



RAPPORT  
ÉGALITÉ  
FEMMES  
HOMMES

2018-2019

CONSEIL RÉGIONAL  
DES PAYS DE LA LOIRE

## Sommaire

<b>PANORAMA LIGÉRIEN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....	p 5
1. Un écart de salaire entre les femmes et les hommes supérieur à la moyenne nationale.....	p 6
2. Un choix d'orientation moins large pour les filles en Pays de la Loire, comme ailleurs .....	p 8
3. Les Pays de la Loire : première région française pour le travail à temps partiel féminin .....	p 9
4. Une inégalité persistante d'accès au marché du travail mais une féminisation accrue des métiers qualifiés .....	p 10
5. L'enjeu de l'articulation des temps personnels et professionnels.....	p 12
6. Des problématiques de santé distinctes.....	p 14
7. L'aide aux parents vieillissants : une charge portée plus fortement par les femmes .....	p 14
8. Des inégalités en matière de retraite et un impact différencié du vieillissement.....	p 14
9. Les progrès de l'égalité se traduisent par un impact positif pour l'économie.....	p 16
10. Tour d'horizon d'initiatives mises en place par des acteurs ligériens .....	p 18
<b>LA RÉGION EMPLOYEUR : UN ENGAGEMENT RESPONSABLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b> .....	p 21
1. Panorama de la situation actuelle au sein du Conseil régional à la lumière du bilan social.....	p 22
2. La prise en compte de l'égalité professionnelle au sein de la Région.....	p 46
<b>L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES RÉGIONALES EN 2017 ET 2018 : POINT D'ÉTAPE ET PERSPECTIVES</b> .....	p 51
1. Engager des initiatives fortes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes .....	p 52
2. Soutenir les acteurs ligériens pour leurs projets : le choix d'initiatives de terrain .....	p 60
3. Ouvrir des opportunités pour les femmes dans le champ économique .....	p 62
4. Favoriser une réelle liberté dans le mode éducatif, pour l'accès à l'orientation et à la formation .....	p 65
5. Une approche intégrée dans le domaine de la santé.....	p 75
6. Favoriser la mixité des pratiques sportives en Pays de la Loire.....	p 77
7. L'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique régionale .....	p 81
8. L'égalité entre les femmes et les hommes : un enjeu transversal pour toutes les politiques régionales .....	p 82

## Introduction

Depuis 1946, l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe constitutionnel français selon lequel « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». De même, la Déclaration universelle des droits de l'homme a proclamé au niveau international la pleine égalité entre femmes et hommes en 1948. Malgré un important corpus législatif et des mesures visant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la situation des femmes sur le marché du travail reste cependant plus fragile que celle des hommes.

Depuis la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle, le monde professionnel, dans le secteur public comme dans le secteur privé, a connu une évolution profonde avec une plus grande présence des femmes sur le marché du travail et l'élévation de leur niveau de performance scolaire au-delà de celui des hommes. Pour autant, de réelles disparités perdurent, souvent au détriment des femmes : concentration plus forte de l'emploi féminin dans certains secteurs d'activité, difficulté d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie... Les collectivités territoriales, comme d'autres organisations publiques ou privées, sont bien sûr concernées par ce diagnostic.

C'est la raison pour laquelle, la Région des Pays de la Loire a engagé une démarche en faveur de l'égalité professionnelle dès 1995 en soutenant, au titre de sa compétence en matière de formation professionnelle, un programme sur l'élargissement des choix professionnels porté par l'Union régionale des centres d'information des droits des femmes et des familles.

Fort de cette première initiative, la collectivité a poursuivi ses efforts dans le domaine de l'égalité, en signant, en 2008, la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Cette signature a été suivie, comme l'exige la Charte européenne, par la rédaction d'un plan d'actions, adopté en 2009 par l'Assemblée régionale.

Plus récemment, l'article 61 de la Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, promulguée en août 2014, a prévu que le Président du Conseil régional présente de manière annuelle un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport porte tant sur le fonctionnement de l'institution que sur ses politiques publiques.

Le présent rapport vise à répondre à cette obligation légale pour l'année 2019, en tenant compte également de réalisations ayant eu lieu durant l'année 2018, dans la continuité de la précédente édition de ce rapport, adoptée par l'assemblée régionale en octobre 2018. Au-delà du nécessaire respect de la loi, ce document reflète l'engagement volontaire de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. À travers ce rapport récurrent, la majorité régionale matérialise sa volonté de mieux comprendre la situation actuelle, au sein de la collectivité comme dans la vie quotidienne des Ligériennes et des Ligériens, afin d'agir de manière précise et déterminée.

**Ce rapport ne reflète pas l'exhaustivité des actions entreprises par le Conseil régional en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il met l'accent sur les actions majeures initiées par la collectivité et, le cas échéant, par d'autres acteurs ligériens (entreprises, associations, administrations).**



Dans les différents classements et évaluations réalisés par des organismes internationaux, la France occupe une position moyenne parmi les pays industrialisés pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le travail à temps partiel et l'accès aux responsabilités. Pour connaître plus précisément la situation de la région des Pays de la Loire en matière d'égalité professionnelle, il a été réalisé en 2014, une étude en partenariat avec l'Insee dont sont issus certains des éléments ici présentés. En 2018, une nouvelle étude réalisée par le Conseil régional en partenariat avec l'Insee a été consacrée au temps partiel subi et choisi, car cet enjeu est particulièrement important en Pays de la Loire.

## 1. Un écart de salaire entre les femmes et les hommes supérieur à la moyenne nationale

L'écart de rémunération est l'un des principaux marqueurs des inégalités professionnelles entre femmes et hommes. En Pays de la Loire, les femmes salariées du secteur privé et des entreprises publiques percevaient en 2015 un salaire net médian **inférieur de 26% à celui des hommes**, deuxième écart le plus élevé de France métropolitaine. Cet écart découle notamment du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes : **quatre salariés à temps partiel sur cinq sont des femmes**. À temps de travail équivalent, les femmes ont toujours un salaire net médian<sup>1</sup> en Équivalent temps plein (EQTP) **inférieur de 19% à celui des hommes**. Ce salaire est de 1760 € par mois pour les femmes et 2180 € par mois pour les hommes en Pays de la Loire. Les différences de contrats, d'expérience, de diplôme, de catégorie socioprofessionnelle, d'âge ou de type d'entreprises peuvent expliquer cet écart. Cependant, une étude de l'Insee menée en 2017 montre que, **même corrigé de toutes ces différences, l'écart de salaire entre femmes et hommes demeure à 13%**. On constate d'ailleurs que les fonctions **majoritairement exercées par des femmes sont moins bien rémunérées que celles majoritairement exercées par des hommes**. Mais aussi que, **quel que soit le métier, le salaire des femmes est toujours, en moyenne, inférieur à celui des hommes**.

### Focus sur le salaire net horaire moyen

En 2015, le salaire net horaire moyen total d'un ligérien s'élève à 13,10 €. Un écart de 2,50 € sépare les femmes (11,60 €) des hommes (14,10 €). Pour toutes les catégories socio professionnelles, les femmes ont un salaire horaire inférieur aux hommes. Cet écart se creuse pour les rémunérations les plus élevées. Ainsi, les employés, catégorie majoritairement féminine, se distinguent par un niveau de salaire horaire et un écart plutôt faibles. À l'opposé, la CSP des cadres, où les salaires sont les plus forts, enregistre les plus grandes inégalités : les femmes gagnent 19,5% de moins que les hommes.

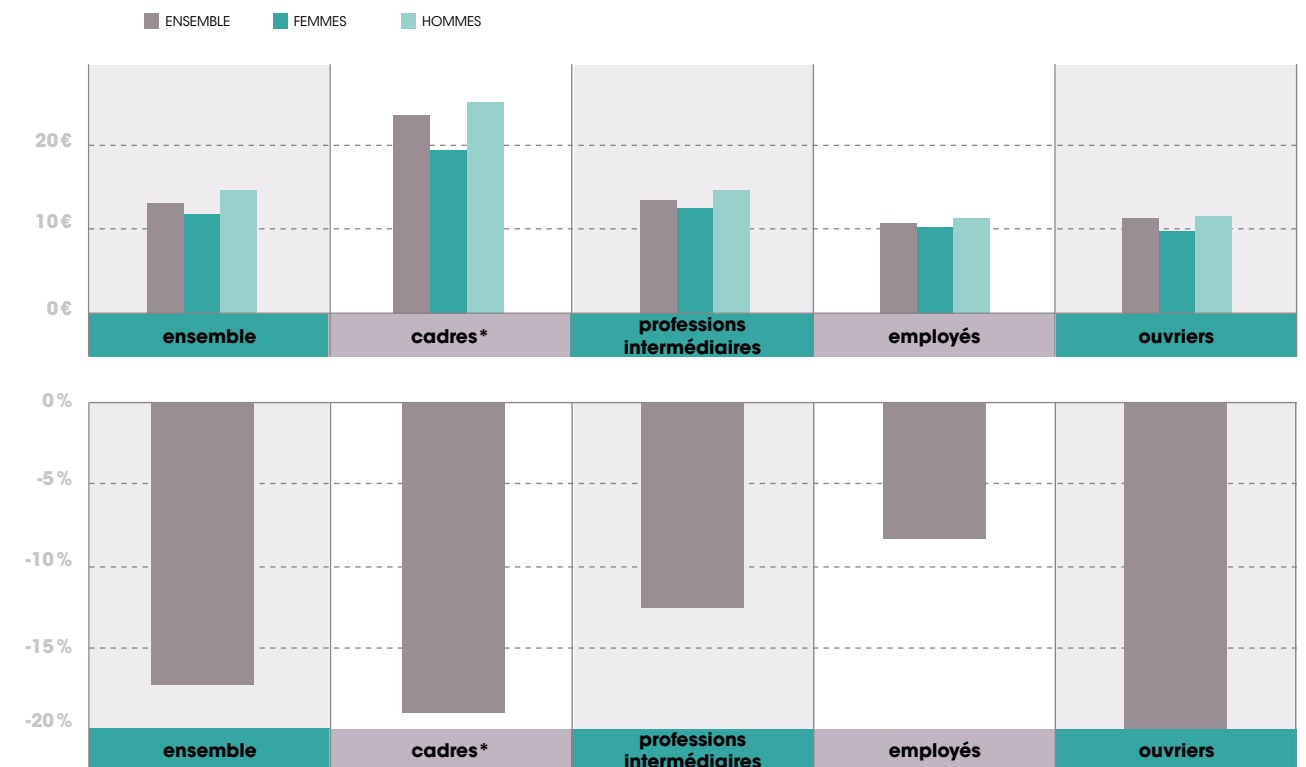
### SALAIRE NET HORAIRE MOYEN TOTAL DES LIGÉRIENS SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2015 (EN EUROS)

CSP	FEMMES	HOMMES	ÉCART EN %
cadres supérieurs	19,9	24,7	-19,5
professions intermédiaires	12,9	14,6	-12,1
employés	10,1	11,0	-8,6
ouvriers	9,7	11,2	-13,4

Source : Insee, DADS (secteur privé et entreprises publiques, hors agriculture)

<sup>1</sup> - Le salaire médian des femmes est le salaire pour lequel 50% des femmes gagnent plus et 50% des femmes gagnent moins.

### ÉCART DE SALAIRE NET HORAIRE MOYEN TOTAL DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2015



\* cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

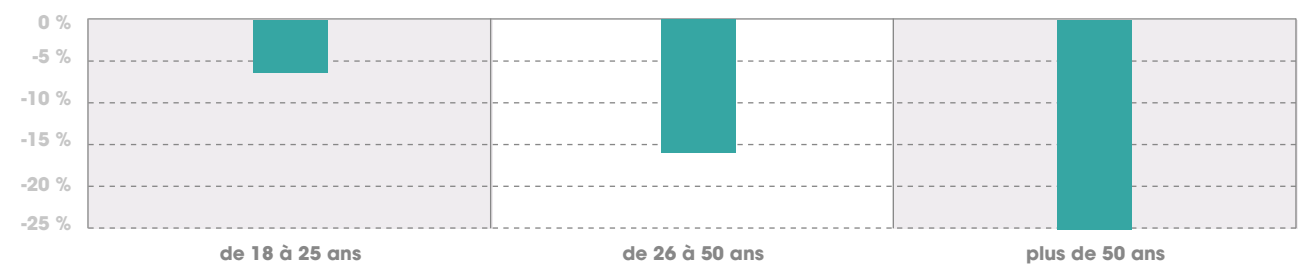
La différence de salaire entre les femmes et les hommes se creuse fortement avec l'âge. Seulement 0,6 € par heure sépare hommes et femmes entre 18 et 25 ans. D'une part à ces âges, les métiers exercés sont souvent peu rémunérateurs, d'autre part l'écart de salaire entre femmes et hommes est moins élevé pour les jeunes générations. Cet écart se creuse à partir de 25 ans, au moment de l'arrivée sur le marché du travail des diplômés du supérieur accédant aux fonctions de cadres (2,2 € de l'heure). Il est maximal pour les plus de 50 ans (4,2 € de l'heure), âge pour lequel peuvent être constatés de très hauts revenus chez les hommes et très rarement chez les femmes. De plus, les personnes aux revenus au-dessus de la moyenne prolongent plus souvent leur activité et ce sont majoritairement des hommes.

### SALAIRE NET HORAIRE MOYEN TOTAL DES LIGÉRIENS EN 2015 (EN EUROS)

ÂGE	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES
18 - 25 ans	9,4	9,1	9,7
26 - 50 ans	13,0	11,7	13,9
> 50 ans	15,1	12,6	16,8

Source : Insee, DADS (secteur privé et entreprises publiques, hors agriculture)

### ÉCART DE SALAIRE NET HORAIRE MOYEN TOTAL, ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 2015 EN %



Lecture : en moyenne, le salaire horaire moyen des Ligériennes âgées de 26 à 50 ans est inférieur de 16 % à celui des hommes d'âge équivalent.



## 2. Un choix d'orientation moins large pour les filles en Pays de la Loire comme ailleurs

Dans les Pays de la Loire, comme dans le reste de la France, les femmes réussissent mieux leur scolarité et profitent plus de l'allongement de la durée des études que les hommes. Au final, **les jeunes femmes sortent du système scolaire plus diplômées.**

### DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ DES LIGÉRIENS NON SCOLARISÉS DE 15 ANS OU PLUS SELON LE SEXE EN 2016

DIPLÔME	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES
	<b>2 708 894</b>	<b>1 408 636</b>	<b>1 300 258</b>
aucun diplôme, BEPC, brevet des collèges, DNB	28,2%	32,2%	23,9%
CAP ou BEP	28,6%	23,9%	33,8%
baccalauréat (général, technologique, professionnel)	16,9%	16,8%	16,9%
diplôme de l'enseignement supérieur	26,3%	27,1%	25,5%

Source : Insee, RP2016, géographie au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Femmes et hommes suivent des parcours d'orientation distincts et font des choix différents à chaque étape de leur orientation : après le collège, les jeunes filles se dirigent plus souvent vers une formation générale ou technologique longue que vers un enseignement professionnel court. **Dans les filières d'apprentissage, elles sont moins nombreuses que les hommes et se concentrent dans quelques spécialités du domaine des services.** Quand les garçons continuent leur formation dans les filières technologiques (IUT, classes préparatoires aux grandes écoles et écoles d'ingénieurs), les filles la poursuivent plus souvent à l'université où elles s'orientent majoritairement vers les lettres, les langues, les sciences humaines, le droit ou la santé.

Malgré leur haut niveau de formation et une meilleure réussite scolaire, les jeunes femmes s'insèrent avec davantage de difficultés sur le marché du travail. Si les filles sortent plus diplômées du système éducatif, **elles semblent s'orienter, à niveau de diplôme équivalent, vers des filières moins porteuses sur le marché du travail.**

Dans l'académie de Nantes, cette meilleure réussite scolaire se traduit de la manière suivante :

- au baccalauréat professionnel, les filles sont surreprésentées dans les filières services (72% en 2016) et sous-représentées dans les filières production (18%). Leurs bons résultats obtenus dans les filières services se traduisent par un écart de 6 points au baccalauréat professionnel dans son ensemble (89,4% de réussite pour les filles, 83,7% pour les garçons) ;
- au baccalauréat général et technologique, l'écart est légèrement inférieur à 3 points. En série scientifique, où 54% des présents sont des garçons, l'écart des taux de réussite est inférieur à 2 points. En série littéraire, où 80% des présents sont des filles, l'écart atteint 7 points. Tous baccalauréats confondus, l'écart est de 4 points : 93,2% pour les filles contre 89% pour les garçons à la session 2016 ;
- dans les formations supérieures, les filles sont plus nombreuses que les garçons à l'université (57 %) mais moins présentes dans les formations d'ingénieurs (25 %).

## 3. Les Pays de la Loire : première région française pour le travail à temps partiel féminin

La volonté d'insertion des femmes sur le marché du travail s'est renforcée durant les dernières décennies. Le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans a ainsi progressé de 7,1 points entre 1999 et 2015, quand il a reculé de 0,6 points pour les hommes sur la même période, au niveau national. Cette forte progression est à relativiser par les plus forts taux de temps partiels féminins. Les Pays de la Loire sont la première région de France pour la part des salariées âgées de 15 à 54 ans travaillant à temps partiel : 31% d'entre elles, pour une moyenne en France métropolitaine de 26,1%.

### PART DES SALARIÉS DE 15 ANS À 64 ANS EXERÇANT À TEMPS PARTIEL SELON L'ÂGE EN 2016 EN PAYS DE LA LOIRE

TRANCHES D'ÂGES	FEMMES	HOMMES
15 à 24 ans	37,0%	18,7%
25 à 54 ans	30,3%	4,8%
55 à 64 ans	37,5%	9,8%
ENSEMBLE	31,9%	7,0%

Source : Insee, RP 2016, géographie au 1<sup>er</sup> janvier 2019

**Les Pays de la Loire sont même la première région de France sur ce critère : une femme ligérienne sur trois travaille à temps partiel pour une moyenne de 26,1% en France métropolitaine.** L'inégale distribution du temps partiel, qui ne concerne que 4,8% des salariés hommes, explique un quart de l'écart de rémunération entre les sexes. Il affecte également les types de postes occupés, les déroulés de carrière et, à terme, les niveaux de retraite. Cette segmentation du marché du travail fait écho aux différences de spécialités, options et filières dans les parcours scolaires des filles et des garçons. Peu de métiers approchent la parité même si la mixité se développe progressivement. Ce phénomène s'observe dans tous les pays de l'OCDE : le marché du travail a des caractéristiques distinctes pour les femmes et les hommes.

## 4. Une inégalité persistante d'accès au marché du travail mais une féminisation accrue des métiers qualifiés

Alors que le niveau de formation est aujourd'hui comparable entre les femmes et les hommes et que des politiques en faveur de l'égalité sont en place, l'écart de salaire important et persistant témoigne du fait que les femmes n'ont pas accès aux mêmes métiers que les hommes. L'inégale insertion sur le marché du travail est donc, elle aussi, déterminante pour les inégalités salariales. Elle est d'abord horizontale, les femmes et les hommes ne travaillant pas dans les mêmes secteurs. Par exemple, les femmes sont majoritaires dans le secteur de la santé alors les hommes le sont dans celui de la production industrielle.

### TAUX D'EMPLOI DES FEMMES SELON LEUR ÂGE EN 2016

TRANCHES D'ÂGE	PAYS DE LA LOIRE	FRANCE
15 - 24 ans	28,8%	26,5%
15 - 64 ans	81,1%	75,5%
55 - 64 ans	44,2%	46,0%
Ensemble 15-64 ans	63,8%	60,5%

Source : Insee, RP 2016, géographie au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Le taux d'emploi des femmes est en moyenne plus élevé en Pays de la Loire qu'en France, excepté pour la tranche d'âge des 55-64 ans. De façon générale, le taux d'emploi est plus élevé en Pays de la Loire qu'en France, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Cette situation illustre à la fois le plus faible chômage des Pays de la Loire, mais aussi le plus fort taux d'activité des 15-64 ans.

### CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS DE 15 ANS OU PLUS SELON LE SEXE EN 2016

	PAYS DE LA LOIRE		FRANCE	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Titulaires de la fonction publiques et CDI	83,2%	84,6%	83,9%	85,1%
Emploi précaire	16,8%	15,4%	16,1%	14,9%
CDD	11,9%	7,0%	11,3%	8,0%
Intérim	1,6%	3,8%	1,2%	2,8%
Emplois aidés	1,2%	0,6%	1,4%	0,8%
Apprentissage -stage	2,1%	3,9%	2,2%	3,2%
Ensemble	100%	100%	100%	100%

Source : Insee, RP 2016, géographie au 1<sup>er</sup> janvier 2019

En Pays de la Loire, comme en France, la part d'emploi précaire (CDD, intérim, emplois aidés et apprentissage) est plus forte pour les femmes que pour les hommes. En Pays de la Loire, la part d'emplois précaires, notamment en CDD ou intérim, est légèrement plus forte qu'à l'échelle nationale.

### TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU RECENSEMENT DE LA POPULATION SELON L'ÂGE

TRANCHES D'ÂGE	FEMMES	HOMMES	ÉCART FEMME/HOMME
15 - 24 ans	27,3%	23,7%	+3,6 pts
25 - 54 ans	11,3%	9,5%	+1,8 pt
55 - 64 ans	10,3%	9,5%	+0,8 pt

Source : Insee, RP 2016, géographie au 1<sup>er</sup> janvier 2019

À tous les âges de la vie active, le chômage touche plus fréquemment les femmes que les hommes. L'exposition au risque de chômage est plus marquée pour les jeunes femmes. Au sens du recensement de la population, 27,3% des femmes âgées de 15 à 24 ans se déclarent au chômage, contre 10,3% des 55-64 ans. C'est aussi la classe d'âge où les écarts entre hommes et femmes sont les plus élevés. De manière générale, l'écart entre les femmes et les hommes décroît avec l'âge.

### Entre 2008 et 2014, des métiers qualifiés se sont féminisés en Pays de la Loire

En Pays de la Loire, on observe une hausse du nombre de femmes et une diminution du nombre d'hommes dans les métiers hautement qualifiés de la santé. Ainsi les pharmaciennes sont désormais majoritaires tout comme les femmes vétérinaires. La part de ces dernières a progressé de 15 points entre 2008 et 2015.

MÉTIER	2008			2015		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Pharmaciens libéraux	909	876	49%	767	1 000	57%
Vétérinaires	738	414	36%	613	650	51%
Chirurgiens-dentistes	1 253	790	39%	1 106	1 023	48%
Médecins généralistes	3 103	1 273	29%	2 527	1 721	41%

Dans de nombreux métiers hautement qualifiés, le nombre de femmes augmente plus rapidement que celui des hommes. Les métiers du droit, mais également la comptabilité et différentes professions libérales sont particulièrement concernés.

MÉTIER	2008			2015		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Juristes	185	331	64%	337	691	67%
Géomètres, huissiers, officiers ministériels, prof. libérales	240	118	33%	287	462	62%
Avocats	741	619	46%	863	994	54%
Notaires	442	249	36%	458	593	56%
Conseils et experts, gestion et fiscalité	1 206	395	25%	1 538	740	32%
Architectes libéraux	1 176	168	12%	1 283	360	22%
Experts comptables	545	87	14%	595	141	19%
Ingénieurs conseils	1 713	137	7%	2 275	230	9%

Si en 2008, la profession de juriste était déjà majoritairement féminine, c'est désormais également le cas des professions d'avocats, de notaires, et le groupe de professions assermentées (géomètre expert, etc.). Le nombre de femmes est également de plus en plus important dans certaines professions libérales (architecte, expert-comptable, expert divers).

Le degré de féminisation des postes à haute responsabilité dans les trois versants de la fonction publique est également en augmentation progressive, pour les fonctions de direction comme d'ingénieurs. Ainsi, sur la période 2008-2015, le nombre de femmes ingénieurs d'Etat progresse tandis que le nombre d'hommes stagne.

MÉTIER	2008			2015		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Directeurs des 3 fonctions publiques	329	201	38 %	579	450	44 %
Ingénieurs de l'état	889	295	25 %	887	504	36 %

De manière générale, les métiers techniques de niveau intermédiaire se féminisent, mais à un rythme plus lent. C'est le cas particulièrement des métiers liés aux secteurs industriel et de la construction : techniciens production des industries de transformation, techniciens de la logistique du planning, techniciens en construction mécanique.

MÉTIER	2008			2015		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Techniciens télécoms, informatique, réseaux	1 447	129	8 %	1 635	255	14 %
Techniciens électricité, électromécanique, électro-nique	3 368	142	4 %	3 507	220	6 %
Géomètres, topographes	727	109	13 %	646	155	19 %
Techniciens en construction mécanique	2 068	151	7 %	2 001	199	9 %
Techniciens construction mécanique et travail des métaux	4 447	500	10 %	5 299	782	13 %
Techniciens en informatique	3 125	881	22 %	2 783	994	26 %
Techniciens environnement, pollution	483	146	23 %	702	251	26 %
Techniciens production des industries de transformation	2 384	483	17 %	2 939	647	18 %
Techniciens de la logistique du planning	1 110	419	27 %	1 346	561	29 %
Experts de niveau technicien	7 230	2 015	22 %	10 160	3 309	25 %

Source : Insee, fichier détail Recensement de la population 2015

## 5. L'enjeu de l'articulation des temps personnels et professionnels

**L'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale constitue l'un des facteurs décisifs d'égalité professionnelle.** La situation familiale, et plus particulièrement le nombre d'enfants, influe sur la présence des femmes sur le marché du travail. En effet, le taux d'emploi décroît à partir du troisième enfant et plus les enfants sont jeunes, plus cette sensibilité à la présence et au nombre d'enfants s'accroît.

Par ailleurs, les écarts de temps passé aux activités familiales et professionnelles sont, eux aussi, fortement liés au nombre d'enfants : plus le ménage compte d'enfants, moins le partage des tâches entre femme et homme est équilibré. **Or, les Pays de la Loire, région avec le taux de fécondité le plus élevé de France métropolitaine, comptent plus de familles nombreuses qu'ailleurs :** 20% des familles avec enfant ont trois enfants ou plus, contre 18,3% en France métropolitaine. L'accès aisé aux modes de garde des jeunes enfants ou le congé parental partagé semblent être des leviers déterminants pour favoriser l'égalité professionnelle. Dans la région, les familles font sensiblement plus appel aux services de garde d'enfants à domicile que la moyenne, en raison notamment de capacités d'accueil parmi les plus élevées de France métropolitaine : pour 100 enfants de moins de trois ans, les Pays de la Loire disposent de 76 places d'accueil à domicile, contre 55 en moyenne pour la France métropolitaine.

## 6. Les hommes toujours plus nombreux que les femmes chez les cadres et professions intellectuelles supérieures

**PART DES HOMMES ET FEMMES « CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES » SELON L'ÂGE ET LE SEXE EN 2016**

TRANCHES D'ÂGE	FEMMES	HOMMES	ÉCART FEMME/HOMME
15 à 19 ans	0,6%	0,4%	+0,2 pt
20 à 24 ans	5,0%	5,6%	-0,6 pt
25 à 39 ans	12,6%	15,8%	-3,2 pts
40 à 54 ans	12,0%	18,3%	-6,3 pts
55 à 64 ans	11,1%	21,0%	-9,9 pts
65 ans ou plus	11,8%	28,6%	-16,8 pts
Ensemble	11,5%	16,5%	-5 pts

Source : Insee, RP 2016, géographie au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Tous âges confondus, la proportion de femmes occupant des fonctions de cadres et professions intellectuelles supérieures est inférieure de 5 points à celle des hommes : entre 55 et 64 ans, seulement 11,1% des femmes en emploi en Pays de la Loire occupent un poste de cadre ou une profession intellectuelle supérieure contre 21% des hommes.

Au-delà de cet écart plutôt marqué, la proportion de femmes occupant ces postes à responsabilités ne progresse pas avec l'âge. La part des femmes cadres et professions intellectuelles supérieures est à son maximum entre 25 et 39 ans et décroît ensuite entre 40 et 54 ans, puis encore entre 55 et 64 ans. À l'inverse, chez les hommes, la part de personnes occupant un poste de cadre ou une profession intellectuelle supérieure croît tout au long de la vie active.

## 7. Conseillers municipaux : une égalité presque atteinte mais des maires qui restent largement des hommes

Avec 45,7% de femmes parmi les adjoints et conseillers municipaux, les Pays de la Loire se classent au 3<sup>e</sup> rang des régions françaises. En France métropolitaine, la part des femmes atteint 41,7%. En revanche, s'agissant de la proportion de femmes parmi les maires, les résultats sont identiques à la moyenne nationale (16,5%) et les Pays de la Loire ne se positionnent plus qu'au 8<sup>e</sup> rang national

## PROPORTION DE FEMMES DANS LES CONSEILS MUNICIPAUX EN 2018

	PARMI LES MAIRES	PARMI LES ADJOINTS ET AUTRES CONSEILLERS
Pays de la Loire	16,5 %	45,7 %
France métropolitaine hors Île-de-France	16,6 %	41,5 %
France métropolitaine	16,7 %	41,7 %

Source : Insee « Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes », 7 mars 2019.

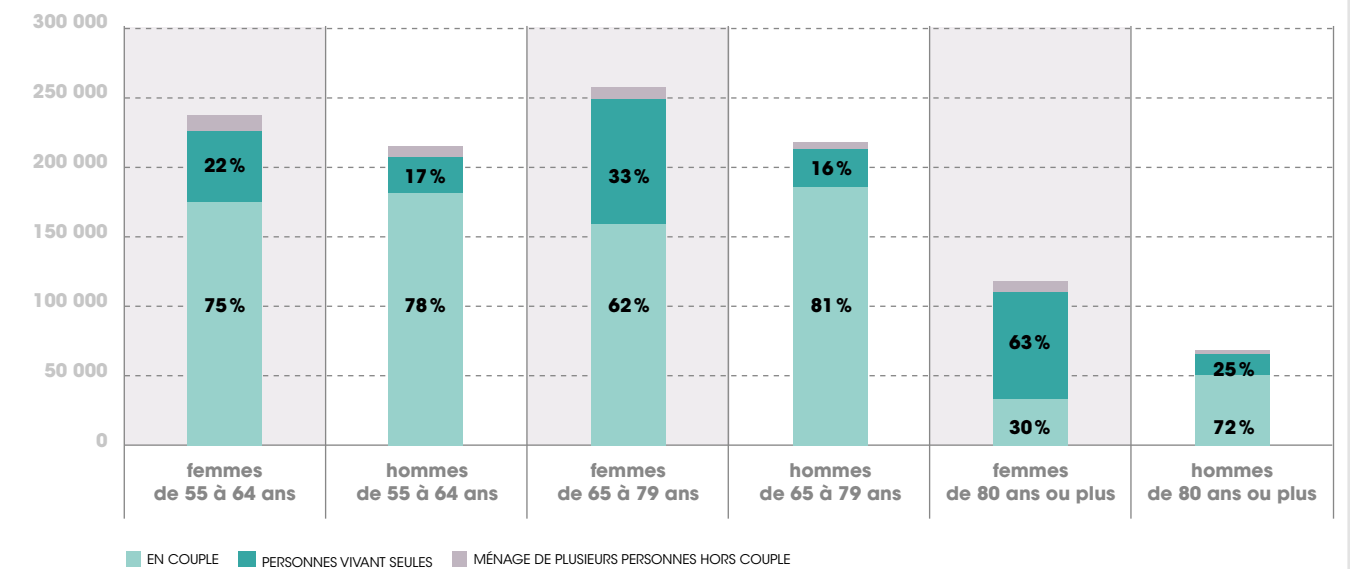
## 8. Des inégalités en matière de retraite et un impact différencié du vieillissement

À l'issue de leur carrière, les femmes touchent une retraite nettement inférieure à celle des hommes en raison des différences de parcours professionnel : moins bonne rémunération des emplois, inégale répartition du temps partiel, périodes de chômage plus fréquentes, interruption d'activité temporaire pour congés parentaux... Ainsi, la durée moyenne d'assurance des femmes retraitées était de 137 trimestres dans la région en 2008 contre 166 trimestres pour les hommes. **Les femmes retraitées ligériennes ont cotisé en moyenne six trimestres de plus qu'au niveau national, plaçant la région à la deuxième place des régions de France métropolitaine à égalité avec l'Île-de-France.**

**Malgré ces résultats, l'écart entre les pensions moyennes des femmes et des hommes était de 39% fin 2016 :** 1 065 euros mensuels pour les femmes contre 1 739 euros pour les hommes. Les écarts tendent à se réduire en raison notamment de la hausse du taux d'activité féminin : les femmes qui prennent leur retraite aujourd'hui ont plus souvent eu une activité professionnelle et pendant plus longtemps que leurs aînées.

Les femmes ont une espérance de vie plus élevée et elles sont plus jeunes que leur conjoint dans la majorité des cas. Davantage touchées par le veuvage, elles sont de plus en plus nombreuses à vivre seules à leur domicile : une sur quatre à 65 ans, 38% à 75 ans et plus d'une sur deux à 85 ans en 2016. Aux mêmes âges, cette part ne varie que de 16% à 25% pour les hommes, leur mode de cohabitation majoritaire restant la vie en couple (trois sur quatre à 65 ans et 75 ans, et deux sur trois à 85 ans). L'hébergement en institution est plus fréquent pour les femmes. Il progresse avec l'âge à partir de 80 ans : à 95 ans, 26% des hommes et 42% des femmes vivent en institution contre respectivement 4% et 5% à 80 ans. Dans la région, la proportion de personnes âgées vivant en institution est plus élevée qu'en France métropolitaine. Ce mode de cohabitation est favorisé par la forte capacité d'hébergement en Pays de la Loire, au premier rang national pour les 75 ans ou plus.

## RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DE 65 ANS OU PLUS PAR MODE DE COHABITATION DANS LES PAYS DE LA LOIRE EN 2016



Source : Insee, recensement de la population, 2016

### Focus sur les limitations fonctionnelles et autonomie des seniors

En 2014, les Pays de la Loire comptaient 920 471 personnes de plus de 60 ans, dont 870 000 vivant à domicile. Parmi eux, un quart sont atteints d'au moins une limitation fonctionnelle sévère physique, sensorielle ou cognitive, soit 210 000 Ligériens.

Parmi ces personnes, 20% des femmes déclarent des limitations fonctionnelles physiques contre 16% des hommes. Elles sont également plus nombreuses (20%) à recourir à de l'aide technique (une canne de marche par exemple) pour faire face à ces restrictions, alors que seulement 14% des hommes y font appel.

*A contrario*, les limitations fonctionnelles sensorielles atteignent davantage les hommes (12%) que les femmes (10%). Les déficiences auditives sont principalement à l'origine de cet écart : 10% des hommes se disent malentendants ou sourds, contre seulement 6% des femmes.

En Pays de la Loire, 66 000 seniors résidant à leur domicile sont confrontés à une perte d'autonomie engendrée par une ou plusieurs limitations fonctionnelles. Cette situation touche 8% des femmes contre 6% des hommes.

