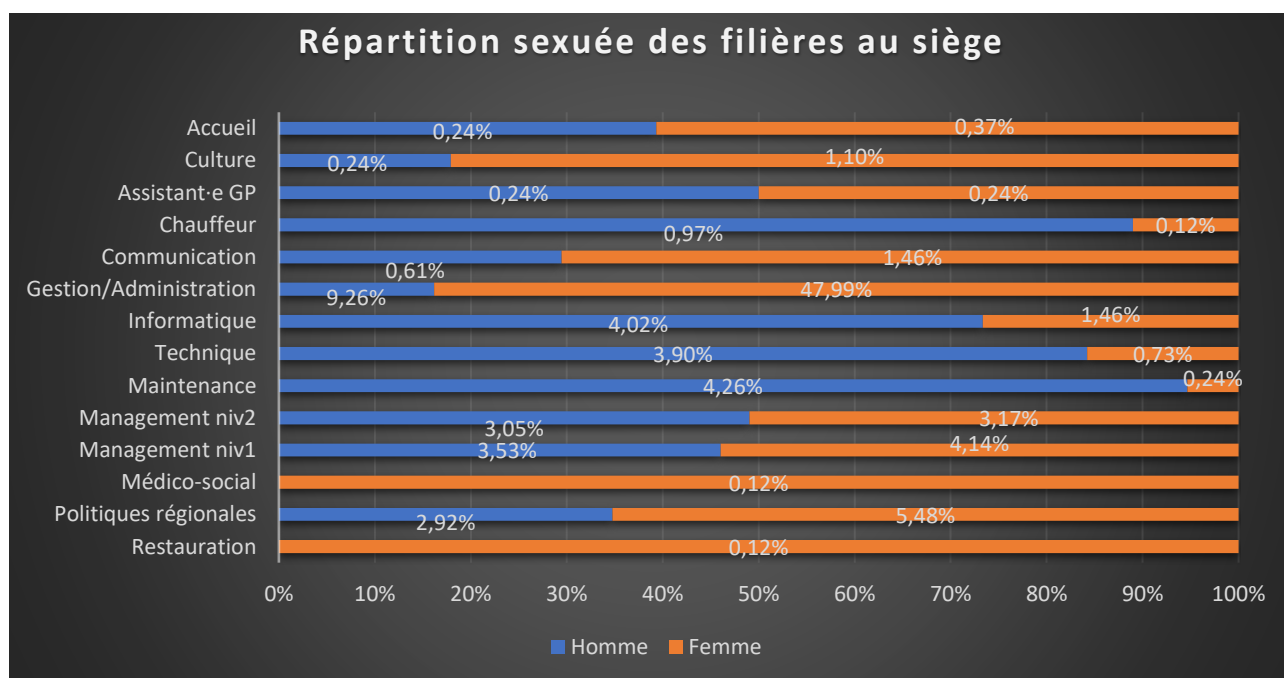
Au global de l'effectif permanent et de la répartition entre femmes et hommes, le taux de féminisation est plus élevé pour la filière technique (48% de femmes pour 34% d'hommes), puis pour la filière administrative (15 % de femmes pour 4% d'hommes).

Secteur	Filière	F	% sur le total femmes	% sur le total secteur / filière	% sur le total général	H	% sur le total hommes	% sur le total secteur / filière	% sur le total général	Total
Agents autres services	Administrative	482	24%	80%	15%	121	10%	20%	4%	603
	Technique	61	3%	29%	2%	150	0%	71%	5%	211
	Sanitaire et Sociale	1	0%	100%	0%	0	0%	0%	0%	1
	Culturelle	4	0%	67%	0%	2	0%	33%	0%	6
Total		548	27%	67%	17%	273	22%	33%	8%	821
Agents des Lycées	Technique	1494	73%	61%	46%	963	78%	39%	29%	2457
Total		1494	73%	61%	46%	963	78%	39%	29%	2457
Total général		2042	100%	62%	62%	1236	100%	38%	38%	3278

-> Une non-mixité des métiers

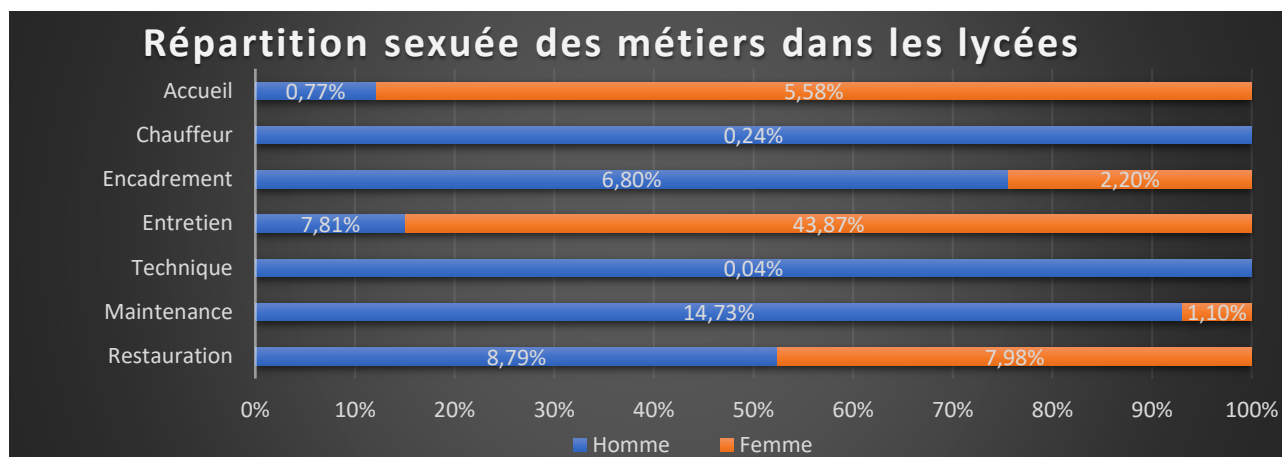
Sans surprise, la forte proportion de femmes au siège va de pair avec une **sur-représentation de femmes dans les postes d'administration et de politiques régionales**.

A contrario, on retrouve une **majorité d'hommes dans les fonctions techniques, informatiques et de maintenance**.



De la même manière au sein des lycées, **les postes en maintenance sont principalement assurés par des hommes alors que les femmes sont davantage présentes dans les postes liés à entretien – 43,87% des agent-es au sein des lycées soit presque la moitié – et les postes d'accueil**.

Comme vu plus tôt, **la forte présence des hommes sur les postes d'encadrement** est à mettre en lien avec la forte proportion d'hommes sur des postes en catégorie B. Les fonctions les plus féminisées sont l'entretien et l'accueil.



• Répartition des encadrants et encadrantes

La répartition des encadrants et encadrantes selon le genre diffère entre le siège et les lycées. Alors qu'**au siège, les femmes sont plus présentes dans les postes d'encadrement par rapport aux hommes**, tout en faisant remonter un certain équilibre de 56% de femmes pour 44% d'hommes, dans les **lycées, les hommes sont majoritaires dans les postes de responsable d'équipe** avec une répartition très déséquilibrée de 3 hommes pour 1 femme (76% d'hommes pour 24% de femmes).

Des chiffres qui peuvent s'expliquer par la répartition générale d'hommes et de femmes entre le siège et les lycées : les femmes sont majoritaires au siège de manière générale quelle que soit la catégorie alors que les hommes représentent 88% des personnels de catégorie B au sein des lycées.

Encadrant-es par secteur	Femmes	Hommes	Total
<i>Encadrant-es du siège</i>			
Comité de direction :			
Direction générale des Services + Directions Générales Déléguées	3	4	7
Directeur-rices (incluant les adjoint-es)	23	17	40
Chef-fes de service (regroupant les adjoint-es au chef-fe de service et les responsables d'équipes)	29	22	51
Total siège	55	43	98
	56%	44%	
<i>Encadrant-es des lycées</i>			
Responsables d'équipes	53	170	223
Total lycées	24%	76%	
TOTAL GENERAL	108	213	321
	34%	66%	

-> Un plafond de verre persistant ?

Même si ce chiffre de 56% d'encadrantes au siège peut paraître important et signifie une répartition quasiment égalitaire entre les hommes et les femmes, il est à noter que, le nombre d'encadrantes n'est pas proportionnel au nombre d'agent-es en catégorie A (66%) et catégorie B (72%).

Le plafond de verre est une expression américaine datant de la fin des années 70. Il désigne les « **freins invisibles** » à la **promotion des femmes dans les structures hiérarchiques**. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de l'entreprise et limite leur accès à des postes à responsabilité. On constate en France que **les femmes sont moins souvent promues que leurs collègues masculins, et ce dans toutes les catégories sociales**. D'autre part elles sont particulièrement pénalisées avant leurs 35 ans, ou peuvent se

pénaliser elles-mêmes n'osant pas postuler, c'est-à-dire pendant la période où elles sont susceptibles d'avoir des enfants.

Ce plafond de verre constitue **une barrière d'autant plus forte qu'elle n'est ni visible, ni clairement identifiée**. Il est surtout dû à la catégorisation des individus, en fonction de leur sexe, leur âge, leur origine sociale, leur origine ethnique, etc.

Pour la collectivité régionale, comme on peut le voir sur le tableau ci-dessus, il ressort que c'est au sein des lycées que la problématique est la plus prégnante.

1.1.2. Carrière, promotion professionnelle, formation, rémunération

• **Mouvements**

Hors fin de contrat, les **hommes sont moins nombreux que les femmes à quitter la collectivité** : 59 départs sur 133 soit **45,36% d'hommes pour 55,64% de femmes** (pour rappel en 2020 : 38% d'hommes pour 62% de femmes).

Les principales causes de départs sont les mêmes pour les femmes et les hommes :

- ✓ La 1^{ère} cause des départs est la retraite (45 femmes pour 33 hommes)
- ✓ La **2^{ème} cause est la démission** (11 femmes pour 13 hommes), dont 10 en catégorie A
- ✓ La 3^{ème} cause est la mutation (10 femmes pour 5 hommes)

Départs				
Catégorie hiérarchique	Motif départ	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A	Décès	1		1
	Retraité(e)	6	3	9
	Démission	5	5	10
	Mutation	3	3	6
	Autre motif	1		1
Total A		16	11	27
Catégorie B	Démission	1	1	2
Total B		1	1	2
Catégorie C	Décès	1	7	8
	Retraité(e)	39	30	69
	Démission	4	6	10
	Démission fonctionnaire	1	1	2
	Mutation	7	2	9
	Autre motif	5	1	6
Total C		57	47	104
Total général		74	59	133

L'âge moyen de départ en retraite est de **62 ans 4 mois** contre 62 ans 1 mois en 2020. **Compte tenu de la différence de déroulement de carrière, les femmes partent en retraite quatre mois plus tard que les hommes.**

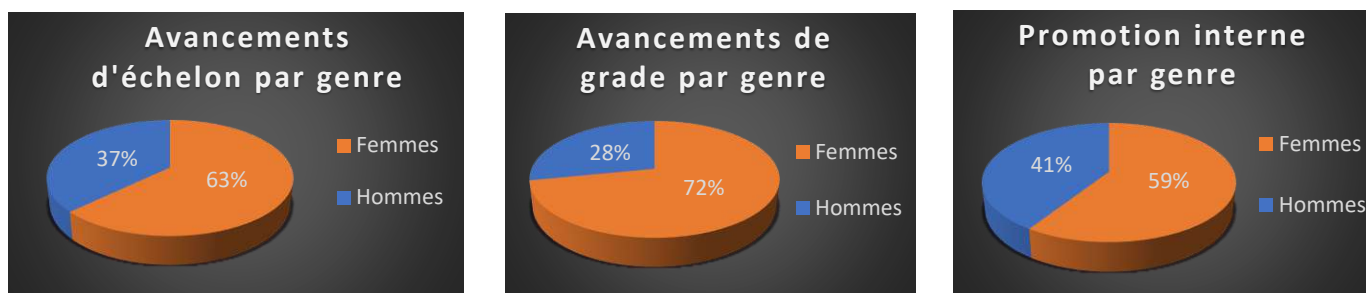
On constate également que les **agents et agentes des lycées partent plus tôt en retraite** que ceux et celles des autres services. Un constat qui peut s'expliquer par la **pénibilité des métiers** et des carrières démarrées parfois plus tôt.

• **Promotion professionnelle**

Un égal accès des femmes et des hommes à la promotion

En 2021, les femmes représentent **71,84% des avancements de grade, 62,84% des avancements d'échelon et 59,1% des promotions internes** ; ce qui correspond à leur part dans l'effectif pour les avancements d'échelon. Il est à noter **une constante progression pour les avancements de grade pour les femmes depuis trois ans** avec 58 % de femmes en 2019, puis 63,3% en 2020.

Cette progression est le **résultat de l'ouverture des ratios et de la carte des métiers**, qui découlent d'une **politique volontariste de l'exécutif**.



17,24% des femmes ont bénéficié d'un avancement de grade pour 11,17 % des hommes soit un écart de 6 points en faveur des femmes.

L'avancement de grade a surtout bénéficié au personnel des lycées (91%), et donc à la catégorie C, et **plus particulièrement aux agents** (318 avancements pour les agentes des lycées sur 490 soit 65%).

Concernant le personnel des **lycées**, on constate une **sur représentation des femmes parmi les bénéficiaires des avancements de grade** avec 71,62% pour les femmes (21,28% des agentes des lycées) contre 28,38% pour les hommes (13,08% des agents des lycées).

Pour ce qui est de la **promotion interne**, les **femmes sont là encore davantage concernées** (13 femmes pour 9 hommes) mais **plus au siège que dans les lycées**. Sur 22 promotions internes :

- 8 femmes au siège pour 2 hommes
- 5 femmes dans les lycées pour 7 hommes
- 0,63% des femmes en sont bénéficiaires pour 0,73% des hommes

Pour les lycées, uniquement les encadrant.es peuvent être agent.es de maîtrise, les hommes étant majoritairement encadrants, ils en sont plus bénéficiaires.

• **Formation**

-> Les agents davantage formés que les agentes en 2021

La collectivité ouvre l'accès à la formation à l'ensemble des agents et des agentes quel que soit leur statut. Ainsi en 2021 **1261 agents et agentes**, tous statuts confondus, ont bénéficié de 3910 jours de formations.

Tout secteur confondu (siège et lycées), **la part de femmes formées sur cette année est de 58,84%** (742 femmes) contre **41,16% d'hommes** (519 hommes) mais, sur le global des effectifs femmes et hommes, **36% des femmes ont pu bénéficier d'une formation pour 42% des hommes**.

Le personnel de catégorie C représente la majeure partie des formé-es (65,90%).

Proportionnellement à la répartition femmes/hommes sur l'effectif global permanent, alors que les femmes sont plus formées que les hommes en catégorie A (67% de femmes pour 59% d'hommes) et catégorie B (69% de femmes pour 60% d'hommes), c'est l'inverse pour les personnels de catégorie C où les hommes ont davantage bénéficié de jours de formation en 2021 (38% d'hommes pour 27% de femmes).

• **Rémunération et primes**

Pour rappel, en matière d'égalité professionnelle, alors que de nombreuses lois posent le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation), en France **l'écart salarial entre les femmes et les hommes est encore conséquent, évalué à environ 24%**. Cependant, le chiffre varie en fonction de la catégorie socio professionnelle : la différence de salaire est de -7,9% pour les femmes parmi les employés et employées alors qu'elle est de -20,9% pour les femmes parmi les cadres. **Des écarts de rémunération qui se creusent en fonction du nombre d'enfants pour en arriver à un écart de 47,5% pour les femmes salariées du secteur privé qui ont trois enfants ou plus** (données INSEE 2017).

Dans la Fonction publique, **l'écart de salaire net mensuel en équivalent temps plein (ETP) est de 10% entre les hommes et les femmes**, et pourtant 30% des femmes et 22% des hommes de la Fonction Publique Territoriale ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

-> Des écarts de salaire jusqu'à 23% entre les femmes et les hommes dans la collectivité

Sur la base du salaire perçu par les hommes, de manière générale sur les emplois permanents toutes filières et catégories confondues, on note **un écart de 15% entre le salaire brut moyen des femmes et des hommes dans la collectivité régionale, équivalent à 442,09€ brut**, les femmes étant moins rémunérées. **Un écart qui se creuse pour les non titulaires, allant jusqu'à 23%**.

Salaire brut moyen	Femme	Homme	Salaire F/H
Titulaire	2 371,36 €	2 496,02 €	-5,02%
Non titulaire	2 588,38 €	3 347,10 €	-22,67%
Total général	2 479,87 €	2 921,96 €	-15,13%

Selon une analyse plus fine, il ressort que ces écarts de rémunérations sont davantage présents pour les agentes non titulaires, et plus particulièrement en catégorie B de la filière administrative, atteignant jusqu'à 22,85% d'écart de salaire, soit 615,22€ brut.

Rémunération moyenne brute des femmes par rapport aux hommes							
Titulaires				Non titulaires			
Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
technique	-11,40%	-2,71%	-6,88%	technique	-14,06%	-17,30%	-13,40%
administrative	-4,90%	-5,74%	6,30%	administrative	-14,26%	-22,85%	-

Toutes filières confondues, une **femme non titulaire en catégorie A** gagne en moyenne mensuellement 3 267,37€ brut alors que son homologue masculin gagne en moyenne 3 955,69€ brut, soit **un écart de rémunération de 679,18€ brut par mois**.

