



RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

2019

CONSEIL RÉGIONAL
DES PAYS DE LA LOIRE

 Région
PAYS DE LA LOIRE

Sommaire

PANORAMA LIGÉRIEN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMESp 5

1. Un écart de salaire persistant entre les femmes et les hommesp 6
2. Les filles et les garçons ne font pas les mêmes études.....p 8
3. Les Pays de la Loire : première région française pour le travail à temps partiel fémininp 9
4. Les métiers qualifiés se féminisentp 10
5. L'articulation des temps personnels et professionnels reste un enjeu.....p 12
6. Les hommes restent majoritaires chez les cadres et les professions intellectuelles supérieuresp 13
7. Conseillers municipaux : une égalité presque atteinte.....p 14
8. De nombreuses inégalités à la retraite.....p 14
9. Des impacts positifs pour l'économiep 16
10. Tour d'horizon d'initiatives mises en place par des acteurs ligériens - 2019.....p 18

LA RÉGION EMPLOYEUR : UN ENGAGEMENT RESPONSABLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLEp 19

1. Panorama de la situation actuelle au sein du Conseil régional, à la lumière du bilan socialp 20
2. La prise en compte de l'égalité professionnelle au sein de la Région pour l'avenir.....p 44

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES RÉGIONALES EN 2019 : POINT D'ÉTAPE ET PERSPECTIVESp 49

1. Poursuivre l'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommesp 50
2. Encourager et accompagner les initiatives localesp 56
3. Favoriser l'entrepreneuriat fémininp 58
4. Renforcer l'égalité dans les choix d'orientation et de formationp 59
5. Intégrer la notion d'égalité dans le domaine de l'éducation à la santé.....p 67
6. Encourager la progression de la mixité des pratiques sportives en Pays de la Loire.....p 69
7. Intégrer la problématique d'égalité dans la commande publique régionalep 74
8. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques régionalesp 75

Introduction

Depuis 1946, l'égalité homme-femme 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^e 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'action, 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 et les perspectives de réalisations de l'année 2020, dans la continuité de la précédente édition de ce rapport, adoptée par l'assemblée régionale en octobre 2019. 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 Région 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).



PANORAMA LIGÉRIEN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Pour connaître plus précisément la situation de la région des Pays de la Loire en matière d'égalité professionnelle, deux études ont été réalisées par le Conseil régional en partenariat avec l'INSEE en 2014 et en 2018. La dernière 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 persistant entre les femmes et les hommes

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se révèlent en partie à travers l'étude des rémunérations. En Pays de la Loire, les femmes salariées du secteur privé et des entreprises publiques percevaient toujours en 2016 un revenu salarial moyen inférieur de 26% à celui des hommes. La première cause mesurable de cet écart vient du temps partiel : 8 salariés à temps partiel sur 10 sont des femmes. À temps de travail équivalent, les femmes ont toujours un salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) inférieur de 19% à celui des hommes. Ce salaire est de 1 741 € par mois pour les femmes et 2 148 € pour les hommes en Pays de la Loire. En dehors du temps partiel, il est constaté 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. Une étude de l'Insee menée en 2017 a été plus loin dans l'analyse en gommant les différences de contrats, d'expérience, de diplôme, de catégorie socioprofessionnelle, d'âge ou de type d'entreprises pour montrer que, même corrigé de toutes ces différences, l'écart de salaire entre femmes et hommes demeure à 13%.

Focus sur le salaire net horaire moyen

Dans toutes les catégories socioprofessionnelles, les femmes ont un salaire horaire inférieur aux hommes.

En 2016, le salaire net horaire moyen total d'un ligérien s'élève à 13,20 €. Un écart de 2,60 € sépare les femmes (11,60 €) des hommes (14,20 €). L'écart est plus fort pour les rémunérations les plus élevées : les femmes avec des hauts revenus gagnent nettement moins que les hommes avec des hauts revenus. Ainsi, la CSP des cadres, où les salaires sont les plus forts, enregistre les plus grandes inégalités : les femmes gagnent 20,7% de moins que les hommes. À l'inverse, les employés, catégorie majoritairement féminine, se distinguent par un salaire horaire faible et un peu d'écart avec les hommes.

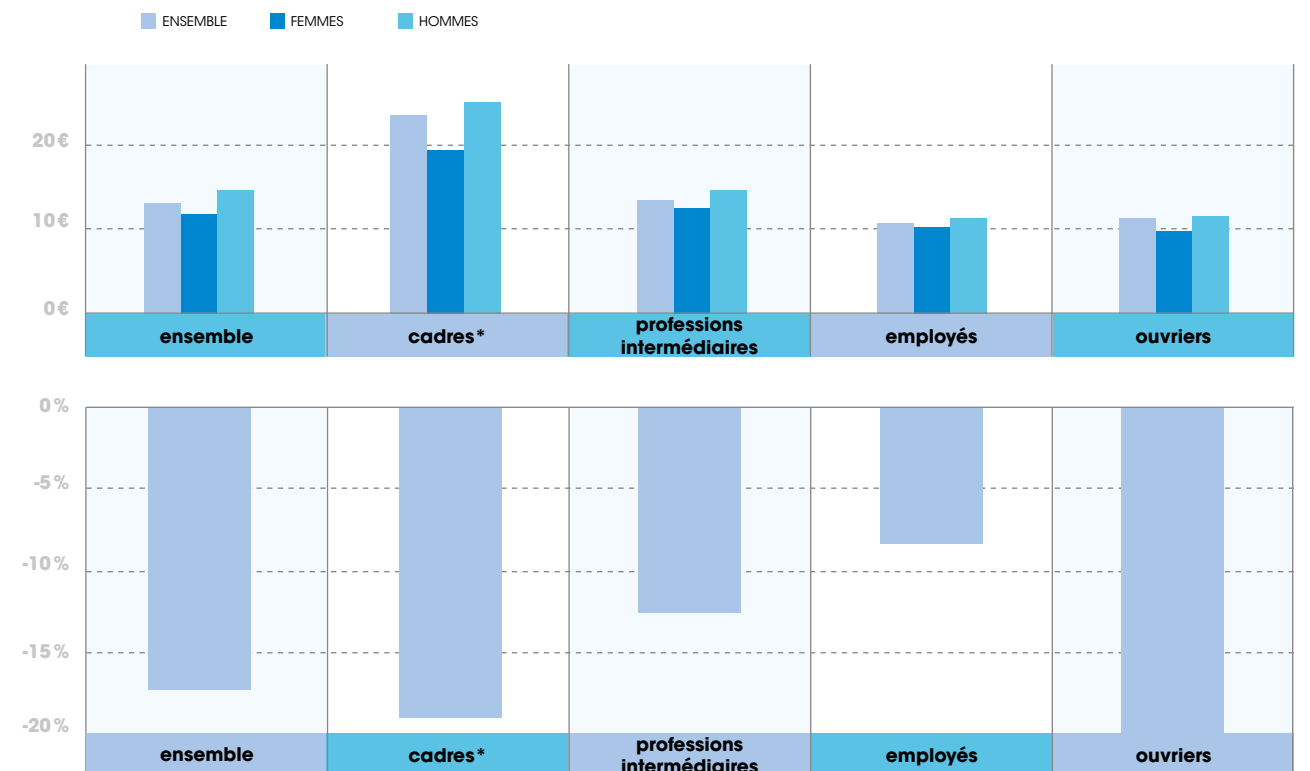
SALAIRE NET HORAIRE MOYEN TOTAL DES LIGÉRIENS SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2016 (EN EUROS)