Source : Insee Flash n°76 « 66 000 seniors ligériens vivant à domicile sont en perte d'autonomie », décembre 2017



## 9. Les progrès de l'égalité se traduisent par un impact positif pour l'économie

Selon France Stratégie en 2016, un accès plus important aux postes qualifiés pour les femmes permettrait de générer 70 milliards d'euros supplémentaires pour la richesse nationale, soit une hausse de 3,6% du PIB. Rapporté à l'échelle des Pays de la Loire, cela représenterait un gain d'environ 4 milliards d'euros pour l'économie régionale, soit, à titre d'exemple, 2,2 fois le budget total du Conseil régional.

Selon l'étude Women Matter 2016 du cabinet international McKinsey & Company, ce gisement de croissance pourrait à terme être encore plus important. Pour la France, atteindre les meilleurs indicateurs de parité générerait 300 milliards d'euros supplémentaires pour le PIB (+10%). Au niveau mondial, ce processus « permettrait d'améliorer la situation pour 75% des femmes touchées par les inégalités et augmenterait le PIB mondial de près de 12 000 milliards de dollars à l'horizon 2025 suivant un scénario réaliste ».

La recherche pointe une forte corrélation entre l'égalité professionnelle et l'égalité dans la société, soulignant ainsi le rôle moteur des entreprises et des administrations. Dans le cadre professionnel, la mixité a tendance à faciliter une prise de décision plus collaborative qui constitue un bénéfice pour les organisations. Le résultat opérationnel des entreprises ayant une gouvernance mixte est près de 50% supérieur à celles ayant une gouvernance entièrement masculine.

Au niveau des entreprises françaises du CAC 40, sur la période 2002-2006, les 14 entreprises accueillant plus de 35% de femmes dans leur encadrement ont connu une croissance de leur chiffre d'affaires supérieure de 61% aux autres. De même, les 21 entreprises ayant plus de 35% de femmes dans leurs effectifs globaux ont connu en moyenne une croissance supérieure aux autres, tant au niveau de leur chiffre d'affaire (+28%) que de leur rentabilité (+116%).

### Focus sur les dirigeantes d'entreprises

En 2015, près de 1 900 femmes sont à la tête d'une entreprise en Pays de la Loire. Ces dernières restent très minoritaires dans les directions d'entreprise : elles représentent 17% des chefs d'entreprise de plus de 10 salariés en 2015. Parallèlement, dans la région, 16% des femmes sont cadres dirigeants contre 17,3% en moyenne en France de province (métropole hors Île-de-France). Au regard de ce critère, les Pays de la Loire se classent au 9<sup>e</sup> rang des régions de France métropolitaine hors Corse.

Entre 2008 et 2015, le nombre de femmes cheffes d'entreprise a cependant progressé de 16%, soit 255 cheffes d'entreprise supplémentaires. Cette augmentation est proche de celle constatée pour les hommes, +17%. Sur cette même période, la part des femmes à la direction d'entreprise se maintient à 17%. Cette stabilisation cache toutefois des évolutions contrastées selon le type d'entreprises concernées. Le nombre de femmes cheffes d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés, enregistre une hausse de 74% quand celui des cheffes de grande entreprise, de 500 salariés et plus, affiche un recul de 38%.

### EFFECTIFS PAR SEXE AU SEIN DE 6 FONCTIONS DE DIRECTION D'ENTREPRISE COMPTANT AU MOINS 10 SALARIÉS EN PAYS DE LA LOIRE EN 2008 ET 2015

CATÉGORIES DE CHEFS D'ENTREPRISES	2008			2015		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés	553	160	713	465	100	565
Chefs d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés	1 472	242	1 714	1 733	335	2 068
chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés	1 375	139	1 514	1 384	99	1 483
Chefs d'entreprise commerciale, de 10 à 49 salariés	1 789	289	2 078	1 944	241	2 185
Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés	1 511	505	2 016	2 101	592	2 693
Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus	1 129	302	1 431	1 503	525	2 028
<b>Ensemble</b>	<b>7 829</b>	<b>1 637</b>	<b>9 466</b>	<b>9 130</b>	<b>1 892</b>	<b>11 022</b>

Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2015, fichier détail individus région, exploitation Crieep

### PART DES FEMMES AU SEIN DE 6 FONCTIONS DE DIRECTION D'ENTREPRISE COMPTANT AU MOINS 10 SALARIÉS EN PAYS DE LA LOIRE EN 2008 ET 2015

CATÉGORIES DE CHEFS D'ENTREPRISES	PAYS DE LA LOIRE	
	2008	2015
Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés	22%	18%
Chefs d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés	14%	16%
Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés	9%	7%
Chefs d'entreprise commerciale, de 10 à 49 salariés	14%	11%
Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés	25%	22%
Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus	21%	26%
<b>Ensemble</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>

Source : Insee, recensements 2008 et 2015, fichier détail individus région, exploitation Crieep

### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SEXE DE 6 FONCTIONS DE DIRECTION D'ENTREPRISE COMPTANT AU MOINS 10 SALARIÉS EN PAYS DE LA LOIRE DE 2008 À 2015

MÉTIER (NOMBRE DE SALARIÉS)	EFFECTIFS		POURCENTAGE	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés	-88	-60	-16%	-38%
Chefs d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés	261	93	18%	38%
Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés	9	-40	1%	-29%
Chefs d'entreprise commerciale, de 10 à 49 salariés	155	-48	9%	-17%
Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés	590	87	39%	17%
Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus	374	223	33%	74%
<b>Ensemble</b>	<b>1 301</b>	<b>255</b>	<b>17%</b>	<b>16%</b>

Source : Insee, recensements 2008 et 2015, fichier détail individus région, exploitation Crieep

# 10. Tour d'horizon d'initiatives mises en place par des acteurs ligériens

## L'AGRICULTURE SE CONJUGUE AU FÉMININ

**15 septembre 2018**

Manifestation organisée par la FDSEA dans le cadre de la Foire du Mans « les 4 Jours ». La commission des agricultrices a souhaité mettre en avant tout le travail et la persévérance des jeunes femmes, femmes agricultrices ou salariées agricoles exerçant leur métier avec passion.

Lieu : Parc des expositions, Le Mans

## JOURNÉE DE SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ EN MILIEU RURAL ET AUX VIOLENCES CONJUGALES

**2 octobre 2018**

Sensibilisation à destination d'un groupe d'agricultrices engagées, en partenariat avec la FDSEA 85, le CIDFF Vendée et SOS Femmes Vendée.

## PROFESSION'L

**18 & 19 octobre 2018**

Profession'L met en relation sur une journée des entreprises expertes de la formation, du recrutement, de la création d'entreprise et de l'accompagnement individuel, et des femmes en quête de nouvelles orientations, voire de réinsertion professionnelle.

Lieu : Manufacture, Nantes

## PRIX 2018 « BONNES PRATIQUES POUR LE RESPECT MUTUEL ET L'ÉLARGISSEMENT DES CHOIX D'ORIENTATION À L'ÉCOLE »

Le Rectorat, en lien avec la Préfecture de région des Pays de la Loire, organise un prix qui récompense les bonnes pratiques visant à promouvoir le respect mutuel entre les filles et les garçons, la lutte contre le harcèlement sexiste et l'élargissement des choix d'orientation scolaire et professionnelle.

[www.dsden72.ac-nantes.fr](http://www.dsden72.ac-nantes.fr)

## JOURNÉE DÉPARTEMENTALE DE L'ENGAGEMENT : FOCUS SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LA GOUVERNANCE DES ASSOCIATIONS

**19 octobre 2018**

La DDCS 49 a organisé avec les partenaires associatifs du département une journée sur les différentes formes que peut prendre l'engagement. Un atelier a été consacré à la place des femmes dans la gouvernance associative.

## LANCEMENT DU PROGRAMME WI-FILLES

**17 octobre 2018**

Programme de 4 mois d'initiation aux métiers et aux compétences du numérique à travers des ateliers, des visites et des rencontres avec des professionnels, à destination de collégiennes du territoire.

Lieu : ESPE, Angers

## RENDEZ-VOUS DES MÉTIERS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES AU FÉMININ

**18 octobre 2018**

Dans le cadre de la semaine Laval emploi, les Rendez-vous des métiers scientifiques et techniques au féminin ont été l'occasion pour plus de 300 élèves du département, de la troisième à la terminale, de participer à des rencontres-débats leur permettant de découvrir les métiers scientifiques et techniques.

Lieu : Laval virtuel center, Changé

## « ELLES BÂTISSENT »

**6 mars 2019**

L'Ensa Nantes propose 3 événements : exposition, ateliers, et ciné-débat.

Projections « Elles bâtissent » d'Anne-Marie Faure et Béatrice Fraenkel (1978) suivie d'un débat.

Des femmes architectes témoignent de la difficulté qu'elles ont/ont eu pour exercer leur métier, métier considéré comme domaine des hommes.

## ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LA CULTURE

**7 mars 2019**

La Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) des Pays de la Loire et le réseau les Fameuses organisent la première rencontre autour de l'égalité femmes-hommes dans la culture.

À partir de deux questions phares sur la place des femmes dans les instances de décision et dans la programmation artistique, les conférences, rencontres et retours d'expérience aborderont différentes problématiques déterminantes.

## L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES

**8 mars 2019**

Lancement de la troisième édition du concours départemental en Mayenne à destination des collégiens, qui a pour objectif de les faire témoigner sur l'égalité femmes/hommes à travers une courte vidéo.

## CHEFFE D'ENTREPRISE, MOI AUSSI

**17 juin 2019**

L'objectif de cette journée, organisée par la CPME Loire-Atlantique, est d'aider les femmes cheffes d'entreprise, et celles qui souhaitent le devenir, au travers d'ateliers et de conférences.

Le but est aussi de cartographier les réseaux féminins pour les rendre plus visibles et lisibles.

Les participantes pourront ainsi s'informer sur tous les dispositifs d'aide à la création proposés en Loire-Atlantique.





Le statut de la fonction publique garantit l'absence de distinction entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. Mais au-delà des principes il convient de garantir concrètement ses exigences, notamment en matière de déroulement de carrière, d'accès aux emplois à responsabilité, de conditions de travail... Pour continuer à développer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, un accord a été signé au niveau national en mars 2013 pour les trois versants de la fonction publique.

La Région s'investit depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en lien avec les organisations représentatives des agents.

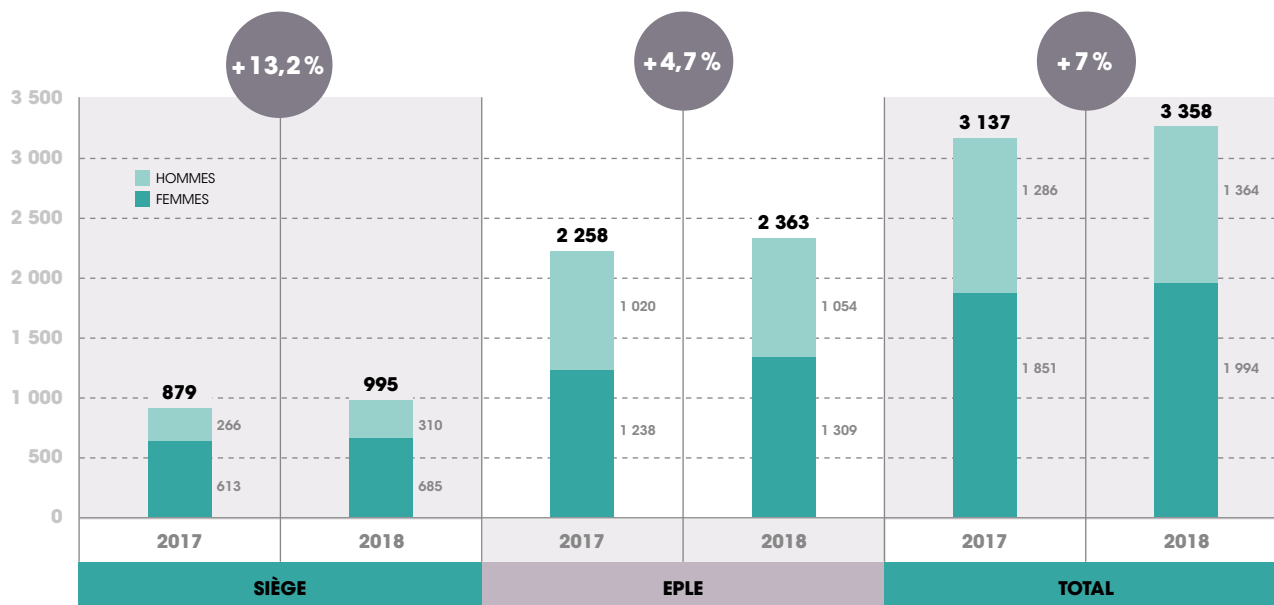
Pour mieux comprendre l'origine et l'évolution des inégalités entre hommes et femmes afin de mieux les corriger, un travail d'analyse régulier est indispensable sur la base des données recueillies en matière de composition des effectifs, temps de travail, promotions, rémunérations, recrutements, formations... À partir du bilan social de la Région pour 2018, une vision précise de la situation se dessine. Si des progrès peuvent être constatés, des disparités demeurent, dont les facteurs explicatifs sont multiples.

## 1. Panorama de la situation actuelle au sein du Conseil régional, à la lumière du bilan social

La lecture du bilan social 2018 permet de tirer des enseignements sur la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les facteurs d'analyse disponibles sont nombreux : effectifs, rémunération, temps de travail, conditions de travail et déroulement de carrière, formation, action sociale... Les données font ressortir des enjeux liés à la mixité des métiers, à l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement, à des disparités de rémunération...

### EFFECTIFS RÉGIONAUX

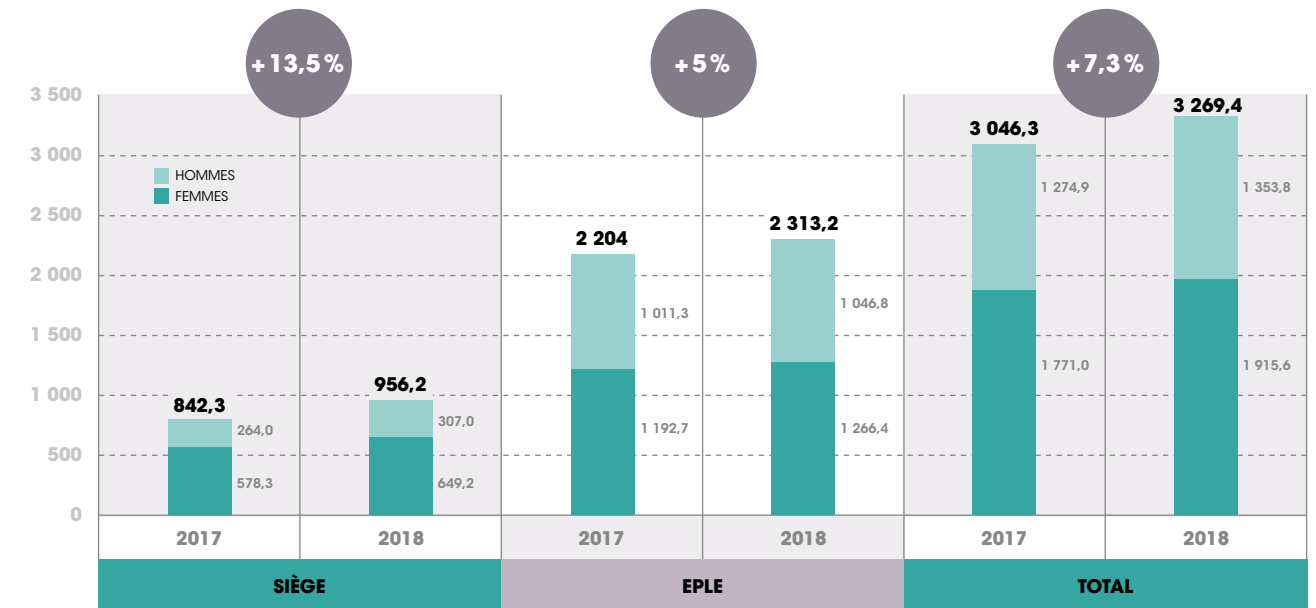
#### ÉVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS SUR POSTE PERMANENT



Par rapport à 2017, on constate une augmentation de 221 agents sur emplois permanents : + 78 hommes ; + 143 femmes.

**Siège** : + 116 agents = + 44 hommes ; +72 femmes - **EPLÉ** : +105 agents = +34 hommes ; + 71 femmes  
Dans cette partie du rapport, les agents des antennes régionales sont pris en compte avec les agents du siège.

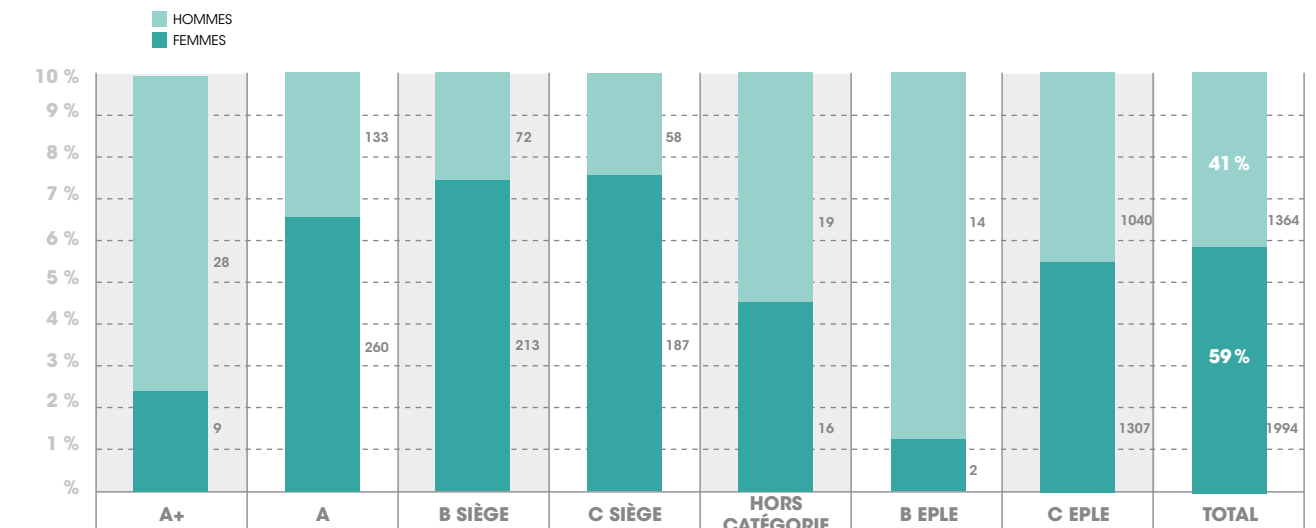
#### ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP)



Augmentation de 223,1 ETP : + 78,9 hommes ; + 144,6 femmes par rapport à 2017

**Siège** : + 133,9 ETP = + 43 hommes ; 70,9 femmes - **EPLÉ** : + 109,2 ETP = + 35,5 hommes ; + 73,7 femmes

#### RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DES AGENTS PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



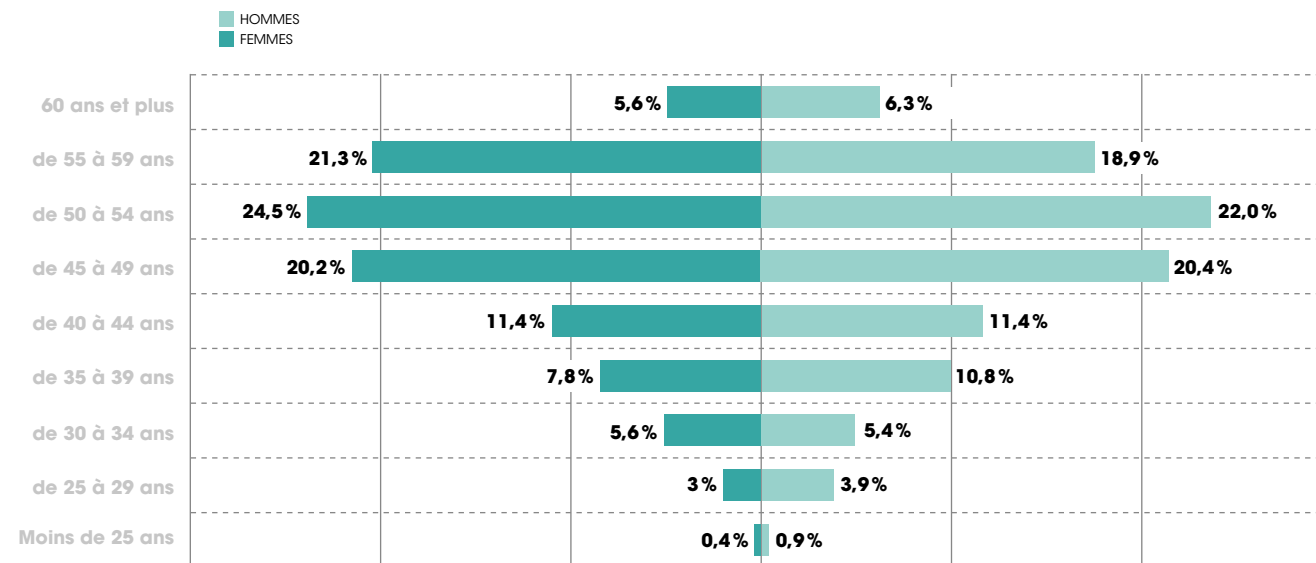
L'effectif régional est majoritairement féminin : les femmes représentent 68,8% des agents du siège et 55,4% des agents dans les lycées.

Pour mémoire, en 2017, les femmes représentaient 69,7% des agents du siège et 54,8% des agents dans les lycées.

On constate une légère augmentation du nombre de femmes dans toutes les catégories, comparé à 2017.



## PYRAMIDE DES ÂGES : REPARTITION EN % POUR LES FEMMES ET LES HOMMES



La proportion de femmes et d'hommes sur les tranches d'âge de 40 à 54 ans est relativement comparable (56,1% des hommes / 53,8% des femmes).

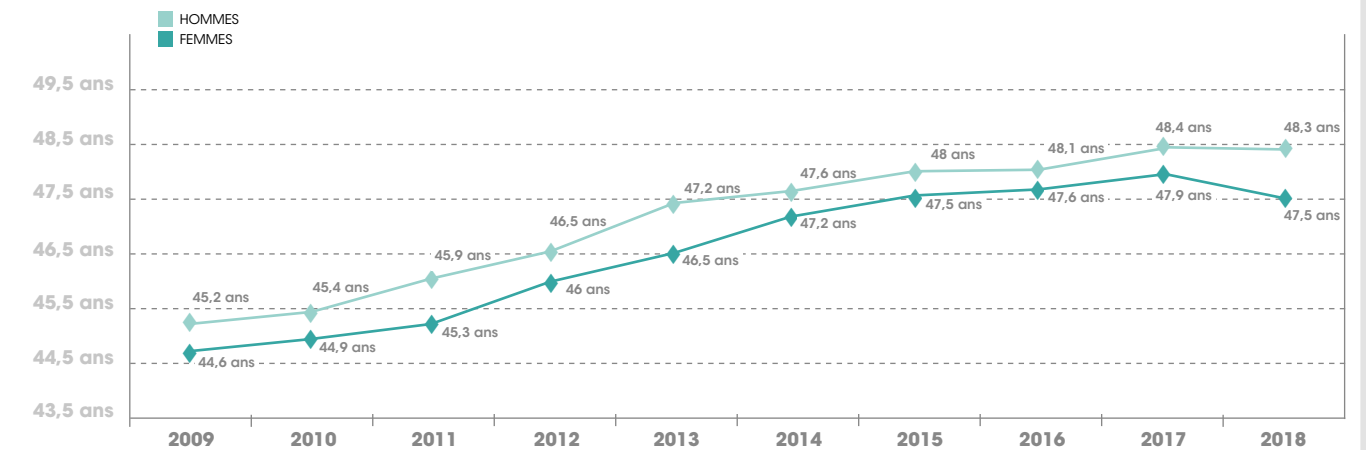
Les autres écarts entre les femmes et les hommes sont également comparables :

- les hommes sont proportionnellement un peu plus âgés que les femmes (51,4% des hommes ont 50 ans et plus, contre 47,1% des femmes) ;
- et inversement, seuls 9,1% des hommes ont moins de 35 ans, contre 10,2% des femmes.

## ÂGE MOYEN

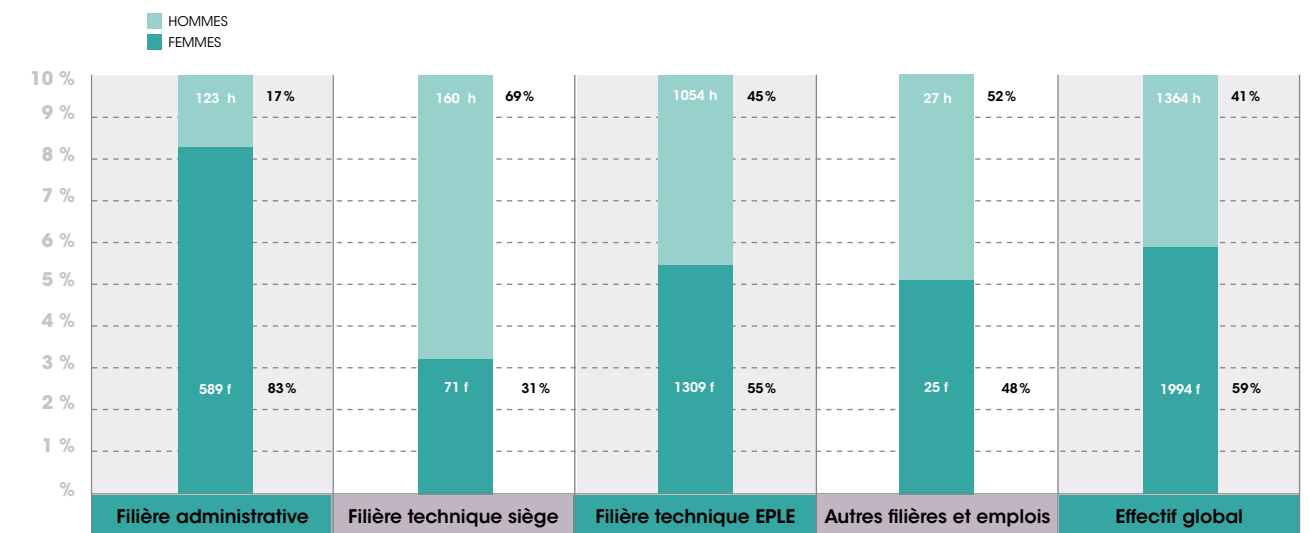
	2017			2018		
	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
A+	44,3 ans	47,7 ans	-3,4 ans	44,3 ans	47,1 ans	-2,8 ans
A	44,4 ans	46,3 ans	-1,9 an	44,6 ans	46,2 ans	-1,6 an
B	47,0 ans	45,2 ans	1,7 ans	47,2 ans	46,3 ans	0,9 an
C	44,6 ans	46,5 ans	-1,9 an	44,2 ans	47,3 ans	-3,1 ans
SIÈGE	44,8 ans	45,0 ans	-0,2 an	45,3 ans	46,2 ans	-0,9 an
B	non significatif	46,0 ans	non significatif	59,0 ans	47,4 ans	11,6 ans
C	49,2 ans	49,1 ans	0,1 an	48,7 ans	48,9 ans	-0,2 an
EPLE	49,0 ans	48,9 ans	0,1 an	48,7 ans	48,9 ans	-0,2 an
RÉGION	47,9 ans	48,4 ans	-0,5 ans	47,5 ans	48,3 ans	-0,8 an

## ÉVOLUTION DE LA MOYENNE D'ÂGE DES AGENTS DEPUIS 2009



L'écart de moyenne d'âge entre les femmes et les hommes est en légère augmentation (autour de 9 mois en moyenne sur l'ensemble de la Région, contre 6 mois en 2017).

## RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE



La répartition femmes / hommes par filière fait apparaître un taux de féminisation important dans la filière administrative où les femmes représentent 83% des agents (identique à 2017), alors qu'elles représentent 59% de l'effectif global.

À l'inverse, dans la filière technique, la répartition femmes / hommes au siège fait apparaître un taux de masculinisation important puisque les hommes représentent 69% (68% en 2017), sachant qu'ils représentent 41% de l'effectif global.

## RÉPARTITION DES AGENTS PAR FILIÈRE ET CADRE D'EMPLOIS

FILIERE	CADRE D'EMPLOI	NOMBRE D'AGENTS			ETP		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
EMPLOIS FONCTIONNELS	DGS	-	1	1	-	1	1
	DGA	1	4	5	1	4	5
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	rappel 2017	1	6	7	1	6	7
ADMINISTRATIVE	Administrateurs	5	12	17	5	11,8	16,8
	Attachés	199	62	261	191	68,1	252,8
	Rédacteurs	206	31	237	192,8	30,4	223,2
	Adjoints administratifs	179	18	197	169,4	17,8	187,2
<b>TOTAL ADMINISTRATIVE</b>		<b>589</b>	<b>123</b>	<b>712</b>	<b>558,2</b>	<b>121,8</b>	<b>680</b>
	rappel 2017	531	109	640	501,3	108,2	609,5
TECHNIQUE	Ingénieurs en chef	1	11	12	1	11	12
	Ingénieurs	55	68	123	52,4	67,7	120,1
	Techniciens	7	41	48	6,5	40,6	47,1
	Agents de maîtrise	-	19	19	-	19	19
	Adjoints techniques	8	21	29	7,9	20,8	28,7
	Techniciens territoriaux EPLE	2	14	16	2	13,8	15,8
	Agents de maîtrise EPLE	19	133	152	18,5	132,4	150,9
	Adjoints techniques EPLE	1 288	907	2 195	1 245,9	900,6	2 146,5
	<b>TOTAL TECHNIQUE</b>		<b>1 380</b>	<b>1 214</b>	<b>2 594</b>	<b>1 334,2</b>	<b>1 205,9</b>
	rappel 2017	1 297	1 150	2 447	1 248,4	1 141	2 389,4
CULTURELLE	Attachés de conservation du patrimoine	4	3	7	4	3	7
	Bibliothécaires	2	-	2	1,7	-	1,7
	Conservateurs du patrimoine	1	-	1	0,8	-	0,8
	Conservateurs de bibliothèque	1	-	1	1	-	1
<b>TOTAL CULTURELLE</b>		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>7,5</b>	<b>3</b>	<b>10,5</b>
	rappel 2017	8	2	10	7,7	2	9,7
HORS FILIÈRE	Collaborateurs de cabinet	4	7	11	3,8	7	10,8
	Collaborateurs de groupe d'élus	8	10	18	7,1	9,1	16,2
	Emplois spécifiques	4	2	6	3,8	2	5,8
<b>TOTAL HORS FILIÈRE</b>		<b>16</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>14,7</b>	<b>18,1</b>	<b>32,8</b>
	rappel 2017	14	19	33	12,6	18,1	30,7
<b>TOTAL</b>		<b>1 994</b>	<b>1 364</b>	<b>3 358</b>	<b>1 915,6</b>	<b>1 353,8</b>	<b>3 269,4</b>
	rappel 2017	1 851	1 286	3 137	1 771	1 275,3	3 046,3

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS

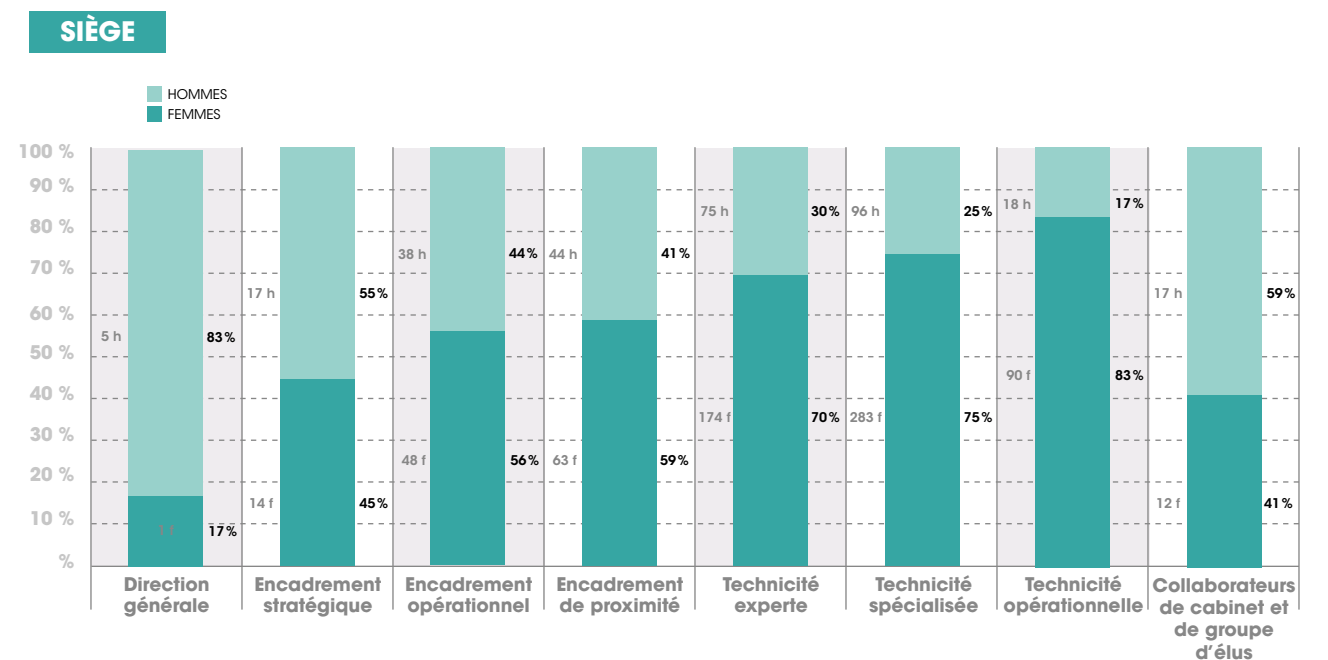


64,9% des stagiaires de la fonction publique territoriale sont des femmes.  
 Au total : 47 hommes et 87 femmes, soit 134 agents.  
 Rappel 2017 : 28 hommes, 62 femmes, soit 90 agents.