Une **femme non titulaire de catégorie C en filière technique** perçoit mensuellement une rémunération de 1 503,25€ brut, soit **231,42€ brut de moins qu'un homme** de même catégorie non titulaire.

Concernant **les primes**, toutes filières et catégories confondues, on note **un écart moyen de 11,13% entre le salaire brut moyen des femmes et des hommes, équivalent à 130,17€, en défaveur des femmes. Un écart qui se creuse pour les non titulaires, allant jusqu'à 21,44% et 144,77€.**

Ecart montant prime des femmes par rapport aux hommes							
Titulaires				Non titulaires			
Filière technique	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Filière technique	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	-12,98% / -220,77€	-9,27% -73,68€	4,71% +24,85€		-13,34% -231,42€	6,32% +45,88€	-86,28% -151,89€
Filière administrative	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Filière administrative	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	-8,39% / -96,18€	-6,41% -45,87€	5,64% +23,95€		-18,28% -197,76	2,27% +14,16	-

➤ **Mise en place du RIFSEEP et évolution des rémunérations 2021**

La collectivité a mis en place un nouveau RIFSEEP, effectif pour un premier tiers à partir de septembre 2021 (à l'exception de la catégorie C mis en place en janvier 2022). Un deuxième tiers s'est ajouté en septembre 2022 et un dernier tiers le sera en en septembre 2023.

Il est à préciser que **le tableau ci-dessous représente un point 0, une photographie sur l'année 2021, hors application totale du RIFSEEP.**

L'objectif premier du RIFSEEP est bien de diminuer les écarts entre catégorie, filière et genre. Un suivi sera à réaliser à l'échéance des trois ans afin de s'en assurer.

Catégorie	Ecart FH rémunération moyenne 2020 en %	Ecart FH rémunération moyenne 2021 en %	Ecart FH rémunération moyenne 2020 en %	Ecart FH rémunération moyenne 2021 en %
	Pour les titulaires		Pour les non-titulaires	
Cat A	-9,07%	-10,66% ↗	-17,55%	-17,18% ↘
Cat B	-4,81%	-2,96% ↘	-10,13%	-10,47% ↗
Cat C	-6,85%	-6,54% ↘	-10,86 %	-13,37% ↗

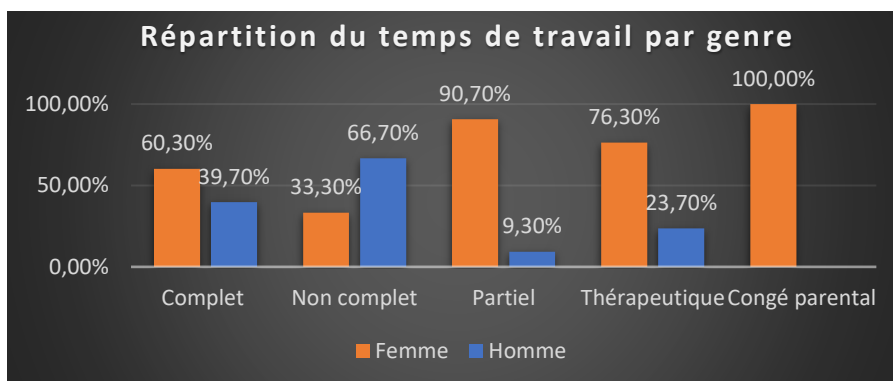
Catégorie	Ecart FH titulaires 2020	Ecart FH titulaires 2021	Ecart FH non titulaires 2020	Ecart FH non titulaires 2021
Filière administrative				
Cat A	-3,72%	-4,9% ↗	-14,46%	-14,26% =
Cat B	-6,8%	-5,74% ↘	-21,35%	-22,85% ↗
Cat C	+ 4%	+ 6,3% ↗	NC, uniquement des femmes	NC, uniquement des femmes
Filière technique				
Cat A	-8,72%	-11,4% ↗	-12,33%	-14,06% ↗
Cat B	-7,66%	-2,71% ↘	-7,4%	-17,3% ↗
Cat C	-7,13%	-6,88% ↘	-11,2%	-13,4% ↗

1.1.3. La gestion des temps et les conditions de travail

- **Gestion des temps**

Temps de travail

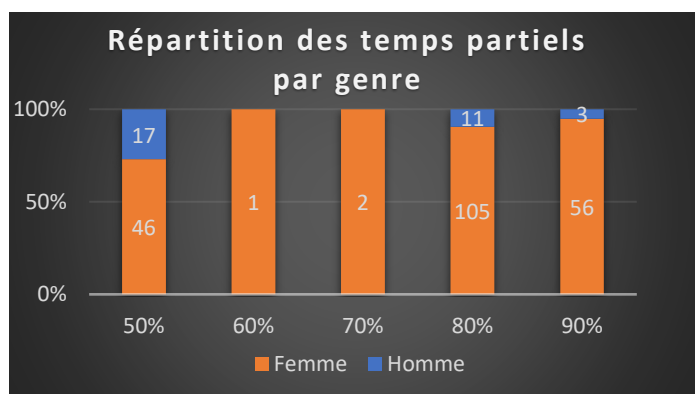
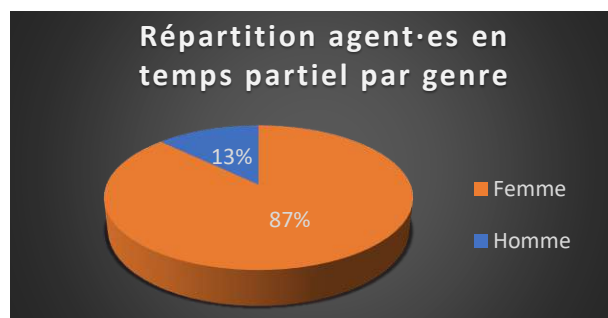
Au sein de la collectivité, que ce soit sur la base de l'effectif global ou de l'effectif sur emploi permanent, **les femmes représentent 90% des agents et agentes en temps partiel** (temps partiels thérapeutiques non compris) **et la totalité des congés parentaux.**



Temps partiel

Les agents et agentes en temps partiel thérapeutique sont inclus dans cette répartition.

Les femmes restent grandement majoritaires au sein des personnels en temps partiel et on constate même une **baisse du nombre d'hommes en temps partiel** entre 2020 et 2021 (passe de 15,2% à 12,9%) à croiser avec l'augmentation des âges des agents et donc de leurs enfants.



Les femmes sont 210 (87,1%) à être en temps partiel – principalement à 80% (105), puis à 90% (56) et à 50% (46) – alors que la collectivité ne compte **que 31 hommes (12,9%) en temps partiel** – principalement à 50% (17), puis à 80% (12%) puis à 90% (3). Une proportion pour les femmes légèrement au-dessus de la moyenne nationale qui est de 82%².

Il est à noter que la proportion d'agents et agentes en temps partiel au sein de la collectivité est en-deçà des chiffres nationaux, sur l'ensemble de la Fonction publique territoriale³ :

- 10,28% de femmes à la Région, contre 29% de femmes au national,
- 2,51% d'hommes à la Région, contre 7% d'hommes au national.

² Source DGAFP, chiffres clés 2020

³ Ibid 4

- **Absentéisme**

Un absentéisme important dans les lycées avec une sur représentation des femmes quel que soit le motif.

Tous statuts confondus, plus de femmes ont connu un arrêt maladie ordinaire que les hommes : 52,10% des femmes pour 37,22% des hommes.

86,25% de ces arrêts pour maladie ordinaire concernent le personnel des lycées :

- **61,51% des femmes** agentes des lycées ont connu un arrêt contre **41,85% des hommes soit un delta de presque 20 points**
- La durée moyenne d'arrêt maladie ordinaire est de 36 jours pour les femmes et de 32 jours pour les hommes soit **un écart de 4 jours de plus pour les femmes**

Les accidents du travail ont touché 201 agents et agentes en 2020 (+30 par rapport à 2020) : 136 femmes et 65 hommes dont 191 sont des personnels des lycées (95% des accidents du travail)

- **9% de femmes agentes des lycées ont été victime d'un accident du travail pour 6% des hommes**
- La durée moyenne d'absence pour accident du travail, tout secteur confondu, est de 68 jours pour les femmes et de 44 jours pour les hommes soit **un écart de 24 jours de plus pour les femmes**

Les femmes sont davantage touchées que les hommes par une maladie professionnelle : 50 femmes pour 16 hommes, quasiment exclusivement dans les lycées (49 femmes pour 15 hommes) :

- 3,3% des femmes agentes des lycées sont en maladie professionnelle pour 1,56% des hommes

Elles sont aussi plus nombreuses en longue maladie et là encore les agent.es des lycées sont plus concerné.es (58 femmes pour 27 hommes)

Une absence plus importante chez les femmes pour un proche malade ou pour événement familial

- **75,62% des absences pour un proche malade concernent les femmes** (183 femmes pour 59 hommes)
- 70,71 % des absences pour événements familiaux concernent les femmes (140 femmes pour 58 hommes)

A noter une plus grande absence des femmes pour préparation de concours, exclusivement au sein du siège pour les femmes comme pour les hommes, et une absence pour services non faits à 70% pour les femmes

Un taux d'absentéisme global de 10,60% dont 9,84% pour raison de santé (un taux légèrement supérieur à la moyenne nationale : 8,42% pour raison de santé)

1.1.4. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- **Congés maternité, paternité et parental**

En 2021, **43 femmes ont été en congé maternité ou adoption**, dont 28 au sein des lycées et 15 au sein du siège et **15 hommes ont sollicité un congé de naissance ou paternité**, dont 8 dans les lycées et 7 au siège.

À compter du **1er juillet 2021**, la durée du **congé de paternité et d'accueil de l'enfant passe à 25 jours** fractionnables pour la naissance d'un enfant (sa durée était de 11 jours consécutifs jusque-là), ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple, auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours pris en application de l'article L.3142-1 du Code du travail, soit une durée totale de 28 jours ou 35 jours en cas de naissance multiple.

Seules des femmes ont sollicité et bénéficié d'un congé parental en 2021.

1.2. Actions 2021-2022

A l'interne, la collectivité agit fortement sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Malgré tout, des disparités persistent encore au sein de la collectivité : une majorité de femmes dans l'effectif global, des métiers très « genrés », des écarts de salaire persistants quelles que soient les catégories, des temps partiels majoritairement sollicités par les femmes.

1.2.1. Rémunération

Dans le but de vivre ensemble l'égalité au sein de la collectivité, le travail mené sur le RIFSEEP (Régime Indemnitaire portant sur les fonctions, les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel) a pour objectif de renforcer l'égalité femmes-hommes, l'égalité de traitement, et l'égalité entre filières par l'harmonisation des rémunérations et la diminution des écarts.

Le RIFSEEP consiste à : harmoniser l'architecture indemnitaire ; simplifier en réduisant le nombre de régimes indemnitaires applicables à chaque grade ; valoriser les fonctions des agents ; reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience ; favoriser la mobilité fonctionnelle.

La mise en place de ce nouveau régime indemnitaire a débuté à la rentrée de septembre 2021 et s'étalera jusqu'en septembre 2023.

Concernant spécifiquement l'harmonisation des rémunérations entre les femmes et les hommes, il est à noter que :

- Les effets de « rattrapage » des agents et agentes touchant le moins de régime indemnitaire concernent principalement des femmes. 63% des agents et agentes bénéficiant d'une augmentation seront des femmes.
- Les objectifs de déprécarisation et d'égalité salariale femmes-hommes se renforcent mutuellement. Avant le RIFSEEP, environ 230 agents ne touchaient pas de régime indemnitaire ou moins de 1000€ de régime indemnitaire brut annuel. Il s'agit en particulier des agents et agentes non permanent-es dans les lycées, et donc principalement de femmes. Ces agents et agentes bénéficient désormais d'un régime indemnitaire et de la prime de fin d'année.

Un suivi et une analyse est à prévoir en 2023 afin de vérifier que le RIFSEEP assure bien un principe de « d'atténuation » des inégalités, quelles qu'elles soient.

1.2.2. Articulation vie personnelle / vie professionnelle

Afin de favoriser l'exercice de la coparentalité pour l'ensemble des agents et agentes, et conformément aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2021 relatives au décret n°2021-574 du 10 mai 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple), auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours, soit une durée totale de 28 jours (ou 35 jours en cas de naissance multiple).

1.2.3. Prévention et lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

- **Sensibilisation pour toutes et tous à l'égalité**

Un parcours de sensibilisation a été enclenché sur l'année 2021 à destination de l'ensemble des agents et des agentes de la collectivité (siège et lycées), en lien avec les questions d'égalité femmes-hommes mais aussi la prévention et la lutte contre les discriminations et la prévention du handicap qui sont les deux autres volets du précédent plan d'actions régional pour l'égalité.

Deux webinaires ont été organisés en 2021 – le 8 mars « Comprendre les enjeux de l'égalité femme-homme » et le 22 juin « Comprendre les enjeux de la prévention et de la lutte contre les discriminations » - et un troisième est en cours de préparation sur la prévention et la prise en compte du handicap afin de rendre visible l'intersectionnalité des discriminations. L'objectif de ces séquences : rendre plus visible et lisible l'égalité en interne et sensibiliser les agents et les agentes.

- **Parcours spécifique**

Fin 2021, le service Orientation Formation (22 personnes) de la Direction des Politiques d'Orientation et de Formation a pu bénéficier d'une formation-action sur la prévention et la lutte contre les discriminations. L'objectif : intégrer le sujet de manière pleine et entière dans les missions portées par le service, dans l'accompagnement porté auprès des structures externes.

La même formation a été proposée aux 33 agents et agentes de la Direction de la Culture et du Patrimoine en octobre 2022. Celle-ci sera cette fois-ci adaptée aux problématiques du secteur culturel.

- **Plan de formation**

La lutte contre les discriminations et les violences sexistes, sexuelles et psychologique est une obligation pour les collectivités inscrite dans la loi de « transformation de la vie publique » de 2019, et qui doit être intégrée au sein du Plan d'action pour l'égalité professionnelle instauré par cette même loi.

Un plan de formation à destination de l'ensemble des agents et des agentes de la collectivité (siège et lycées) est en cours depuis 2021 et jusqu'à 2023. Ce plan de formation conséquent, estimé à presque 300h de formation, a pour objectif de sensibiliser l'ensemble des personnels aux stéréotypes et discriminations (module 1 proposé par la chargée de mission égalité) et de former aux violences sexistes et sexuelles pour mieux comprendre les différents types de violences, leurs conséquences, et savoir comment les prévenir et les signaler (module 2 assuré par le cabinet Egaé, d'égal à égale).

Une centaine de managers ont pu être formés au sein du siège entre novembre 2021 et mars 2022. Des représentat-es des organisations syndicales ont également pu bénéficier de ces deux modules de formation entre mars et avril 2022.

En fonction du public concerné (managers, service RH, organisation syndicales...) le contenu diffère afin de répondre au mieux aux problématiques de chaque équipe.

- **Cellule d'écoute**

Pour d'ores et déjà accueillir la parole et fournir un soutien psychologique aux agents et agentes, une cellule d'écoute psychologique est mise à disposition.

2^{ème} PARTIE

EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES PORTEES PAR LA REGION CENTRE- VAL DE LOIRE

Depuis la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2009, la Région Centre-Val de Loire est engagée dans la lutte contre toute forme de discrimination et pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Deux plans d'actions régionaux se sont succédés entre 2011 et 2021, auxquels s'ajoutent l'expérimentation Egal'O Centre sur l'égalité professionnelle en 2013-2014, qui ont permis d'inscrire une forte prise en compte de l'égalité – au-delà même de l'égalité entre les femmes et les hommes pour le Plan d'actions 2018-2021 – dans les politiques publiques portées et menées par la Région.

La deuxième partie de ce rapport présente les engagements et les actions de la collectivité en 2021-2022.

2.1. Engagements et actions de la collectivité en 2021-2022

2.1.1 La mission Egalité

Depuis le Plan d'actions régional pour l'Egalité 2018-2021, la coordination et l'animation de ce plan est assurée par la direction de l'Appui à la Donnée, au Pilotage et aux Transitions, directement rattachée à la Direction Générale des Services.

Une chargée de mission assure le suivi de la mission égalité et assure une coordination auprès de l'ensemble des directions impliquées sur le sujet.

- **Réseau des acteurs**

Jusqu'en 2021, et à travers le Plan Egalité, l'ADAPT animait un comité de pilotage qui associait, sur l'ensemble des trois volets du plan Egalité - égalité entre les femmes et les hommes, prévention et lutte contre les discriminations et prévention du handicap - des institutions (Préfecture-DRDFE et DRAJES, Rectorat, DIRECCTE), des associations (Observatoire des Inégalités, FR-CIDFF, ARACT, Mouvement Associatif, Défenseur des droits, Collectif HF CVL, AGEFIPH...) ou encore des entreprises (BRGM).

Alors que la Région s'engage dans la construction d'une nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les acteurs et actrices qui constituaient comité de pilotage sont une ressource essentielle dans cette nouvelle étape de la collectivité.

- **Budget mission égalité**

Illustrant l'engagement régional sur le sujet, l'égalité bénéficie d'une ligne budgétaire dédiée depuis 2017 d'un montant de 200 000€ chaque année - comprenant le même périmètre que le plan Egalité, soit l'égalité entre les femmes et les hommes, la prévention et la lutte contre les discriminations et le handicap. Une enveloppe à laquelle s'ajoute les soutiens attribués par les directions sectorielles mais qu'il est difficile à ce jour de pouvoir situer précisément.