CSP	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ÉCART ¹ FEMMES/HOMMES EN %
ensemble	13,2	11,6	14,2	-18,1
cadres et professions intellectuelles supérieures	22,9	19,4	24,4	-20,7
professions intermédiaires	14,0	12,9	14,9	-12,9
employés	10,3	10,0	10,9	-7,6
ouvriers	10,8	9,7	11,1	-13,1

Source : Insee, DADS, salarié au lieu de résidence. Champ : secteur privé et entreprises publiques, hors agriculture

¹ - Les écarts sont calculés par l'Insee. La précision des chiffres après la virgule dans les bases de données de l'Insee explique les différences avec le calcul des écarts au dixième d'euro près que nous pouvons réaliser à partir des chiffres du tableau.

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.

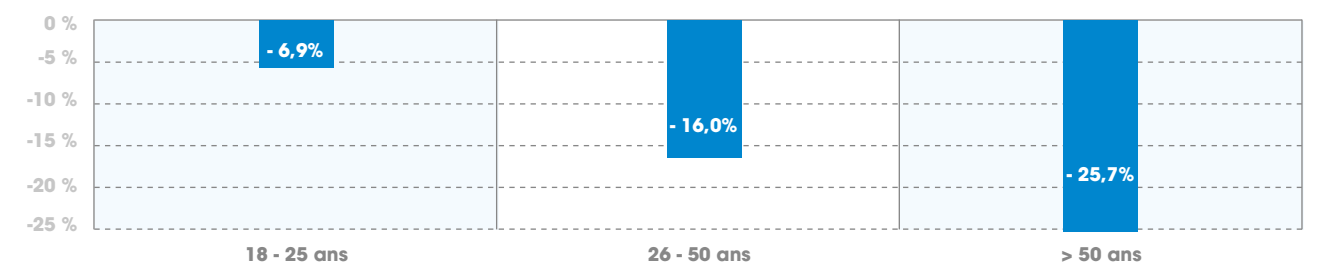
Au sein des populations jeunes, les écarts de salaires sont plus faibles. D'une part l'écart de salaire entre femmes et hommes est moins élevé pour les jeunes générations et d'autre part à ces âges, les métiers exercés sont souvent peu rémunérateurs. Ainsi, seulement 0,6 € par heure sépare hommes et femmes entre 18 et 25 ans. Au moment de l'arrivée sur le marché du travail des diplômés du supérieur accédant aux fonctions de cadres, l'écart se creuse. Il devient donc de 2,2€ de l'heure entre 26 et 50 ans. Il atteint le maximum de 4,4 € de l'heure pour les plus de 50 ans. C'est à cet âge que sont le plus souvent constatés de très hauts revenus chez les hommes et très rarement chez les femmes. De plus, ces personnes aux très hauts revenus qui sont majoritairement des hommes prolongent souvent leur activité augmentant ainsi la moyenne des revenus des hommes.

SALAIRE NET HORAIRE MOYEN TOTAL DES LIGÉRIENS EN 2016 (EN EUROS)

ÂGE	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES
18 - 25 ans	9,5	9,1	9,7
26 - 50 ans	13,0	11,7	13,9
> 50 ans	15,2	12,7	17,1

Source : Insee, DADS, salarié au lieu de résidence. Champ : secteur privé et entreprises publique, hors agriculture.

ÉCART DE SALAIRE NET HORAIRE MOYEN TOTAL, ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 2016 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. Les filles et les garçons ne font pas les mêmes études

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. Finalement, **les jeunes femmes sortent du système scolaire plus diplômées.**

Les femmes poursuivent leur scolarisation plus longtemps que les hommes : 52,6% des femmes de 18 à 24 ans sont encore scolarisées contre 46,9% des hommes. Un écart persiste jusqu'à 30 ans expliquant en partie le plus fort taux de diplômés chez les femmes que chez les hommes.

SCOLARISATION DES PLUS DE 17 ANS SELON LE SEXE DANS LES PAYS DE LOIRE EN 2017

	PART DE LA POPULATION SCOLARISÉE EN %		
	FEMMES	HOMMES	ÉCART
18 - 24 ans	52,6%	46,9%	+ 5,7 pts
25 - 29 ans	6,5%	5,9%	+ 0,6 pt
> 30 ans	0,8%	0,7%	+ 0,1 pt

Source : Insee, RP 2017, géographie au 1^{er} janvier 2020

La part de ligériens non scolarisés dont le plus haut diplôme obtenu est le baccalauréat est similaire entre les hommes et les femmes. En revanche les femmes sans diplôme sont plus nombreuses que les hommes sans diplôme. Cela s'explique par le fait que les personnes sans diplôme sont majoritairement des personnes âgées et que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les catégories d'âges avancés. De plus, les femmes de ces générations ont peu souvent eu l'occasion d'effectuer des études dans leur jeunesse. Au contraire, on constate sur la période récente que les femmes sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes, notamment parce que les orientations sont différentes entre les sexes : les femmes choisissent plus souvent des études longues alors que les hommes choisissent plus souvent les filières courtes comme le CAP ou le BEP.

DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ DES LIGÉRIENS NON SCOLARISÉS DE 15 ANS OU PLUS SELON LE SEXE EN 2017

	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	2 730 729	1 420 360	1 310 369
Part des titulaires en % :			
aucun diplôme ou au plus BEPC, brevet des collèges, DNB	27,0%	30,9%	22,8%
CAP ou BEP	28,8%	24,2%	33,9%
baccalauréat (général, technologique, professionnel)	17,0%	17,0%	16,9%
diplôme de l'enseignement supérieur	27,2%	27,9%	26,4%

Source : Insee, RP 2017, géographie au 1^{er} janvier 2020

En France, en 2018, 76% des nouveaux bacheliers hommes comme femmes ont poursuivi leurs études dans l'enseignement supérieur. Parmi eux, 64% des bacheliers généraux femmes se sont inscrites à l'université contre 60,6% des hommes. À l'inverse, les hommes ont poursuivi plus que les femmes en Classes Préparatoires aux Grandes Écoles (CPGE) (14,5% contre 9,2%) et en DUT (12,6% contre 6,8%).