## AGENTS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

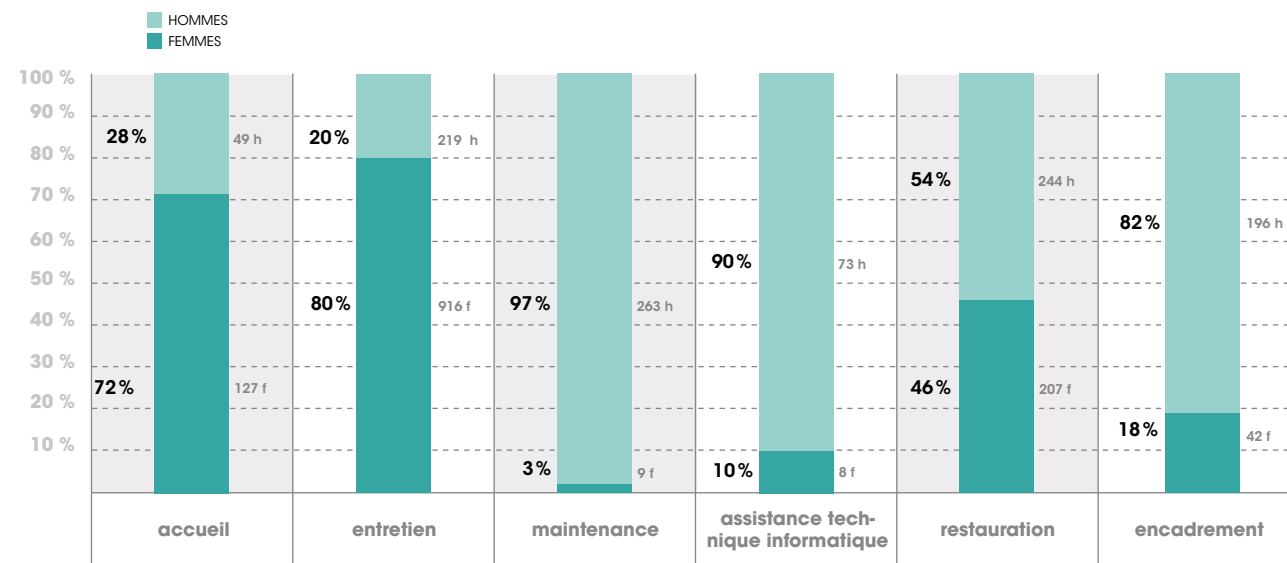
On recense 263 situations de handicap au sein des effectifs régionaux au 31 décembre 2018. 56 agents pour le campus (dont 34 femmes et 22 hommes) et 207 agents pour les EPLE, dont 17 non titulaires (apprentis et emplois d'avenir), présentent une situation de handicap. Parmi eux, on recense 152 femmes et 111 hommes.

## RÉPARTITION FEMMES / HOMMES PAR FONCTION



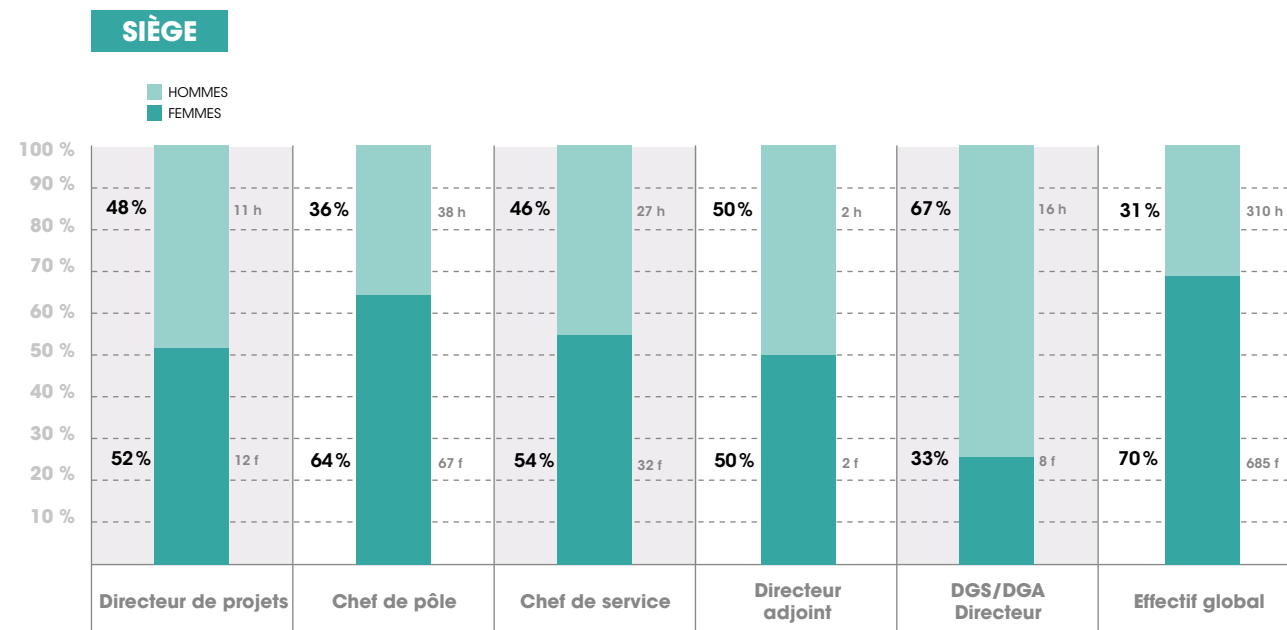
On observe une représentation des femmes de 54,8% sur les métiers d'encadrement. Pour les métiers techniques, elles représentent 74,3% des effectifs. Nous observons néanmoins une représentation des femmes décroissante en fonction du niveau de responsabilité.

## EPLÉ

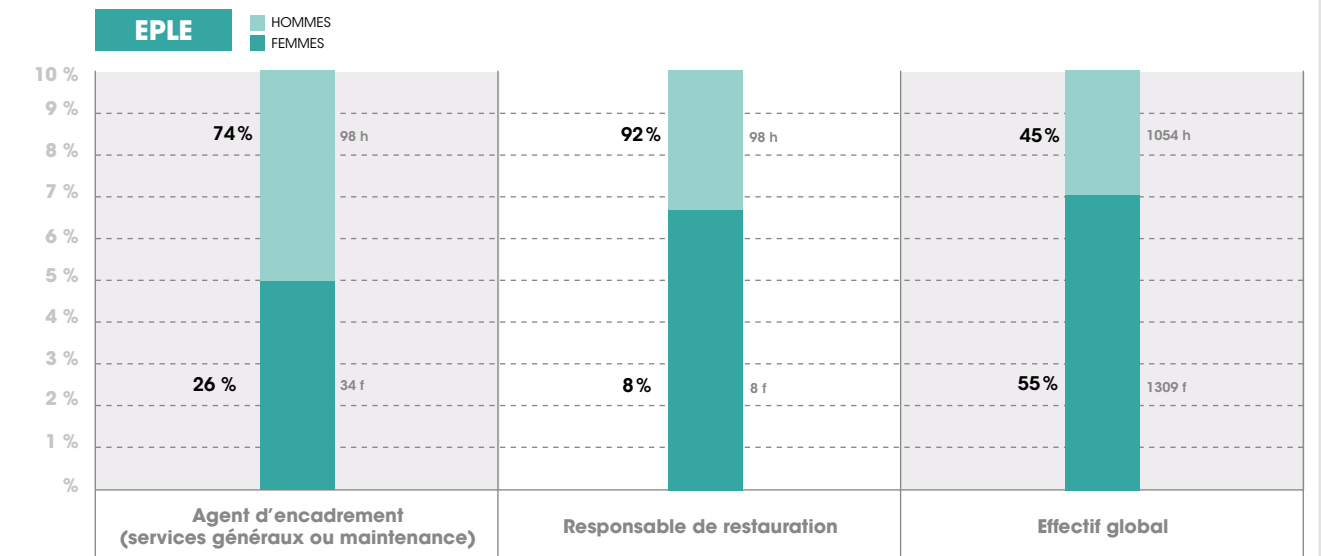


En matière de mixité, on observe une répartition très sexuée des métiers, à l'exception de la restauration. 69% des femmes en EPLÉ sont agents d'entretien (+1 point par rapport à fin 2017) pour 22% des hommes (+1 point par rapport à fin 2017). Pour les EPLÉ, l'indicateur précédent a été maintenu (le RIFSEEP étant mis en œuvre en 2019).

## RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DANS L'ENCADREMENT



Les femmes représentent 54,3% des encadrants (57,8% en 2017) et 68,8% des agents. Elles sont présentes sur les fonctions d'encadrement dans des proportions supérieures aux hommes jusqu'à la strate des DGS / DGA / directeur où elles sont représentées de manière moins importante, à hauteur de 33,3%. Néanmoins, il est constaté une augmentation de leur représentation sur cette strate par rapport à 2017 (33,3% contre 26,1%).



Dans les EPLÉ, par rapport à 2017, le taux global d'encadrement reste constant, après une hausse depuis 2012 qui avait permis la stabilisation du processus d'encadrement intégrant la Région et les autorités fonctionnelles. Nous observons également une légère baisse du taux de femmes encadrantes (17,6% contre 18,1% en 2017).

## RECRUTEMENTS SUR DES POSTES D'ENCADREMENT

SIÈGE	FEMMES		HOMMES	
	NOMBRE	% F/F	NOMBRE	% H/H
DGS / DGA / Directeur	1	8%	3	25%
Directeur adjoint	0	0%	0	0%
Chef de service	4	31%	3	25%
Chef de pôle	5	38%	2	17%
Responsable de mission	3	23%	4	33%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Sur les 25 recrutements opérés en 2018 correspondant à des postes vacants relatifs à des départs et des réorganisations de direction sur des postes d'encadrement et d'encadrement supérieur, 12 hommes et 13 femmes ont été retenus.

EPLÉ	FEMMES		HOMMES	
	NOMBRE	% F/F	NOMBRE	% H/H
Agent d'encadrement (services généraux ou maintenance)	2	67%	11	48%
Responsable de restauration	1	33%	12	52%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Rappel 2017 : 22 hommes et 6 femmes sur 28 recrutements.

La proportion de femmes est donc passée de 21% à 12% dans le recrutement sur des postes d'encadrement dans les EPLÉ, alors qu'elle était de 46% en 2016.

## ÂGE MOYEN DES ENCADRANTS

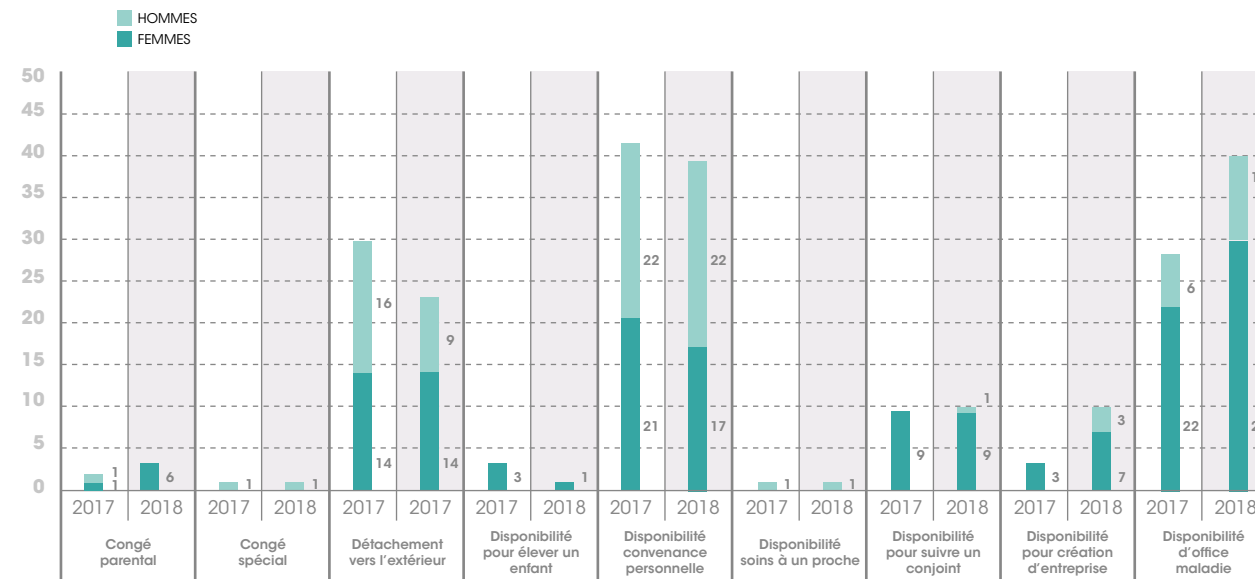
SIÈGE	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
Directeur de projets	44,5 ans	45,0 ans	-0,5 an
Chef de pôle	46,5 ans	48,2 ans	-1,7 an
Chef de service	46,9 ans	47,3 ans	-0,4 an
Directeur adjoint	41,0 ans	44,5 ans	-3,5 ans
DGS / DGA / Directeur	43,6 ans	44,7 ans	-1,1 an
<b>TOTAL</b>	<b>46,1 ans</b>	<b>46,9 ans</b>	<b>-0,8 an</b>

## ÂGE MOYEN DES ENCADRANTS

EPLÉ	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
Agent d'encadrement	51,2 ans	49,0 ans	+2,2 ans
Responsable de restauration	50,1 ans	49,3 ans	+0,8 an
<b>TOTAL</b>	<b>51,0 ans</b>	<b>49,2 ans</b>	<b>+1,8 an</b>

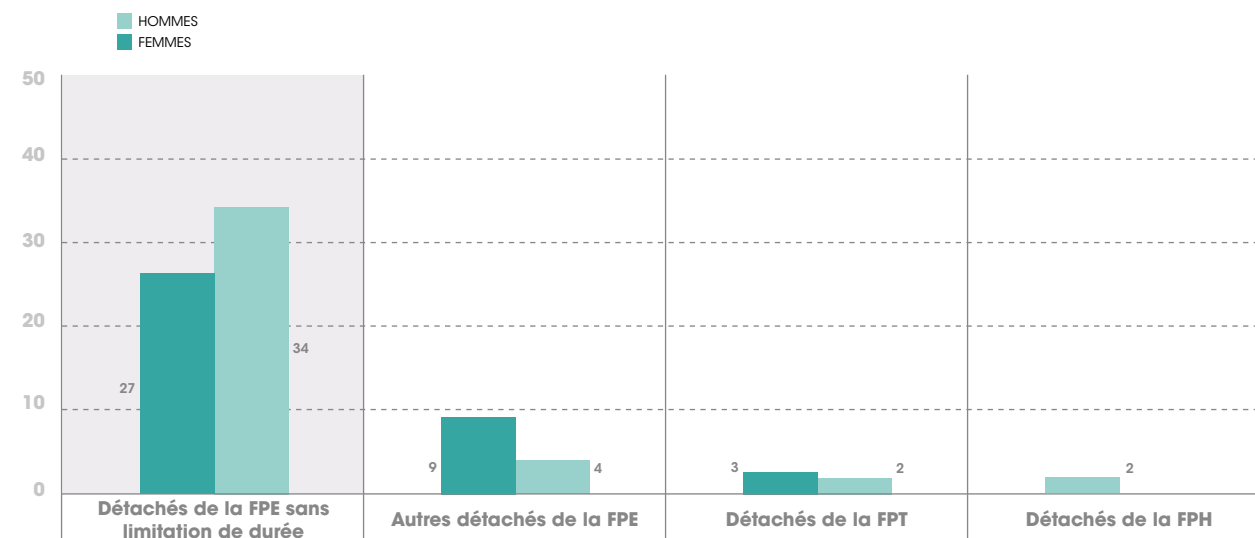
## AUTRES POSITIONS STATUTAIRES

## À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION



En 2018 : 47 hommes et 84 femmes à l'extérieur, soit 131 agents.  
Rappel 2017 : 47 hommes et 73 femmes, soit 120 agents.  
Soit une proportion de femmes qui passe de 60,8% à 64,1%.

## AU SEIN DE LA RÉGION



Au total : 42 hommes et 39 femmes, soit 81 agents.  
Rappel 2017 : 65 hommes et 40 femmes, soit 105 agents.  
Soit une proportion de femmes qui passe de 38,1% à 48,1%.

## ARRIVÉES DANS LA COLLECTIVITÉ

MOTIFS D'ARRIVÉES DANS LA COLLECTIVITÉ	SIÈGE		EPLÉ		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
MUTATION / TRANSFERT	24	14	1	2	25	16
2017	16	8	1	0	17	8
RECRUTEMENT DIRECT	13	1	61	41	74	42
2017	9	2	38	23	47	25
LISTE D'APTITUDE	9	4	0	0	9	4
2017	27	6	0	0	27	6
RÉINTÉGRATION APRÈS DISPONIBILITÉ	3	1	1	4	4	5
2017	1	0	0	1	1	1
DÉTACHEMENT	4	2	3	1	7	3
2017	6	3	0	4	6	7
RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	13	10	0	0	13	10
2017	15	15	0	0	15	15
<b>TOTAL 2018</b>	<b>66</b>	<b>32</b>	<b>66</b>	<b>48</b>	<b>132</b>	<b>80</b>
<b>TOTAL 2017</b>	<b>74</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>113</b>	<b>62</b>

On constate une légère diminution de femmes dans les arrivées (notamment pour les EPLÉ), de 64,5% en 2017 à 62,3% en 2018.

## DÉPARTS DE LA COLLECTIVITÉ

MOTIFS DE DÉPART DE LA COLLECTIVITÉ	SIÈGE		EPLÉ		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
MUTATION	12	2	2	1	14	3
2017	12	9	0	1	12	10
RETRAITE	12	6	46	42	58	48
2017	13	3	27	36	40	39
FIN DE CONTRAT (AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT)	2	3	0	0	2	3
2017	1	1	0	0	1	1
DÉMISSION	1	0	2	1	3	1
2017	0	0	0	2	0	2
DÉTACHEMENT DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION	3	0	0	0	3	0
2017	4	2	0	2	4	4
FIN DE DÉTACHEMENT	0	3	0	1	0	4
2017	1	1	0	0	1	1
LICENCIEMENT	1	0	0	0	1	0
2017	0	0	0	0	0	0
DISPONIBILITÉ	8	1	2	4	10	5
2017	5	2	2	2	7	4
RADIATION	0	1	0	1	0	2
2017	0	0	0	0	0	0
EXCLUSION	0	0	0	1	0	1
2017	0	0	0	0	0	0
DÉCÈS	0	0	4	2	4	2
2017	1	1	2	1	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>95</b>	<b>69</b>
<b>TOTAL 2017</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>68</b>	<b>63</b>

On constate une hausse de la proportion des femmes dans les départs, de 51,2% en 2017 à 58%.



## ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE

	GLOBAL	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
SIÈGE 2018	61,8 ans	61,8 ans	61,8 ans	0 an
SIÈGE 2017	62,9 ans	62,5 ans	63,7 ans	1,2 an
EPLE 2018	61,3 ans	61,5 ans	61 ans	-0,5 an
EPLE 2017	61,3 ans	61,8 ans	60,7 ans	-1,1 an
RÉGION 2018	61,4 ans	61,6 ans	61,1 ans	-0,5 an
RÉGION 2017	61,5 ans	61,9 ans	61,1 ans	-0,8 an

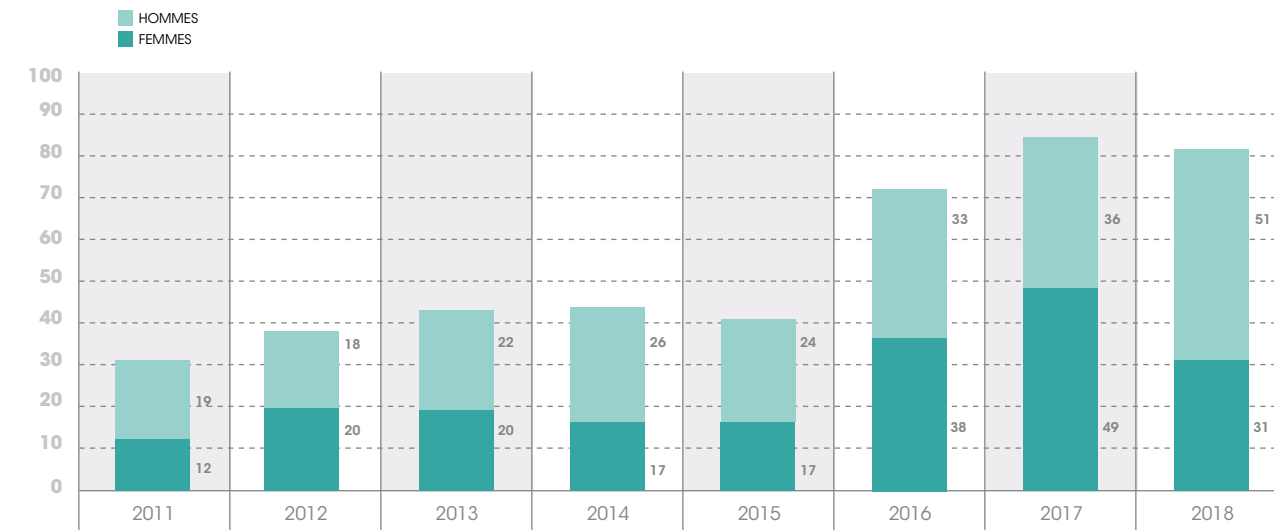
Que ce soit au siège ou dans les EPLE, l'âge moyen de départ à la retraite pour les femmes a diminué. En 2017, il était de 62,5 ans pour le siège et 61,8 ans pour les EPLE, contre 61,8 ans en 2018 pour le siège et 61,5 ans pour les EPLE.

## RÉPARTITION DES DÉPARTS EN RETRAITE PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS ET PAR SEXE

	2018			2017		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A+	0	3	3			0
A	3	2	5	3	2	5
B SIÈGE	4	0	4	3	0	3
C SIÈGE	5	0	5	2	1	3
B EPLE	0	0	0		1	1
C EPLE	46	42	88	34	31	65
HORS CAT.	0	1	1		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>106</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>78</b>

La proportion de femmes dans les départs en retraite est passée de 53,8% en 2017 à 54,7% en 2018.

## ÉVOLUTION DU NOMBRE D'APPRENTIS FEMMES / HOMMES PRÉSENTS AU 31 DÉCEMBRE 2018



La proportion de femmes chez les apprentis a baissé, passant ainsi de 57,6% en 2017 à 37,8% en 2018.

## RÉMUNÉRATION

## Rémunération moyenne femmes / hommes

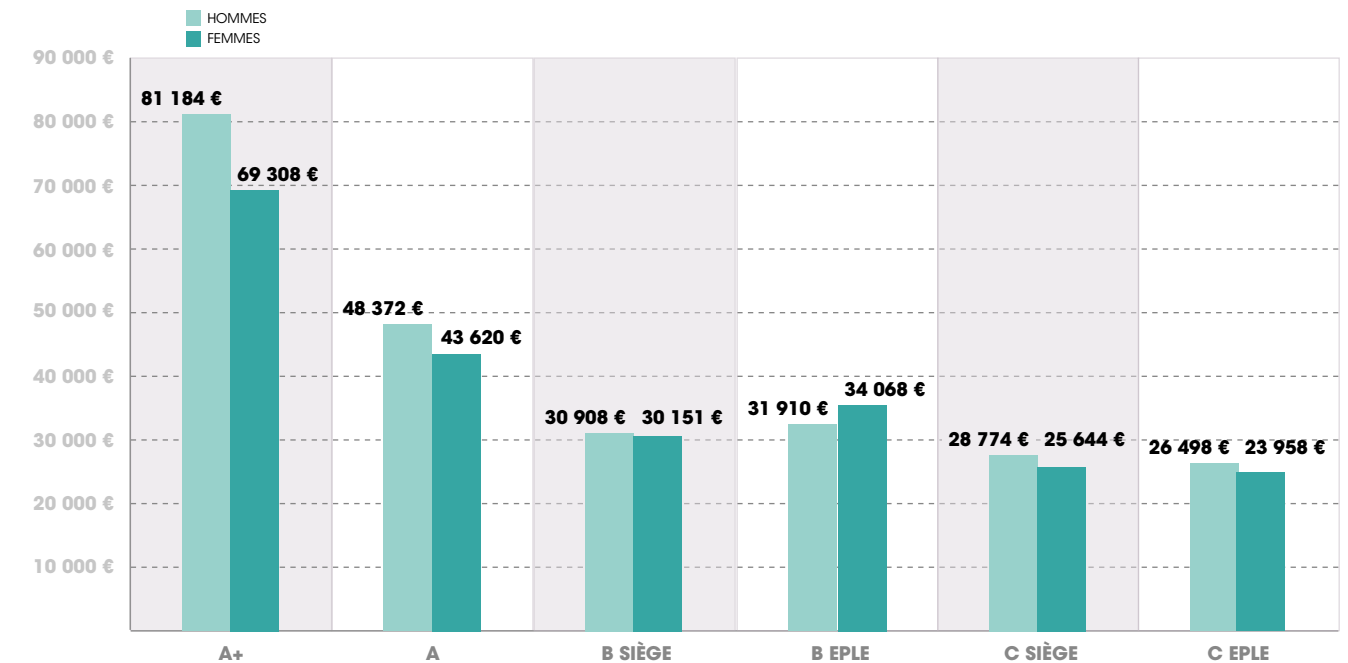
Les règles statutaires de la fonction publique et les délibérations du Conseil régional garantissent, à grade, échelon et fonction équivalents, une rémunération égale entre femmes et hommes.

Néanmoins, à catégorie équivalente, des écarts de rémunération, en particulier pour les agents de catégorie A et C, sont à signaler.

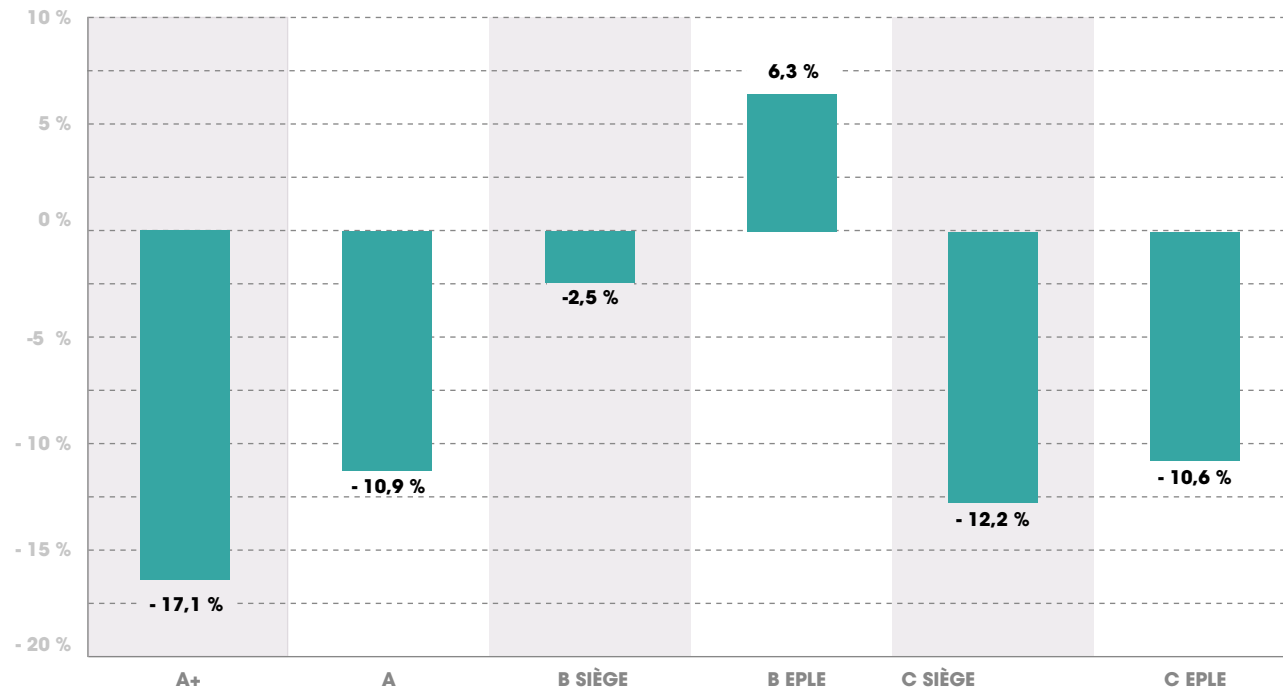
Toutefois, ils s'expliquent par des raisons objectives sans lien avec la politique de rémunération de la collectivité :

- **les temps partiels** : 24,9% des femmes en catégories A+ et A occupent un emploi à temps partiel contre 3,1% des hommes. Pour les catégories C au siège, le ratio est de 27,8% pour les femmes et 3,4% pour les hommes, et de respectivement 15,8% et 3,0% en EPLE.
- **la moyenne d'âge** : les hommes sont plus âgés (+0,9 an) que les femmes au siège, ce qui se traduit par des carrières plus avancées.
- **la sur-représentation des femmes dans la filière administrative** et leur sous-représentation dans les emplois hors filière et dans la filière technique.
- **la plus forte représentativité des hommes dans les emplois de cadres dirigeants** : 16 hommes sur 24 postes de DGS / DGA / Directeurs.

## RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE FEMMES / HOMMES PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



## ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION FEMMES / HOMMES PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



Les écarts de rémunération entre les femmes et hommes sont faibles pour les catégories B. En revanche, pour les raisons objectives évoquées précédemment, les femmes de catégorie A et C (siège et EPLE) perçoivent une rémunération moyenne inférieure de 10,6% à 12,2% par rapport aux hommes des mêmes catégories.

Par rapport à 2017, l'écart de rémunération a légèrement diminué dans la catégorie A+ (de -18% en 2017 à -17,1%) et A (de 11,7% en 2017 à 10,9%).

L'écart a également diminué pour les catégories C dans les EPLE (de 12% en 2017 à 10,6%).

Il a cependant augmenté pour les catégories C du siège (10,9% en 2017 à 12,2%).

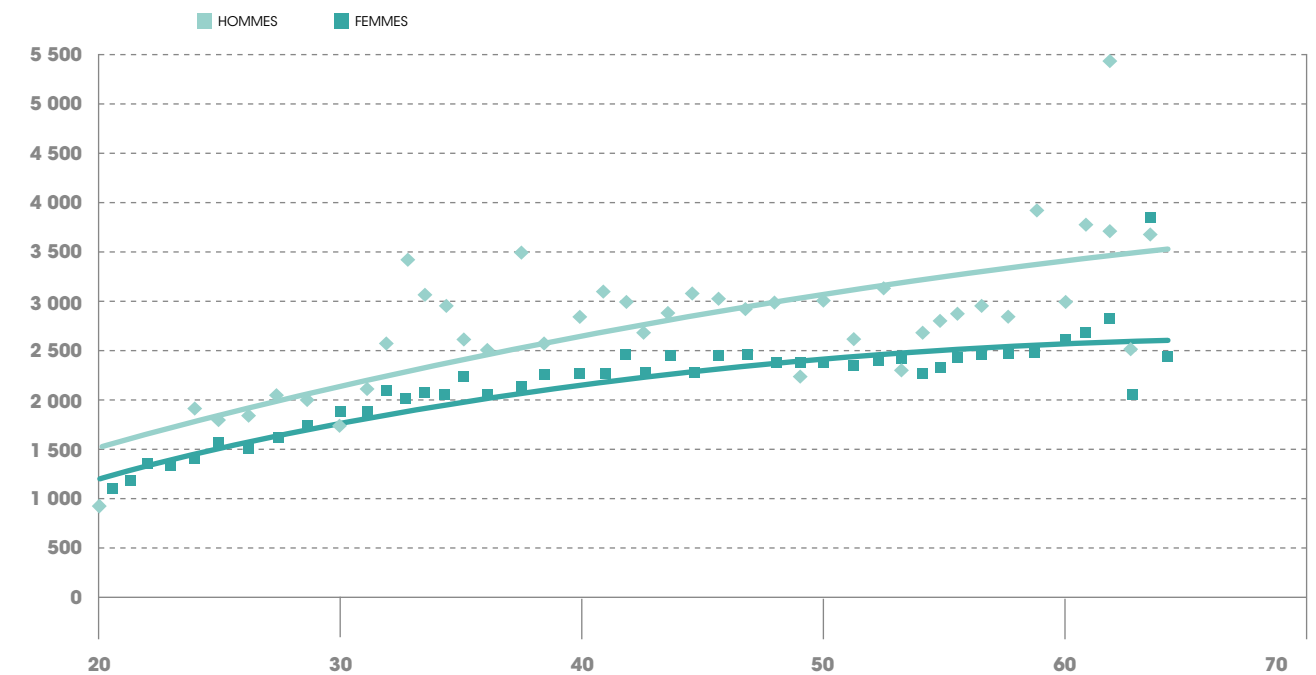
## Distribution des salaires des femmes et des hommes

## SIÈGE

Précisions méthodologiques :

- ont été exclus : les vacataires, les apprentis et les stagiaires école ;
- pas de neutralisation du temps partiel

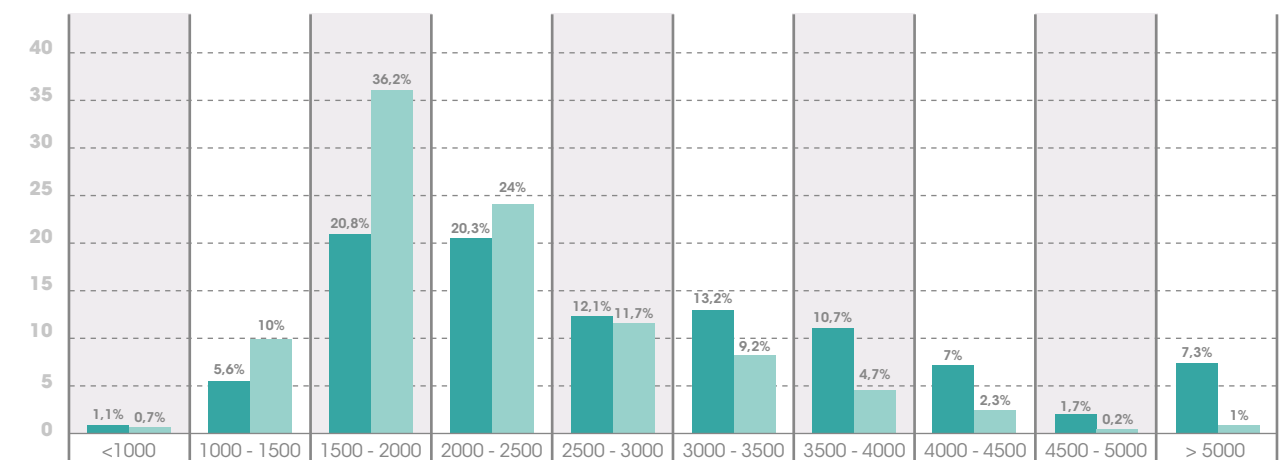
## RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE MENSUELLE DES FEMMES ET DES HOMMES EN FONCTION DE L'ÂGE



Trois constats majeurs peuvent être formulés :

- l'évolution du salaire net mensuel des femmes en fonction de leur âge est moins rapide que celle des hommes ;
- cette évolution est également plus linéaire que celle des hommes ;
- la différence a tendance à se resserrer grâce à l'accès de femmes plus jeunes sur des postes à responsabilité.

## PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR TRANCHE DE RÉMUNÉRATION (NETTE MENSUELLE)



46,9% des femmes ont un salaire net mensuel inférieur ou égal à 2 000 euros (47,3% en 2017, soit -0,4 point) pour 27,5% des hommes (29,1% en 2017, soit -1,6 point).

17,4% des femmes ont un salaire net mensuel supérieur ou égal à 3 000 euros (17,6% en 2017, soit -0,2 point) pour 39,9% des hommes (39,9% en 2017, chiffres identiques).