- **Communication et événements spécifiques**

Temps forts

Journée internationale des droits des femmes - 8 mars 2021

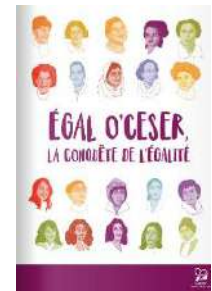


Les semaines « Cap sur la COP » de mars 2021 ont été l'occasion de faire **le lien entre deux causes chères à la Région : la transition écologique et environnementale et l'égalité entre les femmes et les hommes**. Le 8 mars, la collectivité a proposé la table-ronde « **Crise sanitaire, climatique et égalité femmes-hommes : la diversité pour un avenir différent** » associant :

- Federica Migliardo, professeure en physique expérimentale et membre de la Commission pour l'Ethique et l'Intégrité de la Recherche en Italie et présidente du Conseil Scientifique de la COP Régionale
- Pascal Brioist, professeur au CESR, Université de Tours, il est spécialiste de la Renaissance, de l'histoire des sciences et des techniques, de l'Angleterre ainsi que de Léonard de Vinci.
- Charles Fournier, Vice-président délégué à la démocratie, aux initiatives citoyennes, au développement rural, à la coopération et à l'égalité

En parallèle, à travers plusieurs réseaux sociaux de la Région, **huit portraits de femmes et d'hommes ont été diffusés entre le 1^{er} mars et le 8 mars** tous issus de l'exposition créé par le Conseil Economique Social et Environnemental Régional « **Egal O'CESER, la conquête de l'égalité** ».

La même diffusion a été réalisée sur les réseaux sociaux Yep's Centre-Val de Loire dédiés aux jeunes.



UN AVANGARDISTE

1647-1723

**FRANÇOIS
POULLAIN
DE LA BARRE**

Philosophe français du XVIII^e siècle et un avant-garde sur son temps, il est le premier homme à avoir théorisé le féminisme. Il grandit ses positions radicalement féministes. Il a développé l'idée d'être un esprit sans sexe.
Dans ses publications, il dénonce les préjugés du regard des hommes sur les femmes et développe le thème d'une égalité radicale entre les sexes dans "De l'égalité des sexes" (1723). Il est considéré comme l'un des premiers féministes de l'histoire.



"LE CHEMIN DES FEMMES"

1928

**MICHELLE
PERROT**

Historienne, elle voue son œuvre à l'histoire des mouvements sociaux au XIX^e siècle et s'impose, au fil de ses publications, comme une spécialiste de l'histoire des femmes. Elle a permis la déconstruction du sujet des femmes dans l'histoire, et plus encore la reconnaissance de leurs conditions dans l'historiographie des siècles passés. Elle a ouvert ainsi des passerelles entre le passé et le présent.

Fervente militante féministe, elle tente de donner à la femme toute la place qu'elle doit avoir dans la sphère et l'espace public.



**LA LANCEUSE
D'ALERTE**

1989

**ADELE
HAENEL**



Actrice française, cette jeune femme de 31 ans est récemment devenue l'égérie des langues qui se côtoient sur le plateau de Médiaspart, elle annonce l'agression sexuelle dont elle a été victime par un réalisateur alors qu'elle était âgée de 12 ans.

Son ouvrage apparaît comme un acte héroïque, geste du doigt l'omerta existante dans le monde du cinéma. Elle participe à faire la parole et dénonce un système connu et banalisé. Elle met en lumière les pressions que rencontrent les femmes dans le monde de l'audiovisuel.

Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes – 25 novembre 2021

La Région a soutenu la diffusion en avant-première du documentaire « La mémoire réparée » produit par Beau comme une image et réalisé par François Xavier Noulens.

Pendant près de six mois, François-Xavier Noulens, réalisateur du film, s'est immiscé au sein du Centre Régional de Psychotraumatologie de Tours. Ce lieu, au cœur du centre-ville de Tours, accueille, écoute et soigne les victimes de stress posttraumatique. Un mal causé par plusieurs facteurs (violences, agressions sexuelles, exposition prolongée au deuil, accidents de la route...) d'autant plus pernicieux que rien ne prépare à l'affronter. La relation entre le ou la patient-e et le ou la soignant-e, mise en lumière dans ce film permet de comprendre dans quelle mesure elle est importante pour la gestion du stress post-traumatique.



Six journées de diffusion du documentaire ont été programmées sur l'ensemble du territoire régional. Sur chaque journée **deux séances, l'une en établissement scolaire et l'autre dans un cinéma**, ont permis de sensibiliser un grand nombre de personnes aux violences faites aux femmes. **En partenariat avec les CIDFF, un temps de débat et d'échange était proposé à la suite de la projection associant des associations locales.**

Les dates et lieux des projections :

- Chartres, le 16 novembre au Multiplex « Les Enfants du Paradis »
- Orléans, le 18 novembre au Lycée Jean Zay et au cinéma « Les Carnes »
- Châteauroux, le 19 novembre au Lycée Eric Tabarly et au cinéma « CGR »
- Bourges, le 23 novembre au Lycée Jean de Berry et à la Maison de la Culture
- Blois, le 24 novembre au Lycée Delaunay et au Cinéma « Les Lobis »
- Tours, le 25 novembre au cinéma « CGR »

364 personnes ont assisté aux projections débats du cinéma et, concernant les établissements scolaires, **316 jeunes** ont suivi les projections débats.

Journée internationale des droits des femmes - 8 mars 2022

En **mars 2022**, ce sont **des chiffres que la collectivité a souhaité mettre en avant**. Une nouvelle fois entre le 1^{er} et le 8 mars, un post par jour sur les réseaux sociaux informait sur les inégalités persistantes dans le sport, l'économie, la culture, la santé, l'écologie et l'environnement, ou encore l'orientation.

En complément, des conseils lecture et d'écoute de podcast et un lien vers les chiffres d'égalité femmes-hommes 2021 permettait d'aller plus loin sur chaque thématique



Portail Yep's

A travers ses actions et son soutien auprès des lycées, la Région sensibilise les jeunes aux questions d'égalité. Le **portail Yep's Centre-Val de Loire**, outil phare d'information et de communication de la collectivité auprès des jeunes, permet d'attirer leur attention sur des sujets sensibles tels que :

- La précarité menstruelle (article ajouté en février 2021),
- Les violences faites aux femmes (article ajouté en avril 2021),
- Le body positive (article ajouté en juin 2022).



28 AVRIL 2021

Violences faites aux femmes : les infos utiles

Victimes ou témoins de violences conjugales, vous avez des droits. Une multitude de ressources, de plateformes, d'associations...



23 JUIN 2022

Body positive, un état d'esprit pour apprendre à s'aimer tels...

Les images se suivent et se ressemblent. Sur les réseaux sociaux, le culte de la perfection est bien souvent érigé en maître. Sans compter les (trop)...

• **Le soutien aux structures régionales**

A ce jour, il n'existe pas de cadre réglementaire pour préciser les critères de l'intervention régionale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

De manière exceptionnelle et pour répondre à l'impératif de l'impact de la crise sanitaire, la Région porte en 2020, et de nouveau en 2021, l'appel à projets Initiatives Solidaires.

Par ailleurs depuis plusieurs années, et dans le but de participer à la structuration de son action, la Région soutient la Fédération Régionale des Centres d'Information sur les droits des femmes et des familles (FR CIDFF).

Crise sanitaire et inégalités renforcées : Appel à projets Initiatives Solidaires

En 2021, à l'occasion du 8 mars, l'INSEE publie une étude sur l'état de la pauvreté en Centre-Val de Loire et la situation des femmes. Le constat est sans appel : **les femmes seules, avec ou sans enfants, sont surexposées à la pauvreté**. Pour les femmes seules, celles-ci sont plus touchées que les hommes par la pauvreté principalement avant 30 ans et après 75 ans mais elles sont plus nombreuses que les hommes. Concernant les la monoparentalité, « les femmes sont plus nombreuses à être dans cette situation familiale : les trois quarts des adultes à la tête de familles monoparentales sont des femmes. [...] Ces ménages sont les plus touchés par la pauvreté et, dans cette situation, les femmes le sont davantage que les hommes. **Parmi les personnes vivant dans une famille monoparentale où le parent est une femme, une sur trois vit sous le seuil de pauvreté contre une sur cinq lorsque le parent est un homme**. Au total avec leurs enfants, les mères des familles monoparentales représentent 67 100 personnes pauvres, soit un cinquième de la pauvreté régionale. »

La crise sanitaire a fortement marqué les deux dernières années qui viennent de s'écouler. Elle a amplifié des difficultés existantes, en particulier pour des publics vulnérables et a révélé également des fragilités jusqu'ici peu ou moins visibles. En réponse à ce contexte et au renforcement des inégalités qu'elle a pu engendrer (rupture du lien social, isolement accentué, fragilité exacerbée, décrochage scolaire, augmentation des violences intrafamiliales...), la Région a porté l'appel à projets Initiatives Solidaires. L'objectif : **accompagner les projets conduits par des structures de l'économie sociale et solidaire à destination des personnes vulnérables**.

Après un premier lancement entre mars et juin 2020, face à la dureté de la période, l'appel à projets est relancé entre novembre 2020 et décembre 2021. En 2021, un soutien a pu être apporté à 21 projets d'acteurs régionaux pour un montant de 40 000€ en fonctionnement et de 99 048€ en investissement sur des actions permettant **un accès à la culture et aux activités nature, un accès à l'éducation et aux ressources numériques, une aide alimentaire** (notamment auprès des étudiants et étudiantes), **le développement du lien social et le soutien des plus fragiles** (personnes âgées, personnes de langues étrangères, victimes de violences intrafamiliales).

A travers ce dispositif, des structures ont été soutenues pour adapter et renforcer l'accueil et l'accompagnement qu'elles apportent auprès des victimes de violences :

- la FR CIDFF a bénéficié d'un soutien complémentaire afin d'adapter l'accueil et l'écoute des femmes par l'achat de matériel informatique, et mettre en place l'analyse de pratiques entre l'équipe salariée ;
- le CIDFF du Loiret a amélioré l'accueil des bénéficiaires en accédant à des locaux adaptés aux conditions sanitaires ;
- l'association DIRENSEMBLE a développé des groupes de parole pour accompagner les femmes victimes de violences.

L'appel à projets Initiatives Solidaires a permis également :

- une consolidation des moyens mis à disposition et des conditions d'accueil (Secours Populaire du Cher, la Banque Alimentaire de l'Indre...) ;
- une continuité de l'accès aux droits (Mobilité Emploi 37, Restaurant du Cœur 37...) ;
- le (re)développement du lien social à travers la culture, la nature ou tout autre vecteur (le Théâtre des Minuits, les Fous de Bassans, la FOL 36...).

La Fédération Régionale des CIDFF

La mission des CIDFF est reconnue dans le code de l'action sociale et des familles. Le décret du 23 décembre 2015 précise leur champ d'action qui se situe dans le domaine de l'accès aux droits : informer, orienter et accompagner les femmes en particulier et les familles, dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le soutien à la parentalité, l'emploi, la création d'entreprise, la citoyenneté, la santé et la sexualité.

La Région Centre-Val de Loire est aux côtés de la Fédération Régionale CIDFF depuis 2008. Un soutien qui s'est stabilisé au fur et à mesure des années jusqu'à arriver à l'élaboration d'une convention triennale, la dernière se terminant en 2021.

Pour 2022, afin de **prendre le temps de construire un partenariat en adéquation avec les futures priorités régionales une convention annuelle a été signée, assurant un soutien de 30 000€** similaire à l'année 2021. Ce conventionnement confirme le soutien régional auprès d'un acteur essentiel dans l'accès aux droits et la défense des droits des femmes, qui est un appui auprès de la collectivité pour sensibiliser et former à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Deux axes structurent les actions et les objectifs de cette convention :

- Axe 1 / Développer et consolider le réseau des CIDFF de la Région Centre Val de Loire
- Axe 2 / L'implication du réseau des CIDFF dans la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes portée par la Région Centre -Val de Loire

En 2021, la fédération régionale et le réseau des CIDFF sur l'ensemble du territoire régional se structurent. Après l'embauche d'une coordinatrice / chargée de développement en 2018 et d'une chargée de communication en mai 2020, une chargée de mission égalité et une stagiaire chargée de développement complètent les effectifs depuis 2021.

Malgré le contexte sanitaire, le réseau des CIDFF a su continuer son activité de prévention et de lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles, à destination :

- Des jeunes par des actions de sensibilisation au sein des établissements scolaires,
- Des acteurs et actrices de l'entreprise : la FR CIDFF a co-construit avec l'ARACT Centre Val de Loire des formations spécifiques sur les violences sexistes et sexuelles au travail,
- Des équipes professionnelles de manière générale grâce aux formations, conférences ou ateliers proposés
- Du tout public par l'accueil et l'accompagnement des personnes victimes de violences.



Projets régionaux phares

#AmourSansViolence

En novembre 2020, la fédération avait lancé une **campagne de mobilisation et de sensibilisation numérique contre les violences au sein des relations amoureuses #Amoursansviolence**, travaillé

visuellement **avec la dessinatrice Diglee**.

En 2021, cette campagne a été renforcée par la **création d'une formation à destination des structures jeunesse** et des **actions de sensibilisation auprès des jeunes**. Une déclinaison à travers **une exposition**, et un ou deux jeux de panneaux par département, permet d'appuyer le message, notamment au sein des établissements scolaires.

#AmourSansViolence
poursuite du projet sur la prévention et la lutte contre les violences dans les relations amoureuses chez les jeunes

<p>UNE EXPOSITION ITINÉRANTE DÉCLINÉE DE LA CAMPAGNE composée de 12 panneaux, pour chacun des 6 départements</p> <p>✓</p> <p>+ 1 000 personnes touchées professionnel-le-s, jeunes, grand public</p>	<p>UN SITE INTERNET RÉGULIÈREMENT CONSULTÉ pour les professionnel-le-s jeunesse et le grand public</p> <p>✓</p> <p>+ 550 visiteur-euse-s en moyenne par mois</p>
<p>UNE FORMATION SPÉCIFIQUE pour les professionnel-le-s jeunesse</p> <p>✓</p> <p>2 sessions réalisées en partenariat avec le DRAJES</p>	<p>UN KIT DE SENSIBILISATION composé d'un livret et d'affiches</p> <p>✓</p> <p>+ 2 500 téléchargements sur le site internet de la campagne</p>




La FR CIDFF est partenaire depuis 2021 du projet **ISA** qui vise à **Inform, Soutenir et Accompagner les personnes victimes du système prostitutionnel**. Ce projet est conduit par la FNCIDFF – dans le cadre d'un Appel à Manifestation d'Intérêt de la DGCS (Direction Générale de la Cohésion Sociale) qui a associé **quatre Fédérations Régionales** pour sa réalisation : Centre-Val de Loire, Grand Est, Occitanie et Nouvelle Aquitaine.

Les objectifs du projet ISA en région Centre Val de Loire :

- Accompagner des personnes en situation - ou ayant vécu une situation - de prostitution dans leur accès aux droits et leur parcours d'insertion socioprofessionnelle
- Sensibiliser et former les partenaires des territoires sur les problématiques prostitutionnelles
- Favoriser le repérage et le partage des bonnes pratiques et la mise en réseau des acteur-ices impliqués
- Communiquer sur le rôle des CIDFF et leur permettre d'être identifiés par les partenaires et le grand public comme association agréée PSP (CIDFF 36 et 41) et proposant des accompagnements à toute personne souhaitant sortir de la prostitution
- Réaliser un rapport régional mettant en évidence les leviers et ressources des associations pour la prévention et l'accompagnement des personnes en situation de prostitution

 Réalisation d'une **enquête régionale** et d'une action de **plaidoyer**

 Création et diffusion d'outils de **sensibilisation** et de **communication**

 **Formation** des équipes du Relais 18 et des CIDFF 36 et 41

En parallèle de ces actions, la fédération travaille depuis 2021 à la structuration d'un pôle régional de formation. La région Centre-Val de Loire a soutenu la fédération dans sa démarche qualité en vue de l'obtention de la certification Qualiopi, reçu en septembre 2021.

Il est à noter qu'en plus du soutien au projet auprès de la FR CIDFF, la Région accompagne l'ensemble du réseau et les CIDFF départementaux via le dispositif Cap Asso. Au global, 18 postes sont concernés par ce dispositif régional pour un montant annuel en 2021 de 134 650€.

2.1.2. Contrat de Plan Etat – Région 2021-2027

Le contrat de plan Etat-Région (CPER) 2021-2027 a été signé le 7 mars 2021. Ce document porte l'ambition de construire à l'horizon 2027 une Région plus résiliente sur les plans écologique, social, sanitaire et économique.

Le CPER Centre-Val de Loire 2021-2027 est construit autour de trois priorités, définies après une concertation locale approfondie et qui reflètent la vision stratégique partagée de l'État et de la Région :

- Renforcer l'attractivité du territoire,
- Renforcer la cohésion territoriale et sociale,
- Accélérer la transition écologique et énergétique.