Les bacheliers S ont poursuivi plus souvent des études de santé (17,9% en 2018), en classes préparatoires (16,8%) et en sciences à l'université (20,2%). Les femmes de cette série s'inscrivent plus souvent en Première année commune aux études de santé (Paces) (27,7%) et les hommes poursuivent plus souvent en CPGE (19,9%).

Les femmes et les hommes bacheliers des filières ES et L ont moins de différences d'orientation que ceux de la filière S.

3. Les Pays de la Loire : première région française pour l'emploi des femmes, mais aussi pour le temps partiel

Les différences d'accès au marché du travail pour les femmes et les hommes se sont fortement réduites ces 20 dernières années. Le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans a ainsi progressé de 8,1 points entre 1999 et 2017, quand il a reculé de 2 points pour les hommes sur la même période en Pays de la Loire. Pour les 25-54 ans, il reste plus élevé chez les hommes (86,7%) que chez les femmes (81,3%). 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 : 31,3% d'entre elles, pour une moyenne en France métropolitaine de 26,8%.

PART DES SALARIÉS DE 15 ANS À 64 ANS EXERÇANT À TEMPS PARTIEL SELON L'ÂGE EN 2017 EN PAYS DE LA LOIRE

TRANCHES D'ÂGE	FEMMES	HOMMES
15 - 24 ans	36,0%	18,4%
25 - 54 ans	29,6%	4,8%
55 - 64 ans	37,1%	9,9%
ENSEMBLE	31,3%	7,1%

Source : Insee, RP 2017, géographie au 1^{er} janvier 2020

Entre 25 et 54 ans, les Pays de la Loire sont même la première région de France sur ce critère : près de 30% des femmes ligériennes exercent à temps partiel pour une moyenne de 25% à l'échelle 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. Les métiers qualifiés se féminisent

Les niveaux de formation des femmes et des hommes sont aujourd'hui comparables. La persistance d'un écart de salaire témoigne du fait que les femmes n'exercent pas les mêmes métiers que les hommes. Plus largement, 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 2017

TRANCHES D'ÂGES	PAYS DE LA LOIRE	FRANCE
15 - 24 ans	29,0%	26,8%
15 - 64 ans	81,3%	76,3%
55 - 64 ans	45,9%	47,5%
Ensemble 15-64 ans	64,2%	61,4%

Source : Insee, RP 2017, géographie au 1^{er} janvier 2020

Le taux d'emploi est plus élevé en Pays de la Loire qu'en France, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Pour les femmes, ce taux est plus élevé en Pays de la Loire qu'en France, excepté pour la tranche d'âge des 55-64 ans. À la fois, les femmes sont moins souvent inactives en Pays de la Loire qu'en France, mais les actives sont également moins souvent au chômage.

STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS DE 15 ANS OU PLUS SELON LE SEXE EN 2017

	PAYS DE LA LOIRE		FRANCE	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Titulaires de la fonction publique et CDI	83,0%	84,4%	84,0%	85,1%
Emploi précaire :	17,0%	15,6%	16,0%	14,9%
CDD	12,0%	7,1%	11,3%	8,0%
Intérim	1,7%	4,0%	1,3%	3,0%
Emplois aidés	1,1%	0,6%	1,2%	0,7%
Apprentissage - stage	2,2%	3,9%	2,2%	3,2%
Ensemble	100%	100%	100%	100%

Source : Insee, RP 2017, géographie au 1^{er} janvier 2020

En Pays de la Loire comme en France, la part d'emplois précaires est plus forte pour les femmes que pour les hommes.

TAUX DE CHÔMAGE² AU SENS DU RECENSEMENT DE LA POPULATION SELON L'ÂGE EN 2017

PAYS DE LA LOIRE			
TRANCHES D'ÂGE	FEMMES	HOMMES	ÉCART FEMMES / HOMMES
15 - 24 ans	26,3%	22,7%	+ 3,6 pts
25 - 54 ans	11,2%	9,3%	+ 1,9 pt
55 - 64 ans	10,3%	9,3%	+ 1 pt

Source : Insee, RP 2017, géographie au 1^{er} janvier 2020

L'exposition au risque de chômage est plus marquée pour les jeunes femmes. Au sens du recensement de la population, 26,3% 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 2017, des métiers qualifiés se sont féminisés en Pays de la Loire

Les métiers hautement qualifiés de la santé se féminisent en Pays de la Loire. Le nombre de femmes augmente dans ces métiers pendant que le nombre d'hommes diminue. Les pharmaciennes sont désormais majoritaires tout comme les femmes vétérinaires. La part de ces dernières a progressé de 15 points entre 2008 et 2017.

MÉTIER	2008			2017		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Pharmaciens libéraux	909	876	49%	789	1 013	56%
Vétérinaires	738	414	36%	672	694	51%
Chirurgiens-dentistes	1 253	790	39%	1 067	1 033	49%
Médecins libéraux généralistes	3 103	1 273	29%	2 451	1 948	44%

De nombreux métiers hautement qualifiés ont vu leurs effectifs augmenter en Pays de la Loire. Dans plusieurs métiers du droit, de la comptabilité et différentes professions libérales, le nombre de femmes a plus progressé que celui des hommes. Les femmes sont ainsi devenues majoritaires au sein des professions d'avocats, de notaires, et dans le groupe de professions assermentées (géomètres experts, etc). Dans certaines professions libérales comme les architectes, experts-comptables ou experts divers, même si les femmes restent minoritaires, les écarts avec les hommes s'amenuisent.

MÉTIER	2008			2017		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Juristes	185	331	64%	355	782	69%
Géomètres-experts, huissiers de justice	240	118	33%	280	408	59%
Avocats	741	619	46%	765	1 202	61%
Notaires	442	249	36%	451	642	59%
Conseils libéraux en études économiques	1 206	395	25%	1 663	908	35%
Architectes libéraux	1 176	168	13%	1 238	384	24%
Experts-comptables, agréés, libéraux	545	87	14%	618	124	17%
Ingénieurs conseils libéraux (technique)	1 713	137	7%	2 389	263	10%

Dans les trois versants de la fonction publique, les postes à hautes responsabilités poursuivent leur féminisation. Par exemple, sur la période 2008-2017, le nombre de femmes ingénieurs d'État progresse tandis que le nombre d'hommes diminue.