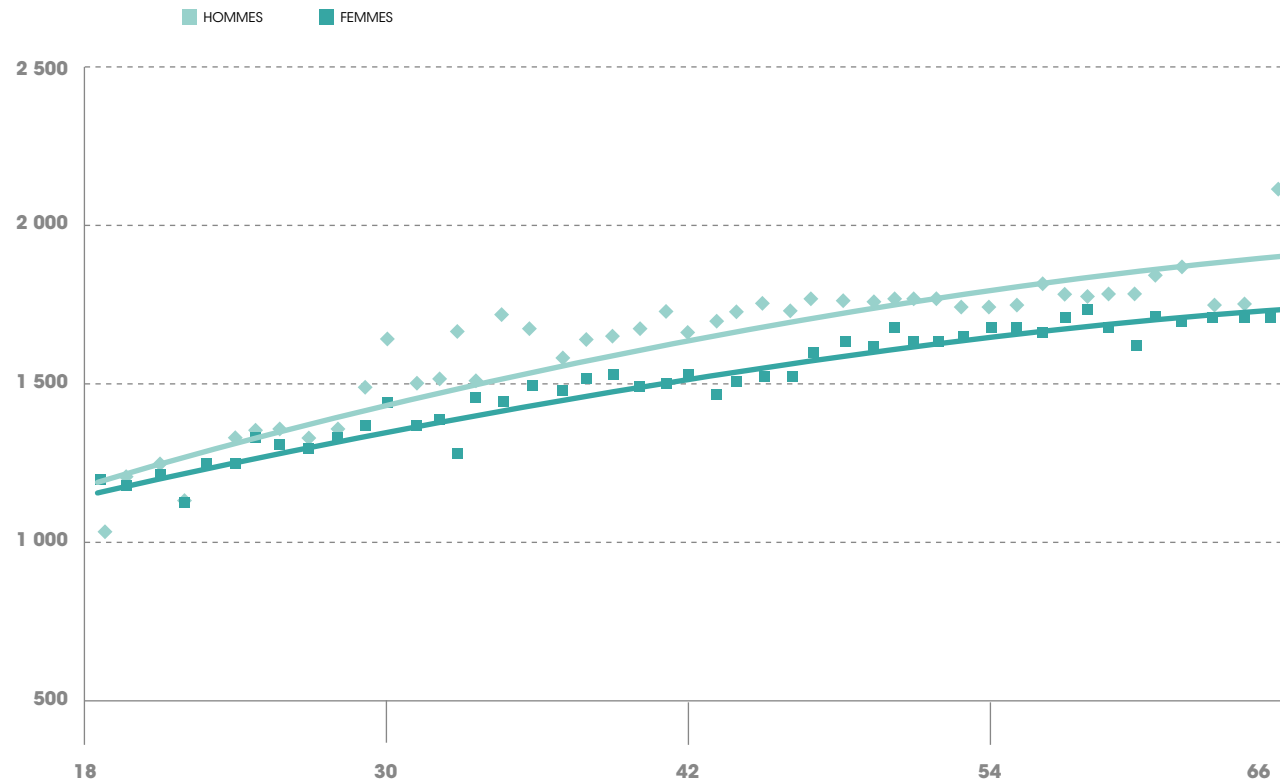
Une seule femme se situe dans les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité.

## EPLÉ

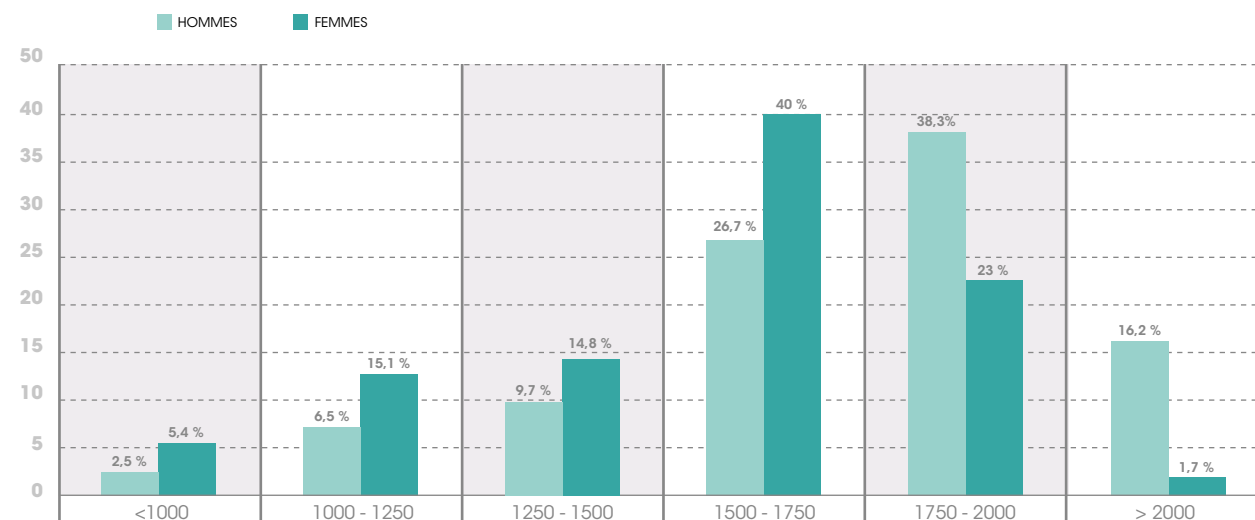
Précisions méthodologiques :

- Ont été exclus : les vacataires, les apprentis et les stagiaires école ;
- Pas de neutralisation du temps partiel (ce qui explique pour une large part la différence de rémunération entre les femmes et les hommes).

## RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE MENSUELLE DES FEMMES ET DES HOMMES EN FONCTION DE L'ÂGE



## PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR TRANCHE DE RÉMUNÉRATION (NETTE MENSUELLE)



La majorité des femmes ont un salaire net mensuel moyen compris entre 1 500 et 1 750 euros (-3,4 points, de 43,4% en 2017 à 40,0% en 2018).

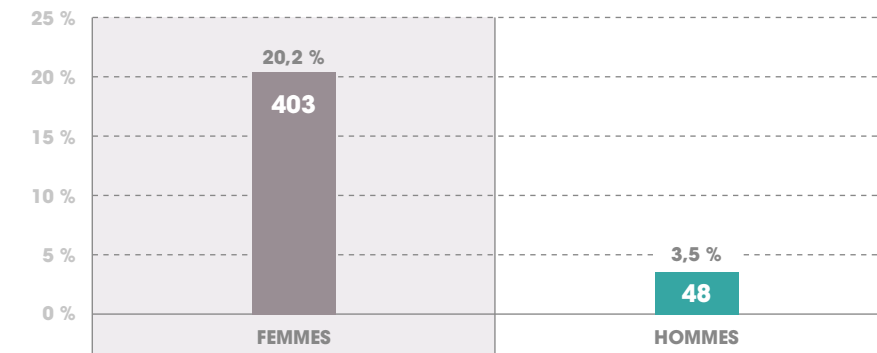
Entre 1 750 et 2 000 euros, elles ne sont plus que 23% (21,3% en 2017), soit une progression notable de 1,7 point, contre 38,3% des hommes (39,4% en 2017).

Seulement 1,7% des femmes ont un salaire supérieur ou égal à 2 000 euros (1,6% en 2017) pour 16,2% des hommes (14,5% en 2017).

On ne trouve qu'une seule femme dans les 10 plus hautes rémunérations en EPLÉ (contre aucune en 2017).

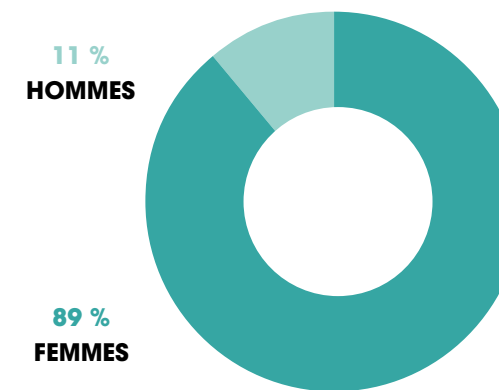
## ACTIVITÉS

## PART DES FEMMES ET DES HOMMES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL



Rappel 2017 : 50 hommes et 407 femmes à temps partiel, soit 457 agents. Soit une part des femmes à temps partiel passée de 22% à 20,2%.

## RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL



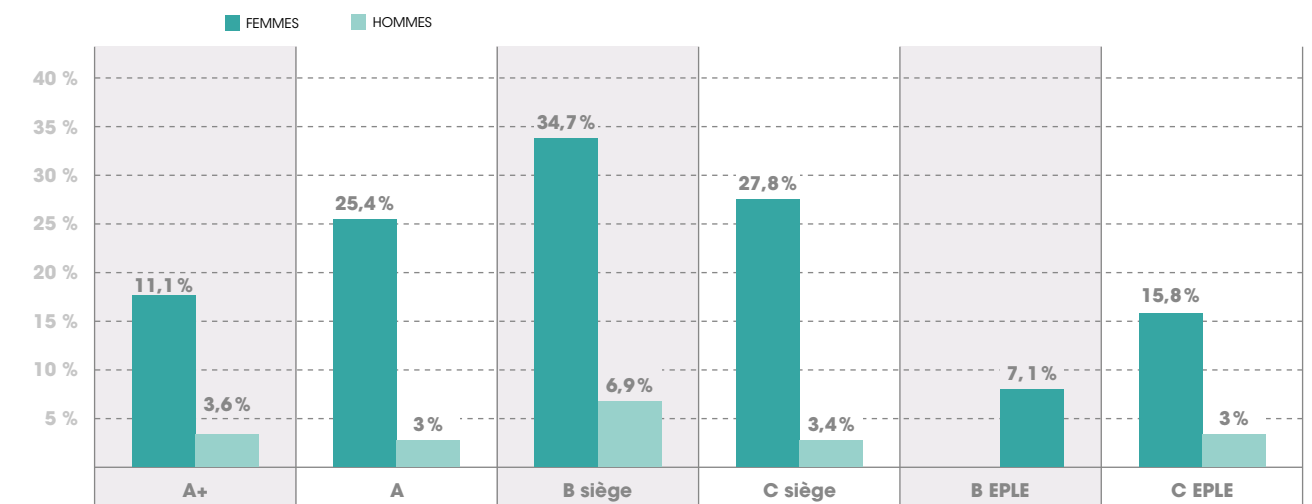
La répartition est restée constante avec 89% de femmes en 2017 et en 2018.

Sur les 451 agents travaillant à temps partiel, 403 sont des femmes (89,4%) et 48 sont des hommes (10,6%).

On constate une légère baisse globale du travail à temps partiel : - 4 femmes à temps partiel par rapport à 2017 et - 1 homme par rapport à 2017.

Cette baisse, toute relative, est probablement à mettre en lien avec le vieillissement des agents.

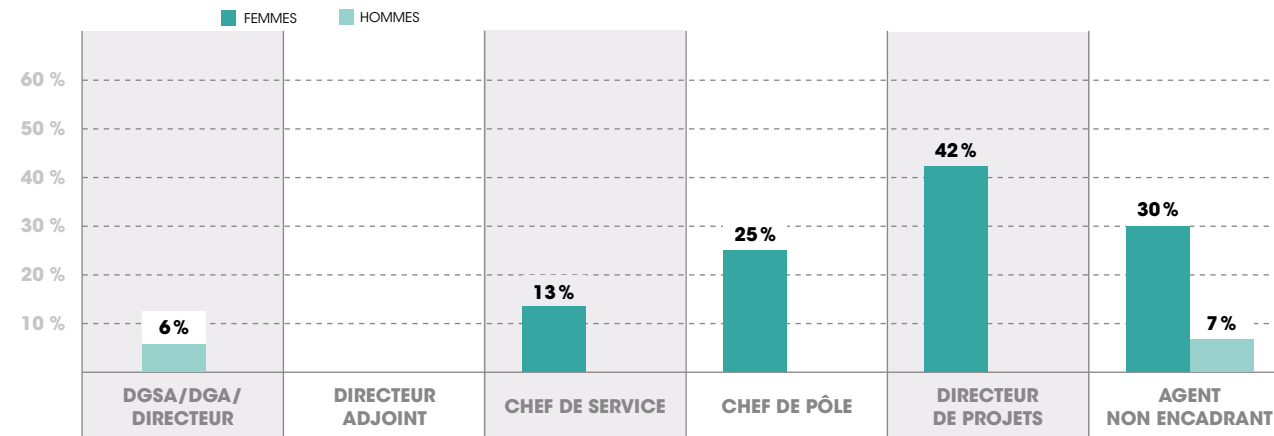
## PART DES FEMMES ET DES HOMMES À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE



Au siège, une proportion plus importante d'agents de catégorie C devant les catégories B, A et A+. À noter par rapport à 2017 :

- une hausse du temps partiel pour les femmes et pour les hommes dans la catégorie A+ ;
- une hausse du taux d'hommes à temps partiel dans toutes les catégories, à l'exception de la catégorie C en EPLÉ (et A+).

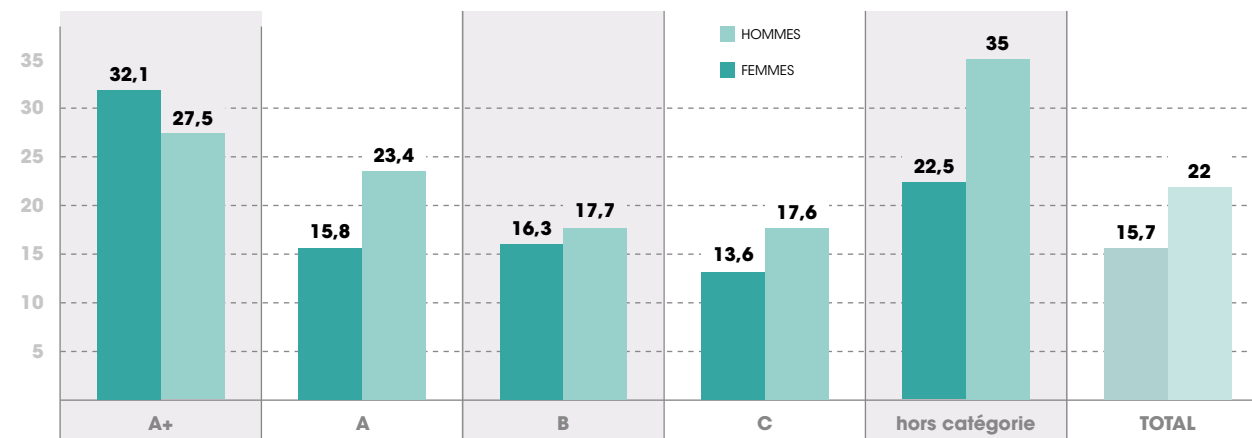
## PART DES FEMMES ET DES HOMMES DU SIÈGE À TEMPS PARTIEL PAR STRATE HIÉRARCHIQUE



Évolution par rapport à 2017 :

- il y a à nouveau l'apparition d'un temps partiel sur la plus haute strate hiérarchique ;
- chez les hommes, le taux d'agents à temps partiel est en hausse : de 0% à 6% dans la plus haute strate hiérarchique et de 5% à 7% chez les agents non encadrants.

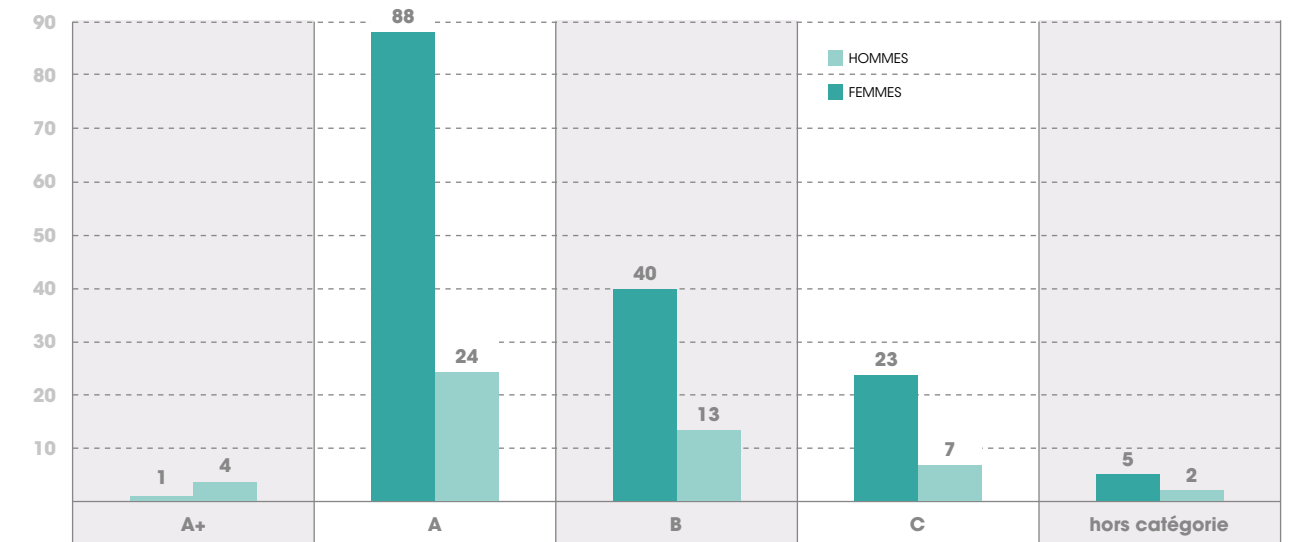
## COMPTES ÉPARGNE-TEMPS : NOMBRE MOYEN DE JOURS EN STOCK AU 31 DÉCEMBRE 2018 PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



En moyenne au 31 décembre 2018, les femmes ont un nombre moyen de jours sur leur compte épargne-temps moins important que celui des hommes (-6,3 jours toutes catégories confondues). Ce constat est valable sur l'ensemble des catégories d'emplois, à l'exception de la catégorie A+.

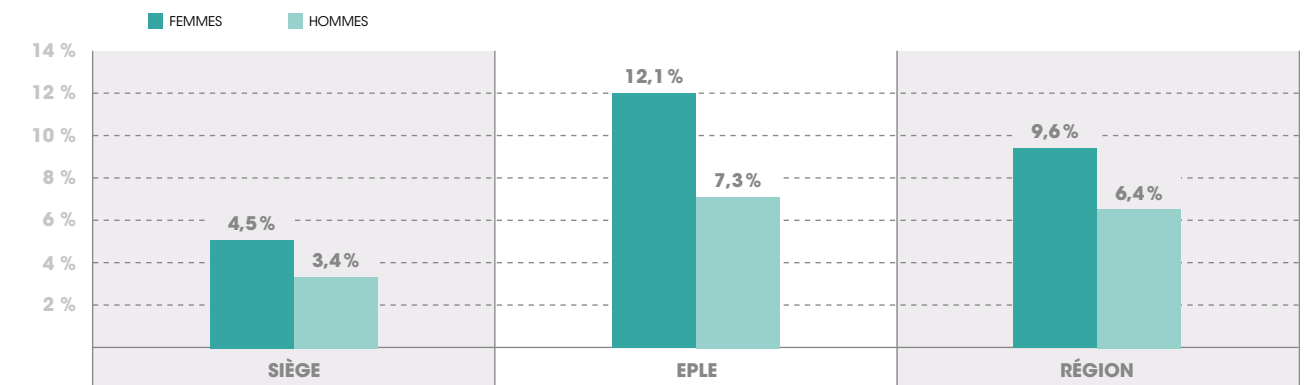
En volume, 63,4% (60,8% en 2017) des jours provisionnés sur CET concernent les femmes et 36,6% (39,2% en 2017) les hommes.

## RÉPARTITION DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL AU 31 DÉCEMBRE 2017 PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



Au total : 50 hommes et 157 femmes pour 207 agents.  
Rappel 2017 : 30 hommes et 83 femmes pour 113 agents.  
La proportion de femmes est passée de 73,5% à 75,8%.

## TAUX D'ABSENTÉISME FEMMES / HOMMES HORS MATERNITÉ ET PATERNITÉ



Le taux d'absentéisme hors maternité est constant pour les femmes. Il est de 9,6% en 2017 et 2018 (de 4,6% à 4,5% au siège et de 11,7% à 12,1% dans les EPLÉ).

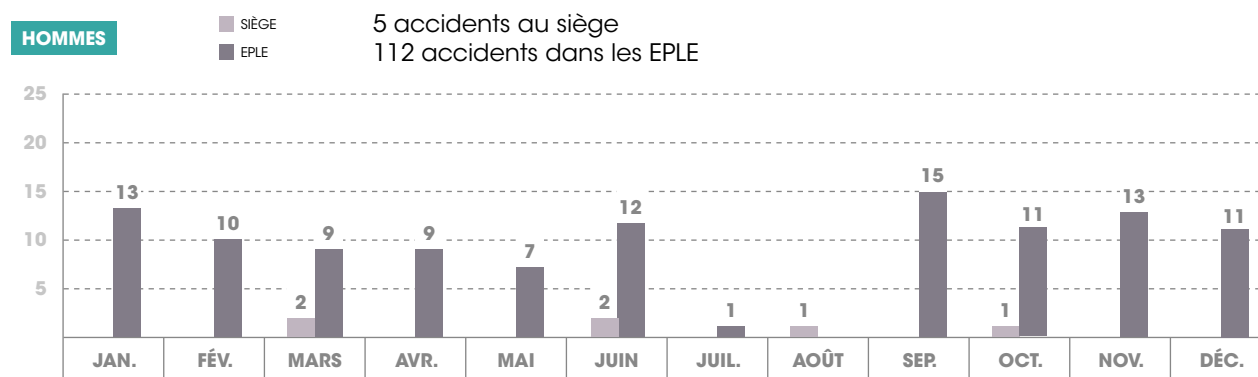
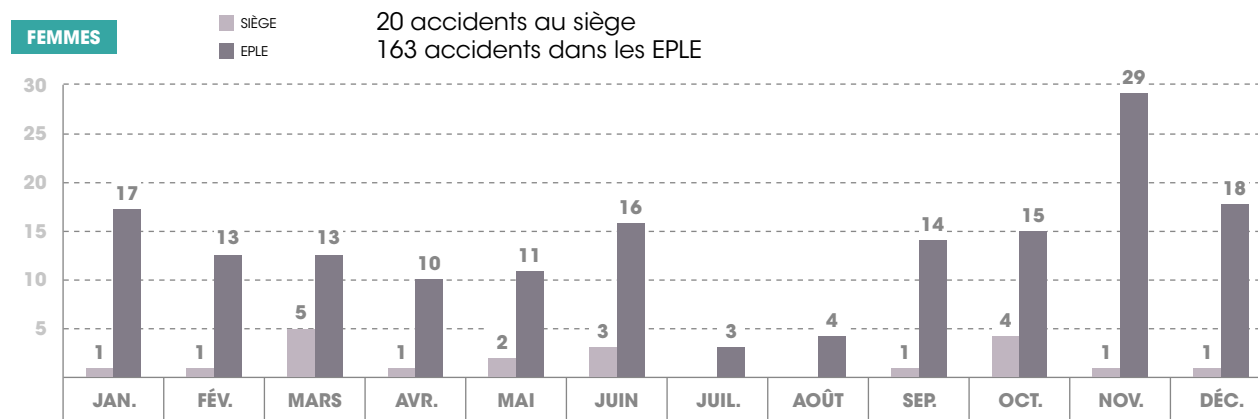
Ce taux est en baisse chez les hommes, de 7,9% en 2017 à 6,4% en 2018 (il passe de 3,2% à 3,4% au siège mais de 9,2% à 7,3% dans les EPLÉ).

## PART DES FEMMES ET DES HOMMES AYANT SUBI UN ACCIDENT DE TRAVAIL (QUE CELUI-CI AIT OU NON ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL)

	FEMMES	HOMMES
Siège	2,9%	1,6%
EPLÉ	12,5%	10,6%



## NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR MOIS EN 2018

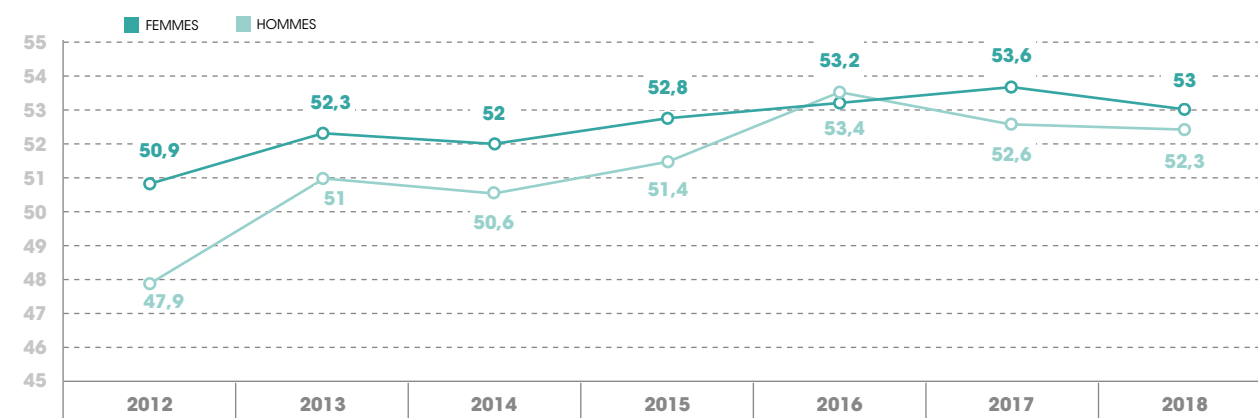


## PART DES FEMMES ET DES HOMMES AYANT UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

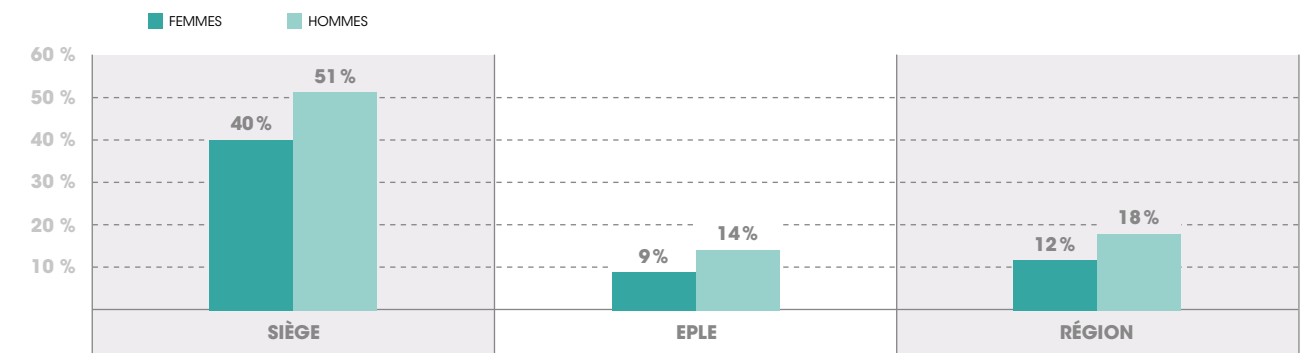
	FEMMES	HOMMES
Siège	0,1 %	0,0 %
EPLE	5,2 %	1,6 %

Les femmes sont plus touchées par les maladies professionnelles que les hommes, en particulier en EPLE.

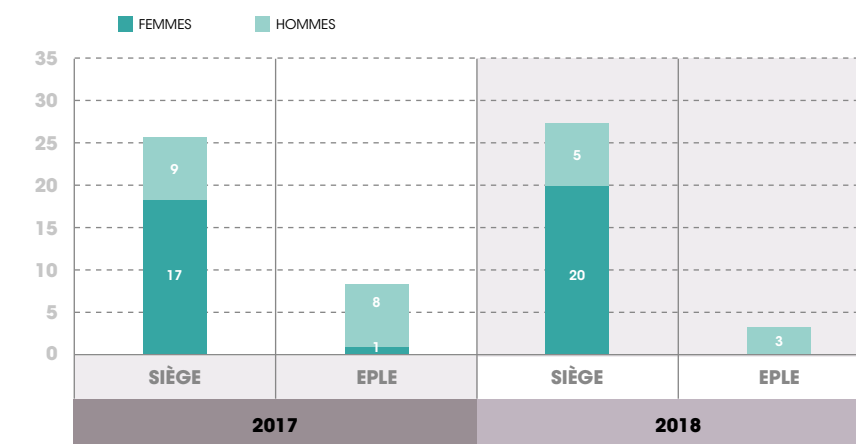
## ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DES FEMMES ET DES HOMMES ARRÊTÉS POUR MALADIE PROFESSIONNELLE



## PART DES FEMMES ET DES HOMMES PROMOUVABLES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN AVANCEMENT DE GRADE EN 2018



## LAURÉATS DE CONCOURS ET EXAMENS

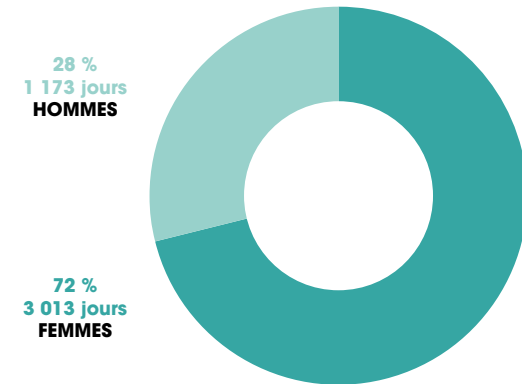


28 agents régionaux ont été lauréats de concours ou d'examens en 2018, dont 25 au siège (20 femmes et 5 hommes) et 3 en EPLE, soit 20% d'agents admis en moins comparé à 2017 et 44% d'agents en moins comparé à 2016.

## FORMATION

### SIÈGE

#### RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

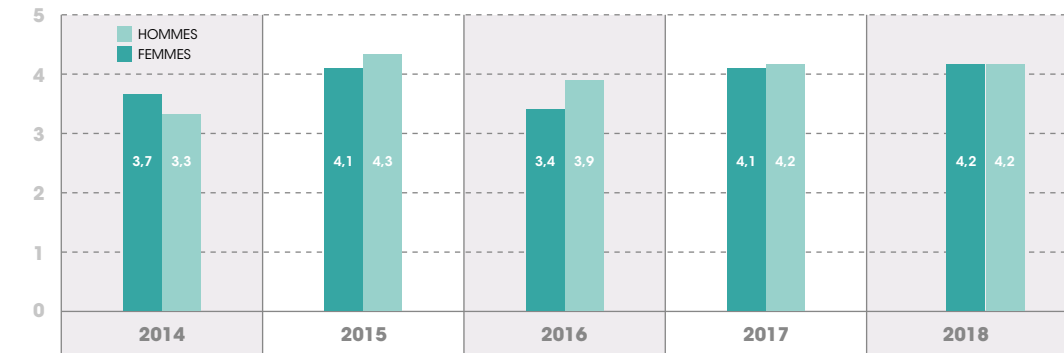


La répartition femmes/hommes (72% - 28%) du nombre de jours de formation est légèrement différente de celle des effectifs (69% - 31%). Il apparaît que les femmes sont les principales bénéficiaires de la politique de formation.

#### NOMBRE DE JOURS PAR TYPOLOGIE DE FORMATION

	FEMME		HOMME	
	NB JOURS	%	NB JOURS	%
Formation de professionnalisation 1 <sup>er</sup> emploi (dans les 2 ans de la nomination)	76	2,5%	49	4,1%
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière 2 jours (tous les 5 ans)	2 358	78,3%	918	78,2%
Formation d'intégration 5 jours (dans l'année de nomination)	200	6,6%	48	4,1%
Formation de perfectionnement	9	0,3%	5	0,4%
Formation personnelle	41	1,4%	30	2,6%
Préparation concours/examen	329	10,9%	124	10,6%
<b>TOTAL</b>	<b>3 013</b>	<b>100%</b>	<b>1 173</b>	<b>100%</b>

#### NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT FORMÉ

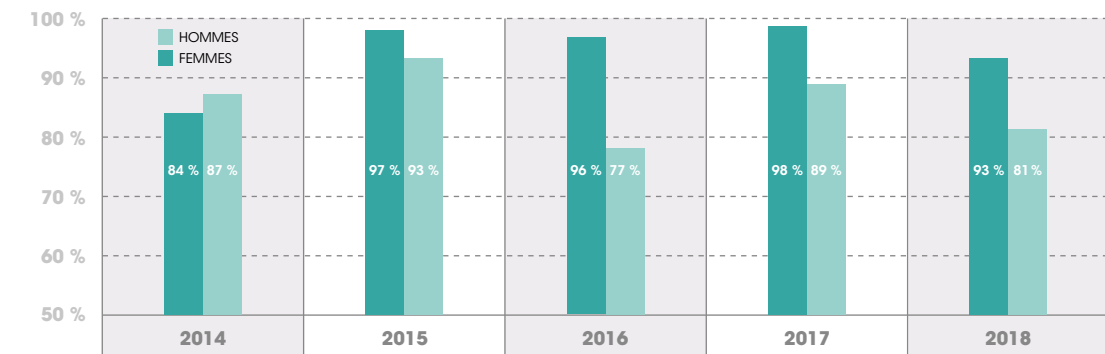


Le nombre moyen de jours de formation par agent formé se situe à 4,2 jours.

Le volume global de formation reste constant entre 2017 et 2018.

Le nombre moyen de jours de formation a connu une augmentation de 0,1 jour pour les femmes, permettant ainsi une égalité du nombre de jours entre les femmes et les hommes.

#### PART DES FEMMES ET DES HOMMES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION

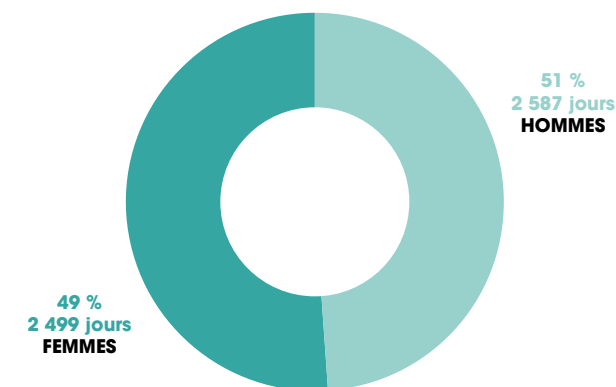


Le taux de départ en formation est en légère baisse par rapport à 2017, notamment pour les hommes avec une baisse de 8 points.

Au siège, la part des femmes ayant bénéficié d'une formation est plus élevée que celle des hommes (93% contre 81%).