C'est dans ce cadre que s'inscrit une ambition commune Etat-Région pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes et notamment dans :

- L'axe thématique n°1 « Renforcer l'attractivité du territoire » et la sous-partie 6. « Egalité femmes/hommes dans le domaine économique ». Le CPER soutient des actions visant à valoriser le potentiel d'activité des femmes et à favoriser l'emploi des femmes par
 - la mixité des métiers, et plus particulièrement dans les secteurs en tension,
 - l'entrepreneuriat des femmes
 - l'accompagnement à l'accès au marché du travail des femmes éloignées de l'emploi
- L'axe thématique n°2 « Renforcer la cohésion territoriale et sociale » et la sous-partie 3 « Cohésion sociale / S'engager pour l'égalité femmes-hommes ». Au-delà des objectifs de renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine économique, l'État et le Conseil régional continuent à soutenir les actions qui visent à :
 - Améliorer l'observation des inégalités
 - Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes et rendre effectif l'accès aux droits des femmes
 - Promouvoir une commande publique favorable à l'égalité, et l'exemplarité des entreprises
 - Promouvoir l'expérimentation de clauses d'éga-conditionnalité dans les politiques publiques.

L'Etat et le Conseil Régional Centre-Val de Loire se sont engagés à mobiliser 1 022 000€ sur le temps du CPER pour agir sur le sujet.

2.1.3. Jeunesse

Les inégalités entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, s'inscrivent et se manifestent dès le plus jeune âge. Une consultation menée par UNICEF France en 2018 auprès des 6-18 ans fait ressortir « que **les filles sont plus touchées que les garçons par de nombreuses privations**. Elles sont par exemple **moins favorisées dans l'accès au savoir, à la santé, aux relations sociales et aux loisirs** (deux tiers des jeunes pratiquant une activité de loisir subventionnée sont des garçons). Les discriminations qu'elles subissent adultes émergent en fait alors qu'elles sont très jeunes. »

Une étude du Haut Conseil à l'Egalité femmes-hommes parue le 1^{er} mars 2022⁴ confirme un constat qui semble se dessiner depuis plusieurs années « Grâce à une sensibilisation accrue ces dernières années, les **17-19 ans**

⁴ Haut Conseil à l'Egalité FH, « Egalité, stéréotypes, discriminations entre les femmes et les hommes : perceptions et vécus chez les jeunes générations en 2022 », mars 2022

ont une conscience plus aiguë des inégalités de genre et de leur caractère systémique dans la société : ainsi, 74 % des filles et 54 % des garçons interrogé-es pensent qu'il y a encore beaucoup à faire pour atteindre une égalité réelle ». Cependant les stéréotypes et les inégalités persistent et « **77 % des filles interrogées considèrent que lorsqu'un espace public de loisirs est fréquenté majoritairement par les garçons, les filles ne s'y sentent pas à l'aise** ».

- **Implication des jeunes : le Conseil Régional de la Jeunesse**

Le Conseil Régional de la Jeunesse (CRJ) est une instance de participation et un espace démocratique d'engagement pour les jeunes du Centre-Val de Loire. Le CRJ permet à des jeunes volontaires, tirés au sort pour un an, de co-construire les politiques régionales et d'agir pour améliorer les conditions de vie de la jeunesse en Centre-Val de Loire.

Cette instance régionale porte fort les principes d'égalité et au-delà de la **représentativité paritaire** qui la constitue – la présidence du CRJ est une co-présidence femme/homme et l'instance est composée de 50% d'hommes et 50% de femmes et, depuis septembre 2022, le formulaire d'inscription a été modifié afin d'intégrer les candidatures de personnes non binaires.

L'année 2020-2021 avait vu la création de la **commission thématique « égalité et lutte contre les discriminations »** au sein du CRJ, qui avait notamment permis une forte implication sur le choix du nom du futur lycée de Hanches et du gymnase, la mise en place d'une sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes du CRJ et la modification du règlement intérieur intégrant le langage égalitaire - également utilisé dans les supports de communication et sur les réseaux sociaux du CRJ.

En 2021-2022, la sensibilité accrue des jeunes sur ces sujets a fait consacrer **la plénière du 21 mai 2022 sur la mixité des métiers**. Le CRJ a proposé huit préconisations pour éviter les stéréotypes de genre dans les parcours de formations et d'orientation et améliorer l'égalité Femme/Homme :

- Inclure les jeunes dans la conception de la communication des affiches et des guides de la mixité en Région Centre-Val de Loire.
- Augmenter le nombre de témoignages de femmes et diversifier les profils dans les différents guides, supports valorisant les parcours professionnels et les manuels scolaires.
- Faire de la mixité et de l'égalité des sujets de réflexion et d'études pour les jeunes dans leur parcours scolaire.
- Pour que la Culture et que la création artistique soient plus féminisées et que les métiers de ce secteur soient autant attractifs pour les femmes comme pour les hommes, attribuer des bonus financiers aux structures culturelles et aux communautés de communes pour une programmation intégrant des créations défendant l'égalité femme-homme.
- Augmenter le soutien aux artistes subventionné-es par la Région défendant l'égalité femme-homme.
- Renforcer la communication sur la lutte aux discriminations au travail.
- Initier une réflexion sur la mise en place d'un bonus/malus dans les aides aux entreprises pour celles qui tendent ou s'éloignent de la parité femme/homme.
- Organiser et financer des journées de l'égalité femme-homme, des conférences dans les entreprises, centres de formation, etc.





- **L'action régionale**

Développer une culture de l'égalité : les dispositifs régionaux

Afin de déconstruire les stéréotypes de sexe et de genre dans les représentations et développer le regard critique des jeunes, la Région a à cœur de faire émerger et d'accompagner des projets sur la thématique de l'égalité. Deux dispositifs régionaux en particulier concourent à cet objectif :

- le dispositif **Aux Arts Lycéens et Apprentis** intègre l'égalité pour toutes et tous dans les thématiques proposées,
- l'appel à projets « **Ma Région 100% Education** » pose une priorité pour les projets dédiés à la citoyenneté intégrant la prévention et la lutte contre les discriminations, l'égalité femmes-hommes ou la promotion des droits humains.
- Les **expositions** mises à disposition des établissements scolaires « **Tous les métiers sont mixtes** » et « **Luttes des femmes, progrès pour tous** » ont été empruntées par **six lycées** en 2021 malgré le contexte sanitaire.



Pierre Cabotot,
Assistant maternel.



Eya Gonzalez-Borge,
Informaticienne.



Adrien Lavignat,
Assistant social.

La promotion de la santé

En matière de santé, femmes et hommes ne sont pas logés à la même enseigne, non seulement pour des raisons biologiques mais aussi pour des raisons sociales, culturelles et économiques. **Les femmes sont les premières victimes de précarité économique ce qui les pousse à renoncer aux soins.** « Les codes sociaux

de féminité (fragilité, sensibilité, expression verbale) et de masculinité (virilité, résistance au mal, prise de risque) influencent l'expression des symptômes, le rapport au corps, le recours aux soins de la part des patients et patientes.

De même, chez les médecins et personnels soignants, les stéréotypes de genre influencent l'interprétation des signes cliniques et la prise en charge des pathologies. **Le poids des représentations sociales est un facteur de risques et d'inégalités tant pour la santé des femmes que pour celle des hommes** »⁵, comme en témoignent les exemples qui suivent.

En France, on estime **entre 1,7 et 2 millions le nombre de femmes victimes de précarité menstruelle** et manquant de produits d'hygiène intime et **1 fille sur 10** dans les familles les plus précaires a déjà manqué l'école par manque de protections hygiéniques.

Sur ce même sujet, intégré à la promotion de la santé auprès des jeunes, la Région, qui dédie déjà un **budget spécifique à la contraception** en lien avec les infirmier·ères des lycées, a voté lors de la CPR de mai 2021 un **soutien à la précarité menstruelle** qui s'est traduit par une enveloppe globale de 25 000€ pour l'année 2021-2022.

Une décision qui a fait écho à l'actualité et a pu compléter l'engagement de l'Etat de 5 millions d'euros en 2021-2022 sur tout le territoire et la gratuité des protections périodiques pour les étudiantes à la rentrée 2021.

Les Etats Généraux de la Jeunesse

En novembre 2021, dans le cadre de la nouvelle mandature, la région Centre-Val de Loire, en tant que **chefe de file jeunesse**, a lancé des **Etats Généraux de la Jeunesse sur le territoire régional**.

L'objectif de la démarche : rédiger une feuille de route 2022-2028, en réunissant l'ensemble des acteurs et les jeunes de tous les territoires, afin de dresser un état des lieux des difficultés et de dégager ensemble des réponses pérennes adaptées, en termes d'aides, de dispositifs et d'organisation.

Les **six mois de concertation sur le territoire régional** ont été l'occasion de rencontrer et d'échanger avec les jeunes sur de multiples sujets (mobilité, orientation, santé...) dont l'égalité femmes-hommes à travers les questions de discriminations et de cyberharcèlement.

Afin de faire remonter des propositions concrètes pouvant être intégrées à la réflexion générale et de porter de manière plus forte les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, **une rencontre portée de manière partenariale en interne** a été proposée le 17 mai associant **des acteurs et actrices du secteur jeunesse et de l'égalité**.



Deux actions inspirantes portées le CRIJ Centre-Val de Loire – Birds of prey, stream caritatif et marathon sur Twitch à l'occasion du 25 novembre – et la FR CIDFF – la campagne #Amoursansviolence – ont permis d'introduire le propos avant que les personnes présentes échangent sur les trois axes d'orientation de la nouvelle mandature.



Sept préconisations sont ressorties de cette après-midi de réflexion :

- **« Etendre » le sujet**
Les actions en faveur de l'égalité doivent être **inclusives et intersectionnelles** afin de s'adresser à tous les publics.
- **Mieux informer, en proximité**
La distance pour les zones rurales mais aussi les freins personnels (honte, timidité...) ne permettent pas une transmission et une accessibilité à l'information qui soit la même pour toutes et tous. De **nouvelles sources d'information** (réseaux sociaux, affiches dans les toilettes des lycées...) doivent être pensées et proposées pour permettre aux jeunes de **mieux connaître leurs droits et d'y avoir accès malgré les barrières**.

⁵Extrait de l'ouvrage « Femmes et santé, encore une affaire d'hommes ? », de Catherine Vidal et Muriel Salle, Editions Belin

- **Privilégier la formation et l'échange entre pairs et s'adresser aux jeunes « par » les jeunes**
La communication n'est pas toujours adaptée au public auquel on s'adresse. Le message peut être mieux compris et accepté lorsqu'il est construit et porté par les jeunes eux-mêmes.
 - **Former les équipes professionnelles**
Les stéréotypes, même s'ils sont de plus en plus compris et conscientisés par les jeunes, peuvent être transmis par l'environnement éducatifs, familial... Les équipes professionnelles **à tous les niveaux et dans tous les secteurs**, et plus particulièrement au sein de **l'Education nationale, doivent être formé-es** (module obligatoire) sur les questions d'égalité et de stéréotypes.
 - **Partager en transversalité**
Les équipes professionnelles de l'égalité et de la jeunesse travaillent parfois en « silo » et ne se connaissent pas toujours. Il faut pouvoir **renforcer les partenariats entre les structures de tous les secteurs** (jeunesse, égalité, culture, sport...)
 - **Diffuser une culture de l'égalité**
Le sport et la culture sont des vecteurs de diffusion de l'égalité entre les personnes. Les **temps forts**, de type festivals et événements sportifs (Coupe du monde de Rugby et Jeux Olympiques et Paralympiques 2024), **sont l'occasion de communiquer et sensibiliser** sur les sujets d'égalité et de respect.
 - **Conditionner les financements à des critères d'égalité**
Penser le territoire et ses équipements comme inclusifs, égalitaires et paritaires est une nécessité et la gestion des équipements sportifs révèle une offre publique inégalitaire.
- **La Région et ses partenaires**

La convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif 2022-2024

La politique éducative de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons s'appuie, depuis le début des années 2000, sur des conventions interministérielles successives « *pour l'égalité, les femmes et les hommes dans le système éducatif* ».

Sur le plan national, cette convention fait écho à l'affirmation de l'égalité femmes-hommes comme grande cause nationale du quinquennat et au grenelle des violences conjugales de 2019, mais également au plan d'action national LGBT+ 2020-2023 pour la lutte contre les haines et les discriminations et pour l'égalité.

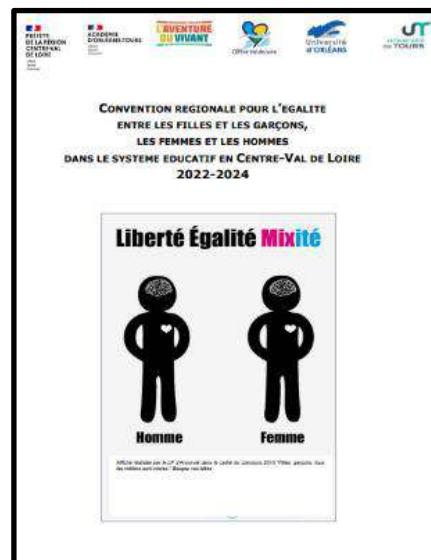
Sur le plan régional, par son sujet en transversalité, ce texte résonne fortement avec le plan d'actions régional pour l'égalité mais également avec la politique RH portée par la collectivité (volet interne), la politique jeunesse et l'exercice de sa compétence lycées ainsi que le CPRDFOP (volet politiques publiques).

Les pilotes de l'élaboration de la convention au niveau régional sont la Préfecture (DRDFE) et le Rectorat.

Les objectifs de la convention régionale sont :

- Une **déclinaison de la convention nationale au niveau régional** en prenant soin de l'adapter à la réalité académique régionale, jusqu'au plus près des territoires
- La **construction d'un programme d'actions concret** en faveur de l'égalité, suivi par des **indicateurs de réalisation**,
- Le **croisement des préoccupations des acteurs**,
- La **mutualisation des actions et des synergies** chaque fois que possible, dans le respect des champs d'intervention respectifs.

Cinq axes guident cette convention, ainsi que les temps d'échanges et de réflexions réalisés en 2021 :



- **Axe 1 – PILOTER, EVALUER** la convention régionale
- **Axe 2 – FORMER** l'ensemble des personnels à l'égalité
- **Axe 3 – TRANSMETTRE** aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel
- **Axe 4 – LUTTER** contre les violences sexistes et sexuelles
- **Axe 5 – S'ORIENTER** vers une plus grande mixité des filières et des formations

La convention a été adoptée en Commission Permanente Régionale le 21 janvier 2022 et la signature officielle a eu lieu le 28 février au Lycée Jean Zay à Orléans.

2.1.4. Orientation et Formation

Les filles réussissent mieux que les garçons...

En France, dès l'école primaire, les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Elles redoublent moins, leur taux de réussite au diplôme national du brevet et au baccalauréat est plus élevé.

...mais n'ont pas les mêmes parcours scolaires

À la fin du collège, quels que soient leur milieu social d'origine ou leur réussite scolaire, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique que vers l'enseignement professionnel (et très rarement dans les sections industrielles).

Dans l'enseignement général et technologique, elles délaissent plus facilement les filières scientifiques et techniques. Elles choisissent également des options différentes des garçons.

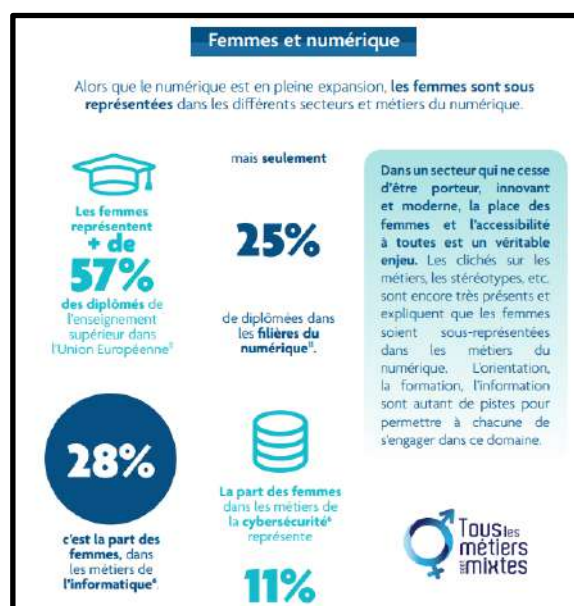
- **L'action régionale**

Orientation des jeunes et formation initiale : Une thématique intégrée dans l'action de la Région

La Région agit depuis de nombreuses années pour une sensibilisation des jeunes, des familles et des équipes professionnelles aux questions d'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes.

La Région porte une attention toute particulière à avoir une représentation non genrée des métiers :

- ✓ Lors de ses temps forts : Nuits de l'Orientation, Forum de l'Orientation...
- ✓ Dans les actions qu'elle porte au quotidien pour informer sur les métiers : « Instant métiers, regards de pros », des conférences sur les métiers à destination des jeunes scolarisés ou des demandeurs et demandeuses d'emplois
- ✓ Au sein des guides qu'elle réalise en intégrant des données sexuées sur les métiers représentés, des témoignages partagés entre femmes et hommes, des focus sur la situation des femmes dans le secteur (guide numérique) et l'écriture égalitaire :
 - Guide formations et métiers du numérique (octobre 2021), de l'environnement et du développement durable (février 2022), du sanitaire et social (mars 2022)
 - Guides d'orientation « Après la classe de 3^{ème} », « Après le bac », « Choisir son CAP »



TECHNICIEN OU TECHNICIENNE PLASTURGISTE

Assure la fabrication, de la conception au contrôle final, d'objets en plastique comme les jouets, les pare-chocs, les emballages...