2 - « Les chômeurs au sens du recensement de la population sont les personnes (de 15 ans ou plus) qui se sont déclarées chômeurs (inscrits ou non à Pôle Emploi) sauf si elles ont, en outre, déclaré explicitement ne pas rechercher de travail ; et d'autre part les personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui ne se sont déclarées spontanément ni en emploi, ni en chômage, mais qui ont néanmoins déclaré rechercher un emploi... Un chômeur au sens du recensement n'est pas forcément un chômeur au sens du BIT (et inversement). » Source : Insee

MÉTIER	2008			2017		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Personnels direction fonction publique	329	201	38%	453	394	47%
Ingénieurs de l'État	889	295	25%	862	643	43%

Les métiers liés aux secteurs industriels et de la construction (techniciens de production des industries de transformation, techniciens en construction mécanique, techniciens en électricité, électronique) se féminisent également. Toutefois les femmes dans ces professions restent largement minoritaires.

MÉTIER	2008			2017		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Techniciens de la logistique du planning	1 110	419	27%	1 390	603	30%
Techniciens en informatique	3 125	881	22%	2 845	1 016	26%
Experts de niveau technicien	7 230	2 015	22%	10 946	3 697	25%
Techniciens en environnement, pollution	483	146	23%	807	23	22%
Techniciens de production des industries de transformation	2 384	483	17%	3 396	734	18%
Géomètres, topographes	727	109	13%	656	137	17%
Techniciens en construction mécanique et travail des métaux	4 447	500	10%	5 757	948	14%
Techniciens en télécoms, informatique, réseaux	1 447	129	8%	1 663	281	14%
Techniciens en construction mécanique	2 068	151	7%	2 047	222	10%
Techniciens en électricité, électronique	3 368	142	4%	3 491	243	7%

Source : Insee, fichier détail Recensement de la population 2017

5. L'articulation des temps personnels et professionnels reste un enjeu

Dans l'étude « Inégalités femmes-hommes du baccalauréat à la retraite », l'Insee avait montré que pour les femmes, le taux d'emploi diminue et le temps partiel augmente à partir du troisième enfant. Plus les enfants sont jeunes, plus cette sensibilité à la présence et au nombre d'enfants s'accroît. L'influence du nombre d'enfants sur la vie professionnelle ne se constate pas pour les hommes. Ainsi l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle est un enjeu fort en Pays de la Loire, région avec le taux de fécondité le plus élevé de France métropolitaine, où résident plus de familles nombreuses qu'ailleurs : 19,7% des familles avec enfants ont trois enfants ou plus, contre 18,0% 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. 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 femmes et hommes est équilibré.

6. Les hommes restent majoritaires chez les cadres et les professions intellectuelles supérieures

PART DES HOMMES ET FEMMES « CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES » SELON L'ÂGE ET LE SEXE EN 2017

TRANCHES D'ÂGE	FEMMES	HOMMES	ÉCART FEMMES / HOMMES
15 - 19 ans	0,5%	0,4%	+ 0,1 pt
20 - 24 ans	5,1%	6,2%	- 1,1 pt
25 - 39 ans	13,0%	16,1%	- 3,2 pts
40 - 54 ans	12,7%	18,6%	- 5,9 pts
55 - 64 ans	11,4%	21,1%	- 9,6 pts
> 65 ans	10,7%	30,4%	- 19,8 pts
Ensemble	11,9%	16,7%	- 4,9 pts

Source : Insee, RP 2017, exploitation complémentaire, géographie au 1^{er} janvier 2020

La part de femmes occupant des fonctions de cadres et professions intellectuelles supérieures est inférieure de 5 points à celle des hommes en Pays de la Loire (11,5% contre 16,5%). La part de 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.

Deux phénomènes sont à l'origine de cette différence selon l'âge. D'une part, les femmes des anciennes générations sont moins diplômées que les hommes. Cet écart s'est considérablement réduit voir inversé depuis 1990, le glissement générationnel devrait donc réduire à terme cette différence. D'autre part les femmes progressent moins souvent dans leur carrière que les hommes : les femmes sans diplôme du supérieur devenues cadres sont moins nombreuses que les hommes. Ici aussi, le changement générationnel pourrait estomper cette différence.

7. Conseillers municipaux : une égalité presque atteinte

Avec 45,2% de femmes parmi les adjoints et conseillers municipaux, les Pays de la Loire se classent au 3^e rang des régions françaises. En France métropolitaine, la part des femmes atteint 41,6%. En revanche, s'agissant de la proportion de femmes parmi les maires, les résultats sont identiques à la moyenne nationale (16,9%) et les Pays de la Loire ne se positionnent plus qu'au 8^e rang national.

PROPORTION DE FEMMES DANS LES CONSEILS MUNICIPAUX EN 2019

	PARMI LES MAIRES	PARMI LES ADJOINTS ET AUTRES CONSEILLERS
Pays de la Loire	16,9%	45,2%
France métropolitaine hors Île-de-France	16,7%	41,3%
France métropolitaine	16,9%	41,6%

Source : Insee.

Les élections de 2020 ont conservé la parité dans le nombre de conseillers municipaux au niveau France. La part des femmes têtes de liste étaient de 23% contre 17% pour les élections de 2014.

8. De nombreuses inégalités à la retraite

Les différences de parcours professionnel évoquées plus avant (moins bonne rémunération des emplois, inégale répartition du temps partiel, périodes de chômage plus fréquentes, interruption d'activité temporaire pour congés parentaux) ont pour conséquence qu'à l'issue de leur carrière, les femmes touchent une retraite nettement inférieure à celle des hommes.

De plus on constate, que fin 2018, l'âge moyen de départ à la retraite (droits directs) était de 61,6 ans pour les hommes et de 62,4 ans pour les femmes. Les inégalités professionnelles entraînent une nécessité pour les femmes de compenser la perte de trimestres.

En Pays de la Loire, parmi les personnes touchant le minimum vieillesse, 60,1% sont des femmes. C'est nettement plus qu'en moyenne en France (55,1%). Les Pays de la Loire sont ainsi la 2^e région de France métropolitaine avec la plus forte proportion de femmes percevant le minimum vieillesse, juste derrière la Nouvelle Aquitaine (60,6%). 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.