### EPLÉ

#### RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION



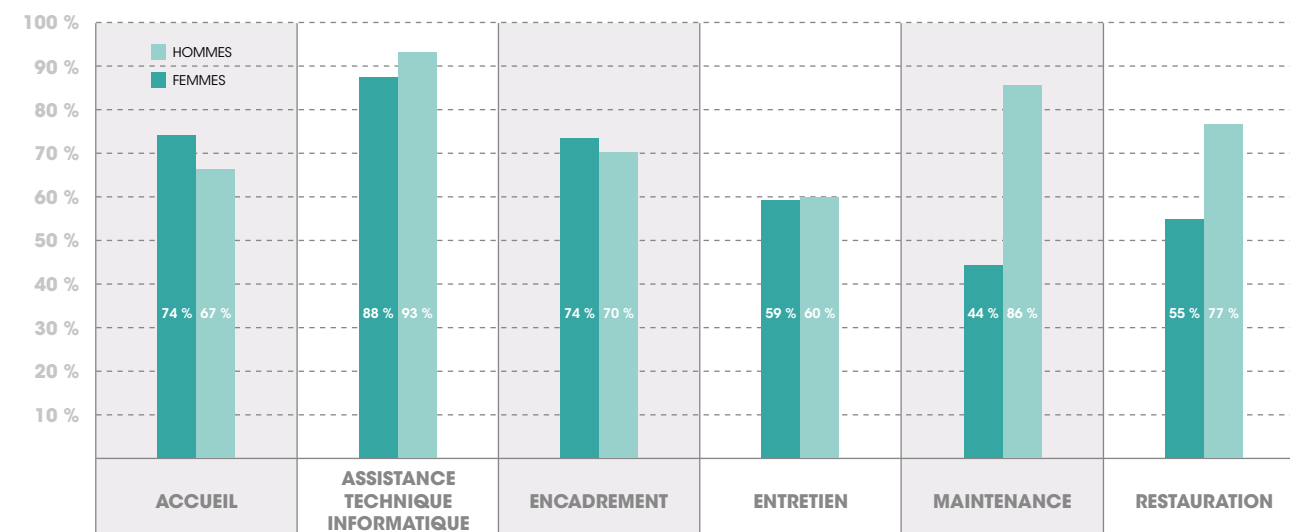
Les hommes restent surreprésentés dans les départs en formation (51%) par rapport à leur proportion dans les effectifs des EPLÉ (44,6%).

Néanmoins, on observe une évolution favorable pour les femmes par rapport à 2016 puisque leur représentation dans les formations suivies a progressé d'un point (49% en 2018 contre 48% en 2016).

## RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS PAR TYPOLOGIE DE FORMATION

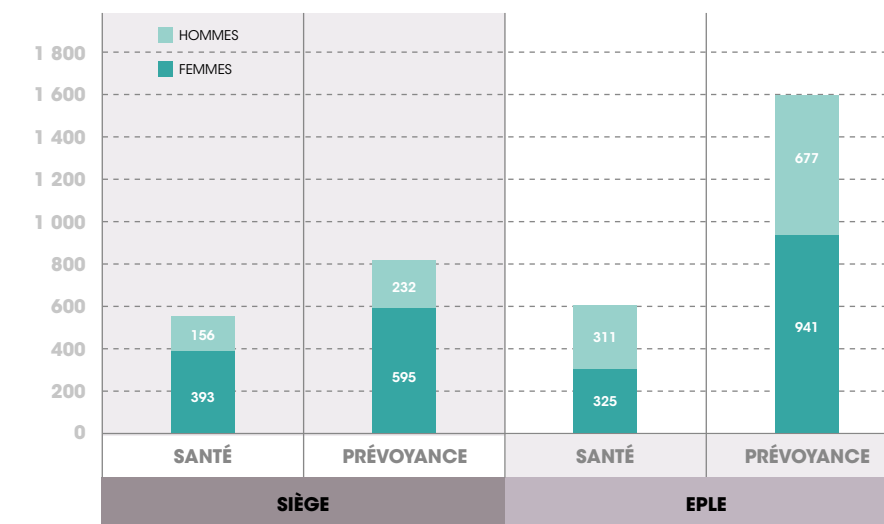
	FEMME		HOMME	
	NB JOURS	%	NB JOURS	%
Formation de professionnalisation 1 <sup>er</sup> emploi (dans les 2 ans de la nomination)	25	1,0%	19	0,7%
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière 2 jours (tous les 5 ans)	1 947	77,9%	2 264	87,5%
Formation d'intégration 5 jours (dans l'année de nomination)	200	8,0%	130	5,0%
Formation personnelle	84	3,4%	7	0,3%
Préparation concours/examen	138	5,5%	166	6,4%
Formation de lutte contre l'illettrisme	105	4,2%	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>2 499</b>	<b>100%</b>	<b>2 587</b>	<b>100%</b>

## TAUX DE DÉPART EN FORMATION 2017 DES FEMMES ET DES HOMMES PAR MÉTIER



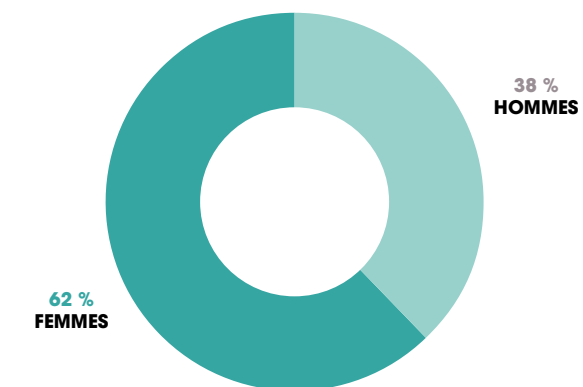
## RELATIONS PROFESSIONNELLES

## NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES À FIN 2018 DE LA PARTICIPATION À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET D'ADHÉRENTS AU CONTRAT COLLECTIF DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE



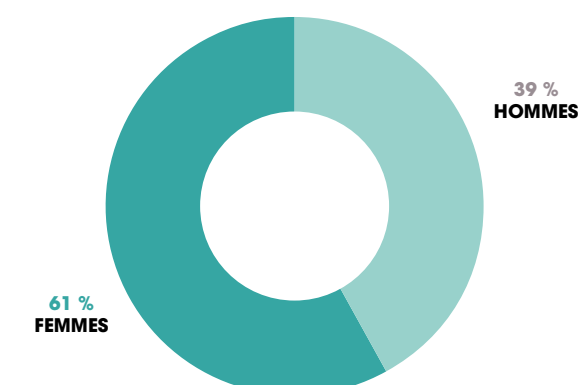
Au total  
Santé : 467 hommes et 718 femmes,  
Prévoyance : 909 hommes et 1 536 femmes

## PARTICIPATION RÉGIONALE 2018 POUR PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE



En augmentation de 11,9% par rapport à 2017, la participation régionale à la complémentaire santé et à la prévoyance de ses agents s'est élevée à 826 267 € TTC.  
La représentation des femmes dans ces participations est stable par rapport à 2017 puisqu'elle reste à 62%.

## RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DES AUTRES PRESTATIONS SOCIALES (ALLOCATIONS ET AIDES FAMILIALES)



**NOMBRE D'AGENTS ET D'ÉLUS RÉGIONAUX AYANT BÉNÉFICIÉ DES SERVICES DE LA CRÈCHE EN 2018**

RÉGULIER	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	OCCASIONNEL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES
A+	1	1	50%	A+	1	0	100%
A	17	3	85%	A	7	2	78%
B	2	3	40%	B	2	0	100%
C	6	1	86%	C	1	0	100%
Non titulaire	1	1	50%	Non titulaire	1	0	100%
Élu	0	0	0%	Élu	0	0	0%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>75%</b>	<b>ENSEMBLE</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>80%</b>

**SECOURS EXCEPTIONNELS**

Les demandes de secours exceptionnels sont prioritairement sollicitées par des femmes (72%) et concernent principalement les agents des lycées (84%).

## 2. La prise en compte de l'égalité professionnelle au sein de la Région pour l'avenir

La fonction publique s'est engagée sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec la signature, le 30 novembre 2018, d'un accord qui regroupe 30 actions à mettre en place progressivement dès 2019. Ce protocole se divise en 5 grands axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Un meilleur accompagnement des grossesses, de la parentalité et de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

La mise en œuvre de ce dispositif au niveau régional est un objectif essentiel pour les prochains mois. Il est d'ores et déjà inscrit dans le calendrier social fin 2019-2020.

Toutefois, la Région n'a pas attendu ce protocole national pour mettre en œuvre un certain nombre de dispositifs sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En effet, en septembre 2014, était signé un protocole d'accord régional qui définissait un plan d'action sur 3 ans visant à :

- Promouvoir la mixité au sein des services régionaux ;
- Favoriser l'articulation des temps de vie des agents ;
- Mieux protéger les droits des femmes et des hommes aux différents stades de leurs carrières.

Il s'en est suivi, lors d'un comité technique de septembre 2017, un premier bilan afin de lister les points à améliorer, approfondir et cibler les actions prioritaires puis évoquer les outils à mettre en place pour y parvenir. La mise en œuvre de ce protocole se poursuit.

Parallèlement à ce premier bilan, il est apparu que la mise en place d'actions concrètes et efficaces apparaît comme le moyen le plus pertinent de faire progresser l'égalité véritablement. Avec des objectifs trop nombreux et imprécis, la volonté d'agir risque en effet d'être diluée sans aboutir à de réels résultats. C'est pourquoi la majorité régionale a décidé de ne pas développer de « catalogue de mesures » mais d'investir chaque année des thématiques jugées prioritaires.

**MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTS DES LYCÉES**

Conformément à ce qui a été engagé, un meilleur accompagnement des agents des lycées, avec la mise en œuvre de la nouvelle politique RH dans les EPLE, s'est poursuivi.

Dès 2017, un plan de formation spécifique a été mis en place pour les agents polyvalents d'entretien. Cela permet d'ouvrir des perspectives de carrière à cet ensemble d'agents majoritairement féminins et à développer leurs compétences, dans le cadre d'un lien accru avec le CNFPT. De même, la création d'une troisième « branche » dans l'organisation des lycées a permis de constater une augmentation sensible du nombre de femmes encadrantes.

Depuis fin 2017, la Région s'est engagée de manière significative pour améliorer les conditions de travail et de remplacement dans les lycées. Après des recrutements supplémentaires en 2016, 2017 et 2018 (84 agents sur emplois permanents), 15 nouveaux postes ont été créés lors de la session du Conseil régional de juin 2019 afin de prendre en compte les évolutions de certains établissements en termes d'effectifs scolarisés et de surface. Par ailleurs, une vingtaine de postes affectés au siège vont permettre la mise en œuvre progressive d'une politique de prévention articulée autour des enjeux suivants : le niveau de service attendu par la Région, le renforcement de l'animation managériale et le développement des compétences, de la mobilité et des parcours professionnels (mise en place d'une équipe de techniciens maintenance, renforcement de l'équipe des conseillers restauration et de l'équipe des conseillers managériaux, la mise en place d'une équipe de conseillers entretien, recrutement d'un technicien prévention supplémentaire).

L'effort sans précédent en matière de renfort et de remplacement dans les lycées s'est poursuivi cette année avec un supplément budgétaire de 800 000 € afin de permettre à tous ces agents contractuels de bénéficier d'un régime indemnitaire. Cette attribution systématique a particulièrement bénéficié aux femmes. Pour la première fois, l'absentéisme est en baisse dans les lycées (notamment chez les femmes) en 2018.

**LE PROJET D'ADMINISTRATION DE LA COLLECTIVITÉ, VECTEUR D'ÉGALITÉ ET DE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS DE VIE**

En 2017, étaient posées les bases d'une démarche collective qui se concrétisait à travers un grand nombre d'actions menées courant 2018 : ateliers thématiques, séminaire de l'encadrement, démarche de management dans les lycées... L'année 2019 est un aboutissement de cette mise en place. Grâce aux informations recueillies, nous appréhendons aujourd'hui les besoins des agents ainsi que leurs attentes. De ces mois de travail et d'analyse en sort la finalisation d'un projet d'administration qui se compose de 4 piliers :

- Ma Région, une équipe
- Ma Région innovante
- Ma Région numérique
- Ma Région responsable

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité et berce l'ensemble de ces 4 axes à travers des sujets qui nous concernent tous. Ainsi, les projets en cours ou à venir prennent en considération cet aspect dont nous avons un aperçu avec ces quelques exemples ci-dessous :

- L'esprit d'équipe : mettre en avant la transversalité à travers une connaissance et une vision globale de tous les métiers de la collectivité. Favoriser la formation, accompagner et valoriser le rôle de chacun grâce à la mise en place de l'Académie, une école de formation interne. De plus, pour pallier aux difficultés rencontrées par les femmes dans leurs parcours professionnels, un nouveau protocole d'égalité entre les femmes et les hommes sera adopté en 2020.
- L'innovation : encourager l'autonomie de tous, rester dans le mouvement et dans la création. Chaque agent devient acteur de son propre projet/travail et se voit récompenser avec les Challenges innovation. Tous auront la possibilité de participer à des conférences internes au Conseil régional où une personnalité scientifique, économique... apportera son regard sur des problématiques rencontrées par la collectivité.
- La transformation numérique : sécuriser, faciliter et mieux exploiter, telles sont les priorités pour le numérique. Cela se fait par le biais, entre autres, d'une lutte contre la cybercriminalité, de la nomination d'une déléguée à la protection des données ou par la dématérialisation du portail des aides.
- L'éthique de responsabilité : s'engager ensemble sur des missions ou chacun a un rôle à jouer, comme la prévention des risques professionnels, le harcèlement au travail, l'environnement ou encore la transparence et le contrôle de la gestion publique. Différents moyens seront mis en place pour évoluer sur chacun de ces points grâce à des campagnes de sensibilisation et d'information, l'adoption d'un plan mobilité pour les agents du Conseil régional et la mise en œuvre du Compte financier unique en 2021.



Ce projet d'administration rassemble autour d'actions qui se veulent utiles et bénéfiques pour tous. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes touche tous les domaines du monde professionnel. C'est à travers des réflexions et des évolutions sur des sujets qui font partie du quotidien que les choses pourront s'améliorer.

### LE TÉLÉTRAVAIL EN PLEIN ESSOR DEPUIS FIN 2017

Le 13 juillet 2017, Bruno Retailleau, alors président du Conseil Régional, et les quatre organisations syndicales de la collectivité ont signé le protocole d'accord sur le télétravail. Son application a permis un fort développement de cette pratique. Cette ouverture du télétravail fait suite à l'expérimentation lancée en 2015 avec 42 agents, avec un souci de représentativité et de mixité maximales. Son bilan, partagé avec les partenaires sociaux, a été globalement très positif.

Le télétravail présente de multiples avantages et favorise de manière indirecte mais très concrète l'égalité entre les femmes et les hommes avec notamment :

- Une amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ;
- Une souplesse de fonctionnement précieuse dans certaines situations spécifiques (grossesse, reprise d'activité après un arrêt pour une pathologie lourde, handicap...);
- La réduction de l'absentéisme au travail du fait d'une fatigue et d'un stress moins grands liés à une réduction des déplacements domicile-travail.

À l'été 2018, le télétravail est devenu une réalité pour environ 207 agents de la Région. En 2019, 20% des agents du siège et des antennes pratiquent le télétravail, ce qui représente un taux important pour une collectivité territoriale. Aujourd'hui, le télétravail est donc entré dans les usages professionnels de la Région des Pays de la Loire. Il s'agit en effet d'un outil d'équité et d'équilibre qui nécessite toutefois un effort managérial supplémentaire pour garantir son succès.

### UN PROJET POUR LA PRÉVENTION ET LA PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE DISCRIMINATIONS PRÉSUMÉES

Au cours de l'année 2015, la Région a élaboré un diagnostic en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS). Celui-ci a associé l'ensemble du personnel tant au niveau du constat (questionnaire individuel adressé à tous les salariés/groupe de travail par métier) que des pistes d'action.

En décembre 2016, la collectivité, après avis du CHSCT, a adopté un document d'orientation pour la prévention des RPS comprenant cinq axes prioritaires dont un relatif à la détection, la prévention et le traitement des situations de travail difficiles.

Lors du CHSCT du 4 juillet 2019 a été présentée une évolution du protocole de prise en charge des situations de harcèlement présumé. L'objectif de cette évolution est de faciliter l'identification des interlocuteurs et des ressources pouvant être sollicitées afin d'accompagner et de prendre en charge les situations de harcèlement sexuel et/ou de discrimination présumées.

Les principales modifications concernent le mode de saisine pour la victime, afin de lui permettre de faire appel au secrétaire du CHSCT dans un premier temps.

Il est également apparu souhaitable que ce soit l'Inspecteur général des services qui, eu égard à son positionnement, soit destinataire de la saisine formelle de la Région et procède à l'enquête sur les faits rapportés.

La composition et le rôle de la cellule de signalement et de traitement ont été clarifiés. Pilotée par l'Inspecteur général avec l'appui de la Direction des ressources humaines, elle intégrera le N+2 de la personne incriminée ainsi que le Directeur des lycées pour un agent régional travaillant en EPLE.

Il est prévu également de procéder à une action de communication auprès de l'ensemble des agents, via les managers, sur la prévention du harcèlement sexuel et les discriminations.

### UNE RÉORGANISATION DU TRAVAIL DES AGENTS D'ENTRETIEN DEPUIS 2009

Les résultats de l'INSEE sur le temps partiel en Pays de la Loire (voir Partie III) montrent que le travail à temps partiel est subi pour 32% des femmes dans cette situation, contraintes par le type de poste qu'elles occupent. Certains métiers permettent en effet difficilement le travail à temps plein, et ces types de métiers sont, le plus souvent, exercés par des femmes. C'est le cas du secteur de la propreté où les femmes sont majoritaires (à la Région des Pays de la Loire, plus de 80% des agents d'entretien sont des femmes).

Afin de répondre à cette problématique et d'améliorer plus largement les conditions de travail des agents d'entretien, la Région s'est engagée en 2008 dans un groupe de travail territorial du développement des travaux en journée. À l'initiative de la Maison de l'emploi et du Conseil départemental de Loire Atlantique, ce groupe de travail rassemble des entreprises de nettoyage et des donneurs d'ordre qui font appel à ces entreprises (majoritairement des collectivités), dont la Région des Pays de la Loire.

L'objectif de ce groupe est d'améliorer les conditions de travail des agents d'entretien en développant le travail du ménage en journée, sur une plage horaire de 7h à 19h. Il s'agit également de faciliter la communication entre les dirigeants des entreprises prestataires, les agents d'entretiens et les donneurs d'ordre. Ainsi la Région fait remonter les difficultés rencontrées par les agents d'entretien sur le terrain auprès de l'entreprise de nettoyage Onet.

Ce groupe de travail a permis de réorganiser le travail des agents d'entretien. Depuis septembre 2009, la Région impose aux entreprises prestataires le ménage en journée. Les agents d'entretien ne travaillent plus de 5h à 8h mais de 6h30 à 11h30. Ce changement d'organisation permet aux agents d'entretien de travailler sur des horaires plus facilement conciliables avec la vie privée, mais aussi d'augmenter leur temps de travail qui passe de 3h à 5h par jour.

Ce groupe de travail territorial travaille également à la mise à jour d'une charte, qui sera signée par les entreprises prestataires et les donneurs d'ordre, en faveur de conditions de travail moins difficiles et plus conciliables avec la vie privée. Cette charte pourra servir d'exemple à d'autres entreprises ou collectivités donneurs d'ordre.

### L'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU 30 NOVEMBRE 2018

En France, la fonction publique représente un salarié sur cinq sur le marché de l'emploi. Bien que les femmes représentent environ 60% des postes au sein de la fonction publique, elles se démarquent des hommes de par leur statut hiérarchique – généralement inférieur – et leur parcours professionnel. Par conséquent, servir d'exemple en matière d'égalité femmes-hommes devient essentiel pour la fonction publique.

Dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique du 9 mars 2018, une concertation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes a été lancée. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 est l'aboutissement de cette concertation. Il reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013.

L'objectif de cet accord est d'intégrer des mesures contraignantes en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le projet de loi sur la fonction publique 2019 et d'obtenir des résultats tangibles en 2022. Les modalités de mise en œuvre et de suivi du présent accord seront définies dans le cadre d'un comité de suivi associant l'État, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers et les organisations syndicales signataires du présent accord. Cet accord se décline en cinq axes :

#### Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Dans cet axe, l'accord prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en place d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle » comportant, par exemple, la création d'un fonds permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

#### Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Dans le deuxième axe, l'accord propose diverses mesures comme le développement de la connaissance des métiers de la fonction publique, le renforcement de la formation et de la sensibilisation aux stéréotypes de genre afin de lutter contre les discriminations, mais aussi l'extension du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

#### Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Au sein du troisième axe, l'accord prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics. Par exemple la future création d'une méthodologie d'autodiagnostic des écarts de rémunération (par le service statistique du ministère) permettra d'assurer une transparence des salaires pour en réduire les écarts encore présents au sein de la fonction publique.

**Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

L'objectif de l'axe 4 est d'améliorer l'accompagnement des jeunes parents par les mesures suivantes : l'ouverture de places supplémentaires en crèche, le maintien des primes et indemnités perçues durant les congés maternité, paternité et d'adoption et la conservation des droits à avancement.

**Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

En plus de faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexiste (une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle »), les employeurs publics devront mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles ainsi que du harcèlement et des agissements sexistes.



**L'ÉGALITÉ ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES  
DANS LES POLITIQUES  
RÉGIONALES EN 2018 ET  
2019 : POINT D'ÉTAPE ET  
PERSPECTIVES**



La Région des Pays de la Loire participe de manière significative à la lutte en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Afin de renforcer cette dynamique, certaines actions seront poursuivies à l'avenir et de nouvelles initiatives seront prises dans les différents domaines de l'action régionale.

# 1. Engager des initiatives fortes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le budget dédié par la Région à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux violences faites aux femmes augmente chaque année depuis le début du mandat. Il était de 190 000 € en 2017 et de 240 000 € en 2018. Pour l'année 2019, ce sont plus de 350 000 € qui seront dépensés.

## LUTTER AVEC DÉTERMINATION CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LA GRANDE PRÉCARITÉ

L'engagement régional dans la lutte contre les violences faites aux femmes rejoint la dynamique lancée en 2010 par l'État qui en avait fait une cause nationale. La majorité régionale souhaite placer cet enjeu au sommet de ses priorités car il s'agit de la forme la plus intolérable d'inégalité entre les femmes et les hommes.

En 2019, l'engagement régional en direction des acteurs investis dans la lutte contre l'exclusion et l'isolement des femmes se poursuit. Le nouveau règlement d'intervention « Égalité / Solidarités » a été adopté en juin 2017 (modifié en juin 2019), permettant d'accompagner des projets en faveur de la lutte contre l'isolement et des violences faites aux femmes.

### Zoom sur trois réseaux régionaux en faveur de l'égalité femmes-hommes

Par leurs missions spécifiques, chacun de ces réseaux œuvre à la prévention des violences faites aux femmes :

- les associations de l'URSF (Union régionale Solidarité Femmes) interviennent pour agir en amont des violences conjugales en travaillant sur la relation de couple ;
- le réseau des CIDFF (Centre d'information des droits des femmes et des familles) intervient sur la règle de droit, référentiel commun non figé, intégrant la lutte contre les discriminations, la promotion de la liberté individuelle et le respect des différences ;
- les associations du MFPF (Mouvement français pour le Planning familial) interviennent en information et éducation sexuelle.

### Soutien à l'Union régionale Solidarités Femmes

L'une des manifestations d'inégalités persistantes entre les hommes et les femmes réside dans les phénomènes de violences très majoritairement vécues par les femmes, notamment au sein du couple. L'Union régionale Solidarité Femmes, constituée en 2009, a pour vocation de coordonner les associations présentes en Pays de la Loire œuvrant contre les violences faites aux femmes. Chacune des associations Solidarité Femmes est reconnue comme référente départementale pour les violences faites aux femmes.

Le soutien régional auprès de l'URSF atteint un montant de 35 000 € en 2019 pour développer plusieurs axes d'actions :

AXE 1	AXE 2	AXE 3
<b>COORDONNER ET MUTUALISER</b>	<b>RENDRE VISIBLES LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DANS LE COUPLE AFIN DE LES FAIRE RECULER</b>	<b>PROMOUVOIR LA PRÉVENTION</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partenariats et collaboration avec d'autres associations</li> <li>- Démarche de formation commune</li> <li>- Veille territoriale et partage d'informations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement de l'observatoire interdépartemental des violences conjugales</li> <li>- Développement de l'expertise et de la communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer des outils communs de formation et de sensibilisation</li> <li>- Développer des actions de prévention sur tous les territoires</li> <li>- Poursuivre la formation des Ligériens</li> </ul>

Le développement de l'observatoire, outre la mutualisation d'outils, de formations et d'échanges inter-associations, permet à ce jour de connaître le nombre de femmes victimes de violences conjugales ayant fait appel aux associations spécialisées du réseau en Pays de la Loire (2 850 femmes en 2016).

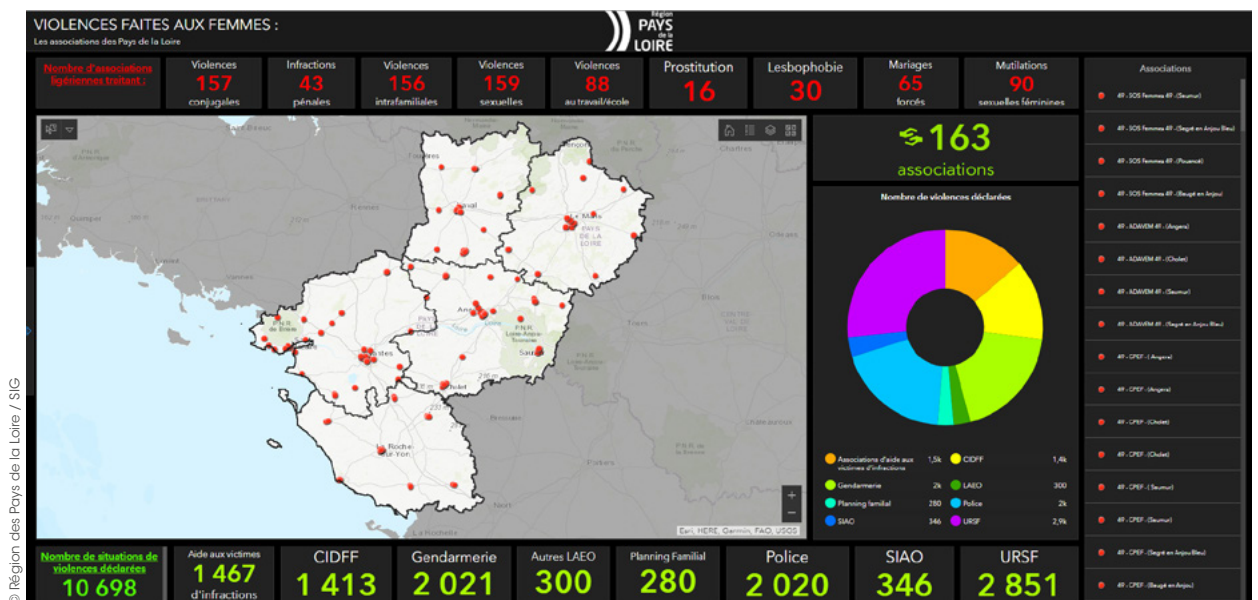
### Focus sur l'Observatoire régional des violences faites aux femmes

La Région des Pays de la Loire a impulsé en 2010 un partenariat avec la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et l'Union Régionale Solidarité Femmes (URSF) pour construire les bases d'un observatoire régional des violences faites aux femmes. Dans le cadre de la mise en place de ses orientations politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Région a souligné dès 2016 son attachement à renforcer son action de lutte contre les violences faites aux femmes.

Depuis 2017, les données sont recueillies auprès de structures luttant contre ces violences sur l'ensemble des territoires : les associations membres de l'URSF (Solidarité femmes départementales), les Centres d'informations des droits des femmes et des familles (CIDFF), la fédération du planning familial, les lieux d'accueil d'écoute et d'orientation (l'AAVAS, l'APUIS, la maison de l'emploi), les services intégrés d'accueil et d'orientation (SIAO), le réseau d'aide aux victimes (ADAVI 44, ADAVEM 49, ADAVI 53, ASAV-BAVI 72 et ADAVIP 85), ainsi que la police et la gendarmerie.

Grâce à ces chiffres et à cette production annuelle de statistiques, la Région a réalisé une cartographie interactive des associations d'aide aux femmes victimes de violences. La carte est accessible via le portail cartographique de la Région. Elle permet aux femmes victimes de violences d'accéder à des informations sur les associations présentes dans leur secteur, ainsi que leurs permanences, avec les horaires, un lien renvoyant à leur site, le numéro de téléphone, le type de prise en charge apporté et le type de violences prises en charge (violences sexuelles, violences au travail, prostitution, violences psychologiques...).

Cette carte peut également bénéficier aux professionnels confrontés à ces violences et leur apporter un soutien en matière d'orientation des victimes. En parallèle, cet outil permettra de faciliter l'observation et la production des statistiques, en direction des professionnels.







### Focus sur le projet expérimental de maillage territorial pour la lutte contre les violences faites aux femmes

Les rapports de l'Observatoire ainsi que le recensement en Pays de la Loire des lieux d'écoute d'accueil et d'orientation (LEAO) sous forme de cartographie numérique ont permis de révéler des inégalités territoriales. En effet, certaines zones géographiques en milieu rural restent sans maillage et isolées. Sur ces territoires, les femmes victimes de violences n'ont pas de structure de proximité pouvant les accueillir, les orienter et les accompagner.

La Région a souhaité agir en direction de ces territoires en proposant un projet expérimental de maillage territorial de ces zones isolées, en partenariat avec les Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF). Cette expérimentation consiste à proposer une meilleure prise en charge globale des femmes victimes en créant une permanence juridique mensuelle sur ces territoires et en mobilisant l'ensemble des acteurs locaux concernés par la thématique. L'objectif est d'amener les acteurs locaux à travailler ensemble et de manière complémentaire, en mettant en commun leurs compétences, au service de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Ce projet de maillage territorial est mis en œuvre sur deux territoires ruraux en Sarthe et en Vendée : Brûlon (72) et Saint Gilles Croix de Vie (85). Les CIDFF 72 et 85 sont pilotes dans la mise en œuvre de cette expérimentation. Une permanence juridique mensuelle pour les femmes victimes a été mise en place sur ces deux territoires. Les CIDFF 72 et 85 ont mobilisé les acteurs de proximité (professionnels de la santé, travailleurs sociaux, élus...) à travers la mise en place d'un réseau local de lutte contre les violences. Sensibilisés et informés, ces acteurs de proximité facilitent l'orientation des femmes victimes vers les structures adaptées et se rencontreront tous les mois pour échanger sur les situations rencontrées. Les résultats de cette première année d'expérimentation sont très positifs (25 femmes victimes accompagnées entre janvier et août 2019). Les CIDFF 85 et 72 souhaitent poursuivre et renforcer ce projet en 2020 avec le soutien des deux mairies concernées.

### Soutien, dans un cadre collaboratif, du programme « Violence - sexisme »

Pour la cinquième année consécutive, la Région apporte un soutien de 34 000 € pour la mise en place d'un programme « Violence - sexisme » porté par la FRCIDFF (11,3 K€), l'URSF (11,3 K€) et le Planning familial (11,3 K€). Composé de deux volets, il est destiné, d'une part, à des publics en formations sanitaires et sociales, notamment issus des instituts de formation d'aides-soignants (IFAS) et, d'autre part, à des lycées et maisons familiales rurales (MFR) de la région. L'objectif est de provoquer une réflexion chez ces publics jeunes afin de favoriser un comportement respectueux et responsable.

L'expérimentation au sein des lycées s'est finalisée en 2018 et a donné lieu à une analyse quantitative et qualitative menée par le Laboratoire de psychologie des Pays de la Loire, sur la base de questionnaires soumis aux élèves. Cette analyse démontre que les élèves ayant suivi le programme « Violence - sexisme » prennent davantage de recul sur les stéréotypes de sexe que les autres élèves n'ayant pas suivi le programme. Par ailleurs, l'équipe pédagogique des lycées constate des changements de comportements chez les élèves sensibilisés entre le début et la fin de l'année.

Pour l'année scolaire 2018-2019, les trois réseaux ont choisi de relancer leur expérimentation, cette fois auprès des Maisons familiales rurales. Ils interviennent ainsi auprès de classes de deux MFR en Mayenne et en Sarthe : Craon (53) et Coulans-sur-Gée (72). L'objectif est de sensibiliser un public différent, en majorité issu du milieu rural.

### LE PLAN RÉGIONAL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN PAYS DE LA LOIRE

Le Plan régional en faveur de l'égalité femmes/hommes (PREP) 2017 - 2020 des Pays de la Loire est une déclinaison régionale du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce document est conçu comme un outil incitatif pour mieux prendre en compte l'égalité professionnelle. Il a été signé le 5 octobre 2017 au sein de l'entreprise Manitou à Ancenis.

Le PREP régional s'inscrit dans la continuité des actions engagées en matière d'égalité professionnelle dans les Pays de la Loire, et plus particulièrement dans le cadre :

- de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif ;
- de la convention régionale État - Pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la convention « Pays de la Loire : territoire d'excellence » ;
- de la stratégie régionale pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle (Srefop).

Toutes ces politiques contractuelles sont intégrées au PREP. Il est structuré autour de quatre objectifs pour la période 2017 - 2020 qui bénéficient de cofinancements dans le cadre du FSE :

- lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle ;
- accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle ;
- promouvoir la création et la reprise d'entreprises par les femmes ;
- évaluer et rendre compte de l'action partenariale.

La Région des Pays de la Loire a donc répondu favorablement à la sollicitation de l'État de figurer parmi les premiers signataires du PREP. En effet, l'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite d'être appréhendée dans un cadre large, qui ne peut se limiter à celui d'une collectivité. Pour être efficaces, les pouvoirs publics doivent agir de manière coordonnée et sensibiliser leurs partenaires : usagers, entreprises, associations... Y parvenir est l'enjeu principal du PREP, dans lequel la Région s'inscrit pleinement.

La progression des femmes dans le milieu professionnel requiert une interaction vertueuse entre une diversité d'actrices et d'acteurs : pouvoirs publics, employeurs, partenaires sociaux, associations, les femmes. À ce titre, les signataires institutionnels du PREP sont notamment les suivants :

- la préfète de la région Pays de la Loire, préfète de la Loire-Atlantique ;
- la vice-présidente du Conseil régional des Pays de la Loire, présidente de la commission culture, sport, vie associative, bénévolat et solidarités,
- le recteur de la région académique Pays de la Loire et de l'académie de Nantes,
- le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,
- le directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale,
- le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt par intérim,
- le directeur régional de la Caisse des Dépôts des Pays de la Loire,
- le président du Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF),
- le président de la Chambre de commerce et de l'industrie des Pays de la Loire,
- le président de la Chambre de métiers et de l'artisanat de région des Pays de la Loire,
- le président de la Chambre d'agriculture des Pays de la Loire,
- le directeur régional de Pôle Emploi des Pays de la Loire,
- le président de l'union régionale des missions locales des Pays de la Loire,
- le président de la Confédération handicap et emploi des organismes de placements spécialisés (CHEOPS) des Pays de la Loire, réseau des Cap emploi des Pays de la Loire.