AGENT DE CONDITIONNEMENT Rachid, 33 ans

“ Je travaille dans une entreprise de fabrication de produits alimentaires. Mes activités sont variées et dépendent du poste que j'occupe sur la chaîne de production : pesée des ingrédients (farine, huile...), tri des produits, retrait de ceux qui ont des défauts (déformés ou trop cuits), mise en carton des produits puis sur palettes. Il faut bien respecter la cadence pour éviter d'embouteiller la ligne, être rapide, minutieux et vigilant. Il est indispensable de respecter les règles d'hygiène d'où le port de la charlotte, de la blouse et des sur-chaussures. ”


SOUDEUSE Mei, 27 ans

“ Je travaille dans une entreprise créant et fabriquant des éléments de skatepark. Mon métier consiste à assembler des éléments métalliques pour réaliser des structures sur mesure. Passionnée de glisse, j'aime le travail à l'air libre, travailler de mes mains et même tester mes propres réalisations : c'est toujours agréable de pouvoir descendre une rampe que l'on a soi-même assemblée ! Être au milieu d'hommes ne me dérange pas, l'ambiance est bonne et peu importe que l'on soit une femme, ce qui compte c'est d'être efficace. ”

**LA RÉPARTITION FEMMES-HOMMES
DES MÉTIERS DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE**

♀ **FEMME : 25 %**

♂ **HOMME : 75 %**



Tous les métiers mixtes

- LES FILLES ONT TOUTE LEUR PLACE DANS CES MÉTIERS ! -

Un service orientation formé pour agir

Pour accompagner le service orientation dans ses missions auprès des partenaires et du public, 22 agents et agentes du service ont bénéficié d'une formation-action afin d'acquérir les réflexes dans la prévention et la lutte contre les discriminations, dont les discriminations de genre.

L'ensemble de l'équipe a suivi cette formation d'une durée de deux jours en décembre 2021 dont les objectifs étaient les suivants :

- S'approprier les différentes formes de discrimination
- Prendre conscience de ses propres stéréotypes
- Ajuster la posture
- Intégrer la prévention dans les missions et responsabilités
- Disposer de ressources adaptées
- Transmettre les principes de la non-discrimination auprès des publics

La formation professionnelle

Dans le cadre de sa compétence en matière de formation professionnelle, **la Région propose une large gamme de formations aux jeunes et adultes en recherche d'emploi**. Elles permettent d'acquérir des compétences socles et transverses, ce sont les visas et les formations dites « savoirs de base » mais également d'obtenir une qualification professionnelle dans différents domaines tels que les bâtiments, l'agriculture, les métiers du bois, des textiles, du transport, du commerce, de l'hôtellerie, tourisme, restauration...

Pour les formations relatives aux savoirs de base notamment les visas, on constate une part de femmes de 65 % pour 35 % d'hommes. Cette proportion n'a pas évolué depuis 2017.

Sur les **formations pré-qualifiantes et qualifiantes, les femmes représentent 49 % des publics pour 51 % d'hommes** (proportion également stable depuis 2017). Cependant si on analyse les données par domaines de formation, on constate de fortes disparités. Ainsi, les hommes sont très présents sur les filières du **bâtiment** (+ de 90%), de **l'industrie** (+ de 70%) et du **transport** (+ de 80%) et la part des femmes est prépondérante dans les filières du **textile** ((+ de 90%), du **commerce** (+ de 67%) et de la **santé/social** (91%).

Dans le cadre des **marchés publics** qu'elle met en œuvre pour acheter les formations, la Région a un regard particulier sur l'égalité entre les femmes et les hommes et précise dans le CCTAP du programme régional de

formation 2021-2024 que « **les organismes de formation doivent privilégier le recrutement de publics diversifiés sans discrimination d'aucune sorte et favorisant l'égalité des chances (jeunes/adultes, femmes/hommes...)** ».

Le **Plan Régional de Formation** (PRF) intègre de nombreux dispositifs permettant l'accompagnement et l'insertion professionnelle d'hommes et de femmes en région Centre-Val de Loire. Les tableaux ci-dessous présentent les montants dédiés à l'accompagnement des femmes sur l'année 2021 et le premier semestre 2022.

La construction d'un **nouveau PRF en 2023** sera l'occasion de **réinterroger l'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de formation professionnelle**.

Année 2021

Dispositif de formation	Nbre places achetées	Dont stagiaires femmes entrées en formation	% femmes en formation	Montant consacré à la formation des femmes
Chantier formation	122	8	7%	43 554 €
Création entreprise	439	297	59%	630 766 €
Elaboration projet professionnel	1 611	1 225	56%	2 513 929 €
Prépa métiers / acquisition 1ers gestes pro	571	626	62%	2 108 096 €
Se former au métier de	8 865	3 602	43%	23 068 766 €
Visas + "Parcours vers l'emploi"	718	362	61%	1 008 130 €
Total général	11 608	6 120	48%	29 373 241 €

1^{er} semestre 2022

Dispositif de formation	Nbre places achetées	Dont stagiaires femmes entrées en formation	% femmes en formation	Montant consacré à la formation des femmes
Chantier formation	98	11	17%	43 336 €
Création entreprise	519	148	57%	311 957 €
Elaboration projet professionnel	2 227	558	55%	1 166 468 €
Prépa métiers / acquisition 1ers gestes pro	796	203	61%	719 844 €
Se former au métier de	9 607	1 365	39%	8 654 068 €
Visas + "Parcours vers l'emploi"	1 343	255	61%	732 158 €
Total général	14 590	2 540	45%	11 627 831 €

- **La Région et ses partenaires**

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)

Signé en juillet 2017, le **CPRDFOP associe de nombreux signataires à la Région Centre-Val de Loire, tels que l'Etat, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.**

Etabli pour 5 ans, le contrat, à travers le slogan "Tous partenaires pour agir", enjoint les signataires à mettre en œuvre les engagements définis selon quatre priorités :

- Accompagner chaque habitant dans ses choix d'information et d'orientation tout au long de la vie

- Dynamiser et sécuriser les parcours au regard des besoins, des personnes, des territoires et des entreprises
- Mettre en cohérence les schémas de formation spécifiques avec les priorités du contrat
- Assurer une gouvernance quadripartite au sein du Crefop, gage de mise en œuvre, de suivi et de pilotage du contrat

L'objectif pour les signataires : agir en cohérence, quel que soit le champ sur lequel ils interviennent (formations professionnelles initiales et continues, alternance, orientation professionnelle...) en prenant en compte les défis qui les attendent (la lutte contre le décrochage, la persévérance en formation, la sécurisation des parcours professionnels, l'évolution des compétences, le maintien dans l'emploi et l'insertion durable).

Le CPRDFOP 2017-2022 intégrait à travers l'engagement 7 « Agir pour l'égalité d'accès à la formation et permettre à chacun et chacune d'atteindre ses aspirations » un objectif commun avec le précédent Plan égalité : **une nécessité d'accessibilité (logement, mobilité, formation initiale...) égale entre les femmes et les hommes et de sensibilisation des salariés et salariées, des managers et des équipes professionnelles de l'orientation et du recrutement, aux stéréotypes.**

Le **nouveau CPRDFOP sera adopté fin 2022**. Penser et intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment à travers la **mixité des métiers et filières** ou encore **le retour à l'emploi et/ou la formation pour les femmes** reste un enjeu fort dans ce nouveau Contrat.

Un atelier mené dans le cadre des Etats Généraux de l'Economie et de l'Emploi organisé le 30 mars à Dreux a permis de réfléchir à plusieurs sur la question de l'attractivité et de la mixité des métiers. Trois pistes d'actions en matière d'orientation et de formation professionnelle ont pu ressortir de ce temps d'échange :

- La nécessité d'« éduquer au choix » et d'agir sur les représentations et biais ancrés dès le plus jeune âge
- Mieux informer et sensibiliser les équipes professionnelles sur les métiers
- Faire évoluer les représentations de toutes et tous sur les métiers

2.1.5. Culture

Douze ans et neuf ans après les premier et second rapports de Reine Prat sur les inégalités femmes-hommes dans les arts et la culture, le Haut Conseil à l'Egalité Femmes-Hommes remet en 2018 son rapport « **Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture – Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action** ». Dans ce rapport, les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- **97% des groupes** programmés par les grands festivals de musique sont **composés exclusivement ou majoritairement d'hommes** ;
- **85% des expositions-hommage** dans les grands lieux d'exposition sont **dédiées à un homme** ;
- 72% des avances sur recette du Centre national du Cinéma vont à des projets menés par des hommes ;
- **aucune femme ne dirige un théâtre national** ou l'un des 7 Centres nationaux de création musicale ;
- le **Panthéon compte 5 femmes et 72 hommes**⁶.

Alors que le secteur culturel s'est toujours pensé progressiste dans le domaine, le constat est encore aujourd'hui sans appel : les inégalités perdurent dans un secteur porteur de valeurs d'égalité.

En Centre-Val de Loire, l'étude portée par le collectif HF et Métiers Culture et parue en 2020 confirme les chiffres nationaux. La Région et les acteurs et actrices du territoire s'engagent pour agir contre ces inégalités.

⁶ N.B : Après Sophie Berthelot, la physicienne Marie Curie, les résistantes Germaine Tillion et Geneviève de Gaulle-Anthonioz, Simone Veil devient en 2018 la 5^{ème} femmes inhumée au Panthéon

- **L'action régionale**

Un engagement et une action de la Région renforcés : la Feuille de route 2022-2028

Une nouvelle **feuille de route 2022-2028 « Culture et Patrimoine – Culture(s) en partage »** a été approuvée lors de la session plénière de juin 2022. Celle-ci pose la politique culturelle régionale, ses ambitions et ses valeurs dont fait partie l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Le droit à la création
- **L'égalité d'accès aux pratiques culturelles et la reconnaissance de la diversité (des artistes, des œuvres et des publics),**
- La transmission de connaissances et l'accompagnement de la jeunesse
- La participation citoyenne,
- La transition écologique et sociale en cohérence avec la déclaration d'urgence votée par la Région en décembre 2021.

Ces valeurs s'inscrivent en transversalité dans les six axes de la feuille de route et sont déclinées dans 35 mesures déjà à l'œuvre ou à construire :

- 1) Être au rendez-vous de la relance pour le secteur culturel
- 2) Maintenir une ambition forte pour la création et la diffusion artistique
- 3) Ecrire un nouvel acte de l'aménagement culturel du territoire : « Nos territoires de culture(s) »
- 4) Faire vivre ensemble notre patrimoine et l'attractivité de notre territoire
- 5) Renforcer l'éducation artistique tout au long de la vie
- 6) Partager les enjeux avec les acteurs culturels

Parmi ces mesures, la **création d'un groupe de travail « égalité femmes-hommes » au sein de la Conférence Permanente de Coopération pour la Culture animé par le collectif HF Centre-Val de Loire** avec l'objectif de réfléchir, à partir du groupe de travail, à la **mise en œuvre dès 2023 d'expérimentations sur l'éga-conditionnalité des aides** avec les acteurs culturels et les artistes (mesure 33 de la feuille de route).

La direction de la Culture et du Patrimoine à l'œuvre

Indicateurs « égalité »

L'étude portée par le collectif HF Centre-Val de Loire a montré la nécessité de connaître les chiffres en matière d'inégalités femmes-hommes mais surtout de pouvoir suivre l'évolution de la situation. Pour répondre à ce besoin, l'équipe de la direction a mis en place depuis juillet 2022 des indicateurs « égalité », dont des indicateurs sexués, dans l'ensemble des formulaires de demande de subvention porté par la direction. Les porteurs de projets sont amenés à répondre à des questions relatives à l'année N-1 et à l'année N sur :

- La composition des membres du Conseil d'Administration
- La répartition F/H dans les équipes artistiques, culturelles et/ou scientifiques présentées dans la programmation
- Le portage de la direction de la structure (F/H/mixte – paritaire)
- La mise en œuvre d'une démarche égalité au sein de la structure

Les premiers résultats de ces indicateurs seront exploitables dans le courant de l'année 2023, soit un an après le début de mise en ligne.

● Indicateurs égalité

Dans le cadre de la loi relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (loi du 4 août 2014), la Région présente **un rapport sur l'égalité dans les politiques publiques**. Les élu.es régionaux ont souhaité se saisir de cette question et faire des enjeux d'égalité une priorité de leur mandat.

Aussi, afin de constater l'évolution de l'égalité sur le territoire régional, la Direction de la Culture et du Patrimoine a décidé de procéder à un recueil de données lors du dépôt d'une demande de subvention. Ce questionnaire concourt à donner des éléments objectifs sur les situations constatées.

Nous vous remercions vivement de prendre le temps de remplir **les trois questions relatives à l'égalité dont les données concernent l'année N-1 et les deux questions obligatoires concernant l'année N**.

L'année N-1 correspond à l'année précédant l'objet de la demande de subvention.

L'année N correspond à l'année de l'objet de la demande de subvention (l'année du vote de la subvention). Par exemple, vous déposez en 2022 une demande de subvention pour un projet 2023, merci de bien vouloir répondre aux questions ci-dessous sur des données 2023.

Formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations

Afin d'accompagner la direction de la Culture et du Patrimoine dans l'intégration de l'égalité femmes-hommes au sein de ses actions et dispositifs, l'ensemble de l'équipe va bénéficier d'une formation-action de deux jours au mois d'octobre 2022.

Les objectifs de cette formation sont :

- Créer une culture commune de l'égalité et monter en compétence sur la thématique
- Transposer les concepts dans la pratique professionnelle, et notamment avoir des outils permettant d'accompagner les partenaires de la direction culture et patrimoine à intégrer ces thématiques dans leurs programmes et missions culturelles
- Aider les agents et les agentes à comprendre les principes de l'éga-conditionnalité des aides et à engager le cas échéant une réflexion vers son instauration

Un point d'étape sera réalisé dans les six mois à un an après la formation afin de suivre l'équipe dans son appropriation de la thématique.

● **La Région et ses partenaires**

Les structures déléguées de la Région / Ciclic – Agence régionale du Centre pour le livre, l'image et la culture numérique

L'Agence **intègre le sujet dans l'ensemble des actions de l'agence** (notamment le fonds d'aide à la création cinéma et audiovisuel).

Parmi les objectifs portés par la structure « **veiller à ce que davantage de femmes candidatent à ces dispositifs émergents** », « veiller à soutenir en priorité les profils réellement émergents, très éloignés du milieu cinématographique, et/ou en situation professionnelle et sociale compliquée », « **veiller à une meilleure représentation des femmes parmi les bénéficiaires des aides** ».

Les structures déléguées de la Région / Le Fonds Régional d'Art Contemporain

L'engagement d'égalité est également porté par le FRAC Centre-Val de Loire qui vise dans son projet 2021-2024 à « **penser le Frac Centre-Val de Loire comme un laboratoire d'une démocratie féministe** » **luttant contre l'invisibilisation des femmes en histoire de l'architecture et de l'art**.

Lors de conférences régulières ouvertes à tous et à toutes, le FRAC a invité des autrices, réalisatrices, journalistes, photographes, ou sociologues à présenter leurs travaux. Ovidie, Rokhaya Diallo, Yves Raibaud,

Marie-Cécile Naves et d'autres ont pu venir échanger avec le public sur le thème de l'égalité entre les femmes-hommes.

Par ailleurs, la 3^{ème} **Biennale d'Architecture *Infinie liberté, ou d'un monde pour une démocratie féministe* inaugurée le 15 septembre à Vierzon est destinée à l'invitation exclusive d'artistes et architectes femmes.**



“ Placer la Biennale dans le sillage des féminismes c'est créer les conditions d'une réappropriation du réel en créant un nouvel imaginaire où les déterminismes patriarcaux disparaîtront à terme.

Les structures déléguées de la Région / Le Domaine Régionale de Chaumont

Le Domaine, sans porter une attention particulière au sujet, a présenté 8 femmes sur 13 artistes dans le cadre de la Saison d'art. Du côté des jardins et du Festival, il y eu 459 femmes dans les équipes de concepteurs depuis 2009 et on a pu constater **en 2021 qu'il y avait plus de femmes que d'hommes parmi les paysagistes**. Pour les prix, deux d'entre eux ont été remportés par des femmes. Ces chiffres peuvent être analysés comme le signe **qu'au fur et à mesure des années, les artistes plasticiennes et paysagères gagnent en visibilité**.

Les structures « réseau » régionales / Le Collectif HF Centre-Val de Loire

Un collectif HF est identifié dans quasiment chaque région de France. **L'objectif de ce réseau est de repérer les inégalités entre les hommes et les femmes dans les milieux de l'art et de la culture et de mobiliser les équipes professionnelles, le public et femmes et hommes élu-es** contre les discriminations observées et ce dans le but d'atteindre enfin une égalité réelle et la parité. Alors que d'autres collectifs ont vu le jour dès 2010, à la suite du second rapport de Reine Prat sur l'accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités, en Centre-Val de Loire, la structure est créée en 2016.

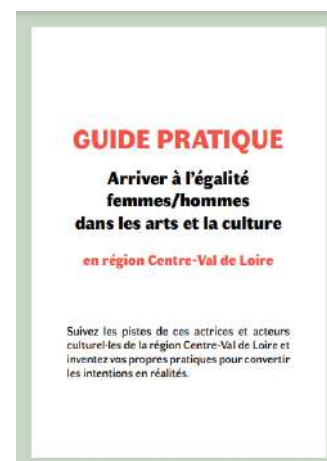
La Région soutient le Collectif HF Centre-Val de Loire pour ces activités à l'année depuis 2018. D'abord soutenu exclusivement par la mission égalité, à partir de 2020 **le financement est co-porté par la mission égalité et la Direction de la Culture et du Patrimoine**.