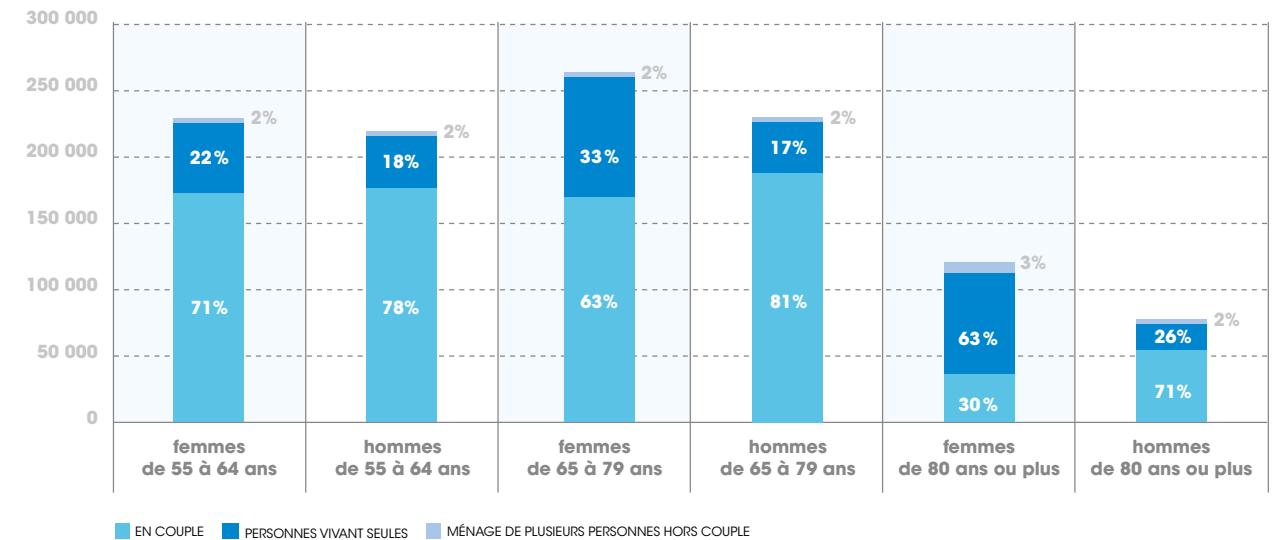
Malgré ces résultats, l'écart entre les pensions moyennes des femmes et des hommes était de 39% fin 2016 : 1 065 € mensuels pour les femmes contre 1 739 € pour les hommes. Les écarts tendent à se réduire en raison notamment de la hausse du taux d'activité féminin : les femmes qui prennent leur retraite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

De plus, les femmes sont davantage touchées par le veuvage que les hommes. En effet, elles ont une espérance de vie plus élevée et sont plus jeunes que leur conjoint dans la majorité des cas. En conséquence, elles sont de plus en plus nombreuses à vivre seules à leur domicile à partir de 65 ans (une sur quatre à 65 ans, 34% à 75 ans et plus d'une sur deux à 85 ans en 2017). Par comparaison, cette part ne varie que de 16% à 21% pour les hommes de mêmes âges et 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).

3 - Les personnes hors ménages sont les personnes vivant dans des habitations mobiles, les bateliers, les sans-abris, et les personnes vivant en communauté (foyers de travailleurs, maisons de retraite, résidences universitaires, maisons de détention...).

De même, une des conséquences du veuvage est le plus fort recours à l'hébergement en institution pour les femmes. Il progresse avec l'âge à partir de 80 ans : à 95 ans, 34% des hommes et 50% des femmes ne vivent plus au sein d'un ménage contre respectivement 3% 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.

POPULATION DES MÉNAGES PAR SEXE, ÂGE ET MODE DE COHABITATION EN 2017



Source : Insee, RP2017 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020.

Focus sur la hausse du nombre de seniors dépendants

Les premières générations nées pendant le baby-boom (1946-1973) atteignent l'âge de 60 ans entre 1999 et 2015. Sur cette période, l'augmentation du nombre de seniors est ainsi portée majoritairement par la hausse du nombre de personnes âgées de 60 à 69 ans : + 8 600 seniors de cette tranche d'âge en moyenne par an. Entre 2015 et 2028, avec le vieillissement de ces générations nombreuses, la croissance serait la plus marquée pour les personnes de 70 à 79 ans (+ 12 100 chaque année).

Les risques de dépendance s'accroissent avec l'âge. En 2015, dans la région, la perte d'autonomie concerne 29% des personnes âgées de 75 ans ou plus, contre 5% des personnes âgées de 60 à 74 ans. Les seniors de 75 ans ou plus représentent 78% des personnes âgées dépendantes.

Le nombre de personnes âgées dépendantes devrait augmenter nettement entre 2015 et 2028, en raison de l'augmentation du nombre de seniors. Cette hausse amplifierait les besoins d'accompagnement qu'ils soient à domicile ou en établissement. Si les tendances démographiques récentes et l'amélioration de l'état de santé se poursuivaient, 168 600 seniors seraient dépendants en 2028 dans les Pays de la Loire, soit 2 600 personnes supplémentaires par an entre 2015 et 2028.

En 2017, 62% des personnes de plus de 75 ans en Pays de la Loire sont des femmes. La problématique de la dépendance concerne donc majoritairement des femmes du fait leur espérance de vie plus élevée. En particulier, les femmes vivent majoritairement plus longtemps que leur conjoint. Ainsi, 40% des femmes de 70 à 84 ans vivent seules. De plus les seniors sont moins souvent accueillis en établissement et vivent moins souvent avec leurs enfants qu'auparavant.

Source : Insee, Analyses Pays de la Loire n°75 « La hausse du nombre de seniors dépendants accélérerait à partir de 2023 », juin 2019

9. Des impacts positifs pour l'économie

De nombreuses études montrent que l'accès des femmes aux postes qualifiés participerait à une forte augmentation de la création de richesse. En France, ces réflexions ont notamment été portées par France Stratégie en 2016, aux États-Unis l'étude Women Matter 2016 du cabinet international McKinsey & Company, a fait figure de référence.

Les études montrent notamment que la progression de l'égalité professionnelle est fortement corrélée à celle de l'égalité dans la société. Les entreprises et les administrations par leurs choix de recrutement jouent donc un rôle actif.

Focus sur les dirigeantes d'entreprises

Entre 2008 et 2017, le nombre de femmes cheffes d'entreprise a progressé de 35%, soit 568 cheffes d'entreprise supplémentaires. Cette augmentation est plus forte que celle constatée pour les hommes, +27%. Les évolutions sont toutefois très 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 156% quand celui des cheffes d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés, affiche un recul de 29%. Au bilan, en 2017, 2 200 femmes sont à la tête d'une entreprise en Pays de la Loire. Elles représentent 18% des chefs d'entreprise de plus de 10 salariés.