### RÉALISER UNE ÉTUDE SUR LE TEMPS PARTIEL FÉMININ EN PAYS DE LA LOIRE, EN PARTENARIAT AVEC L'INSEE

Selon l'étude « Égalité femmes-hommes en Pays de la Loire » réalisée par l'INSEE en 2017, les inégalités de salaires en défaveur des femmes en Pays de la Loire sont parmi les plus importantes de France. Ces inégalités résultent en majeure partie du fort taux de temps partiel dans la région (82% des femmes ligériennes travaillent à temps partiel contre 79% au niveau national).

Ce constat d'un taux élevé de temps partiel féminin en Pays de la Loire a interpellé les élus de la majorité du Conseil régional. Le Conseil régional a demandé en conséquence la réalisation d'une étude sur cette thématique afin de pouvoir discerner dans quelle mesure le temps partiel des Ligériennes est choisi ou subi. Une convention entre la Région et l'INSEE a été signée en mai 2018 pour le lancement de cette étude dont les résultats ont été publiés en mars 2019.

### Focus : résultats de l'étude INSEE sur le temps partiel féminin en Pays de la Loire

En Pays de la Loire, 284 000 personnes âgées de 15 à 64 ans travaillent à temps partiel en 2015 dont 230 000 femmes. Ainsi, dans la Région, 4 actifs en emploi à temps partiel sur 5 sont des femmes.

Si, en Pays de la Loire, les femmes âgées de 15 à 64 ans sont plus souvent à temps partiel qu'en France de province (20% contre 17%), elles sont également moins souvent au chômage ou inactive (37% contre 40%). Parallèlement, le temps partiel concerne à peine 5% des hommes en emploi de la région, une proportion quasiment identique à celle de la France de province.

Ce taux élevé de temps partiel des femmes dans les Pays de la Loire se retrouve aussi bien dans le secteur public (37% contre 31% en France de province) que dans le privé (15% contre 14% en France de province). Dans la région comme en France, le travail à temps partiel est subi pour 32% des femmes, contraint par le type de poste qu'elles occupent. En effet, certains métiers permettent difficilement le travail à temps plein. C'est le cas notamment dans les secteurs des services aux



particuliers, le commerce ou la restauration. Pour les personnels de services aux particuliers par exemple, la rémunération des femmes à temps partiel est en moyenne de 850 € par mois. Elle ne leur permet pas d'être au-dessus du seuil de pauvreté.

**Les 5 métiers où le taux de recours au temps partiel est le plus élevé (femmes actives en emploi de 15 à 64 ans)**

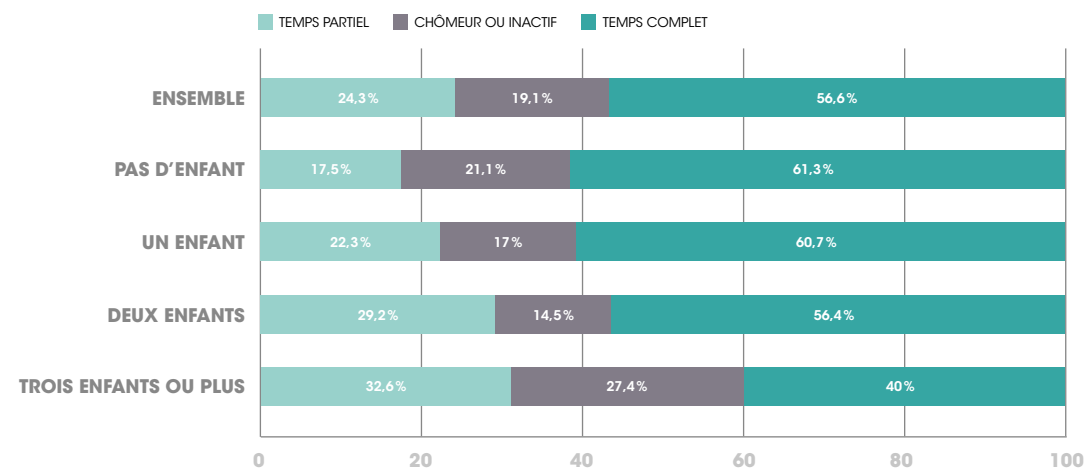
	PART DE TEMPS PARTIEL PARMI LES ACTIFS EN EMPLOI (EN %)
Employés de maisons et personnels de ménage chez des particuliers	72,0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleurs familiaux	67,1
Agents de service des établissements primaires	65,6
Nettoyeurs	64,6
Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	60,9
Tous métiers confondus	31,5

Source : Insee Pays de la Loire, Analyses, N° 71, mars 2019

Le temps partiel n'est pas contraint par le métier exercé pour la majorité des femmes concernées. Toutefois, ce dernier peut être en partie contraint par la vie de famille : garde d'enfants ou prise en charge d'un proche dépendant. Les femmes ayant le plus souvent des rémunérations inférieures à celles des hommes, ce sont très largement ces dernières qui diminuent leur temps de travail quand la famille s'agrandit.

Ainsi, dans le recours au temps partiel, avoir des enfants est un facteur clé pour les femmes : 77 % des femmes à temps partiel ont au moins un enfant, contre 65 % des femmes à temps complet. De plus, le recours au temps partiel s'accroît avec le nombre d'enfants : 17,5 % des femmes de 25 à 54 ans sans enfant travaillent à temps partiel contre 32,6 % pour celles ayant 3 enfants ou plus. En Pays de la Loire, le taux de fécondité, troisième plus fort de France participe au fort recours au temps partiel.

En moyenne, les femmes à temps partiel travaillent à 80 %, soit 4 jours sur 5 : un temps de travail qui semble correspondre le mieux à l'articulation entre vies professionnelle et familiale.



Source : Insee Pays de la Loire, Analyses, n° 71, mars 2019

## L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ AU CŒUR DU DÉBAT ORGANISÉ PAR LA RÉGION À L'ABBAYE DE FONTEVRAUD

Le 8 mars 2019, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la Région des Pays de la Loire a souhaité mettre en valeur les compétences, les succès, les parcours et les talents régionaux conjugués au féminin. Témoins et experts ont répondu à l'invitation de Christelle Morançais, présidente du Conseil régional des Pays de la Loire, pour participer à cette journée d'échanges autour de l'entrepreneuriat féminin.

Lieu emblématique, l'Abbaye de Fontevraud est réputée pour avoir été dirigée pendant plusieurs siècles par des abbesses. Le 8 mars 2019, d'autres femmes engagées, et aux trajectoires parfois atypiques, sont venues faire le récit de leurs parcours. À travers celui-ci, chacune a évoqué les conditions pour rendre possible et faire progresser l'égalité femmes-hommes, dans les sphères professionnelles, associatives et sociales. Ce sont près de 350 personnes, dont 130 lycéens qui sont venus suivre cette journée.

### 3 entreprises sur 10 dirigées par des femmes

« C'est la première fois que la Région organise un événement de cette nature pour mettre à l'honneur nos femmes ligériennes et j'en suis très heureuse », a rappelé Christelle Morançais, présidente du Conseil régional des Pays de la Loire, soulignant à la fois le tempérament engagé de ces femmes, « déterminées à mettre à l'honneur l'audace, la persévérance et l'optimisme ». En organisant cette journée d'échanges, la présidente a voulu souligner le chemin parcouru et « celui qu'il reste à faire pour que des femmes soient en nombre plus important aux postes stratégiques ». En effet, sur dix entreprises créées, trois sont actuellement dirigées par des femmes.

### Connaître les freins et les gommer

Cette journée a souligné qu'il était possible d'entreprendre et de réussir quand on est une femme, à condition de se détacher de clichés persistants. Et les idées reçues sont encore présentes, comme l'a illustré Pascal Seguin, directeur de l'INSEE : chiffres à l'appui, il déplore que les « motifs familiaux, comme la garde d'enfants, sont les premiers freins auxquelles les femmes sont confrontées lorsqu'elles souhaitent passer du temps partiel à un temps plein. » D'autres freins sont tenaces, au premier rang desquels la confiance accordée aux femmes dans la conduite de projets, confiance parfois fragile. Le témoignage de Cléa et de Manon Malbezin, cogérantes de la société Demoiselles d'Anjou (49) en atteste : « Lorsque nous cherchions des soutiens pour notre projet d'entreprise, certains se sont montrés attendris par notre aventure familiale, car nous sommes sœurs. D'autres ont pensé très fort à notre crédibilité très relative en raison de notre jeunesse. Et auprès des organismes bancaires, il faut batailler peut-être plus qu'il ne le faudrait, car deux femmes qui lancent une activité, qui plus est dans un domaine artistique, n'est pas de nature à rassurer les investisseurs. »

### Permettre aux femmes de choisir leur métier

Parmi les intervenants présents, Alexandra Jourde, directrice du CFA en BTP du Mans (72) était venue, accompagnée d'une apprentie, Eva Leblanc, pour témoigner de la féminisation lente, mais réelle, des métiers du bâtiment. « Dans notre établissement, 25 jeunes femmes sont en formation, sur 700 apprenants. Mais, fait marquant, elles investissent toutes les facettes des métiers du bâtiment ». La directrice insiste à la fois sur une intégration facilitée, un nombre très faible de ruptures de contrat, et des tempéraments « volontaires, affranchis de tout complexe d'infériorité ». Roselyne Bienvenu, vice-présidente de la commission Culture, sport vie associative, bénévolat et solidarités du Conseil régional des Pays de la Loire, a également souligné la nécessité de se battre contre les préjugés liés au sexe qui freinent la mixité dans un certain nombre de sphères éducatives : « Des perceptions de métiers catégorisés comme masculin ou féminins persistent, ce n'est pas une vue de l'esprit. »

### Dépassez la seule notion du féminisme

Des dispositifs législatifs ont boosté la parité femmes - hommes dans le domaine économique : Laurence Vernay, avocate et déléguée régionale du collectif Femmes cheffes d'entreprises, a mentionné que « la loi Copé-Zimmermann de 2011 avait porté ses fruits. Le texte prévoit de parvenir à 40% de femmes dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés cotées et des grandes entreprises : cela a permis à beaucoup de femmes de retrouver une certaine légitimité ». L'avocate souhaite néanmoins « dépasser la seule notion du féminisme pour faire avancer les choses ». Une position confortée par le grand témoin de la journée, Claire Gibault, mancelle et directrice artistique et musicale du Paris Mozart Orchestra qu'elle a fondé en 2011. Elle est revenue sur son « parcours semé d'embûches, car un orchestre dirigé par une femme, ce n'est ni un cadeau, ni une évidence. De plus, je n'avais pas de modèle féminin, donc pour réussir, j'ai dû me montrer têtue, obstinée. »

### Ne pas avoir peur de la réussite

« Disposer de conseils et d'informations grâce aux réseaux formels permettent de générer de la confiance pour l'entrepreneur féminin », a indiqué Vincent Lefeuvre, professeur en entrepreneuriat à Audencia Nantes. « Quand on a besoin de s'affirmer, sans réseau, on est beaucoup moins fort et moins accepté, c'est encore plus vrai dans la sphère féminine. » Tout en terminant son propos par une note positive : « Les courants actuels et les statistiques montrent, qu'en France, il n'a jamais été aussi porteur qu'aujourd'hui pour une femme de s'engager dans l'entrepreneuriat ». Tandis qu'Annick Brindeau, présidente départementale de France bénévolat pour la Sarthe a rappelé que « la valeur la plus noble, c'est celle de l'engagement et du don de soi : prendre en main un projet, c'est donner du sens à sa vie ».

### Un nouvel événement en faveur de l'égalité femmes-hommes en mars 2020

Laurence Garnier, vice-présidente du Conseil régional des Pays de la Loire et présidente de la commission culture, sport, vie associative, bénévolat et solidarité, a conclu cette journée : « On a besoin de ces temps d'échanges et de rencontres pour faire progresser cet enjeu de parité. L'objectif reste que les femmes puissent avoir le choix de s'engager et d'être elles-mêmes, dans leur carrière, dans leurs aspirations sociales et familiales. ». Ainsi, la Région prévoit d'organiser un nouvel événement pour la prochaine journée internationale des droits des femmes, en mars 2020.

## 2. Soutenir les acteurs ligériens pour leurs projets : le choix d'initiatives de terrain

Depuis 2017, au-delà du soutien apporté à des têtes de réseaux agissant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Région a également accompagné plusieurs initiatives portées par des collectivités territoriales ou des associations. En voici quelques exemples :

- **Salon Profession'L** (soutien régional de 5 000 € en 2018) : l'association Profession'L a comme objectif de permettre aux femmes recherchant une réinsertion professionnelle de s'informer et d'être accompagnées, notamment à travers l'organisation du salon Profession'L sur deux jours, avec des conférences et des ateliers. Ce salon propose également des accompagnements individuels (environ 500 rendez-vous programmés avec des coachs), des rendez-vous avec des entreprises / industries qui recrutent dans des milieux généralement réservés aux hommes, des accompagnements à la création d'entreprise et un pôle formation.
- **Permanences pour des urgences liées aux violences conjugales** (soutien régional de 6 900 € en 2018). L'association Solidarité Estuaire (anciennement l'APUIS avant sa fusion avec l'association nantaise Gambetta) a créé un lieu d'écoute spécifique en 2013, le SAS (Service d'accueil et de soutien), un espace de proximité ouvert aux femmes victimes de violences et à leurs enfants.
- **Le printemps des Fameuses** (Soutien régional de 10 000 € en 2019). Le collectif de femmes Les Fameuses rassemble 250 cheffes d'entreprise, dirigeantes, élues, présidentes d'association, journalistes, artistes, expertes, chercheuses... Elles ont mis en place en mars 2019 une stratégie de déploiement et une cinquantaine d'actions pendant le printemps des Fameuses, pour mettre en avant l'égalité entre les hommes et les femmes, en partenariat avec le Centre de communication de l'Ouest. Sa plus récente édition a eu lieu à Nantes du 8 au 22 mars 2019.
- **Rompre l'isolement des jeunes mères de famille ou futures mères de famille** (soutien régional de 10 000 € en 2018). Ce parrainage mis en place par l'association Marraine & Vous vise à créer un lien fort entre une mère seule et une famille ayant le souci des problématiques éducatives de notre société.
- **France victimes 44 : soutien psychologique et juridique des victimes de violences conjugales**

**et intrafamiliales** (soutien régional en 2019 de 8 000 €). France victime 44 est une association conventionnée par le ministère de la Justice. Elle vient en soutien aux victimes d'infractions pénales à travers des temps d'accueil et d'écoute privilégiés et un accompagnement dans les démarches à effectuer. Le Parquet de Nantes souhaitant désormais traiter les violences intrafamiliales faites aux femmes dans le cadre d'audiences dédiées à ce type de contentieux, l'association ADAVI 44 a été saisie par le procureur de la République pour venir spécifiquement en aide à ces victimes déjà fragilisées. L'objectif est d'assurer auprès de ces victimes un travail d'accompagnement renforcé et complémentaire à celui de l'avocat, en amont et en aval de l'audience.

- **SOS Inceste : prévention et accompagnement des victimes de violences intrafamiliales** (soutien régional en 2019 de 8 000 €). L'association SOS Inceste vient en soutien aux victimes de violences sexuelles, notamment celles qui ont lieu dans le cadre familial. Elle propose un lieu spécifique pour parler de ces traumatismes et accompagne les victimes dans leur reconstruction à travers un soutien psychologique, juridique et administratif (dépôt de plainte, confrontation, procès). Elle assure par ailleurs une activité de prévention en mettant particulièrement l'accent sur l'intervention auprès des jeunes, missions locales, maisons de quartier, centres sociaux culturels et milieu scolaire.

### Focus sur l'association Resonantes

Diariata N'Diaye a fondé en 2015 l'association Resonantes qui a pour objet la promotion de la lutte contre les violences faites aux femmes. Depuis près de 10 ans, Diariata N'Diaye se mobilise de façon bénévole, dans un premier temps en tant qu'artiste, avec son groupe Diale, en créant un spectacle de slam « Mots pour Maux ». Ce spectacle vise à sensibiliser le grand public et en particulier les 15-24 ans. Plus de 200 représentations-débats ont eu lieu sur l'ensemble du territoire national. Ce sont ainsi plus de 15 000 jeunes adultes qui ont bénéficié de ces sensibilisations depuis 2008.

L'association a d'abord été subventionnée par la Région (à travers le fonds régional égalité-solidarités, voté en juin 2017) lors de la Commission permanente de novembre 2017, à hauteur de 10 000 € pour le projet « Jeunes contre les violences » auprès des élèves de seconde des lycées de la région.

Les objectifs sont de :

- sensibiliser les jeunes et les structures éducatives aux violences faites aux femmes par le biais d'outils adaptés ;
- repérer les victimes et les orienter vers les structures spécialisées si besoin ;
- présenter les associations et structures locales aux jeunes et à la structure éducative en général (professeurs, CPE, infirmières scolaires, assistantes sociales...);
- faire connaître le site d'information resonantes.fr et l'application « App-Elles », outil d'accompagnement des victimes de violences.

### L'application mobile « App-Elles » pour les femmes victimes de violences

L'application mobile « App-Elles » permet, entre autre, une mise en relation facilitée des femmes victimes de violences avec les secours, les associations d'aide aux victimes et les informations utiles pour être accompagnées. Mise à disposition du public gratuitement depuis 2015, il s'agit de la première application destinée aux victimes de violences. Elle a été largement saluée et récompensée : Prix national du comité de suivi « Sexisme pas notre genre » ; Prix régional catégorie Lutte contre les violences « Sexisme pas notre genre » du ministère de l'Enfance, des familles et des droits des femmes en 2017.

### Un bracelet d'alerte connecté

Un bracelet d'alerte connecté a été conçu et développé pour compléter l'application mobile « App-Elles ». C'est un moyen de déclenchement d'alerte d'urgence. Il est directement relié à l'application et permet de lancer en toute discrétion des alertes audio enregistrées et géo-localisées à trois contacts prédéfinis, en appuyant simplement sur un petit bouton situé sur le bracelet. L'enregistrement sonore est ensuite sauvegardé pendant une semaine. Il peut constituer une preuve et aider les femmes à aller jusqu'à un dépôt de plainte.

La production des bracelets a été financée par une campagne de crowdfunding qui a réuni 76 000 € ainsi qu'une subvention régionale de 30 000 € d'aide à la production (commission permanente d'avril 2018). Grâce à ce soutien, l'association Resonantes a pu faire don de 2 000 bracelets à l'Observatoire régional des violences faites aux femmes, porté par l'Union régionale Solidarité femmes. L'Observatoire a redistribué ces bracelets aux associations ligériennes accueillant et accompagnant les femmes victimes. La Région des Pays de la Loire est la première région de France à soutenir un tel projet.

[www.app-elles.fr](http://www.app-elles.fr)



*Diariata N'Diaye, présidente de Resonantes, Christelle Morançais, présidente du Conseil régional des Pays de la Loire, et Laurence Garnier, vice-présidente du Conseil régional et présidente de la commission Culture, sport, vie associative, bénévolat et solidarités. Conférence de presse du 25 avril 2018, à l'Hôtel de Région.*

#### Lauréate du prix Facebook contre la discrimination et la violence

Resonantes a récemment remporté le premier prix du fonds Facebook contre la discrimination et la violence, avec une dotation de 200 000 euros à la clé. « Nous allons développer la version iPhone de l'application et lancer une grande campagne de communication nationale » se réjouit la présidente de l'association. Et les projets d'amélioration ne manquent pas : « Nous travaillons déjà à une deuxième version du bracelet, et nous allons sans doute proposer aussi une montre connectée qui sera plus discrète. »

## 3. Ouvrir des opportunités pour les femmes dans le champ économique

Conformément à la loi, le SRDEII des Pays de la Loire, présenté lors de la session du budget primitif 2017 « fixe les actions menées par la Région en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ». Celui-ci indique une « volonté de construire un démarche intégrée de l'égalité professionnelle », qui est « la raison pour laquelle la Région interviendra de manière non discriminante quels que soient les publics dans les secteurs de l'économie, de l'innovation et de l'internationalisation ». Il ne s'agit donc pas d'apporter des financements nouveaux supplémentaires à des actions spécifiques en faveur de l'égalité ou du public féminin, mais d'accorder une attention particulière à la thématique de l'égalité dans les actions déjà existantes.

Si le taux d'activité des femmes dans les Pays de la Loire est l'un des meilleurs de France, leurs créations et reprises d'entreprises restent moins nombreuses que celles des hommes.

Les femmes ont plus de difficultés à franchir l'étape cruciale de la concrétisation d'un projet ou d'une idée en création d'entreprise. Les partenaires régionaux, spécialistes de l'accompagnement à la création d'entreprises, indiquent recevoir autant de femmes que d'hommes au stade de « l'idée », cependant les femmes créent moins que les hommes (environ 3 créations d'entreprises portées par des femmes pour 10 créations d'entreprises). Certains facteurs peuvent expliquer cette différence :

- Malgré des parcours académiques et professionnels aussi complets que ceux des hommes, la peur d'échouer dans le cadre de la création d'entreprise est plus marquée chez les femmes que chez les hommes, tout comme la crainte de manquer de compétences pour mener à bien leur projet d'entreprise ;
- les projets des créatrices d'entreprises font insuffisamment appel au financement, alors même que l'investissement de départ influence grandement le lancement et la pérennité de l'entreprise.

Source INSEE Flash n°91

Par ailleurs, les femmes créatrices investissent encore peu certains secteurs d'activité. Elles sont sous-représentées dans l'industrie, le bâtiment, le numérique et l'innovation et surreprésentées dans l'enseignement, la santé et l'action sociale.

Plus particulièrement, concernant les projets innovants :

- Sur 10 créateurs d'entreprises, 3 sont des femmes au niveau national. Cette proportion est réduite à 1 femme sur 10 créateurs si l'on considère uniquement les entreprises innovantes.
- Les plans de financement prévisionnels sont 1,8 fois plus élevés chez le créateur innovant que chez la créatrice innovante. Pour autant, les difficultés de financement sont tout aussi présentes chez la créatrice que chez le créateur : il existe un manque de ressources financières pour près de 4 porteurs de projet d'entreprise innovante sur 10, quel que soit le genre ;
- Femmes et hommes développent leur projet d'innovation dans des domaines différents qui sont en lien avec les choix de filière et de formation, encore conditionnés par le genre : il y a plus de chance d'avoir une création d'entreprise innovante pilotée par une femme en Biotechnologie, matériaux et génie des procédés qu'en logiciel, multimédia et électronique.

Source étude BPI

### LA SIGNATURE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2018-2020 POUR L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES DANS LES PAYS DE LA LOIRE

**Claude d'Harcourt, préfet de région des Pays de la Loire, préfet de la Loire-Atlantique, Christelle Morançais, présidente du Conseil Régional des Pays de la Loire, Philippe Lambert, directeur régional Pays de la Loire de la Caisse des Dépôts et l'ensemble des partenaires ont signé le premier plan d'action triennal (2018-2020) pour l'entrepreneuriat des femmes mardi 18 décembre 2018.** Ils unissent leurs efforts dans le cadre d'un Plan d'action régional (PAR), pour promouvoir et développer l'entrepreneuriat des femmes, convaincus qu'il constitue à la fois un moyen de développement pour les femmes et un levier pour la croissance et l'innovation.

En 2018, les 19 partenaires mobilisés dans les Pays de la Loire, dont la Région, ont investi en faveur de l'entrepreneuriat des femmes :

- 139 000 € en aides directes et subventions,
- 120 000 € de prêts à taux zéro,
- et plus de 3,4 millions € de garantie.

**Les signataires du PAR sont :** l'État, la Région des Pays de la Loire, la Caisse des Dépôts, Bpifrance, la direction régionale de l'INSEE, la Banque de France, la direction régionale du Pôle Emploi, les Chambres consulaires régionales des Pays de la Loire, la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire, France Active Pays de la Loire, la Caisse d'Épargne, BNP Paribas, Harmonie Mutuelle, le Groupe Total, ADN Ouest, Femmes du digital Ouest (FDO) et Femmes cheffes d'entreprises (FCE).

**Ce plan a pour objectif de contribuer à :**

- accroître significativement la part des femmes créatrices d'entreprises, afin que celle-ci atteigne 40% des créations d'entreprises ;
- identifier et augmenter la proportion de femmes créatrices d'entreprises innovantes ou porteuses de projets d'innovation, actuellement estimée à 10% au niveau national ;
- promouvoir la création et/ou la reprise d'entreprises par les femmes dans tous les secteurs porteurs, notamment l'industrie, le bâtiment, le numérique et l'innovation.

**Pour ce faire, les actions du plan s'articulent autour des 6 priorités suivantes :**

- améliorer la connaissance statistique des femmes créatrices et repreneuses d'entreprises, afin de mesurer les écarts de situation et de mettre en place des actions correctives,
- développer le mentorat, l'accompagnement et les réseaux de femmes entrepreneuses,
- sensibiliser les jeunes femmes et les demandeuses d'emploi à la création et à la reprise d'entreprises,
- promouvoir les outils financiers à la disposition des créatrices, dont la garantie Égalité femmes,
- développer des actions dans les territoires fragiles (quartiers prioritaires, zones de revitalisation rurale) et auprès des jeunes,
- valoriser l'entrepreneuriat des femmes par la communication et l'organisation de concours visant à accroître leur visibilité.



## SOUTIEN AUX CRÉATRICES ET FEMMES CHEFFES D'ENTREPRISE

Au travers de ses dispositifs d'aide et d'accompagnement déjà existants, la Région soutient des créatrices et femmes cheffes d'entreprises. À titre d'illustration, on peut citer :

- **L'exemple de la société Mobidys (44)** : start up nantaise de l'ESS créée en 2015 par Nathalie Chappey (orthophoniste spécialiste TSL) et Marion Berthaut (porteuse de projet). L'entreprise propose des solutions numériques pour faciliter la lecture des enfants dyslexiques. Elle bénéficie de différents soutiens depuis le démarrage de l'activité: French Tech, Fabrique Aviva, Creative Care Factory... Mobidys propose ses services à Nathan Jeunesse et Bayard notamment et a noué des partenariats à l'étranger (Suède) afin de développer son activité (complémentarité de l'offre Mobidys et de l'offre suédoise). L'entreprise a bénéficié au démarrage d'un prêt d'honneur local (plateforme Initiative) et dans le cadre de son développement, d'un prêt PDL Solidaire de 60 K€ en fin d'année 2018.
- **L'exemple de l'entreprise « Le Salon » (49)** : La dirigeante de l'entreprise, Sandrine Bottreau, a déménagé son salon de coiffure, situé à l'origine sur une avenue peu circulante à Montsoreau (49), dans un nouveau local de la même commune afin de développer sa visibilité et son attractivité commerciale. L'exercice de l'activité dans ce nouvel établissement nécessitait l'acquisition de matériels professionnels neufs, afin d'améliorer l'ergonomie de travail, et de nombreux aménagements, qui constituaient, en outre, l'opportunité de disposer d'un établissement aux normes et accessibles aux Personnes à Mobilité Réduite. Au titre de ce déménagement, l'entreprise Le Salon a bénéficié d'une subvention Pays de la Loire Commerce Artisanat de 4 888 € fin 2018

Par ailleurs, la Région apporte déjà son soutien à des initiatives en faveur de l'entrepreneuriat féminin. Les actions de coaching, de conseil ou de parrainage constituent des axes de développement à encourager à l'avenir.

Ainsi, un soutien régional de 3 000 € a été apporté en 2018 à l'**association Femmes du digital Ouest** pour l'organisation du « Prix Femme du digital Ouest ». L'association souhaite accompagner l'innovation et l'entrepreneuriat au féminin en Pays de la Loire, notamment avec l'organisation d'événements tel que ce prix. Lors de cette édition, en complément de la remise des Prix en soirée, une après-midi a été consacrée aux écoles pour les sensibiliser à la mixité et à l'innovation dans le numérique, en partenariat avec 100 000 Entrepreneurs.



De plus, la Région a apporté un soutien de 1 500 € à une nouvelle association en 2018, l'Association pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat féminin en France et dans le monde, créée en 2017, qui a pour but de promouvoir et de développer la création d'entreprises par les femmes. L'association a créé le web magazine « Entrepreneuze » pour promouvoir et soutenir l'entrepreneuriat féminin. « Entrepreneuze » publie un contenu collaboratif, nourri par les articles rédigés par les bénévoles de l'association, femmes et hommes issus du monde entrepreneurial.

Les objectifs de ce projet sont :

- sociétaux : faire changer les codes et tomber les clichés, sensibiliser et montrer l'exemple de femmes qui ont entrepris et réussi pour donner envie aux autres ;
- sociaux : créer une communauté autour de l'entrepreneuriat féminin en rassemblant les femmes et les hommes du monde entrepreneurial ;
- économiques : faire du magazine, au niveau régional puis national, un réel levier pour la création féminine, faire de l'entrepreneuriat féminin un réel enjeu pour les entreprises et pour les collectivités dans le but de créer des richesses et des emplois.

À l'occasion de l'événement « Les bénévoles en musique » organisé par la Région le 25 mai 2019, à Laval, la présidente de l'association a reçu la médaille régionale du bénévolat.

## RENFORCER LES INITIATIVES QUI ENCOURAGENT L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

La Région a accompagné à travers un soutien financier un certain nombre de structures ou événements favorisant l'entrepreneuriat féminin :

- **Congrès national de l'association Femmes Cheffes d'entreprises** : cette association, dont la mission est de développer les réseaux d'affaires et de féminiser les organes de gouvernance des entreprises et des institutions, a organisé en novembre 2018 son congrès national à Nantes. La Région a apporté un soutien financier de 8 000 € pour cet événement.
- **Trophées Femmes de l'économie du Grand Ouest** : en 2018, la Région a soutenu à hauteur de 5 000 € cette manifestation du Grand Ouest qui a décerné un prix à 6 lauréates, créatrices ou repreneuses d'entreprises, ou cadres actives dans leur entreprise. Cet événement donne de la visibilité aux femmes cheffes d'entreprises, qui participent au même titre que leurs homologues masculins au dynamisme territorial.
- **Les Premières** : réseau national d'incubateurs dédié aux créatrices d'entreprises innovantes, il dispose d'une antenne en région portée par Laval Mayenne Technopole (structure bénéficiant elle-même d'un financement de la région). Actuellement, 14 projets portés par des femmes sont accompagnés dans l'incubateur, 12 d'entre elles ont déjà créé leur entreprise.
- **Manifestation « Cheffe d'entreprise, moi aussi »** : fort du succès de la 1<sup>re</sup> édition en 2018 à Nantes, la CPME a décidé de dupliquer en 2019 cette manifestation en faveur de l'entrepreneuriat féminin dans les 5 départements ligériens. La Région soutient l'organisation de cette manifestation à hauteur de 10 000 €.

## 4. Favoriser une réelle liberté dans le mode éducatif, pour l'accès à l'orientation et à la formation

### RENFORCER L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES FACE À LEUR ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La stratégie régionale pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle (SREFOP) a été rédigée de façon quadripartite par la Région, l'État, l'organisation représentative des employeurs et l'organisation représentative des salariés, avant d'être adoptée à la session régionale de décembre 2017. Cette stratégie prend en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'orientation professionnelle.

Trois dispositions de la Srefop concernant l'enjeu de l'égalité de manière spécifique :

- « Préparer les métiers de demain » : le développement de la mixité et de la diversité des emplois est un facteur de performance. L'économie de demain doit intégrer tous les talents, et notamment ceux des femmes : il sera nécessaire de trouver des solutions concrètes (apprentissage, stages...) afin de leur permettre d'intégrer les métiers du futur au même titre que les hommes (numérique, transition écologique, industrie du futur...).
- Soutenir les actions visant la découverte du monde professionnel et l'orientation pour les jeunes lycéens, étudiants et apprentis : l'attractivité des métiers est aujourd'hui un enjeu important pour lutter contre les problèmes de recrutement et le développement de métiers en tension. Il est ainsi nécessaire d'agir contre les représentations sexuées des métiers dans les choix d'orientation en direction des jeunes.
- Poursuivre les actions de mise en valeur des réussites des femmes cheffes d'entreprises et développer les actions visant à accompagner leurs parcours de création ou de reprise afin d'enclencher un processus vertueux et atteindre 40% de cheffes d'entreprises femmes dans les Pays de la Loire.

Un plan régional de l'orientation a été voté par le Conseil régional le 20 juin 2019. Il prévoit de lancer des campagnes de communication thématiques pour sortir des clichés, notamment en vue d'attirer les femmes vers l'industrie, les métiers scientifiques et les métiers verts en plein essor (protection de l'environnement et gestion des ressources naturelles).

Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2019 pour la liberté de choisir son avenir professionnel confie aux Régions une nouvelle mission, celle d'organiser des actions d'information sur les métiers et les formations en direction des élèves et des étudiants, notamment dans les établissements scolaires. La Région dispose ainsi d'un levier lui permettant de sensibiliser les professionnels de la formation et de l'orientation à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Région organise également des dialogues sectoriels par secteur d'activité (industrie, numérique, bâtiment et travaux publics, transport et logistique...) avec les entreprises. Ils ont pour but d'identifier si l'offre de formation régionale est adaptée aux besoins des entreprises et de faire émerger les difficultés auxquelles sont confrontés les acteurs de terrain afin d'apporter des solutions. Ces dialogues sectoriels ont tous fait ressortir la question de l'attractivité des métiers. En effet, les entreprises rencontrent actuellement des problèmes de recrutements pour les métiers en tension.

À titre d'exemple, l'association ADN'Ouest, qui regroupe plus de 500 entreprises régionales du numérique, a révélé le besoin d'élargir les viviers de recrutement, notamment en direction des femmes, afin de pallier cette pénurie de candidatures dans les métiers du numérique, en particulier celui de développeur informatique. Il est également nécessaire de travailler sur les conditions d'exercice des métiers pour arriver à plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

On peut également citer les Campus des métiers et des qualifications. Il s'agit de réseaux d'entreprises et d'établissements de formation, visant à rapprocher ces deux mondes. En Pays de la Loire, ils concernent les filières Aéronautique, Mode et luxe, BTP, Agriculture et agroalimentaire, Tourisme, Nautisme. Ces réseaux ont eux aussi identifié l'attractivité des métiers et des formations comme un enjeu central, avec les incidences qu'il peut avoir sur les représentations sexuées et l'autocensure des femmes comme des hommes. Dans le cadre d'un appel à projets national, La Région s'est engagée à financer à hauteur de 300 000 € un projet commun aux 6 Campus ligériens portant précisément sur l'attractivité.

### Focus sur la réussite scolaire et l'orientation

En matière d'orientation scolaire et de réussite, les différences entre filles et garçons persistent.

Tout au long de leur scolarité, le taux de réussite des filles aux examens est supérieur à celui des garçons. Lors de l'entrée en sixième, les filles sont moins fréquemment en retard que les garçons. En revanche, elles sont proportionnellement moins nombreuses à être en avance.

En 2018, en Pays de la Loire, le taux de réussite des filles est supérieur à celui constaté au niveau national : en moyenne, 92,8% des filles obtiennent leur baccalauréat en Pays de la Loire contre 90,6% en France. Le taux de réussite des filles est supérieur à celui des garçons pour 11 des 13 séries que compte le Baccalauréat. Le taux de réussite des filles est inférieur à celui des garçons pour les séries technologiques, Hôtellerie (STHR), et dans une moindre mesure, Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV). Dans toutes les autres spécialités, les filles réussissent mieux que les garçons : l'écart est maximum pour le baccalauréat Littéraire.