Après la réalisation d'une **étude en 2020 sur « la répartition et l'accès à l'emploi F/H culturel et artistique dans le spectacle vivant en Centre-Val de Loire »**, en partenariat avec la FRACA-Ma/Métiers Culture et présentant des chiffres accablants sur le secteur des arts et de la culture en région Centre-Val de Loire, le collectif a porté de nombreuses actions pour informer, sensibiliser sur ces inégalités et former les équipes professionnelles.

Echange de pratique

Dans la continuité de l'étude réalisée en 2020, le collectif, missionné par la région Centre-Val de Loire, a réalisé le « **Guide pratique – Arriver à l'égalité femmes/hommes dans les arts et la culture** ». Un tirage de ce guide a été réalisé en 1000 exemplaire et distribué auprès de l'ensemble des structures culturelles de la région par la direction de la Culture et du Patrimoine.

Ce guide, construit à partir d'échanges avec 12 structures culturelles de la région, représentant l'ensemble des champs artistiques, présente des bonnes pratiques et démarches inclusives et incitatives portées par des acteurs et actrices dans un objectif de partage et d'inspiration. Formation, management, gouvernance,



création, diffusion..., les propositions sont multiples pour travailler à plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

Matrimoine

L'association porte des projets de sensibilisation des acteurs et du tout public (conférences, ateliers) et défend plus particulièrement la mise en valeur du **Matrimoine** à travers l'organisation d'un temps fort, s'inscrivant de manière symbolique lors des Journées du Patrimoine.

« Le Matrimoine est constitué de la **mémoire des créatrices du passé et de la transmission de leurs œuvres**. L'égalité entre femmes et hommes nécessite une valorisation de l'héritage des femmes. Dès lors Matrimoine et Patrimoine constitueront ensemble notre héritage culturel commun, mixte et égalitaire.



L'égalité entre femmes et hommes nécessite une valorisation de l'héritage des femmes. Dès lors Matrimoine et Patrimoine constitueront ensemble notre héritage culturel commun, mixte et égalitaire.

Notre héritage culturel est constitué de notre Patrimoine (ce qui vient des pères) et de notre Matrimoine (ce qui vient des mères). En réhabilitant la notion de matrimoine, le mot comme les femmes qui le composent, nous nous réapproprions l'héritage culturel qu'on nous vole : nous retrouvons dans la chambre de notre culture

une autre bibliothèque, celle des compositrices, des conteuses, des clownesses, des plasticiennes... »⁷.

Pour donner plus de visibilité et d'ampleur à ce temps fort, et après quelques actions organisées par le collectif en 2018 et 2019, depuis 2020 un **appel à initiatives auprès du secteur culturel et artistique régional** est lancé. En résultat de cette démarche, plusieurs événements ont été programmés à Tours (37), à Vatan (36) à la Pratique. Les 17 et 18 septembre, concerts, installations, lectures, les propositions ont été multiples dans ces lieux plus particulièrement. En 2022, le collectif a réitéré son appel à participation pour une programmation encore plus étendue sur le territoire régional.



Violences sexistes et sexuelles

Les mouvements #MeToo dans le théâtre, le cinéma ou encore la musique ont révélé **l'ampleur des violences sexistes et sexuelles dans le secteur des arts et de la culture** et l'importance pour les structures de création et de diffusion de se saisir de ce sujet. En juin 2022 plus d'une quinzaine d'adhérents et d'adhérentes du collectif et de Scène O Centre, réseau régional des acteurs et actrices du spectacle vivant, ont pu bénéficier d'une **formation « Réagir face aux Violences et au Harcèlement Sexiste et Sexuel »** assuré par la structure de formation La Petite.

Les structures « réseau » régionales / FRACA-Ma - Métiers Culture et le programme de mentorat Affranchies !



A l'exemple d'autres programmes au national tels que le MEWEM (FELIN) et le dispositif Wah ! (Fedelima), l'une des réponses apportée à l'étude de 2020 est portée par Métiers Culture qui propose en 2021 **le programme de mentorat féminin dans le spectacle vivant « Affranchies ! »**.

Celui-ci a pour objectif de :

⁷ Source : site Matrimoine.fr, porté par le Collectif HF Île-de-France

- Faciliter l'émergence/éclosion de nouveaux talents féminins dans le secteur culturel
- Renforcer la présence et la visibilité des femmes dans les métiers de la culture
- Développer des connexions entre professionnelles pour renforcer leur réseau et sécuriser leurs parcours
- Impulser une transformation des pratiques professionnelles vers plus d'égalité/parité au sein du spectacle vivant

A travers ce programme huit binômes de femmes sont constitués au sein desquels une personne d'expérience (la mentore) investit son expertise pour favoriser le développement d'une autre personne (la mentorée) qui a des compétences et des habiletés à acquérir et des objectifs professionnels et personnels à atteindre. La mentore, par son parcours, et son statut partage son expérience à une mentorée au parcours professionnel en devenir.

Tout au long de l'année, mentores et mentorées se rencontrent et échangent lors de temps en bilatéral (1 fois par mois) mais aussi en temps collectif (3 fois par an) sur des thématiques choisies par les participantes : violences sexistes et sexuelles, empowerment et prise de parole en public...

Le bilan de la première édition et la clôture réalisée à l'occasion du festival Printemps de Bourges ont confirmé **l'apport de cette expérience auprès des mentores et des mentorées, autant sur le plan professionnel que personnel : meilleure confiance en soi, amélioration de la situation professionnelle (certaines mentorées ont évolué vers des postes à responsabilité ou créé leur poste), prise de conscience des biais sexistes, développement d'un réseau...**

Le lancement de la deuxième promotion, constitué une nouvelle fois de huit binômes représentant plusieurs disciplines (théâtre, musique, arts visuels, ...), a eu lieu le 16 septembre lors du festival orléanais Hop Pop Hop. Il a également été l'occasion de présenter le guide pratique élaboré le collectif HF Centre-Val de Loire (cf partie II.2.a)

Pour cette nouvelle édition 2022-2023 **la Région, principal financeur de l'action, soutient le projet à hauteur de 24 009€**. Un financement partagé entre la mission égalité et la direction de la Culture et du Patrimoine.

2.1.6. Sport

Le sport est historiquement et culturellement de genre masculin. Si le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est collectivement bien accepté, dans les faits son application rencontre bien des résistances. L'égalité entre les hommes et les femmes dans le sport est donc à construire. Ce processus s'inscrit à long terme et requiert l'adhésion de l'ensemble des acteurs et le levier est éminemment éducatif.

Les chiffres sont éloquentes. En France, **les femmes ont 2 fois moins accès que les hommes à la pratique sportive** dans certains territoires. **Le taux de licenciées féminines dans certaines fédérations sportives très populaires est de seulement 4%.**

Et alors qu'une étude en 2020 indique que **les femmes sont plus nombreuses que les hommes à faire du sport** – 53% pour les femmes contre 49% pour les hommes – seules 20% d'entre elles le font dans un club.

Cyclisme, football et sports collectifs chez les hommes contre natation, fitness, danse ou équitation chez les femmes : **certaines sports restent encore particulièrement sexués.**

- **L'action régionale**

Le soutien du mouvement sportif pour une féminisation de la pratique

Développer la pratique sportive féminine et agir pour plus de mixité dans le sport est un axe fort de la politique sportive régionale. Une ambition inscrite dans les conventions pluriannuelles 2018-2021 de partenariat signées avec les Ligues régionales et réaffirmée en 2022.

Certains sports en particulier (Football, Handball, Boxe, Tennis, Squash, Rugby, Vol en planeur) travaillent à la promotion de leur discipline au féminin afin d'attirer davantage de femmes à prendre une licence et à adhérer : tournois et journées exclusivement pour les femmes, animations, sensibilisations et formations spécifiques à destination des femmes, communication dédiée à la promotion de la pratique féminine...

Le résultat de ces actions, **une augmentation des femmes à avoir une licence mais aussi des personnes chargées de l'encadrement, des arbitres ou encore des dirigeantes de club** – pour exemple en Handball +360 licenciées / +9 équipes féminines / +8 éducatrices / +27 dirigeantes / +14 arbitres féminines et en Rugby : + 220 licencié-es entre 2018 et 2020.

La Région Centre-Val de Loire soutient le **Comité Régional Olympique et Sportif**, acteur incontournable dans le secteur sportif. Membre du précédent Comité de Pilotage Egalité, la structure participe au **réseau « Sport et femmes »** et elle est **adhérente à l'association Femix'Sports** qui accompagne les structures sportives dans la promotion de la mixité. En partenariat avec la Région, elle a organisé un séminaire « Sport, Ethique, Citoyenneté » en novembre 2019.

Un engagement et une action de la Région renforcés : la Feuille de route de la politique sportive régionale

Lors de la séance plénière du 12 mai 2022, la Région a adopté la **nouvelle feuille de route de la politique sportive régionale**.

Elle inscrit la **promotion du sport par et pour les femmes** (Action 12) et la mobilisation de la collectivité régionale et de ses partenaires à :

- ✓ **Favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes**

Dans le cadre du renouvellement de son conventionnement avec le CROS, la Région souhaite accompagner et collaborer aux actions mises en œuvre ou envisagées, qui ont ou auront pour objectifs de favoriser l'engagement bénévoles des femmes, le développement de leurs compétences et leur accès aux fonctions de dirigeantes associatives. Il s'agit là de construire le chemin et d'évoluer vers un objectif de parité dans les instances dirigeantes du mouvement sportif.

- ✓ **Accroître la mixité dans la pratique pour toutes et tous et soutenir les dispositifs fédéraux innovants**

A l'instar du conventionnement avec le CROS, le renouvellement des conventions d'objectifs passées avec les ligues et comités régionaux notamment sur la thématique du développement vers de nouveaux publics, permettra à la Région d'accompagner la mise en œuvre d'actions favorisant la mixité dans la pratique sportive, dans un cadre loisir ou compétitif.

- ✓ **Démocratiser la pratique sportive des femmes**

Dans le même cadre contractuel, la Région souhaite accompagner les ligues et comités régionaux qui mettraient en place des dispositifs innovants permettant :

- D'accompagner la poursuite d'activités physiques et sportives des femmes pendant la grossesse et après l'accouchement ;
- De déconstruire des stéréotypes de genre ;
- Mettre en avant les parcours de femmes (sportives, dirigeantes, encadrantes, ...) permettant aux jeunes filles d'ambitionner et de se projeter dans ces activités.

- ✓ **Accompagner le sport de performance par les femmes**

La Région accompagne au travers sa politique de haut niveau les clubs « d'élite » du territoire. Fort des constats d'une sous-représentation au plus haut niveau des sports collectifs féminins (5 équipes féminines pour 15 équipes masculines), la Région souhaite amplifier son action vers les clubs d'Elite féminins :

- En majorant l'accompagnement financier des centres de formation des clubs professionnels féminins du territoire ;
 - En ouvrant son dispositif au soutien des équipes féminines situées juste en amont du plus haut niveau sportif amateur, pour lequel le sport féminin est sous-représenté notamment dans les sports collectifs.
- ✓ **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles**

Notamment par sa participation aux travaux menés sur cette thématique dans le cadre de la Conférence Régionale du Sport, la Région contribue au développement d'une politique de prévention et de lutte contre toutes formes de violence dans le sport (développement d'outils, de plans de formations, d'actions de sensibilisation, etc.), intégrée au projet sportif de territoire et à sa mise en œuvre.

- **La Région et ses partenaires**

Une gouvernance régionale du sport



Instituée par la loi du 1^{er} août 2019 qui porte création de l'Agence nationale du sport (ANS), mais surtout par le décret du 20 octobre 2020, **les conférences régionales du sport (CRS) représentent les instances de dialogues, de concertation et de décision des acteurs du sport au sein des territoires.** Le décret du 20 octobre 2020 a ainsi lancé officiellement la nouvelle gouvernance du sport (CRS) et les conférences des financeurs du sport.

Installée en janvier 2021, la **Conférence Régionale du Sport est l'actrice forte et stratégique de la politique sportive en région Centre-Val de Loire.** Présidée par François Bonneau, cette instance a pour objectif la construction, la mise en place et le suivi d'un **Projet Sportif Territorial.**

Cette instance comprend quatre collègues : l'État, les collectivités territoriales, le mouvement sportif et le monde économique.

Même si **l'égalité fait intrinsèquement partie de l'instance et son projet**, le sujet se décline plus particulièrement dans deux des quatre axes : la commission 3 « **La pratique sportive comme facteur de cohésion sociale et déterminant de santé** » et la commission 4 « **La promotion de l'éthique du sport et la prévention des violences sous toutes ses formes** ». Le travail mené par les différents groupes de travail associés aux quatre commissions a permis d'élaborer le Projet Sportif Territorial du Centre-Val de Loire.

Voté lors de l'assemblée plénière du 28 février 2022 de la CRS, le PST inscrit trois axes – l'utilité sociale, l'équilibre territorial et le développement économique – au sein desquels les questions d'égalité femmes-hommes doivent être intégrées en transversalité.

2.1.7. Economie

- **L'action régionale**

Le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)

La Région joue un rôle de premier plan dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de développement économique. Elle assure le pilotage et l'animation de l'action économique en cohérence avec les politiques nationales, européennes et avec les autres collectivités.

Ce rôle est désormais renforcé par la Loi NOTRe du 7 août 2015, qui prévoit que **la Région est la collectivité territoriale responsable sur son territoire de la définition des orientations en matière de développement économique. Les actions à mener en termes d'égalité professionnelle femmes-hommes sont comprises dans ces orientations.**

Alors que le précédent Schéma est arrivé à son terme en fin d'année 2021, le SRDEII 2022-2028 sera adopté en novembre 2022. Pour alimenter ce nouveau SRDEII des **Etats Généraux de l'Economie et de l'Emploi**, lancés le 25 novembre, ont eu lieu jusqu'en juin 2022. A l'instar des Etats Généraux de la Jeunesse, des **ateliers de concertation** ont permis d'associer de nombreux partenaires aux réflexions de ce nouveau schéma.

Un atelier dédié à l'entrepreneuriat par les femmes organisé le 22 février à Châteauroux a permis de réfléchir avec une vingtaine d'acteurs et d'actrices à :

- L'avant : Informer et sensibiliser, faire connaître l'entrepreneuriat auprès des femmes
- Pendant : Accompagner à la création et à la reprise d'entreprise
- L'après : Appuyer le développement des entreprises portée par des femmes

Au-delà des actions spécifiques en faveur de l'égalité entre les femmes-hommes, le nouveau Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation intègre le sujet

- **La Région et ses partenaires**

Le Plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat des femmes (PAREF)

Pour agir sur le sujet, depuis plusieurs années, la Région Centre-Val de Loire est signataire du PAREF, plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat des femmes (PAREF), élaboré en partenariat avec l'Etat – Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité et BPI France. Le Plan d'actions 2021-2023, déclinaison du Plan d'actions national, a été voté lors de la Commission Permanente Régionale de novembre 2021 et signé le 14 décembre 2021. Au-delà des trois signataires, le PAREF associe la BNP Paribas et la Caisse d'Epargne en tant que financeurs, et de nombreux partenaires à travers une coordination régionale.

Il s'agit pour les cosignataires d'**unir leurs efforts pour promouvoir et développer l'entrepreneuriat par et pour les femmes dans la région, convaincus qu'il constitue à la fois un moyen d'émancipation et un levier pour la croissance économique et l'innovation.** Le plan régional s'inscrit dans les priorités définies par l'accord cadre national en faveur de l'entrepreneuriat. Les signataires se donnent pour objectifs de :

- Faciliter et développer une offre d'accompagnement favorable à la création/reprise et à la croissance des entreprises dirigées par les femmes, notamment dans les territoires fragiles et auprès des jeunes ;
- Favoriser l'accroissement des financements accordés aux femmes créatrices et repreneuses d'entreprises ;
- Contrer les stéréotypes de genre qui peuvent affecter les acteurs de l'écosystème entrepreneurial ;
- Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'écosystème de la création d'entreprise et contribuer ainsi à la coordination et la promotion des actions en faveur de l'entrepreneuriat par les femmes.

La Région, à travers ce nouveau PAREF, a renforcé son soutien à l'entrepreneuriat des femmes en s'engageant sur une enveloppe de 40 000€ (15 000€ dans le précédent PAREF) à laquelle s'ajoute 40 000€ pour la DRDFE et 50 000€ pour la BPI, soit au total 130 000€. 19 propositions d'actions ont été reçues par les signataires en 2022, pour un budget de 432 531€. En étroite concertation chacun des trois financeurs affecte son budget. Au total 16 actions vont bénéficier d'une subvention.

Pour la Région Centre-Val de Loire, six actions ont été retenues :

- La **constitution et la formation de la communauté des référents entrepreneuriat féminin du PAREF**, porté par la BGE 41-28, soutenu à hauteur de 12 500 €. Ce projet doit permettre, au sein d'un réseau pérenne, à des conseillers de mobiliser tous les acteurs, de les outiller et de les accompagner dans les démarches d'accompagnement à l'entrepreneuriat féminin.