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 2017

MÉTIER	2008			2017		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Chefs de grande entreprise, de 500 salariés et plus	553	160	713	507	119	626
Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés	1 472	242	1 714	1 864	391	2 255
Chefs d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés	1 375	139	1 514	1 585	98	1 683
Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés	1 789	289	2 078	2 212	264	2 476
Chefs d'entreprise commerciale, de 10 à 49 salariés	1 511	505	2 016	1 858	560	2 419
Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés	1 129	302	1 431	1 901	772	2 673
Ensemble	7 829	1 637	9 466	9 927	2 205	12 132

Source : Insee, Recensements de la population 2008 et 2017, fichier détail individus région, exploitation Solutions&co

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 2017

MÉTIER	PART DES FEMMES	
	2008	2017
Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus	22%	19%
Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés	14%	17%
Chefs d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés	9%	6%
Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés	14%	11%
Chefs d'entreprise commerciale, de 10 à 49 salariés	25%	23%
Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés	21%	29%
Ensemble	17%	18%

Source : Insee, Recensements de la population 2008 et 2017, fichier détail individus région, exploitation Solutions&co

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 2017

MÉTIER	EFFECTIFS		EN POURCENTAGE	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus	- 46	- 41	- 8%	- 26%
Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés	392	149	27%	62%
Chefs d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés	210	- 41	15%	- 29%
Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés	423	- 25	2 %	- 9%
Chefs d'entreprise commerciale, de 10 à 49 salariés	347	55	23%	11%
Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés	772	470	68%	156%
Ensemble	2 098	568	27%	35%

Source : Insee, Recensements de la population 2008 et 2017, fichier détail individus région, exploitation Solutions&co

10. Tour d'horizon d'initiatives mises en place par des acteurs ligériens - 2019

« 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 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 ont pu ainsi s'informer sur tous les dispositifs d'aide à la création proposés en Loire-Atlantique.

FEMMES EN FERMES - QUELS RÔLES ET PLACES DES FEMMES DANS L'AGRICULTURE ? (44)

5 octobre 2019

Trouver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Quelle représentation de la femme dans la profession ? ... Des agricultrices du Groupe Femmes du CIVAM DEFIS (44) s'interrogent sur le lien entre l'agriculture au féminin et les dynamiques de changements des pratiques agricoles.

CONCOURS DÉPARTEMENTAL : AUJOURD'HUI, ICI, L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES (53)

6 décembre 2019

Pour la troisième année, à l'initiative du préfet de la Mayenne, ce concours organisé dans le département a pour objectif de mobiliser les élèves sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes au sens large : dans la vie scolaire, professionnelle, sociale, culturelle, domestique, politique. Il s'agit de les faire s'exprimer sur des constats positifs plutôt que sur la persistance d'inégalités, à travers une courte vidéo (3 min. maximum).



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 protocole d'accord a été signé au niveau national en mars 2013 pour les trois versants de la fonction publique. Ce dernier ne constituait qu'une première étape, puisque ce protocole d'accord a été renforcé par la signature d'un accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec pour objectif d'intégrer des mesures contraignantes sur le sujet dans le projet de la loi sur la fonction publique en 2019. La dernière étape a donc eu lieu avec la promulgation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui consacre un volet entier à l'égalité professionnelle.

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.

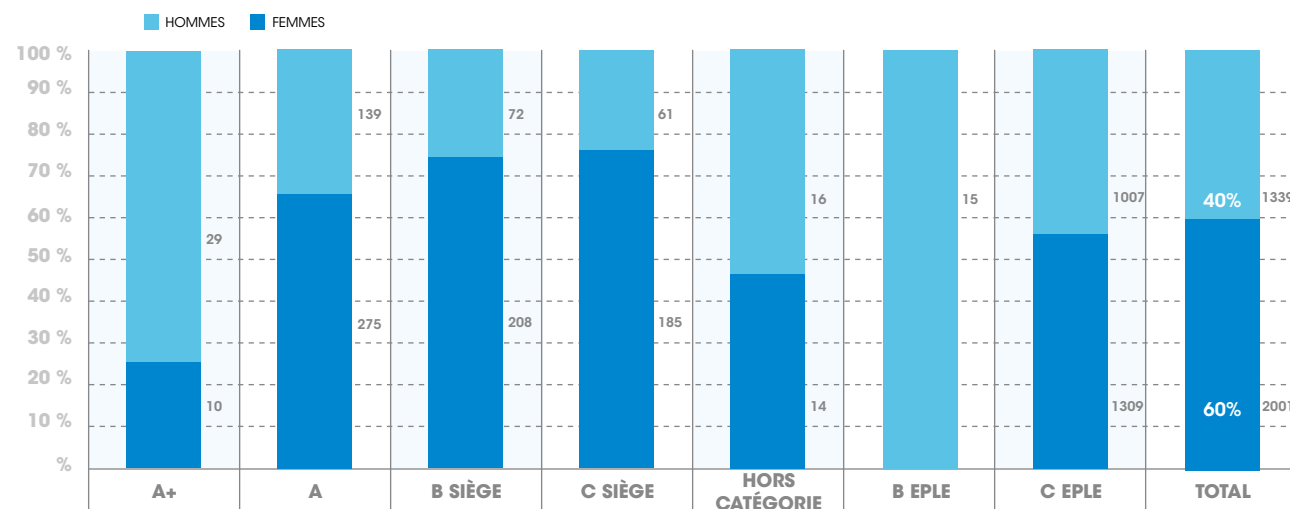
Pour mieux comprendre l'origine et l'évolution des inégalités entre hommes et femmes afin de mieux les corriger, un travail d'analyse régulier est indispensable sur la base des données recueillies en matière de composition des effectifs, temps de travail, promotions, rémunérations, recrutements, formations notamment. À partir du bilan social de la Région pour 2019, 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 2019 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