### TAUX DE RÉUSSITE AU BACCALAURÉAT 2018 EN %

FILIERE	SÉRIE	FILLES	GARÇONS	ENSEMBLE
baccalauréat général	ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (ES)	94,1	89,6	92,4
	Littéraire (L)	93,0	87,0	91,9
	Scientifique (S)	95,0	93,1	94,0
	Toutes séries	94,2	91,6	93,1
baccalauréat technologique	Techniques de la musique et de la danse (TMD)	100,0	100,0	100,0
	Sciences et technologies de la santé et du travail (ST2S)	94,1	90,8	93,7
	Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	90,3	90,8	90,6
	Sciences et technologies du design et des arts appliqués (STD2A)	100,0	100,0	100,0
	Hôtellerie (STHR)	86,4	98,8	92,7
	Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D)	94,0	92,4	92,5
	Sciences et technologies de laboratoire (STL)	96,1	95,8	96,0
	Sciences et technologies du management et de la gestion (STMG)	93,3	89,6	91,3
Toutes séries	93,7	91,4	92,5	
baccalauréat professionnel	Production	89,5	84,2	85,1
	Services	88,8	86,8	88,2
	Tous secteurs	89,0	84,9	86,7
TOTAL Académie de Nantes		92,8	89,3	91,1
TOTAL France métropolitaine et DOM		90,6	85,8	88,2

Source : Académie de Nantes

En 2018, le taux de réussite à l'examen du diplôme national du brevet est également plus élevé pour les filles (93,5%) que pour les garçons (87,7%). L'écart de 5,8 points dans l'Académie de Nantes entre les filles et les garçons est plus élevé que pour le baccalauréat (3,5 points).

De plus, les filles obtiennent plus souvent leur brevet (DNB) avec mention que les garçons. L'écart est maximal pour les mentions « Très Bien » : 26% des jeunes filles ont leur brevet avec mention « Très Bien » et 16% des jeunes garçons. Les conclusions sont similaires pour la réussite aux BEP, CAP et BTS.

### RÉSULTATS AU DIPLÔME NATIONAL DU BREVET 2018

	TAUX DE RÉUSSITE (%)	% ADMIS SELON LA MENTION			
		sans mention	assez bien	bien	très bien
FILLES	93,5	21,1	24,8	28,0	26,2
GARÇONS	87,7	29,6	28,5	26,4	15,5
ENSEMBLE	90,0	25,3	26,6	27,2	20,9

Source : Académie de Nantes

### TAUX DE RÉUSSITE AU CAP OU BEP EN %

DIPLÔME	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
BEP et BEPA	92,0	87,0	89,4
CAP et CAPA	89,5	86,7	87,9
TOTAL Académie Nantes	90,7	86,8	88,6
TOTAL France	85,9	83,1	84,4

Source : DEPP-BCP, Champ : public + privé (sous + hors contrat), tous ministères, tous types d'établissement, tous statuts

### TAUX DE RÉUSSITE AU BTS EN %

DIPLÔME	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Production	90,9	82,2	83,6
Services	82,3	76,6	80,2
TOTAL Académie Nantes	83,0	79,1	81,1

Source : Académie de Nantes, Champ : Secteur public + privé (sous contrat)



À la fin du collège, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique, où elles représentent 54 % des effectifs. En revanche, elles ne représentent que 46 % des effectifs des filières professionnelles et 28 % des apprentis. À l'intérieur des différents types de second cycle, les écarts de présence selon le sexe sont également marqués.

FILIÈRE	FILLES MAJORITAIRES	PARITÉ	FILLES MINORITAIRES
<b>Second cycle général</b>	Série L et série ES	-	Série S
<b>Second cycle technologique</b>	ST2S (santé & social) STD2A (Design & arts appliqués)	STMG (management & gestion) STAV (Sciences et Technologies de l'Agronomie et du Vivant)	STI2D (industrie & développement durable)
<b>Second cycle professionnel</b>	Spécialités de services Spécialités sanitaires et sociales Matériaux souples (textiles, habillement, cuirs) dans les spécialités de production	Spécialités communication & information	Spécialités transport-manutention, magasinage Spécialités de production (sauf matériaux souples)

Dans les formations supérieures, les filles sont plus nombreuses que les garçons à l'université (57 %) mais moins présentes dans les formations d'ingénieurs (25%). Ainsi, quand les garçons continuent leur formation dans les filières technologiques (IUT, classes préparatoires aux grandes écoles et écoles d'ingénieurs), les filles la poursuivent à l'université où elles s'orientent majoritairement vers les lettres et langues, les sciences humaines, le droit et la santé

### UNE PRISE EN COMPTE DES ENJEUX D'ÉGALITÉ DE MANIÈRE INTÉGRÉE DANS LES ACTIONS ÉDUCATIVES

Le Pacte éducatif régional, voté le 17 mars 2017, fixe l'ambition éducative de la Région. Il s'appuie en particulier sur un appel à projets régional qui s'adresse à tous les lycées publics et privés, aux CFA et MFR leur proposant un cadre pour mener des projets éducatifs en bénéficiant d'un soutien régional.

Il s'appuie sur plusieurs dispositifs complémentaires dont l'objectif est d'accompagner la réussite de tous, sans discrimination. L'égalité entre les hommes et les femmes n'apparaît donc pas comme un axe spécifique mais elle est nécessairement prise en compte de manière transversale par cette politique.

Il repose sur le volontariat de la communauté éducative (enseignants, chefs d'établissements...) qui, en réponse à un appel à projets lancé par la Région en partenariat avec le Rectorat, accompagne la mise en œuvre d'actions concrètes à destination des lycéens et apprentis, les mettant en situation d'acteurs, les impliquant dans le montage et le suivi des projets. La communauté éducative est ainsi invitée à faire grandir chez les jeunes, l'esprit d'entreprendre, l'esprit de créativité, l'esprit de responsabilité et l'esprit d'engagement.

L'appel à projets « Actions éducatives ligériennes », pour l'année scolaire 2018-2019, a permis de soutenir 650 projets qui s'adressent à près de 47 000 jeunes.

Ce programme **est une opportunité pour susciter des comportements respectueux et encourager l'égalité des chances chez les jeunes.**

L'axe 3 « Prévention-santé » de cet appel à projets mobilise le plus de jeunes, en cohérence avec le Plan régional de prévention et d'éducation à la santé des jeunes (24% du nombre total de projets déposés). Il a permis la mise en place d'actions qui encouragent le respect de l'autre, contribuent à un bon climat scolaire et à la lutte contre le harcèlement, notamment envers les filles.

L'axe 2 dédié à la « découverte des entreprises » comporte des actions permettant de promouvoir la mixité professionnelle. Le lycée André Bouloche de Saint-Nazaire a ainsi porté un projet pour sensibiliser les jeunes à la mixité dans les métiers du bâtiment. Le CFA de Saint Herblain, quant à lui, a mis en place une action intitulée « Les filles, l'industrie vous attend ! ».

Au travers de l'action « Envie d'entreprendre, envie de créer », les jeunes créent et développent tout au long de l'année des mini-entreprises dans le cadre scolaire. C'est dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes qu'ils sont amenés à assurer l'ensemble des rôles existant dans une entreprise, ce qui contribue à corriger les représentations différenciées pouvant exister quant à la prise d'initiatives et de responsabilités entre les sexes.

Enfin, les actions éducatives sont également l'occasion de temps d'échanges avec des grands témoins ou des personnalités, qui transmettent aux jeunes leur expérience d'hommes et de femmes libres et engagés.

### LES FEMMES PARTICIPENT FORTEMENT AUX PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE MAIS LA MIXITÉ RESTE LIMITÉE

#### Agir pour l'égalité à travers le Plan de bataille pour l'emploi

Le Plan de bataille pour l'emploi, voté le 22 mars 2018, vise notamment à aider les entreprises à innover dans le recrutement, à augmenter de 30 % les entrées en formation des demandeurs d'emploi, à favoriser l'accès à la formation des seniors, à lever les freins d'accès à l'emploi. Il s'appuie sur des mesures en faveur de la mobilité, de l'hébergement, de la garde d'enfants, notamment à travers le prisme de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la Région développe la méthode de recrutement par simulation (MRS), en collaboration avec Pôle Emploi. Cette méthode consiste à simuler et reproduire une situation de travail concrète, sous forme de test. Elle permet d'évaluer les candidats sur des exercices créés sur mesure et correspondants aux habilités requises. L'objectif est de passer du mode de recrutement classique sur CV à un mode de recrutement sur les compétences et les capacités, et ainsi élargir les offres d'emploi des publics prioritaires ou ne correspondant pas spontanément à l'offre d'emploi.

Par exemple, Airbus Saint-Nazaire a proposé la MRS pour un recrutement de monteurs-ajusteurs. L'entreprise a pu bénéficier d'une diversité de profils, hommes comme femmes, qu'elle a testés sur des simulations de situation de travail. À l'issue du recrutement, une courte formation est ensuite proposée. Au-delà de l'intérêt de cette méthode auprès des grands groupes, le but est aujourd'hui de la développer dans les PME qui peinent à recruter.

Depuis 2007, la MRS a été labellisée par la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) car les mises en situation permettent de repérer objectivement les candidats ayant les habiletés et compétences requises, quels que soient leurs CV, expériences, formations, lieu d'habitation, genre ou origine. En ce sens, elle permet de renforcer la lutte contre les stéréotypes et pour l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes.

#### Construire un projet professionnel pertinent avec le dispositif Prépa Avenir

Le dispositif Prépa Avenir permet à un public de demandeurs d'emploi, majoritairement sans qualification, de construire et de valider un projet professionnel réaliste, à travers la découverte de différents secteurs professionnels et métiers, en lien avec l'économie et l'emploi local. Les formations de ce dispositif donnent lieu à des plateformes multisectorielles de découverte des métiers et de validation du projet professionnel.

Dans ce cadre, la Région s'associe avec les IFAS (Instituts de formation des aides-soignants) par le biais des missions locales, pour aller à la rencontre du public, femmes comme hommes. Les métiers d'aides-soignants sont en effet des métiers d'avenir qui recrutent et le dispositif permet de préparer les individus à une entrée en formation qualifiante, et ainsi aller au-delà des représentations traditionnelles. Ces dernières ont en effet tendance à éloigner a priori le public masculin de ce secteur d'activité.

À travers ses dispositifs, la Région prend ainsi en compte le fait que les problèmes de recrutement relèvent pour partie de stéréotypes et de représentations que ce soit au niveau des entreprises comme au niveau des individus (demandeurs d'emploi, jeunes...).

### Focus sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans les IFAS (Instituts de formation des aides-soignants)

Les métiers de la santé, de l'action sociale et du médico-social sont exercés principalement par des femmes. Cette situation est à mettre en lien avec l'histoire de la naissance de ces métiers, issus de la professionnalisation progressive d'actes pratiqués par des religieuses ou par des œuvres de charité. En outre, les notions de soins et d'aide à autrui ont longtemps été attribuées au genre féminin, faisant ainsi de ces métiers une vocation pour les femmes. Ainsi, en Pays de la Loire, 14 % des personnes en

formation sanitaire et sociale sont des hommes (avec un plus fort taux en formation d'ambulancier, de masseurs kinésithérapeutes et d'éducateurs spécialisés). La rémunération constitue également un frein important : un aide-soignant débutant perçoit environ 1550€ net par mois et les perspectives de carrières sont limitées (moins de 10% des aides-soignants évoluent vers la formation en soins infirmiers chaque année).

L'égalité entre les femmes et les hommes dans ces métiers et dans ces formations professionnelles renvoie à trois enjeux. Tout d'abord, le secteur sanitaire et social devient un secteur en tension : la formation d'aide-soignant connaît une baisse importante du nombre de candidats passant de 6 138 en 2018 à 2 972 en 2019. De même, la formation d'éducateur technique (formation bac +3) n'est plus organisée en Pays de la Loire depuis 6 ans. Ensuite, l'équilibre femmes/hommes est un besoin dans les équipes de soins et de prises en charge : il permet une diversité des approches des publics fragiles et une diversité des prises en charge. Enfin, les usagers sont demandeurs d'avoir des professionnels hommes et femmes (en particulier en psychiatrie ou à domicile).

Afin de répondre à ces enjeux, la Région s'attache à reconnaître et valoriser ces métiers et ces formations, en travaillant sur les représentations et en veillant à une communication mettant en valeur les hommes qui ont choisi cette orientation. Ainsi, la Région et l'ARS organisent de concert fin 2019 et courant 2020 une campagne de communication sur la formation et le métier d'aide-soignant. Cette campagne complète les initiatives prises par les instituts de formation ou la Région en lien avec le CARIF-OREF au moment de chacun des concours. Par ailleurs, dans le cadre du plan d'action Orientation adopté par les élus à la session de juin 2019, la Région prévoit des actions d'informations sur ces formations le plus tôt possible dans le temps de scolarité, en s'appuyant notamment sur des témoignages d'étudiants et professionnels hommes. Enfin, la Région est vigilante à ce que les équipes de formateurs soient suffisamment mixtes (minimum 20% de formateurs).

## DÉVELOPPER LA MIXITÉ DANS L'APPRENTISSAGE, PLUS COURT CHEMIN VERS L'EMPLOI

### L'apprentissage au féminin : une stabilité des effectifs

La part des apprenties reste stable sur les trois dernières années.

ANNÉE SCOLAIRE	APPRENTIS ET DIMA	APPRENTIES ET DIMA
Année scolaire 2016-2017 (au 31 décembre 2016)	20 334	7 989, soit 28,2% de l'effectif global
Année scolaire 2017-2018 (au 31 décembre 2017)	21 745	8 501, soit 28,1% de l'effectif global
Année scolaire 2018-2019 (au 31 décembre 2018)	23 094	9 000, soit 28% de l'effectif global

### Une féminisation très ciblée dans quelques secteurs professionnels

Les effectifs d'apprenties sont majoritaires (entre 80% et 100% des effectifs totaux) dans 4 CFA de branche :

- le CFA de la coiffure 72,
- le CFA de la coiffure et de l'esthétique 44, dont l'offre de formation recouvre des secteurs majoritairement féminins,
- le CFA ADDAMSSE, spécialisé dans les domaines sanitaire, social et éducatif,
- le CFA Santé animale, avec pour ce CFA un effectif exclusivement féminin en 2018 (97,3%).

Le CFA de l'intelligence Apprentie, (qui regroupe à la rentrée 2018 les deux anciens CFA Ifocotep et Accipio/CCI Nantes Saint Nazaire), essentiellement orienté vers des formations commerciales et tertiaires, a également un effectif majoritairement féminin (63,4%).

Les secteurs professionnels de formation dans lesquels les femmes sont les plus représentées sont les suivants (sur la base des effectifs au 31 décembre 2018) : mode et création, sanitaire et social, coiffure et esthétique, secrétariat et bureautique, spécialités plurivalentes des services, santé, ressources humaines-gestion personnel et emploi. Les femmes sont ainsi majoritairement spécialisées dans des activités de services.

### RÉPARTITION DES APPRENTIES/APPRENTIS PAR NIVEAU (EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2018)

NIVEAU	NOMBRE D'APPRENTIES	PART D'APPRENTIES	NOMBRE D'APPRENTIS	PART D'APPRENTIS	EFFECTIF TOTAL
I	583	28,9 %	1 434	71,1%	2 017
II	665	41,3 %	943	58,7 %	1 608
III	1 776	29,9 %	4 167	70,1 %	5 943
IV	2 847	30 %	6 648	70 %	9 495
IV	3 075	24,3 %	9 585	75,7 %	12 660
VI	54	14,5 %	317	85,5 %	371
TOTAL	9 000	28 %	23 094	72 %	32 094

Les apprenties s'avèrent minoritaires tous niveaux de formations confondues. Elles se révèlent le plus significativement représentées dans les formations de niveau II (essentiellement en raison des effectifs importants sur les secteurs Comptabilité/gestion et Finances/banques/assurances). Les effectifs par niveau sont stables d'une année à l'autre, très peu d'évolution par rapport à ceux observés l'année dernière : le niveau II a légèrement augmenté (+ 2,3%), le niveau III un peu baissé (- 1,1%), de même que le niveau I (- 0,9%).

À l'inverse, d'autres CFA ont un effectif exclusivement ou très majoritairement masculin. Sont listés ci-dessous les CFA qui ont un effectif d'apprenties inférieur à moins de 13% de l'effectif total, sur les quatre dernières années :

- le réseau du bâtiment se démarque par sa faible féminisation au sein des 4 CFA de la région, celle-ci évolue faiblement à 5,5% des effectifs,
- trois CFA agricoles publics sur les 6 (le CFA Agri-Nature, le CFA Nantes Terre Atlantique et le CFA La Germinière),
- deux MFR (44 et 53) sur les 4 du réseau,
- un CFA de l'Éducation nationale (44) sur les 5 du réseau,

- 4 CFA de branches que sont les Compagnons du devoir, le CFA Martello qui représente les métiers de l'électricité, le CFA du pôle Formation des industries technologiques et le CFA Ifria, CFA ouvert à la rentrée 2017 par les branches de l'agroalimentaire,
- enfin, pour le supérieur, l'école d'ingénieurs du CFA de l'ICAM Vendée se démarque par un effectif stable très faible d'apprenties autour de 4,5%, de même que le CFA CESFA Pays de la Loire qui s'élève à 12,7% en 2018.

Les autres CFA du supérieur ont un effectif féminin allant de 10% à 50%.

C'est dans le réseau des CCI que la part de la population d'apprenties est la plus nombreuse, plus de 50% sur les quatre années.

### La valorisation de l'apprentissage

En Pays de la Loire, les sélections régionales des Olympiades des métiers, construites comme un parcours autour de la découverte des métiers et des formations, représentent une grande diversité de métiers issus de nombreux secteurs d'activités regroupés en neuf pôles professionnels. Les 16 et 17 mars 2018, 258 candidats se sont inscrits aux sélections régionales des 45<sup>e</sup> Olympiades des métiers qui se sont déroulées au parc des expositions d'Angers. La répartition des candidats est à l'avantage net des hommes : 215 hommes et 42 femmes, ce qui représente un effectif féminin de 16,2%.

Ces olympiades régionales des métiers de mars 2018 ont permis à 6 filles d'être sélectionnées pour participer aux finales nationales qui se sont déroulées à Caen du 28 novembre au 1<sup>er</sup> décembre 2018, ce qui représente 11% de l'effectif total. Les candidates médaillées aux sélections régionales sont majoritairement (cinq) au sein du pôle Création/alimentation/services qui présentait le plus de candidates, l'autre candidate médaillée est issue du pôle Bâtiment.

45° OLYMPIADES DES MÉTIERS	NOMBRE DE FEMMES CANDIDATES	NOMBRE DE FEMMES SÉLECTIONNÉES POUR LES FINALES NATIONALES
<b>Création/Alimentation/Services sur les métiers suivants : coiffure, service en salle, bijouterie/joaillerie, soins esthétiques, art floral</b>	31	5
<b>Numérique</b>	6	0
<b>BTP</b>	3	1
<b>Industrie</b>	1	0
<b>Agriculture</b>	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>42/258</b>	<b>6/55</b>

Aux finales nationales, trois jeunes femmes ont reçu la médaille de bronze en mode et création, soins esthétiques et coiffure ; une médaille d'excellence a été attribuée à la candidate prothésiste dentaire.

Le concours « Un des meilleurs apprentis de France » organisé chaque année s'adresse aux lycéens et apprentis de moins de 21 ans, en formation professionnelle de niveau V (CAP majoritairement). La cérémonie de remise des médailles a eu lieu le 1<sup>er</sup> février 2019 pour les 241 médaillés régionaux. Les filles étaient encore minoritaires et représentaient 30% des participants.

Il reste donc essentiel de davantage valoriser les réussites des jeunes filles et leur expérience pour sensibiliser les jeunes à l'égalité entre les femmes et les hommes et la promouvoir dans le cadre de l'apprentissage.

**Dans le cadre de leur projet d'établissement 2017-2021**, document stratégique remis par les CFA à la Région conformément à la convention de création de CFA 2017-2021, des CFA font mention du déséquilibre des effectifs hommes/femmes en raison principalement de leur secteur (formations industrielles principalement), et ce en dépit des actions engagées en faveur de la mixité (réalisation de vidéos, communications). Le CFA Afpia Ouest note une évolution récente des entreprises dans leur recrutement, beaucoup plus favorable au public féminin, lequel est également plus réceptif aux perspectives d'emploi de son secteur, celui de l'aménagement de l'habitat.

**Un outil de pilotage et d'évaluation** permet de fournir une vision globale et comparée de la qualité de l'action des CFA régionaux au regard de leurs caractéristiques et de leurs résultats, ce qui constitue un support de dialogue et de négociation entre la Région et chacun d'eux. La diversification des choix professionnels des femmes et des hommes fait partie des critères à renseigner annuellement par les CFA et les éléments collectés à partir de cet outil permettent d'affirmer que les CFA sont assez sensibilisés à cette problématique. De nombreuses actions émergent en effet et, parmi les plus significatives, il est possible de citer les suivantes :

- L'Odyssee de l'industrie. Il s'agit de mettre en œuvre un parcours de découverte des métiers de l'industrie, ouvert au public féminin : accueil de tout public à l'occasion des mercredis de l'information avec le nouvel outil de la branche ;
- Des actions éducatives réalisées en amont de l'accompagnement du candidat sur les parcours possibles vers des métiers à connotations masculines ou féminines (ex : formation tertiaire, mécanique ou carrosserie) ;
- Des actions sur le bien vivre ensemble et sur la place des femmes dans l'agriculture et le paysage : la tenue d'un débat en juin 2018 avec les apprentis de niveau IV ;
- Une Action éducative « Jeunes apprentis ambassadeurs de l'égalité » (discrimination – sensibilisation aux égalités femmes/hommes) menée avec les CIDFF (Centres d'information sur les droits des femmes et des familles). Les objectifs sont de sensibiliser le plus grand nombre de jeunes en formation au CFA sur le thème de l'égalité femmes/hommes.

Le CIDFF est un partenaire associatif avec lequel le CFA travaille depuis plusieurs années. Des actions ont été menées directement auprès des jeunes les années précédentes sur la discrimination et l'égalité femmes/hommes. De plus, pour certaines situations, le CFA a pu trouver auprès du CIDFF un conseil et un relais pour accompagner des apprentis vivant des situations personnelles complexes. En 2017, le CIDFF Vendée est intervenu plus particulièrement auprès de deux classes de BTS au travers d'ateliers de prévention aux comportements sexistes. L'intérêt d'informer les jeunes sur le thème de l'égalité femmes/hommes s'est confirmé, ce sujet n'est pas « maîtrisé » par les jeunes. Or ce sont eux qui peuvent être des porte-paroles efficaces sur ce sujet. Ainsi a émergé l'idée pour l'année 2018 de généraliser cette approche à l'égalité femmes/hommes sur des classes et des niveaux différents. L'objectif est de permettre une prise de conscience plus large en termes d'effectifs et donner aux jeunes l'opportunité de devenir ambassadeurs de l'égalité femmes/hommes. De tels ateliers peuvent également être un support pour apporter du dialogue et de la solidarité au sein des groupes de classe ; nous observons en effet que de nombreux conflits entre jeunes sont renforcés au travers d'une communication discriminante.

### Ils témoignent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (verbatim issus de l'outil de pilotage et d'évaluation régional, année 2017 - 2018)

#### Un CFA de la Coiffure

« Nos formations sont très majoritairement féminines malgré le souhait des professionnels de mixer les publics. Il s'agit d'un stéréotype, difficile à faire évoluer. Nous poursuivons la diversification, notamment en attirant davantage des garçons vers un marché actuellement en plein développement, " le barbier ". »

#### Un CFA du supérieur

« L'organisation des événements favorisant l'inscription des femmes dans la formation d'ingénieurs a porté ses fruits avec un taux de 20% de femmes en première année. »

#### Trois CFA de branche

« Une exposition permanente de photos sur l'égalité femmes/hommes est proposée dans les couloirs du CFA. »

« La voie d'accès en formation par la voie de l'apprentissage permet un rééquilibrage de la répartition hommes/femmes, notamment pour les formations Educateur spécialisé et Moniteur éducateur. »

« Les actions conduites sont essentiellement menées dans la communication du CFA pour le recrutement. Tous les supports affichent des visuels avec, à la fois, des filles et des garçons. »

#### Un CFA du BTP

« Les métiers se féminisent très progressivement mais sensiblement. »

#### Deux CFA CCI

« Au global, 23% des apprenties de l'établissement sont des jeunes femmes par rapport à 21% l'an passé. La forte évolution de l'effectif féminin en filière Peinture se maintient au fil des rentrées. La tendance est également à l'amélioration de la mixité dans les autres filières, même dans des filières traditionnellement plus masculines, telles que la maçonnerie, la menuiserie, la mécanique automobile ou le chauffage grâce, entre autres, à tous les messages passés à l'occasion de nos actions de promotion et aux parcours de réussite des apprenties elles-mêmes. Rappelons que la formation professionnelle en filière Peinture est dispensée par deux jeunes femmes et qu'une formatrice vient de nous rejoindre dans la filière des métiers de l'énergie et de l'industrie. »

« Dans la promotion de l'apprentissage, tous les diplômes sont proposés sans distinction femmes/hommes. Cependant nous constatons une sous-représentation des femmes dans la filière mécanique, et des hommes dans les filières santé pour le BP préparateur en pharmacie et commerce/gestion pour le BTS assistant(e) de gestion. Certaines entreprises sont réticentes quant à l'embauche d'hommes ou de femmes dans certains domaines d'activité, c'est un travail au long cours qui doit se faire en collaboration avec les entreprises. »

#### Un CFA de Chambre des métiers

« La non-discrimination dans nos actions est en soi un critère d'égalité femmes/hommes. Nous avons le souci de promouvoir la mixité sur des métiers « masculinisés » comme la mécanique, la boucherie et la boulangerie et « féminisés » comme la coiffure. Toutes les formations présentées sont ouvertes aux femmes comme aux hommes. Nous insistons sur le thème de la féminisation de certains métiers « très masculins » dans le cadre de la promotion des formations (commentaires, photos, vidéos), présence sur les foires et salons du département. À titre d'exemple, on constate qu'il y a davantage de garçons qui intègrent les formations en coiffure, sans doute lié au phénomène de mode des coiffeurs-barbiers. Nous constatons également davantage d'entrées féminines en formations mécanique et alimentation. »



## FAVORISER L'ÉGALITÉ DANS LE MONDE UNIVERSITAIRE ET SOUTENIR LA RECHERCHE

### Un CCRRDT à la gouvernance paritaire

La Région des Pays de la Loire a renouvelé son Comité consultatif régional de la recherche et du développement technologie (CCRRDT) en 2018. Lieu d'expression de la communauté scientifique, technique et des milieux économiques concernés, le CCRRDT participe à la constitution et la structuration de l'enseignement supérieur et de la recherche régionale. La Région peut également consulter cette instance sur des sujets d'intérêt général dans le cadre de la mise en œuvre de ses politiques.

Bruno Bujoli, directeur de recherche CNRS, désigné président du CCRRDT pour la période 2018-2020, s'est entouré d'une nouvelle équipe pour assurer les présidences des différentes Commissions qui respecte la parité dans le partage des responsabilités avec 2 hommes et 3 femmes, une nomination étant encore en cours.

### Projets de recherche

La direction de l'Enseignement supérieur et de la recherche du Conseil régional soutient essentiellement les projets de recherche par des dispositifs d'appels à projets (allocations doctorales, Étoiles montantes, Connect talent, Paris scientifiques, ...). Aussi l'initiative du dépôt émane des établissements et le soutien régional s'assoit prioritairement sur des critères d'excellence scientifique et d'expertises externes. La DESR reste vigilante à ce que le taux de succès des femmes reste représentatif de leurs taux de participation, selon les appels.

### L'égalité femmes/hommes, une thématique bien présente dans les actions de CSTI

Nombreux sont les acteurs (associations, universités) soutenus par la Région au titre de la culture scientifique, technique et industrielle (CSTI) qui déclarent traiter de l'égalité femmes/hommes à travers leurs actions. Cette thématique est abordée via des projets d'élèves, des émissions scientifiques, des animations, des rencontres, des expositions, mais aussi à travers des actions de découverte professionnelle qui incluent des réflexions sur les préjugés et les stéréotypes de genre.

### Femmes et sciences 53

Si le thème est abordé de manière transversale par les partenaires de CSTI via leurs actions, la mission « Femmes et sciences 53 » portée par le centre de culture scientifique, technique et industrielle (CCSTI) de Laval est particulièrement significative.

Le CCSTI de Laval est une association de médiation scientifique labellisée par le ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur, qui développe des actions sur le territoire de la Mayenne, en particulier en milieu rural.

La mission « Femmes et sciences 53 » vise à promouvoir les filières et les métiers scientifiques et techniques auprès des jeunes gens, et particulièrement des jeunes filles. Le CCSTI de Laval conçoit et diffuse des ressources (expositions, jeux de société, vidéos, site internet) et les met à la disposition des enseignants, des jeunes et de leurs familles. Le CCSTI anime le débat sur le territoire de la Mayenne en organisant la rencontre de professionnelles avec les jeunes et le grand public, et des événements tout au long de l'année.

Au titre de la CSTI, la Région accompagne financièrement le CCSTI de Laval dans son fonctionnement (38 K€) et dans la mise en œuvre de ses actions (25 K€), soit un total de 63 K€ par an.

### La Fête de la science

La Fête de la science, manifestation nationale annuelle sur 10 jours (du 5 au 13 octobre pour l'édition 2019) est destinée à promouvoir la culture, scientifique et technique et à favoriser dans un cadre festif les échanges entre la science et le grand public. En Pays de la Loire, elle est co-pilotée par l'État (Direction régionale à la recherche et à la technologie) et la Région (DESR). Parmi les thématiques régionales mises à l'honneur pour 2019, figurera celle de l'égalité homme/femme.

### Les étudiantes ligériennes très mobiles à l'international grâce à « Envoléo » : le dispositif régional de soutien à la mobilité

Dans le cadre de la convention signée avec les établissements d'enseignement supérieur au titre du dispositif Envoléo, la Région invite les établissements partenaires à veiller à l'équilibre de la représentation femmes/hommes lors de la pré-sélection des candidatures qui lui sont présentées au titre de l'aide à la mobilité internationale.

En termes de bilan chiffré sur les 6 dernières années universitaires, parmi les 18 378 bénéficiaires d'une bourse Envoléo, on observe que les filles sont majoritaires à partir en mobilité (près de 54%).

Pour la seule année académique 2017-2018, elles ont représenté 58% des allocataires du forfait départ Envoléo.

Si l'on considère les allocataires de la bonification régionale sur critères sociaux (échelons 4 à 7), les filles sont plus nombreuses (56%) à la percevoir que les garçons (44%).

Les filles partent davantage en séjours d'études universitaires (56%), tandis que les garçons sont majoritaires sur les départs en stage (58%).

Ils partent vers les mêmes destinations les plus prisées : Grande-Bretagne, Espagne, Canada, États-Unis, Allemagne. Pour la deuxième année consécutive, la Chine apparaît dans le top 5 des destinations des garçons, supplantant le nombre de départ vers les États-Unis.

## 5. Une approche intégrée de l'égalité dans le domaine de la santé

**L'éducation à la santé constitue un facteur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et hommes.** Par ailleurs, les approches de la santé se sont fortement renouvelées ces deux dernières décennies pour aboutir à une conception qui aujourd'hui se caractérise par :

- la prise en compte de l'ensemble de la personne et des interactions de son environnement (approche dite « holistique ») ;
- une vision positive de la santé humaine qui reconnaît l'importance de la notion de plaisir et les bénéfices qu'il y a à entretenir des rapports humains équilibrés, sans négliger la possibilité de dérives et de conduites à risques ;
- le développement de compétences, notamment psycho-sociales, qui visent la mobilisation de ressources actives pour avoir conscience de son environnement, y agir (communiquer, prendre des décisions, etc.) et pouvoir le transformer ;
- le développement de la responsabilité dans les relations (en associant explicitement santé et citoyenneté)

Dans cet esprit, l'éducation à la santé des jeunes filles et garçons constitue l'une des priorités de l'actuel mandat régional. Ainsi, le Conseil régional a adopté le 22 juin 2017 son Plan régional de prévention et d'éducation 2017-2020 à la santé des jeunes, s'engageant sur des mesures concrètes pour élargir son champ d'actions dans ce domaine et contribuer, de manière directe ou non, à promouvoir l'égalité et le bien-être des Ligériens quel que soit leur sexe.

La Région à travers ce plan s'engage à :

- **Privilégier une approche globale de la santé des jeunes** : les accompagner pour agir, être responsables de leur propre santé afin de prévenir les conduites à risques (savoir prendre des décisions, savoir gérer son stress, avoir de l'empathie pour les autres...). Cette approche globale renvoie directement aux fondements de la charte internationale d'Ottawa adoptée en 1986 pour la promotion de la santé. Cela suppose une prise en compte équilibrée entre les thématiques de santé abordées (santé mentale, alimentation et activité physique, conduites addictives, vie affective et sexuelle). **Une attention particulière sera apportée à la prévention des conduites addictives**, compte tenu de la situation particulièrement préoccupante de la région dans ce domaine ;
- **Cibler sa politique de prévention santé vers les lycéens (155 000), les apprentis (27 000)** et les jeunes en risque de décrochage scolaire (environ 1 100). Ces publics sont en effet au cœur des compétences de la Région ;
- **Développer une approche territoriale de la prévention, au-delà du périmètre de l'établissement**, considérant le jeune dans l'intégralité de son milieu de vie ;
- **Passer d'une logique de financeur à celle de promoteur de la santé** en facilitant le déploiement d'actions reconnues et validées sur le terrain et en développant la montée en compétence (et l'autonomie) des porteurs de projets (établissements, collectivités) et des opérateurs en prévention (associations).

Concrètement, la Région soutient les principaux axes suivants :

- Maintien des actions dans les établissements sur l'enjeu de la santé affective et sexuelle au titre du Pacte éducatif régional et de l'appel à projets « Actions éducatives ligériennes » avec un axe spécifique sur l'estime de soi et la prévention des addictions ;
- Développement du travail avec les associations « têtes de réseaux » de la région qui proposent des actions de prévention santé, de prévention des conduites addictives notamment, dans les établissements et les territoires. En février 2018 ont ainsi été signées pour la première fois des conventions-cadres pour trois ans (2018-2020) avec neuf associations têtes de réseau dont trois spécialisées en prévention des conduites addictives :
  - . Association nationale prévention alcoolologie et addiction (ANPAA) Pays de la Loire,
  - . EVEA, Espace vendéen en addictologie, qui porte la coordination des Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) affiliés à la fédération Addiction,
  - . Avenir santé France.