- L'événement **Wom's Energy**, porté par le Réseau Entreprendre soutenu à hauteur de 2 500 €. Il s'agit de soutenir le développement d'entreprises et de valoriser des réussites d'entrepreneurs. Il y a une journée phare mais l'accompagnement se poursuit tout au long d'une année.
- « **Essenti-elles** », l'**incubateur culturel 100% féminin** porté par Ecopia, soutenu à hauteur de 10 000 €. Cet incubateur doit permettre la création et le lancement d'entreprises dans le secteur culturel.
- Le **Village EntrepreneurEs**, porté par la BGE 41-28, soutenu à hauteur de 3 000 €. Organisé au Campo Santo à Orléans en juin 2023, ce village permettra à des entreprises récentes dirigées par des entrepreneures d'exposer leur activité. Le résultat d'un travail d'identification, de mobilisation, de préparation (stand, pitch...).
- La **prévention et la lutte contre les discriminations de genre en entreprise** porté par Artefacts, soutenu à hauteur de 2 000 €. Artefacts développe au sein de sa CAE tout un travail de sensibilisation et de mise en œuvre de solutions pour réduire les discriminations.
- Le **Concours Régional de l'Entrepreneuriat par les Femmes** (détail ci-dessous) porté par France Active, soutenu à hauteur de 10 000 €. Ce concours dispose aujourd'hui d'une certaine notoriété. Il permet notamment de valoriser des parcours et de promouvoir la réussite de femmes entrepreneures.

Concours Régional de l'Entrepreneuriat par les Femmes

Le Concours Régional de l'Entrepreneuriat par les Femmes, porté par France Active et qui a pour but de **mettre en lumière des femmes créatrices ou repreneuses d'entreprises**, est l'une des traductions concrètes du PAREF. Ce concours est l'occasion de récompenser, par un prix allant de 5 00€ à 1 500€, des femmes entrepreneures parmi 5 catégories :

- Jeune et j'entreprends
- Engagée et solidaire
- Entrepreneure agricole et milieu rural
- Garantie égalité femmes
- Je suis entrepreneure

Lors de la 7^{ème} édition du concours qui a eu lieu en 2021, **plus de 80 femmes ont candidaté** et après un premier jury de pré-sélection puis un jury final ce sont 15 lauréates qui ont été retenues.

Il est à noter que la 8^{ème} édition du concours, qui a commencé en avril 2022 intègre, pour la deuxième fois, l'AGEFIPH comme partenaire afin de valoriser le parcours des femmes entrepreneures en situation de handicap.

2.1.8. Numérique

Dans ce secteur porteur, innovant et moderne, la place des femmes et l'accessibilité de toutes et tous est un véritable enjeu. **Les représentations genrées véhiculées par la société et les organisations, la force des stéréotypes, la socialisation sexuée sont autant de facteurs à l'origine de la sous-représentation des femmes dans les métiers du numérique.** L'orientation, la formation, l'information sont autant de pistes pour permettre à chacun-e de s'engager dans ce domaine.

- **L'action régionale**

Les Human Tech Days

Pour promouvoir la culture numérique et mettre en valeur ses acteurs régionaux, la Région a impulsé en 2019 les Human Tech Days.

En 2021, la place des femmes dans le secteur du numérique a été évoquée lors des HTD, un événement qui porte une réelle attention à ce qu'aucune des tables-rondes ne soit exclusivement masculine depuis son origine.

Au sein de cette programmation, une **table-ronde le vendredi 28 mai** lors de la Semaine régionale de la Transition Numérique des entreprises et des territoires intitulée « **Les femmes sont-elles l'avenir du numérique ?** », a permis de rendre visible des parcours de femmes, de l'ingénieure à l'artiste. Sylvie Lefèvre, représentante du SYNTEC et ambassadrice du programme Femmes du Numérique pour la région Centre-Val de Loire animait les échanges.

C'est également dans ce cadre que la Région propose un appel à projets et souhaite, par cet appel, mettre en avant des événements numériques sur tout le territoire afin d'incarner la diversité des acteurs et des initiatives de l'écosystème numérique régional.

En 2022, **l'appel à projet est thématisé** et souhaite toucher un public encore plus large, il ambitionne aussi de participer à la réflexion autour des grands enjeux du numériques. Les actions portées devront s'inscrire dans l'une ou plusieurs thématiques retenues la **Promotion des métiers du numérique** (*égalité Femme – Homme*).

Vivatech – le salon des créativité numériques

Le salon VivaTech a axé en 2022 une partie de sa programmation sur « **les femmes dans le numérique** ». A cette occasion la Région, en lien avec le CRIJ, a permis à une **vingtaine de jeunes femmes** issus du secteur numérique d'accéder au salon en offrant des pass d'accès et en mettant un bus à disposition du groupe. L'objectif de cette action : permettre à ces jeunes femmes d'assister à des rencontres professionnelles et de faire réseau.

Elles ont pu notamment assister à une **rencontre** organisée **sur le stand région sur "La place des femmes dans le numérique"** ainsi qu'à une **session Girls Hackademy** et à une session de **speed-coaching**.

La stratégie numérique régionale

La Région élabore en 2022 sa nouvelle stratégie numérique régionale 2023-2027. Pour l'élaborer, elle s'est engagée dans une large démarche de concertation autour des grands enjeux du numériques. Six étapes départementales ont été organisées sur le 1er trimestre 2022 interrogant les sujets de créativité, de citoyenneté, de valorisation du patrimoine, de cybersécurité, d'inclusion et de sobriété.

Parmi les grands enjeux de cette stratégie est inscrit la nécessité d'agir pour **une féminisation des métiers du numérique**. En effet, le constat est partagé par tous les professionnels du numérique que **les hommes sont sur-représentés dans les métiers du numérique**. La place des femmes dans ces métiers y est directement dépendante du contingent de femmes dans les filières scientifiques et techniques. Cette situation est notamment due à différents types de **déterminismes culturels qui empêchent les femmes de se réaliser dans ces domaines**, les hommes ayant largement investis ces filières et les leviers de pouvoir associés aux technologies.

- **La Région et ses partenaires**

La SCORAN et le Groupe de Travail mixité et numérique

A travers la **Stratégie de Cohérence régionale du Numérique**, l'État et la Région associent l'ensemble des acteurs publics afin de définir une démarche partagée s'agissant du numérique. Le 25 mars 2019, une Commission Régionale de Stratégie numérique a permis de valider la nouvelle SCORAN, fruit d'une année de concertations. Plus de 200 partenaires ont ainsi contribué à l'élaboration de ce « **Projet numérique partagé en région Centre – Val de Loire** ».

Véritable feuille de route des acteurs publics, il comprend une **trentaine de projets dont, dans l'enjeu n°13 « Former des personnels qualifiées », la féminisation des métiers du numérique** coordonné par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

Un groupe de travail a été mis en place en 2020, auquel la Région participe, et un plan d'actions relatif à la mixité dans le numérique 2020-2025 a été défini précisant les deux objectifs suivants :

- Améliorer l'orientation des filles vers la filière du numérique ;
- Accompagner les femmes en activité (demandeuses d'emploi, en reconversion professionnelle) vers les métiers du numérique.

Une **révision et mise à jour de la SCORAN** est engagée en 2022 et une première réunion de concertation a eu lieu le 5 juillet associant plusieurs acteurs et actrices du numérique en région. La **féminisation des métiers du numérique a, une nouvelle fois, été identifiée comme l'un des enjeux du numérique de demain.**

[2.1.9. Europe et coopération internationale](#)

L'égalité entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons est un droit fondamental et constitue une valeur présente dans l'ADN de l'Union européenne. Elle est une condition préalable et constitutive au développement durable.

L'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles est **l'un des Objectifs de développement durable (ODD) que se sont fixés les Nations Unies pour la période 2015-2030** et la promotion de l'égalité en dehors de ses frontières, dans le cadre de sa politique extérieure, est également une priorité affirmée de l'Union européenne.

Dans le monde :

Accès aux droits, à l'éducation :

Seulement 2% des filles des pays les plus pauvres terminent l'enseignement secondaire

Mariage forcé, violences faites aux femmes :

- 12 millions de filles âgées de moins de 18 ans sont mariées chaque année

- les filles pauvres ont 2,5 fois plus de probabilité de se marier très jeunes par rapport aux filles de famille aisée

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur pour le développement, puisqu'il s'agit à la fois d'un objectif en lui-même, et d'un outil de développement. En effet, des inégalités extrêmes existent entre les femmes et les hommes, dans les domaines politiques et économiques, dans l'accès à la prise de décision, aux ressources, à l'éducation, aux soins... La réduction de ces inégalités et l'autonomisation des femmes est un **levier de croissance et de développement** qui permet aux femmes de réaliser leur potentiel économique. En outre, dans de nombreuses régions du monde, les femmes subissent davantage les conséquences du changement climatique que les hommes, tout en étant des actrices essentielles aux évolutions nécessaires pour lutter contre le dérèglement climatique.

- **L'action régionale**

La Conférence Permanente des Relations Internationales

Travailler pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif qui, bien sûr, dépasse les frontières de la Région Centre-Val de Loire et la CPRI – Conférence Permanente des Relations Internationales – installée le 3 juillet 2018 se mobilise sur les questions d'égalité et de solidarité.

En 2021, elle lance un **appel à projets « Solidarité internationale post-covid : résilience, inégalités sociales et dérèglement climatique »** avec pour objectif de faire émerger des initiatives reposant sur le principe de co-construction et mettant en avant des thèmes portés par la Stratégie de l'action Internationale de la Région, inspirés des Objectifs de Développement Durable.

La « Mitigation des effets de la crise sanitaire sur les femmes/filles et les migrants et migrantes » est inscrite parmi les 8 thématiques éligibles et « Ne pas nuire à l'égalité » est un critère posé en transversalité.

Également en 2021, dans la dynamique du **Forum Génération Égalité**, organisé par ONU Femmes et coprésidé par la France et le Mexique, Centraider et le groupe gouvernance de la CPRI ont organisé un **parcours de sensibilisation à la question du genre** dans la coopération internationale avec deux ateliers qui avaient pour objectif de mobiliser et accompagner les acteurs de la coopération internationale à prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs actions et leurs projets en :

- Questionnant l'intégration du genre dans les projets de solidarité internationale
- Présentant des actions inspirantes, bonnes pratiques et de la ressource, telle que les guides et fiches pratiques élaborés par le F3E pour mettre en œuvre l'égalité de genre

3^{ème} PARTIE

CONCLUSION, PERSPECTIVES ET METHODOLOGIE POUR L'ELABORATION D'UNE FEUILLE DE ROUTE 2022-2027 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

3.1 Conclusion et perspectives

Ce rapport de situation fait état de l'engagement de la Région Centre-Val de Loire en matière d'égalité entre les femmes-hommes. Au-delà du nécessaire respect de la loi du 4 août 2014, il reflète l'engagement de la collectivité, tant au sein de son administration que dans la vie quotidienne de nos concitoyens et concitoyennes.

Le Plan Egalité 2018-2021 a permis de conforter et de confirmer la collectivité régionale en tant qu'entité rassembleuse autour de cette valeur fondamentale de notre République qu'est l'Egalité. **L'action régionale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais reconnue et nécessite d'être renforcée dans les années à venir.**

Une nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes est en cours d'élaboration pour être présentée au vote de l'assemblée régionale au premier semestre 2023. Celle-ci est l'occasion de **redéfinir les priorités de la collectivité, en cohérence avec les nombreuses actions régionales déjà engagées et les schémas directeurs portés par la Région ou auxquels elle s'associe.**

- **Volet 1 / La politique de Ressources Humaines**

Contrairement aux idées reçues, la Fonction Publique et les collectivités territoriales ne dérogent pas aux inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

La réflexion engagée à travers l'élaboration d'une **nouvelle feuille de route entre les femmes et les hommes** encourage la collectivité employeuse à porter, en accord avec la loi du 6 août 2019, un plan d'actions pour l'égalité professionnelle qui doit comporter des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur **égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois** de la fonction publique ;
- Favoriser l'**articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

La mise en place en 2022 du **nouveau logiciel SIRH** – Système d'Information des Ressources Humaines – permettra notamment, dès 2023, de récolter davantage de **données sexuées**, éléments clés dans le suivi, l'évaluation et l'analyse de la politique RH mise en œuvre au sein de la collectivité régionale.

Conformément à la loi de 2019, un protocole interne complémentaire devra être élaboré afin de mieux **accompagner les victimes de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles**. La cellule d'écoute doit pouvoir être saisies par l'ensemble des élus et élues et des personnels titulaires et contractuels.

Le **plan de formation déjà mis en place doit être élargi** à l'ensemble des personnels contractuels du cabinet, des élus et élues et des groupes politiques du Conseil Régional pour une meilleure appropriation des enjeux de lutte contre les discriminations et les violences sexistes, sexuelles et psychologiques, et une culture de l'égalité.

- **Volet 2 / Les politiques publiques régionales**

SRDEII, CPRDFOP, Feuille de route « Culture(s) en partage », Feuille de route Jeunesse, Feuille de route Sport, Stratégie régionale Numérique, **la première année de mandature a été l'occasion de reposer l'ambition de la Région Centre-Val de Loire sur de nombreux sujets et dans chacune de ces démarches stratégiques, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes a été posée.**

Les travaux engagés en 2022, avec l'ensemble des directions de la collectivité, visent à affiner le diagnostic des actions mises en œuvre en faveur de l'égalité, et à interroger l'ensemble des politiques publiques sous le prisme du genre.

La rareté des **données sexuées** ne permet pas d'analyser précisément les effets des politiques régionales pour contrer les inégalités entre les femmes et les hommes. Ce manque de données rend difficile la réalisation d'un diagnostic exhaustif et par conséquent, l'évaluation de l'impact des politiques régionales sur l'égalité femmes-hommes. C'est pourquoi, la mise **en place d'un travail d'observation, la définition d'indicateurs**, permettant notamment **de mesurer l'effort financier consacré par la Région pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes apparaît aujourd'hui nécessaire. Une démarche d'évaluation des politiques publiques à construire en lien avec celle menée plus largement par la collectivité.**

Au-delà d'une **politique transversale de l'égalité Femmes-Hommes dans tous les champs d'intervention de la Région**, l'ambition visée est bien celle d'une **prise en compte systématique et structurelle des enjeux de l'égalité** avec une attention première à toute forme de discrimination de sexe, de genre, d'orientation sexuelle, de handicap... dans le processus de décision et de mise en œuvre des politiques publiques régionales. Une intégration systématique de la perspective du genre qui doit parallèlement être étendue au volet financier. Une **budgétisation sensible au genre** qui doit conduire à vérifier que l'action régionale n'entretient pas les inégalités entre les femmes et les hommes, mais au contraire, contribue à les réduire. C'est l'enjeu de la feuille de route qui sera proposée au vote de l'assemblée régionale en 2023.

3.2 Axes d'orientation

La feuille de route en cours d'élaboration s'articulera autour de trois axes d'orientation :



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

Les préjugés sexistes relèvent d'une construction sociale qui enferme les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans des rôles prédéfinis et génèrent les inégalités, le sexisme dont la forme la plus extrême sont les violences. Les principes et valeurs de l'égalité doivent être partagés et diffusés auprès de toutes et tous, et ce dès le plus jeune âge. Une « culture commune de l'égalité », débarrassée des stéréotypes de genre, doit être valorisée et transmise, notamment à travers le sport, la culture ou l'éducation et doit s'appuyer sur de la prévention.

Axe 2 / Autonomisation des femmes et accès aux droits

L'autonomisation donne aux citoyens et aux citoyennes les moyens de mieux **comprendre et maîtriser les différents enjeux, sociaux, économiques et politiques**. L'autonomisation et l'accès aux droits doivent permettre à chacune et chacun de **choisir qui elle/il veut être**. En France, les femmes sont les plus touchées par les emplois précaires, les bas salaires. **Elles continuent de gagner 25% de moins que les hommes à postes et compétences égales**. Cet écart se creuse d'autant plus à l'âge de la retraite. Or l'autonomie financière est fondamentale à l'émancipation des femmes, particulièrement pour celles qui sont sous l'emprise d'un conjoint violent. L'action de la Région doit permettre de promouvoir l'égalité professionnelle, la mixité, et l'accès aux droits pour toutes et tous.

Axe 3 / Lutte contre les violences sexistes, sexuelles et psychiques

Les mouvements de libération de la parole ont révélé **l'ampleur et le caractère systémique des violences sexistes et sexuelles**, avatar de notre société qui reste dominée par le patriarcat. En France, chaque année, 220 000 femmes déclarent avoir subi des violences. Seules 18% portent plainte. L'action de la Région doit permettre de **prévenir** les violences sexistes, sexuelles et psychiques par ; **l'information** et la **sensibilisation** (ex. : site Yeps Centre-Val de Loire et Région, temps fort des 8 mars et 25 novembre...), la **formation** des agents et des agentes, et le **soutien aux actions** menées par les associations et structures partenaires engagées.

3.3 Méthodologie

La définition de la nouvelle délégation dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes et la fin du précédent plan d'actions régional pour l'égalité sont l'occasion de **questionner l'action de la Région sur la thématique**

- **en interne, dans le cadre de sa politique de Ressources Humaines,**
- **en externe, sur le plan des politiques publiques qu'elle porte et coordonne.**

La construction de cette feuille de route, qui se déroule en trois phases de travail, associe lors de groupes de travail et d'ateliers les agents et agentes de la collectivité ainsi que les partenaires acteurs du territoire régional qui œuvrent sur le sujet.

La démarche a été enclenchée en début d'année 2022 et doit se finaliser au 1^{er} semestre 2023 par la présentation d'une stratégie et d'un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en session plénière.