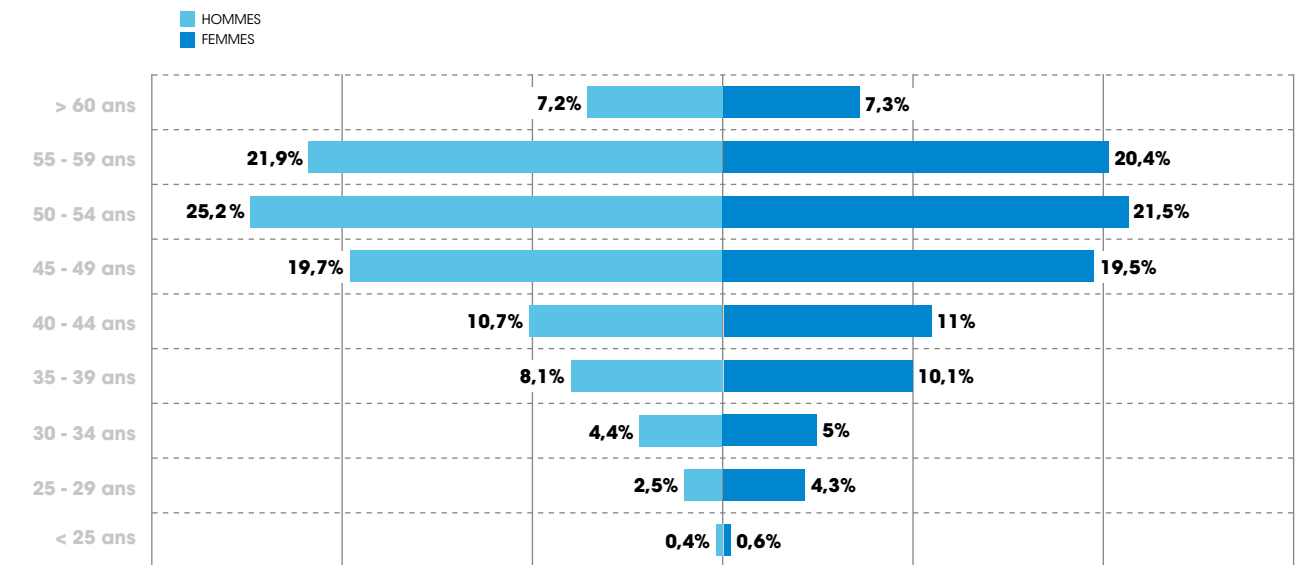
RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DES AGENTS PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



L'effectif régional est majoritairement féminin avec un équilibre plus marqué dans les Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL) (56,2% de femmes contre 43,8% d'hommes) qu'au siège (68,6% de femmes contre 31,4% d'hommes).

Depuis 2015, la proportion de femmes a augmenté dans les EPLE (+ 2,5 points) mais a baissé au siège (-2,6 points).

PYRAMIDE DES ÂGES : RÉPARTITION 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 (55,6% des hommes / 52,1% des femmes).

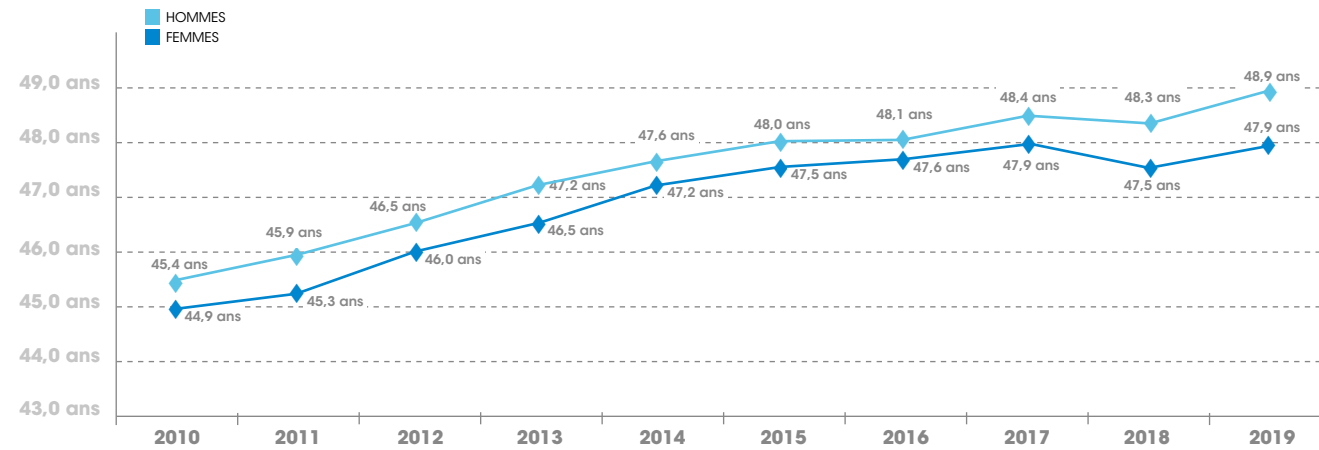
Les autres écarts entre les femmes et les hommes sont également comparables :

- les hommes sont proportionnellement un peu plus âgés que les femmes (54,3% des hommes ont 50 ans et plus, contre 49,3% des femmes) ;
- et inversement, seuls 7,2% des hommes ont moins de 35 ans, contre 10,0% des femmes.

ÂGE MOYEN

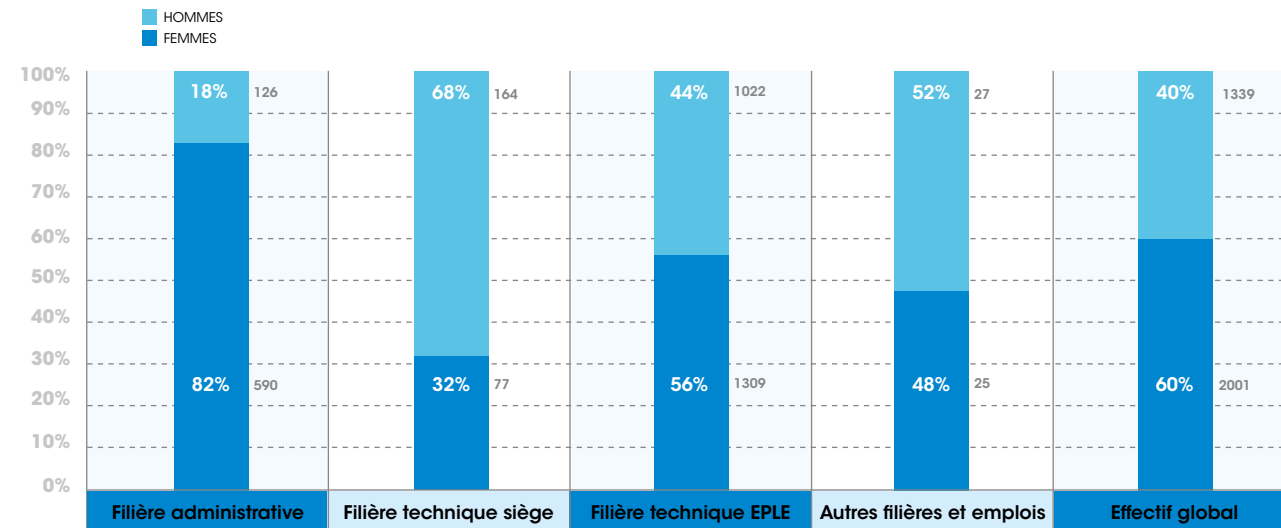
	2018			2019		
	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
A+	44,3 ans	47,1 ans	-2,8 ans	42,3 ans	46,1 ans	-3,8 ans
A	44,6 ans	46,2 ans	-1,6 an	44,8 ans	46,6 ans	-1,8 ans
B	47,2 ans	46,3 ans	0,9 an	47,6 ans	48,0 ans	-0,4 an
C	44,2 ans	47,3 ans	-3,1 ans	45,6 ans	46,9 ans	-1,3 ans
SIÈGE	45,3 ans	46,2 ans	-0,9 an	45,8 ans	46,6 ans	-0,8 an
B	59,0 ans	47,4 ans	11,6 ans	-	48,9 ans	-
C	48,7 ans	48,9 ans	-0,2 an	49,0 ans	49,7 ans	-0,7 an
EPL	48,7 ans	48,9 ans	-0,2 an	49,0 ans	49,7 ans	-0,7 an
RÉGION	47,5 ans	48,3 ans	-0,8 an	47,9 ans	48,9 ans	-1,0 an