Ces associations interviennent auprès des jeunes (filles et garçons) directement (séance avec les jeunes) ou indirectement (via la formation de personnes relais dans l'établissement ou sur le territoire par ex.), à l'échelle régionale ou pluri départementale. Elles s'engagent à proposer des actions basées sur des données probantes (développement d'environnements favorables, inscription des actions dans la durée, outils interactifs, approche positive de la santé...). Leurs interventions sont gratuites pour les lycées, CFA et MFR de la région ;

- **Évolution du Pass prévention contraception vers un Pass santé dématérialisé, qui élargit la thématique initiale à la prévention santé dans son ensemble**, notamment les addictions. Il permet également de donner aux jeunes garçons de 15 à 20 ans les mêmes droits et le même accès aux soins que leurs homologues féminins ;
- Développement d'un volet « territorialisation » pour répondre de manière plus adaptée aux besoins locaux avec le lancement en novembre 2017 d'un nouvel appel à projets auprès des acteurs locaux. La Région entend favoriser l'émergence et la remontée de projets locaux de prévention santé destinés aux jeunes (émanant notamment de collectivités locales), reflétant des problématiques territoriales spécifiques et promouvant des partenariats locaux.

### Des pratiques à risques différentes chez les femmes et les hommes

#### Alcool

Dans les Pays de la Loire comme en France, les consommations régulières et excessives d'alcool restent nettement plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes. Ainsi, 16% des hommes de la région de 15-75 ans déclarent un usage quotidien d'alcool, 34% une alcoolisation ponctuelle importante (API) mensuelle et 18% au moins trois ivresses dans l'année contre respectivement 3%, 12% et 7% des femmes. Les hommes présentent ainsi deux à trois fois plus souvent une consommation à risque pour leur santé : 50% à risque ponctuel et 13% à risque chronique contre respectivement 22% et 5% des femmes.

Chez les jeunes, des écarts hommes-femmes sont également observés même s'ils semblent se réduire, en particulier pour les API. À 17 ans, 33% des garçons déclarent un usage régulier d'alcool, 71% au moins une API dans le mois et 48% au moins trois ivresses dans l'année, contre respectivement 10%, 54% et 25% des filles.

Concernant les API chez les femmes, une augmentation est également retrouvée (API une fois par mois ou plus : 5% en 2005, 12% en 2014). Chez les hommes, la fréquence des API en 2014 est également supérieure à celle observée en 2005, mais celle-ci semble se stabiliser, voire reculer depuis 2010.

#### Tabac

Comme en France, le tabagisme quotidien dans la région reste plus fréquent chez les hommes que chez les femmes (29% et 20% respectivement parmi les 15-75 ans). Mais les écarts sont moins marqués chez les jeunes générations : à 17 ans, 38% des garçons et 33% des filles de la région se déclarent fumeurs quotidiens. Au plan national, le niveau de tabagisme quotidien est même proche entre les deux sexes dans cette classe d'âge.

## 6. Favoriser la mixité des pratiques sportives en Pays de la Loire

En 10 ans, la proportion de femmes licenciées a nettement progressé en France comme en Pays de la Loire (+4,4 points). Néanmoins, la région affiche une proportion de femmes licenciées en sport un peu plus faible que la moyenne française. Seuls la Corse et les Hauts-de-France sont en deçà. Pour autant, les écarts entre les régions demeurent limités : la 1<sup>re</sup> région, la Normandie, affiche une proportion de licenciées de 32,4% contre 30,1% en Pays de la Loire.

### Proportion de femmes parmi les licenciés de sport en 2017

	2007	2017
Pays de la Loire	25,7 %	30,1 %
France métropolitaine hors Île-de-France	26,8 %	31,2 %
France métropolitaine	27,2 %	31,3 %

### Proportions de femmes licenciées dans les différentes fédérations françaises, olympiques et non-olympiques

Types de fédération	Part des licences féminines
Olympiques	29,4 %
Non olympiques	33,8 %
TOTAL	30,1 %

FÉDÉRATIONS LES PLUS FÉMINISÉES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
<b>Olympiques</b>	
FF des sports de glace	89 %
FF de gymnastique	82 %
FF d'équitation	81 %
<b>Non olympiques (&gt;1 000 licenciées en Pays de la Loire)</b>	
FF de twirling bâton	93 %
FF de danse	85 %
FF de la randonnée pédestre	63 %

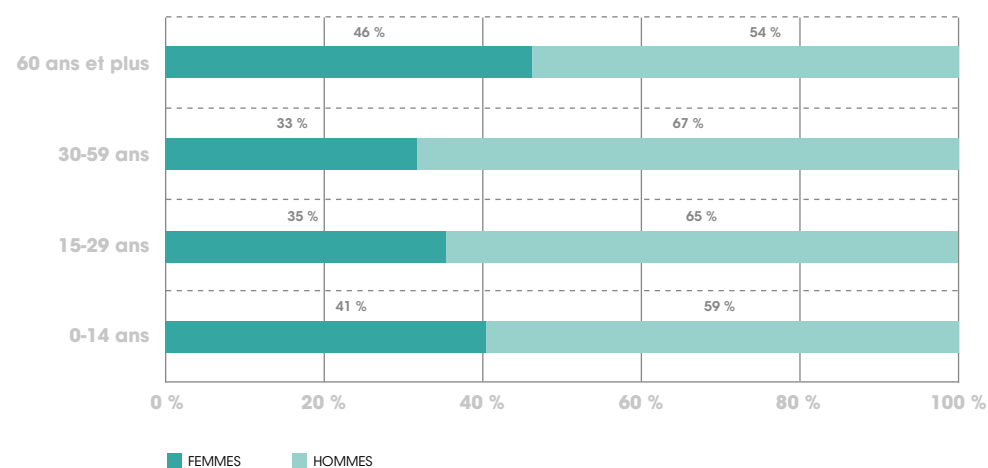
FÉDÉRATIONS MIXTES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
<b>Olympiques</b>	
FF de natation	51 %
FF d'athlétisme	48 %
FF de volleyball	48 %
<b>Non olympiques (&gt;1 000 licenciées en Pays de la Loire)</b>	
FF de roller sport	57 %
FF de sauvetage et secourisme	46 %
FF de la montagne et de l'escalade	44 %



FÉDÉRATIONS LES MOINS FÉMINISÉES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
<b>Olympiques</b>	
FF de cyclisme	7%
FF de rugby	7%
FF de football	6%
<b>Non olympiques (&gt;1 000 licenciées en Pays de la Loire)</b>	
FF de motocyclisme	6%
FF de billard	5%
FF d'aéromodélisme	3%

Source : Injep, données au 30 juillet 2018

### RÉPARTITION DES LICENCIÉS SPORTIFS PAR ÂGE ET PAR SEXE EN PAYS DE LA LOIRE



Source : Recensement des licences et clubs sportifs, Injep-Meos 2015

L'écart de pratique sportive entre les hommes et les femmes varie en fonction de l'âge. C'est entre 30 et 59 ans que cet écart est le plus en défaveur des femmes en Pays de la Loire, période où les femmes sont en âge à la fois de procréer et d'avoir une vie active.

En 2018, la Région a adopté un nouveau dispositif « Sport pour tous » qui a pour but de favoriser la mixité dans tous les sports, qu'ils soient considérés comme masculins ou au contraire féminins. Il s'appuie sur un tableau des statistiques, alimenté par toutes les ligues de sport afin de pouvoir dénombrer les femmes et les hommes dans chaque sport en Pays de la Loire.

On peut distinguer quatre enjeux pour développer la mixité dans le sport en Pays de la Loire :

**1. Le rattrapage de niveau :** un des enjeux de l'accès aux femmes dans des sports traditionnellement masculins est le retard de niveau. Les femmes arrivant dans ces sports doivent faire face à des hommes ayant un niveau supérieur dans la discipline et peuvent avoir des difficultés à s'adapter au rythme dans une équipe mixte unique. Pour pallier cela des ligues ont mis en place des équipes féminines et des championnats féminins pour ensuite déboucher sur la mixité.

**2. Les infrastructures et l'équipement :** pour favoriser la mixité dans le sport, les infrastructures jouent un rôle facilitant notamment l'accès à des vestiaires. Ainsi, la Région a décidé d'assurer la présence de vestiaires pour les femmes dans toutes les infrastructures sportives dont elle finance ou cofinance la construction.

**3. L'ouverture :** pour favoriser la mixité dans certaines disciplines, une politique de promotion peut être pertinente. Elle peut se traduire par des journées de sensibilisation qui permettent à des ligues peu mixtes de trouver des marges de progrès.

**4. La féminisation des instances dirigeantes,** qui s'accompagne souvent d'une attention accrue portée à l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, si les pratiquantes et les accompagnatrices de jeunes sont bien présentes et indispensables à l'organisation des manifestations, elles sont trop souvent absentes des instances dirigeantes et des personnels officiels (juges, arbitres...).

Voici quelques exemples d'utilisation de ces leviers de développement de la mixité sportive en Pays de la Loire.

Rattrapage de niveau :

- **Aviron :** l'objectif est de favoriser la pratique en compétition en élaborant en Pays de la Loire le contenu d'un challenge Dames de nage FFA pour la saison 2018-2019. Le challenge Dames de nage est une animation créée pour fidéliser les pratiquantes, valoriser les femmes qui s'engagent dans la vie associative et faire le lien avec les rameuses de haut-niveau.
- **Badminton :** développer la pratique féminine
  - Créer un label régional « public féminin » : mettre en valeur les résultats féminins sur les réseaux de communication de la Ligue (durant toute l'olympiade)
  - Proposer une offre compétitive adaptée aux loisirs et aux compétitrices.
- **Équitation :** le taux de féminisation est de 80,75% ! L'objectif est de développer de nouvelles disciplines afin d'attirer les garçons vers l'équitation et de les garder comme pratiquants : développement du horse-ball, développement du pony-games et du polo-club.
- **Escrime :** l'objectif du programme Mixité de la ligue d'escrime est de favoriser la pratique des femmes en proposant notamment des licences gratuites et en mettant du matériel à disposition.
- **Études et sports sous-marins :** le Comité interrégional Bretagne/Pays de la Loire d'études et sports sous-marins souhaite atteindre l'objectif de 30% de licenciées en Pays de la Loire. Pour cela, il organise chaque année une journée spécifique à destination des femmes intitulée « Les Syrènes ». Un plan de communication spécifique en faveur de la pratique de la plongée au féminin est déployé.
- **Golf :** le pourcentage du nombre de pratiquantes est de 24,63%. Afin de rendre ce sport plus attractif pour le public féminin, la ligue propose une offre plus ludique de l'activité : augmenter le nombre d'épreuves au calendrier (6 à 8) et augmenter le nombre de participantes (200 à 230) aux circuits des Compétitions amateurs d'entraînement féminin (CAEF). La création des écoles de golf permet d'augmenter le nombre de joueuses compétitrices (35 à 44), dont des jeunes de moins de 16 ans. Des groupes 100 % filles ont été organisés dans les écoles de golf de 8 clubs ligériens. Dans chaque département, une journée marrainage « les copines au golf » est mise en place depuis 2018.
- **Motocyclisme :** création d'un collectif féminin. Après une phase de détection, sélection de 5 à 8 filles afin de créer un collectif qui serait suivi tout au long de l'année par des conseils techniques pour amener ces pilotes au plus haut niveau de leur discipline.

Infrastructures et équipements :

- **Ski nautique :** le taux de féminisation en Pays de la Loire est de 27,90 %. Il est en légère augmentation par rapport à la saison passée où il atteignait 26,35 %. Ces résultats sont obtenus grâce à la promotion du wakeboard féminin, mais également à la promotion du ski bateau féminin en parallèle d'initiation au baby-ski pour les enfants accompagnant leur maman. Le duo est plébiscité. Des stages sont également organisés pour les « rideuses » de la Région qui s'entraînent souvent seules dans leur club. L'arrivée des téléskis, nouveaux lieux de pratique (wakepark), a transformé le paysage régional de la pratique du ski nautique. Il faut que le public féminin s'approprie ce nouvel outil.
- **Triathlon :** lutter contre l'appréhension que peuvent ressentir les femmes lors d'un départ groupé mixte lors des épreuves mixtes en préconisant la mise en place de « départs protégés ou décalés ».

Ouverture :

- **Canoë-kayak :** renforcement de la pratique des filles d'après l'article 1 de la convention conclue entre le ministère de l'Éducation nationale, l'UNSS et la Fédération française de canoë-kayak.
- **Football :** le football présente un taux de féminisation très faible (6 % en Pays de la Loire). La ligue a monté un programme d'action important autour de ce public en ciblant notamment les mamans de leurs plus jeunes joueuses et joueurs. Son objectif pour l'olympiade de Tokyo est la féminisation des clubs autour du programme d'actions suivantes :
  - communiquer sur ce qu'est la féminisation,
  - accompagner les clubs sur les déclinaisons possibles de la féminisation,
  - inciter à la féminisation des clubs, afin de développer la mixité et apporter des compétences complémentaires,
  - améliorer la communication de la féminisation en direction des clubs et du grand public,
  - informer les femmes des différentes fonctions à occuper au sein d'un club,
  - inciter les femmes à occuper des responsabilités, en tant que dirigeante, éducatrice, arbitre ou joueuse,
  - valoriser leur implication.

- **Tennis** : une activité pour développer la mixité, le padel. Le padel est une jeune discipline qui favorise la mixité. La promotion et l'accompagnement humain et financier des clubs proposant des tournois/animations mixtes seront favorisés. L'accueil des non licenciées sera accompagné par une aide à la prise de licence. Création d'un championnat de padel avec des équipes d'amis et non forcément de clubs.

#### Féminisation des instances :

Certaines disciplines affichent des taux de féminisation importants. Pour autant, si les pratiquantes sont bien présentes et les femmes en général très présentes dans le milieu associatif pour accompagner et accueillir les jeunes, à l'organisation des manifestations ou à la tenue de la buvette, elles sont trop souvent absentes des instances dirigeantes et des personnels officiels (juges, arbitres...)

- **Basket** : promouvoir l'arbitrage féminin avec l'organisation de journées de formation à destination exclusivement des arbitres féminines.
- **Comité régional olympique et sportif (CROS) des Pays de la Loire** : élection d'Anne Cordier, présidente du comité régional de la Fédération sportive et culturelle de France (FSCF), en qualité de présidente du CROS, instance qui fédère l'ensemble du mouvement sportif en Pays de la Loire et interlocuteur privilégié de la Région au titre de la politique sportive.
- **Cyclisme** : le Comité régional souhaite mettre en place une politique tarifaire encourageante pour les femmes désirant suivre des formations de dirigeant, d'arbitre ou d'entraîneur. Depuis janvier 2018, une réduction de 50% sur tous les coûts de formation d'éducateur est appliquée ;
- **Gymnastique volontaire (EPGV)** : cette ligue compte un taux de féminisation important de plus de 91,51%. Elle est dirigée par Agnès Metay. Les 5 comités départementaux sont également présidés par des femmes. Fédération multisport et avant-gardiste, elle s'est beaucoup développée sous la bannière Sport Santé, concept qu'elle a créé dès 1993.
- **Retraite sportive** : Marie-Christine Blache est la présidente du Comité régional de la retraite sportive. Plus de 67,5% des licenciés sont des femmes. Leurs actions : sensibilisation des femmes aux diverses responsabilités des clubs, formation particulières des dirigeantes, participation à des journées spécifiques pour la santé des femmes, actions afin de rompre l'isolement des femmes en zone rurale ;
- **UNSS (Union nationale du sport scolaire)** : les jeunes sportives sont fidélisées au plus tôt afin que l'habitude de pratique sportive soit quelque chose qu'elles n'aient pas envie d'abandonner. C'est le côté santé et hygiène qui est mis en avant. Toutes les fonctions connexes aux fonctions de pratiquantes sont mises en avant afin de sensibiliser à l'engagement et aux responsabilités : jeunes reporters, jeunes coaches, jeunes arbitres, jeunes secouristes, etc. En Pays de la Loire, 42,06% des licenciés sont des jeunes filles.

### VERS UNE ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX MANIFESTATIONS SPORTIVES POUR TOUS

D'un enjeu d'affirmation du droit des femmes pour participer au sport dans toutes ses dimensions, la politique de féminisation du sport évolue vers l'enjeu d'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans le sport. Depuis quelques années, la féminisation du sport se fait écho dans nombre de disciplines en région des Pays de Loire :

- Dans le domaine de la voile, la Womens'cup, régates sportive et solidaire internationale 100% féminine autour de la journée de la femme, vient de fêter sa 9e édition ;
- Dans le domaine du football, il y a l'exemple du tournoi international féminin de Sablé sur Sarthe qui, chaque année, rassemble pas moins de 16 équipes de grands clubs ;
- En athlétisme, plus de 50% de femmes ont participé en 2019 aux Foulées de l'Éléphant à l'occasion du marathon de Nantes ;
- Pour les courses hors stade, les triatlons voient chaque année augmenter leur nombre de participantes ;
- Des cavalières émérites se distinguent lors de grands concours hippiques ;
- Les équipes féminines de sports collectifs comme le hand ou le basket montent en puissance.

Cette égalité réelle doit être mise en œuvre autant dans les conditions d'accès à la pratique sportive, que celles aux fonctions de direction et d'encadrement du sport ou de sa valorisation médiatique, économique et sociale. Ce parcours devrait conduire à lutter contre les stéréotypes et les violences sexistes et, in fine, à valoriser les bénéfices de la mixité pour le sport.

## 7. La commande publique régionale et l'égalité entre les femmes et les hommes

Afin de prévenir les discriminations dans le cadre de la commande publique, la Région rappelle dans tous les marchés publics les obligations s'imposant aux titulaires, en matière de respect de l'égalité femme/homme et d'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces mentions, au sein même des contrats, concrétisent :

- une dimension pédagogique auprès des entreprises n'étant pas soumises à ces dispositions légales de par leur structuration ou leur taille ;
- une dimension prescriptive pour les opérateurs économiques devant respecter les obligations d'emploi de travailleurs handicapés et de production d'un rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes/hommes dans l'entreprise.

Une personne « chef de projet clause d'insertion » a été recrutée dès mars 2012 pour le développement et le suivi du dispositif clauses d'insertion socioprofessionnelle dans la commande publique régionale.

Fin 2018, les résultats sont les suivants : intégration de clauses d'insertion socioprofessionnelle dans 112 consultations (travaux, services et prestations intellectuelles) et plus de 633 marchés. Ces marchés ont permis de générer plus de 351 554 heures d'insertion au bénéfice de personnes éloignées de l'emploi, correspondant à près de 219 équivalents temps plein sur un an. Ces heures de travail réservées à un public en parcours d'insertion correspondent à 5% des heures générées par le marché. Plus de 552 entreprises sont déjà concernées, qu'elles soient attributaires ou sous-traitantes.

Suite à ces six années de mise en œuvre, des résultats qualitatifs ont pu être analysés. Compte-tenu du poids des marchés de travaux intégrant des clauses d'insertion (79% des heures générées), celles-ci bénéficient en grande majorité à un public masculin. Toutefois, la proportion de femmes bénéficiaires de clauses d'insertion a fortement augmenté en valeur relative et est passée de 3% en 2013 à 13,31% en 2018. Une attention particulière est portée à la diversification des marchés intégrant des clauses d'insertion pour toucher un public féminin plus large.

Il convient de noter également que les marchés publics lancés par la Région comportent **une clause dite « Responsabilité sociétale des entreprises »**, inscrite dans le règlement de la consultation (RC) et le cahier des clauses administratives particulières (CCAP). Outre les thématiques liées à l'insertion des personnes en situation de handicap et à la lutte contre la précarisation, la Région y a intégré depuis 2014, **des exigences liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Dans tout règlement de la consultation, il est en effet spécifié qu'une entreprise ne peut soumissionner à un marché public en cas :

- d'infraction liée à une méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail ;
- de sanction depuis moins de trois ans, pour infraction constituée par toute discrimination ;
- de non-respect de l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



## 8. L'égalité entre les femmes et les hommes : un enjeu transversal pour toutes les politiques régionales

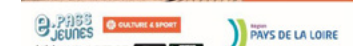
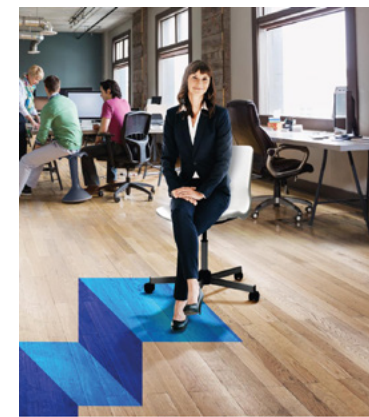
### UNE COMMUNICATION RÉGIONALE RESPONSABLE VALORISANT LA PARITÉ

Une attention constante est portée à l'expression de l'égalité femmes/hommes dans chacune des actions de communication de la Région des Pays de la Loire. Cela répond en effet à une triple responsabilité :

- celle de contribuer concrètement à l'égalité entre les femmes et les hommes en les valorisant de manière équilibrée dans les campagnes, les iconographies et les prises de paroles toutes thématiques régionales confondues ;
- celle de lutter contre les idées reçues associant des femmes à des métiers, des formations ou des situations « habituellement » illustrées par des hommes ;
- celle de contribuer à répondre aux besoins d'établissements de formations et d'entreprises qui soulignent régulièrement leur besoin d'augmenter leur attractivité auprès des jeunes filles et des femmes, pour susciter des vocations et des candidatures à des postes auxquels les femmes n'oseraient pas postuler.

Cette responsabilité s'exprime dans l'ensemble des moyens de communication dont la Région dispose :

- en premier lieu, les campagnes de communication régionales sont conçues avec l'objectif de lutter contre les stéréotypes et les clichés. Les campagnes récentes de la Région, dans des domaines très divers tels que l'apprentissage, la transition énergétique, le transport, le e.pass jeunes et encore le développement économique, ont ainsi été systématiquement déployées avec des visuels d'hommes et de femmes diffusés de manière équilibrée.



- Cette attention accordée aux représentations véhiculées par la communication régionale concerne également l'ensemble de la ligne éditoriale du magazine MA RÉGION publié chaque mois par le Conseil régional, dont les témoignages de bénéficiaires et d'experts respectent le principe de parité, tout comme les choix iconographiques. Il en va de même pour l'ensemble des supports de communication (site internet, plaquettes, stratégies régionales...).

- Par ailleurs, la Région recherche autant que possible une parité, ou a minima une représentation équilibrée, entre intervenants et intervenants lors des événements qu'elle organise. Il s'agit en particulier des rencontres institutionnelles à l'Hôtel de Région et hors les murs. De plus, la Région se montre vigilante à l'occasion d'événements organisés par ses partenaires. Lorsqu'elle les soutient, la Région exerce un droit de regard sur le sujet.

- Enfin, cette recherche de représentation équilibrée entre hommes et femmes se traduit naturellement dans le cadre de la communication interne de la Région. Ainsi, en 2018-2019, la série vidéos de présentation des métiers et des compétences des agents régionaux intitulée « Ma Région, des talents » a valorisé le talent des femmes et des hommes travaillant au sein de la collectivité. Tout comme les différentes cérémonies des vœux, à l'hôtel de Région et sur les territoires, se sont attachées à mettre en avant des portraits et des parcours d'agents féminins et masculins ayant à cœur de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire à des jeunes stagiaires et des apprentis.

### MOBILISER LES FINANCEMENTS EUROPÉENS DU FSE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

La Région des Pays de la Loire a lancé en juillet 2018 un nouvel appel à manifestation d'intérêt (AMI) pour soutenir des projets visant à augmenter le nombre de personnes seniors ou femmes s'orientant vers des actions de formation par des actions innovantes en amont des systèmes de formation. Cet AMI s'inscrit dans le cadre du volet du Fonds social européen (FSE) du programme opérationnel régional FEDER-FSE 2014-2020 adopté le 16 décembre 2014 par la Commission européenne (objectif spécifique 6 doté de 2,5 millions d'euros). À ce jour, le projet « Information, formation et prospective » porté par le CNAM a bénéficié du soutien du FSE dans ce cadre.

Trois vagues de dépôt ont été prévues dans l'AMI en cours entre octobre 2018 et septembre 2019. Des fiches projets ont été envoyées par des porteurs ligériens et sont en cours d'analyse.

Le constat partagé avec les acteurs en région des Pays de la Loire est le suivant : les offres d'information et d'orientation vers les formations et les métiers ne sont pas toujours adaptées aux publics les plus éloignés des systèmes d'éducation et de formation, femmes et seniors de plus de 50 ans. Des actions nouvelles doivent être développées pour toucher ces publics identifiés comme fragiles sur le marché du travail et ce afin de mieux informer, de mieux orienter, de rendre davantage attractifs les métiers porteurs, ou encore de développer des outils, des méthodes ou des formations spécifiques et adaptées.

Deux objectifs ont été contractualisés avec la Commission européenne :

- orienter ou conseiller 17 199 adultes de plus de 50 ans et de femmes dans le cadre de projets soutenus par le FSE (indicateur de réalisation),

- augmenter le nombre de seniors de plus de 50 ans orientés vers des formations. L'objectif est de passer de 982 seniors en 2010 à 1 474 en 2020 (indicateur de résultat).

Les projets peuvent proposer :

- des actions innovantes et spécifiques d'orientation des seniors de plus de 50 ans et/ou des femmes, vers des formations,
- des actions d'aide à la construction et au développement d'outils et de méthodes favorisant l'innovation pédagogique, l'individualisation et la modularisation des formations adaptées à ces publics femmes et seniors de plus de 50 ans.

En Pays de la Loire, les fonds européens sont programmés par décision de la présidente du Conseil régional, après avis consultatif de l'instance régionale de sélection des projets (IRSP). La Région, en tant qu'autorité de gestion, est libre d'en fixer la composition. À ce titre, la Région a désigné la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité comme membre de l'instance consultative.

Ainsi, conformément au règlement intérieur, elle émet un avis sur chacun des dossiers qui la concerne (par exemple un dossier relevant d'un financement FSE pour des actions de formations en faveur des femmes).

### PARVENIR À UNE MIXITÉ DES COMITÉS TECHNIQUES POUR LA CRÉATION

Dans le cadre de son soutien à la création culturelle, la Région a mis en place des comités techniques permettant de recueillir des avis collégiaux sur les dossiers de création. Il s'agit généralement d'un collectif composé de huit personnes. À ce jour, seul le comité technique de l'audiovisuel institue la mixité, avec un équilibre entre hommes et femmes, parmi ses membres.

Depuis la commission permanente de novembre 2017, un règlement universel permet de définir un cadre commun à chacun des comités techniques organisés par discipline (musique, danse, cinéma...), élargissant ainsi l'exigence de mixité à l'ensemble d'entre eux.

Aujourd'hui, la répartition entre femmes et hommes dans ces comités techniques est tantôt favorable aux femmes, tantôt favorable aux hommes selon la discipline. Ainsi les femmes sont plus nombreuses dans les comités techniques du livre (78%) et de la danse (62,5%) et les hommes plus nombreux dans le comité technique de la musique (70%). Le comité technique du théâtre, des arts de la rue et du cirque ainsi que le comité des arts visuels sont plus à l'équilibre (42% de femmes dans le premier et 60% dans le second).

La composition des comités techniques tenant compte de la diversité des métiers et des territoires, la plus forte proportion de femmes ou d'hommes dans certains comités techniques s'expliquent par le fort taux de femmes ou d'hommes dans la filière concernée en Pays de la Loire.

### MOBILITÉS ET TRANSPORTS

La Région des Pays de la Loire accorde une grande attention à la connaissance fine des publics clients de son offre de transports. Ainsi, 56% des utilisateurs du réseau TER sont des femmes en 2018. Ce chiffre était de 50% en 2006. Cette augmentation du taux de femmes dans les trains régionaux démontre que les récentes actions mises en œuvre par la Région (cadencement, renforcement du niveau d'exigence de la Région en matière de qualité de service dans sa nouvelle convention conclue avec SNCF et effective depuis le 1er janvier 2018, la nouvelle gamme tarifaire mise en œuvre en avril et juillet 2018) sont particulièrement adaptées aux femmes. Lors des comités de lignes, la représentation des femmes est supérieure à celle des hommes. Celles-ci sont donc davantage mobilisées et s'expriment davantage, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du cadencement.

Le secteur des transports publics constitue un levier important pour développer l'égalité professionnelle. Il permet notamment aux personnes avec des petits revenus, ne permettant pas d'acheter, d'entretenir et de stocker un véhicule personnel, d'accéder à l'emploi. Il peut permettre également aux deux membres d'un couple n'ayant qu'une seule voiture d'accéder chacun à leur emploi, même s'ils en sont éloignés. Une majorité des emplois peu rémunérateurs et de proximité sont d'ailleurs occupés par des femmes. Ainsi, dans tous les transports publics, les femmes sont majoritaires parmi les utilisateurs. Pour une partie de ces usagères, ces transports leur sont nécessaires pour avoir une activité professionnelle.

SNCF, principal partenaire de la Région à travers la convention TER, met en œuvre une politique de féminisation de ses métiers. Ainsi, SNCF organise le « girl's day » – journée de la mixité – qui a pour objectif de présenter aux collégiennes, lycéennes et étudiantes la diversité des métiers techniques. D'autres

actions « RH » sont développées par SNCF, notamment des ateliers sur les écarts de salaire entre sexe et la distribution aux agents d'un kit de sensibilisation à la discrimination. En outre, SNCF veille à faciliter l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en aidant les familles à trouver des solutions de garde pour les enfants et en versant une indemnité de 100 euros maximum en cas de garde par une assistante maternelle. De même, pour les transports interurbains et scolaires, la féminisation de métiers considérés traditionnellement comme masculins se développe au sein des entreprises membres de la Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV). Dans le transport routier de voyageur, près d'un quart des postes de conduite sont occupés par des femmes (soit 20 300 salariées). D'après le rapport 2018 de l'OPTL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique), le nombre de femmes dans les entreprises de la branche Transport et logistique (plus de 131 800 en 2017) a progressé à un rythme significativement comparable à celui des hommes, d'où une stabilité de la part des femmes (19%). Afin de promouvoir le métier auprès des femmes, qui souffre d'une pénurie de conducteurs, la FNTV appuie sa communication sur des forums dédiés, comme notamment le forum « mix et métier » axé sur l'emploi des femmes, à Nantes.

Le taux de féminisation est le plus élevé dans le transport sanitaire (39% des salariés de ce secteur sont des femmes), devant le transport routier de voyageurs (28% de femmes dans ce secteur, en hausse depuis 2012).

### L'ENVIRONNEMENT ET LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

La feuille de route Transition énergétique précise plusieurs piliers transversaux, tel que « développer et promouvoir les formations aux métiers de la transition énergétique ». Au titre de la compétence en matière de formation professionnelle et d'apprentissage de la collectivité, il est proposé d'être attentif à la mixité dans les filières de formations, notamment dans certains secteurs, tels que l'énergie. Il faut en effet permettre le renforcement des compétences dans les secteurs en tension et nécessitant de la main d'œuvre. Cet axe pourrait se concrétiser par des campagnes de communication favorisant l'élargissement des choix professionnels.

Le partenariat avec l'USH a permis la rénovation de l'ensemble du parc de logements étudiants qui leur appartient. Ces nouveaux appartements contribuent à favoriser la poursuite d'études supérieures pour les femmes. En effet, avec 3 922 étudiantes en 2018, elles sont locataires de 60% des logements du CROUS.

Les instances régionales relatives à l'environnement présentent une situation contrastée en matière de féminisation. La mixité des comités régionaux de la biodiversité est ainsi prévue par le décret n°2017-370 du 21 mars 2017, qui dispose que la proportion des membres de chaque sexe composant le comité ne peut être inférieure à 40%. En revanche, les instances partenariales pour le Plan régional de prévention de gestion des déchets et de la stratégie énergie-climat sont très majoritairement masculines, avec respectivement 13 femmes sur 68 membres et 6 femmes sur 53 membres. Une féminisation progressive de ces instances, sans toutefois développer un quota précis, pourrait être recherchée pour l'avenir, selon le vivier de candidates qualifiées en Pays de la Loire.

### L'AMÉNAGEMENT NUMÉRIQUE

L'aménagement numérique des Pays de la Loire est une priorité régionale qui nécessite d'importants besoins de main d'œuvre à anticiper, notamment pour les métiers liés à la pose de fibre optique en très haut débit. Il s'agit de postes qualifiés car la pose de fibres demande un travail minutieux. Actuellement, les recruteurs ligériens peinent à trouver suffisamment de profils formés. Un développement de la féminisation des métiers concernés est une piste pour y remédier.

Un travail interne est engagé, notamment avec la direction de l'Emploi et de la formation professionnelle du Conseil régional, afin d'organiser au mieux la formation professionnelle dans ce secteur spécifique, en concertation avec les principaux acteurs économiques : formations aux métiers de câbleurs, de raccordeurs... Un dialogue est aussi mis en place avec les conseils départementaux pour développer la formation des femmes.



## PATRIMOINE IMMOBILIER

Selon les organisations professionnelles du secteur, l'emploi féminin dans le secteur du bâtiment et des travaux publics évolue de manière positive, même s'il est encore minoritaire.

La part des femmes salariées dans le BTP est majoritairement concentrée dans l'administratif et le commercial, mais il progresse sur le champ technique et l'encadrement de chantier.

La Région des Pays de la Loire, en tant que maître d'ouvrage public, contractualise systématiquement dans ses dossiers de consultation, au titre de la responsabilité sociétale des entreprises, un engagement des entreprises de veiller à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ce qui implique le respect par le titulaire et ses cotraitants de plusieurs principes :

- l'interdiction des discriminations en matière d'embauche (article L. 1132-1 du code du travail) ;
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière (article L. 1132-1 du code du travail) ;
- obligations vis-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation) (articles L. 2323-57 et L. 2323-47 du code du travail) ;
- information des salariés et des candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise (articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail).

## Conclusion

À travers les éléments contenus dans ce rapport, la majorité régionale a voulu résumer son engagement et tracer des pistes d'avenir pour améliorer la situation. Cette démarche pragmatique et réaliste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, s'inscrit bien sûr au sein du Conseil régional mais aussi plus largement dans l'ensemble de la société ligérienne, à travers les actions menées dans le cadre des politiques régionales.

Le diagnostic de la situation ligérienne montre un réel progrès de l'égalité dans de nombreux domaines. Toutefois, les inégalités perdurent encore, souvent au détriment des femmes et parfois au préjudice des hommes, ce qui souligne l'importance du travail qui reste à accomplir.

La lucidité et la modestie montrent que les institutions publiques ne peuvent à elles seules faire disparaître des inégalités entre les femmes et les hommes qui demeurent encore répandues. Néanmoins, la Région, comme l'État et les autres collectivités territoriales, par ses initiatives concrètes, doit prendre sa juste place pour permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier effectivement des mêmes possibilités, dans le cadre de leur vie privée comme de leur vie professionnelle. Elle s'y engagera de manière déterminée durant la fin de l'année 2019, en 2020 et dans les années à venir.

RAPPORT  
**ÉGALITÉ**  
FEMMES  
HOMMES

**2018-2019**

---

CONSEIL RÉGIONAL  
DES PAYS DE LA LOIRE

 Région  
**PAYS DE LA LOIRE**