Pour l'accompagner dans la construction de sa nouvelle feuille de route 2022-2027, la collectivité régionale a fait appel à une assistance à maîtrise d'ouvrage. Cet accompagnement, assuré par le cabinet Perfégat, se déroule en trois phases :

Phase 1 / Parangonnage et diagnostic

- **Parangonnage auprès d'autres collectivités sur la thématique égalité de genre** – plus particulièrement les autres régions ainsi que, en région Centre-Val de Loire, les départements et chefs-lieux de départements
- **Compléter l'état des lieux** réalisé en interne par une **douzaine d'entretiens** pour **formuler un diagnostic** : d'une part sur la politique interne en matière d'égalité professionnelle et d'autre part sur les politiques menées par la Région en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Une **dizaine d'entretiens** auprès des institutions et partenaires permettra d'établir un **diagnostic du territoire régional et de situer les caractéristiques et les éventuelles spécificités de la région** sur le sujet femmes-hommes (économie et entreprises, violences sexistes et sexuelles, données sociales, actions phares et spécifiques des collectivités, cartographie des acteurs...).

Phase 2 / Enjeux et stratégie régionale

Sur la base des éléments de la phase précédente et des trois axes d'orientations définis par l'exécutif, il sera possible de définir :

- Les principaux **enjeux d'une politique RH et d'une politique publique** dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes en région Centre-Val de Loire,
- La **stratégie régionale** qui doit en découler à **court, moyen et long terme**

Phase 3 / Préconisations et propositions d'actions

- Elaboration des **préconisations et propositions d'actions**, intégrant la définition d'**indicateurs qualitatifs et quantitatifs**, et promouvant une **approche intégrée** de la thématique au sein des politiques publiques régionales.
- Identification des actions sur lesquelles **l'intervention de la collectivité régionale sera la plus pertinente** et efficace en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Cette feuille de route et stratégie régionale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – encore en cours d'élaboration au moment de la rédaction de ce rapport 2022 – se déclinera en **un plan d'actions établi pour une durée de trois à quatre ans**. Un temps qui se veut court afin de permettre une souplesse d'action et de questionner les priorités régionales au regard du suivi régulier qui sera effectué.

ANNEXES

ANNEXE 1. Egalité, mixité, discrimination, ..., de quoi parle-t-on ?

Discrimination

Comme le précise le site de la Défenseur des Droits, « en droit, une discrimination est un **traitement défavorable** qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi **et** relever d'une situation visée par la loi ». À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination parmi lesquels **les critères de sexe, de grossesse, d'orientation sexuelle et d'identité de genre**.

La **discrimination est donc un acte, une décision et non un propos, un préjugé ou une attitude** et défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ou autre critère est interdit par la loi. L'article premier de la CEDEF – Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies – définit la terminologie « Discrimination à l'égard des femmes » : « Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. »

Egalité femmes-hommes

C'est observer la **même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée** (définition du Conseil de l'Europe).

Le principe d'égalité femmes-hommes est inscrit dans le **préambule de la Constitution de 1946** – renvoyant à l'article 1^{er} de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Egalité de droits ou égalité formelle / égalité réelle ou égalité de faits

L'**égalité devant la loi** ou l'égalité en droit est le principe selon lequel **tout être humain doit être traité de la même façon par la loi** (principe d'isonomie). Aucun individu ou groupe d'individus ne doit donc avoir de privilèges garantis par la loi.

Mais malgré l'inscription de l'égalité devant la loi, et notamment de l'égalité entre les femmes et les hommes, **des facteurs sociaux, économiques peuvent empêcher d'assurer l'égalité réelle**. Être tous traités de la même manière par la loi (égalité formelle) cela ne signifie pas avoir toutes et tous les mêmes conditions matérielles d'existence (égalité réelle).

Egalité professionnelle

Dans l'entreprise, elle désigne l'**égalité de traitement** entre les femmes et les hommes en termes d'**accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale**.

Approche « intégrée »

L'**approche intégrée** est inscrite dans la loi puisque l'article 1er de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes précise que « l'État et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

L'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes consiste, selon une définition du Conseil de l'Europe, en « l'incorporation de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs et actrices généralement impliqués.e.s dans la définition, la mise en œuvre ou l'évaluation des politiques. L'approche intégrée peut donc mener à la réorganisation, l'amélioration et l'évaluation des processus de prise de décision relatifs aux politiques. L'approche intégrée n'implique pas d'en

finir avec toutes les mesures spécifiques s'adressant aux femmes ou étant consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'approche intégrée implique une double démarche :

- **une approche transversale** : l'objectif d'égalité femmes-hommes doit être présent dans toute politique, toute loi, toute mesure. Par exemple, les politiques en matière de transports ou d'emploi doivent prendre en compte les situations d'inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que leurs besoins et aspirations parfois différents ;
- **une approche spécifique** : des actions spécifiques, à destination exclusivement des femmes, peuvent être prises. Il s'avère encore nécessaire de réparer des situations évidentes d'inégalités ou de discriminations sexistes. Pour cela, ces actions spécifiques ou dites "mesures d'action positive", sont encore possibles et nécessaires. »

Mixité

Présence de représentants et représentantes des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace. « La mixité n'aboutit pas forcément à l'égalité femmes-hommes mais c'est un préalable à l'égalité »⁸. Une profession est considérée comme mixte lorsque les hommes et les femmes représentent une part comprise entre 40 et 60% de ses effectifs. Sur 87 familles professionnelles, seules 13% sont mixtes.

Parité

Selon l'INSEE, la parité signifie que **chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions**. C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités.

Plafond de verre, paroi de verre et plancher collant

Alors que le premier désigne les « **freins invisibles** » à la **promotion des femmes** dans les structures hiérarchiques qui **limitent leur accès à des postes à responsabilité**, et que le second traduit le fait que **dans les entreprises où les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces derniers se trouvent dans des départements non stratégiques** (exemple : administration, communication), le dernier décrit **les femmes cantonnées à des métiers sous-payés** et qui n'ont pas de réelles perspectives d'évolution professionnelle fonctionnelle.

Sexe / Genre

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé :

Le **sexe** est **l'ensemble des caractéristiques génétiques, physiologiques et biologiques** des individus humains mâles et femelles.

Le **genre** est un concept qui rassemble **l'ensemble des comportements, des rôles, des activités, des attributs** considérés comme appropriés pour les individus dans une culture donnée selon leur sexe (physiologique) réel ou supposé.

Alors que le sexe est dit « naturel », le genre est dit « culturel ».

⁸ DARES : Mixité et partage du travail, V. Corlier, F. Creze, M. Forte, (et al.), ULP Strasbourg, 1997

ANNEXE 2. Quelques dates clés des lois et dispositions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1907 : La Loi du 13 juillet 1907 autorise les femmes mariées à exercer une profession séparée, sauf opposition de leur mari et à disposer librement de leur salaire.

1909 : La loi du 27 novembre 1909 dite « loi Engerand » institue un congé de maternité de huit semaines, sans rupture de contrat de travail mais sans traitement (en 1910, les institutrices obtiennent le maintien du traitement).

1945 : Charte des Nations Unies du 26 juin 1945 reconnaît, dans son préambule, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'article 55 énonce que le respect effectif des droits de l'Homme pour tous et toutes suppose l'absence de discrimination notamment à raison du sexe.

1946 : Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est reconnu dans ce préambule qui a valeur constitutionnelle en intégrant la Constitution du 4 octobre 1958.

1944 : Ordonnance du 21 avril 1944 qui stipule que «*les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes*»

1948 : Déclaration Universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948. L'article 2 consacre le principe de non-discrimination notamment à raison du sexe.

1972 : La loi du 22 décembre de 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « à travail égal, salaire égal ».

1975 : La loi du 17 janvier 1975 relative à l'interruption volontaire de grossesse, dite loi Veil

1976 : Décret du 28 décembre 1976 relatif à l'organisation de la formation dans les écoles maternelles et élémentaires de la loi du 15 juin 1975 (dite loi René Haby) rend la mixité obligatoire pour tous les établissements d'enseignements primaires et secondaires.

1979 : Convention de l'Organisation des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF/CEDAW), adoptée le 18 décembre 1979, ratifiée le 14 décembre 1983 par la France.

1983 : La loi du 13 juillet portant modification du code du travail et du code pénal (dite loi Roudy) établit pour la première fois le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Au même moment, la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) affirme pour la première fois l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

1992 : La loi du 2 novembre définit l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail (harcèlement sexuel).

2000 : La loi du 6 juin 2000 tend à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

1^{ère} convention interministérielle pour l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif par les ministères de l'Education nationale, de la Recherche, de l'Agriculture, de la Parité et de l'Emploi, (ministères de la Culture, de l'Équipement et de la Justice la rejoignent en 2002). Elle sera renouvelée en 2006, 2013 et 2019.

2001 : L'éducation à la sexualité en milieu scolaire est une obligation légale depuis la loi Aubry du 4 juillet 2001

2004 : Loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (consolidée) crée la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et renforce la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste.

2006 : La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce les moyens et engagements concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

2012 : Circulaire du 23 août 2012 qui rend obligatoire la prise en compte des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes dans la création et l'évaluation des projets de textes législatifs et réglementaires du Gouvernement et oblige à une étude d'impact systématique des projets de lois. En cas d'impacts négatifs sur les droits des femmes ou la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, des mesures compensatoires ou dispositions seront proposées.


2014 : La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique.


2020 : La loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit l'allongement du congé paternité.



ANNEXE 3. Quelques chiffres en région⁹


Population





 À la naissance, l'**espérance de vie des femmes est près de 6 ans supérieure à celle des hommes** (84,8 ans contre 78,9 ans).

 Elles ont en moyenne **30 ans à la naissance de leurs enfants** et sont dans **8 cas sur 10 à la tête de la famille monoparentale** après séparation.

 Entre 15 et 17 ans, **elles sont davantage scolarisées** que les hommes et sont **plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur** qu'eux. 

 Pourtant, leur **taux d'emploi entre 25 et 54 ans (79 %) reste en deçà de celui des hommes** (écart de 6 points dans la région), et leur **taux de chômage au sens du recensement est plus élevé** (écart de 1,6

 Lorsqu'elles ont un emploi, elles travaillent plus souvent à **temps partiel** (22 % contre 5 %). Elles sont **moins souvent cadres** et perçoivent un **salaire horaire net médian moins élevé** que leurs homologues masculins (10,7 € contre 11,9 €). 

• Vie scolaire

Les inégalités entre les filles et les garçons, et donc entre les femmes et les hommes, s'inscrivent et se manifestent dès le plus jeune âge. Une consultation menée par UNICEF France en 2018 auprès des 6-18 ans fait ressortir « que **les filles sont plus touchées que les garçons pour de nombreuses privations**. Elles sont par exemple **moins favorisées dans l'accès au savoir, à la santé, aux relations sociales et aux loisirs** (deux tiers des jeunes pratiquant une activité de loisir subventionnée sont des garçons). Les discriminations qu'elles subissent adultes émergent en fait alors qu'elles sont très jeunes. »

En grandissant, ces inégalités et stéréotypes transparaissent dans les parcours des jeunes filles et jeunes garçons.

Les filles réussissent mieux que les garçons...

Dès l'école primaire, les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Elles redoublent moins, leur taux de réussite au diplôme national du brevet et au baccalauréat est plus élevé.

...mais n'ont pas les mêmes parcours scolaires

À la fin du collège, quels que soient leur milieu social d'origine ou leur réussite scolaire, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique que vers l'enseignement professionnel (et très rarement dans les sections industrielles).

⁹ Chiffres INSEE, communiqué de presse à l'occasion du 8 mars 2022

Dans l'enseignement général et technologique, elles délaissent plus facilement les filières scientifiques et techniques. Elles choisissent également des options différentes des garçons.

En Région, les **jeunes représentent la tranche d'âge la moins présente après les plus de 75 ans**. En 2019, pour la tranche d'âge des 15/29 ans on compte 209 449 hommes (16,8% des hommes) pour 201 036 femmes (15,2% des femmes).

Les **jeunes femmes de 15 à 17 ans ont un taux de scolarisation légèrement plus marqué que les jeunes hommes** (96,6% contre 95,2%) et **l'écart perdure et augmente légèrement à 18 ans** (82,1% de jeunes femmes pour 78% de jeunes hommes). Mais à partir de 18 ans le taux de scolarisation des jeunes en région Centre-Val de Loire est très inférieur à la moyenne en France :

- 49,2% pour les jeunes femmes et -6,2 points par rapport à la moyenne nationale
- 42,9% pour les jeunes hommes et -6 points par rapport à la moyenne nationale

- **Vie économique**

Bien que plus qualifiées, les femmes font face à davantage de freins dans l'accès aux postes à responsabilité, elles ont des salaires moins élevés, sont davantage employées à temps partiel, et ce, quel que soit le secteur d'activité... Ces inégalités se reflètent alors jusqu'à la retraite où les différences de revenus sont marquantes.

Au sein de la région, les **femmes sont le plus souvent en emploi dans l'Indre-et-Loire** (80 %), leur **taux de chômage au sens du recensement est le plus faible dans le Loir-et-Cher** (11 %), et leur **saire horaire net médian le plus élevé dans l'Eure-et-Loir** (11,0 €) et le **Loiret** (10,9 €).

La **part de femmes âgées de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi ni en formation est la plus faible dans l'Indre-et-Loire** (16 %), où elle est plus faible que celle des hommes, contrairement aux moyennes régionale et nationale. **L'écart de salaire entre femmes et hommes est le plus faible dans l'Indre** (écart de 9 %), mais c'est aussi là que les salaires sont les plus faibles pour les deux sexes. Les **femmes vivant dans le Cher ont le plus faible taux d'emploi et le plus fort taux de chômage** par rapport aux autres femmes de la région.

Depuis la fin des années 1990, la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers tend à davantage s'homogénéiser mais **la ségrégation professionnelle sexuée demeure forte**. **Parmi les 87 familles professionnelles qui décrivent l'ensemble des métiers, seules 18 d'entre elles peuvent être qualifiées de « mixtes »**, c'est-à-dire qu'elles comprennent au moins 35 % de femmes et 35 % d'hommes. Au total, les femmes sont très présentes au sein des métiers de services (aides à domicile, assistantes maternelles, agentes d'entretien) et du soin (aides-soignantes, infirmières et sages-femmes), tandis que les hommes sont souvent conducteurs de véhicules, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, ouvriers qualifiés de la manutention ou du second œuvre du bâtiment.

En Centre-Val de Loire, une femme sur deux est employée alors qu'un peu **plus de 4 hommes sur 10 sont ouvriers**. Les hommes sont davantage cadres et les femmes en profession intermédiaire. Cette situation est corrélée à la faible mixité des métiers et des secteurs d'activité. Quelques secteurs sont dits mixtes :

- Hôtellerie, restauration, alimentation : 46% de femmes ;
- Communication, information, art et spectacle : 47% de femmes ;
- Matériaux souples, bois, industries graphiques : 49% de femmes ;
- Commerce : 57% de femmes.

La Région Centre-Val de Loire compte **32,1 % de femmes parmi les directions d'entreprises** immatriculées en 2021 au Registre du Commerce et des Sociétés (y compris micro-entrepreneurs), contre 31,4 % en France métropolitaine.

Par ailleurs, **l'accès à la formation professionnelle est plus difficile pour les femmes que pour les hommes**. En 2018, 43 % des femmes ont eu accès à des formations professionnelles (+1 % par rapport à 2013) contre 45 % des hommes (- 2% par rapport à 2013). Un écart qui s'accroît pour les salarié-es du privé.

Les **principaux freins** évoqués sont : les **responsabilités familiales** (34%), le **coût** (31%), le **fait de ne pas trouver la formation adaptée** (24%), le **manque de pré-requis** (11%)

Là encore, on remarque une **forte disparité et une faible mixité selon les domaines de formation** : les hommes sont présents dans le bâtiment, l'industrie et le transport et les femmes dans le textile, le commerce et le social/santé.

- **Vie culturelle et sportive**

Dans le domaine du **sport**, au national, sur **115 fédérations sportives**, seulement **89 ont adopté un plan de féminisation** en 2017 et **14 sont dirigées par des femmes** en 2018.

En région, le taux de femmes licenciées sportives est supérieur à la moyenne nationale en 2019 : **40% de femmes licenciées pour 38,5% au niveau national** (Idem en 2020 – année de Covid). Un taux supérieur pour les fédérations olympiques (32,6% vs 31,7%), non olympiques (53% vs 47%) et multisports (55,2% vs 53,2%). Une pratique en augmentation dans tous les départements depuis plusieurs années

Les femmes représentent 42% de femmes salariées dans le secteur du sport, une proportion inférieure à leur part dans l'ensemble des emplois salariés qui est de 49%.

Au sein du secteur culturel, au national, les **femmes représentent 43% des salariés et salariées** du secteur professionnel des arts, spectacles et activités récréatives

En région, l'étude portée par le collectif HF Centre-Val de Loire et la FRACA-Ma fait ressortir que :

- Les scènes labellisées, festivals et autres lieux culturels, comptent **2 fois plus d'hommes cadres que de femmes**.
- Par ailleurs, **plus les structures ont de personnels, plus leur budget sont élevés, et moins les femmes sont à la direction** ;
- Les **femmes sont principalement aux postes de gestion et d'administration** et **aucune femme n'est responsable technique** ;
- Les femmes représentent **3/10^{ème} des artistes programmé-es** : c'est dans le secteur des musiques actuelles qu'on observe, à tous les niveaux, le déséquilibre le plus significatif : 18% de femmes, 73% d'hommes, 9% mixte.