ÉVOLUTION DE LA MOYENNE D'ÂGE DES AGENTS DEPUIS 2010



L'écart de moyenne d'âge entre les femmes et les hommes est en légère augmentation (autour d'un an en moyenne sur l'ensemble de la Région, contre 9 mois en 2018).

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE



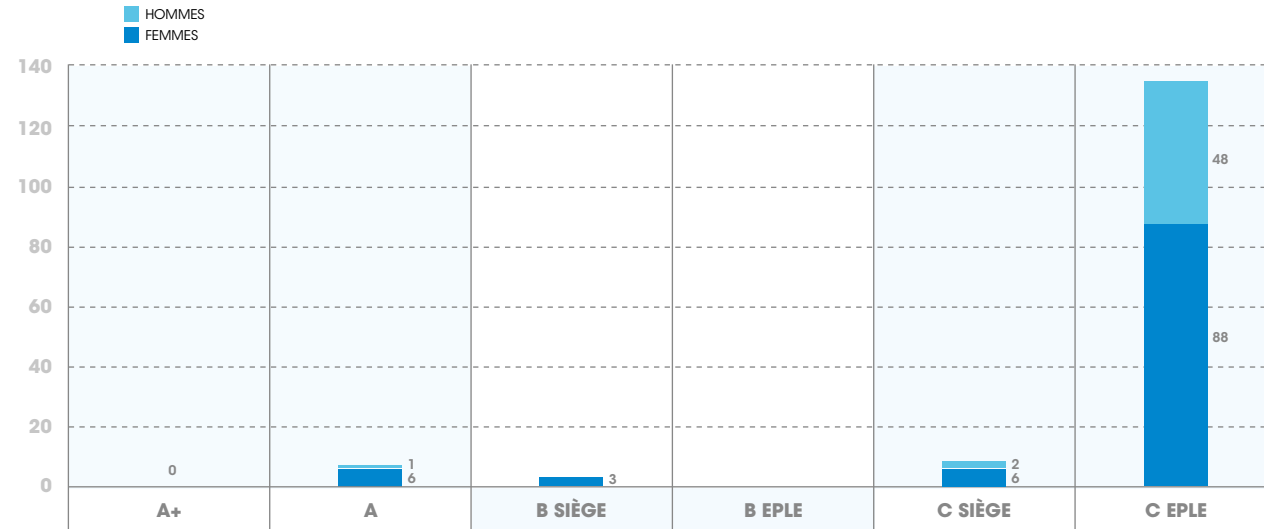
La répartition femmes / hommes par filière fait apparaître un taux de féminisation important dans la filière administrative où les femmes représentent 82% des agents (83% en 2018), alors qu'elles représentent 60% de l'effectif global.

A l'inverse, dans la filière technique, la répartition femmes / hommes au siège fait apparaître un taux de masculinisation important puisque les hommes représentent 68% (69% en 2018), sachant qu'ils représentent 40% de l'effectif global.

RÉPARTITION DES AGENTS PAR FILIÈRE ET CADRE D'EMPLOIS

FILIÈRE	CADRE D'EMPLOI	NOMBRE D'AGENTS			ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
EMPLOIS FONCTIONNELS	DGS	-	1	1	-	1	1
	DGA	2	5	7	2	5	7
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS		2	6	8	2	6	8
rappel 2018		1	5	6	1	5	6
ADMINISTRATIVE	Administrateurs territoriaux	4	13	17	3,8	13	16,8
	Attachés territoriaux	210	66	276	201,1	65,8	266,9
	Rédacteurs territoriaux	202	28	230	189,3	27,2	216,5
	Adjoint administratifs territoriaux	174	19	193	165,4	18,8	184,2
TOTAL ADMINISTRATIVE		590	126	716	559,6	124,8	684,4
rappel 2018		589	123	712	558,2	121,8	680
TECHNIQUE	Ingénieurs en chef territoriaux	2	10	12	2	10	12
	Ingénieurs territoriaux	58	68	126	54,9	67,9	122,8
	Techniciens territoriaux	6	44	50	5,6	43,7	49,3
	Agents de maîtrise territoriaux	1	22	23	0,8	22	22,8
	Adjoint techniques territoriaux	10	20	30	10	19,6	29,6
	Techniciens territoriaux EPLE	-	15	15	-	15	15
	Agents de maîtrise territoriaux EPLE	24	145	169	23,6	144,3	167,9
	Adjoint techniques territoriaux EPLE	1 084	705	1 789	1 049,4	700	1 749,4
	Adjoint techniques Etablissements Enseignement	201	157	358	194	156,4	350,4
TOTAL TECHNIQUE		1 386	1 186	2 572	1 340,3	1 178,9	2 519,2
rappel 2018		1 380	1 214	2 594	1 334,2	1 205,9	2 540,1
CULTURELLE	Attachés de conservation du patrimoine	3	5	8	3	5	8
	Bibliothécaires	3	-	3	2,7	-	2,7
	Conservateurs du patrimoine	2	-	2	1,8	-	1,8
	Conservateurs de bibliothèque	-	-	-	-	-	-
TOTAL CULTURELLE		8	5	13	7,5	5	12,5
rappel 2018		8	3	11	7,5	3	10,5
HORS FILIÈRE	Collaborateurs de cabinet	3	8	11	3	8	11
	Collaborateurs de groupe d'élus	9	7	16	7,5	6,3	13,8
	Emplois spécifiques	3	1	4	2,9	1	3,9
TOTAL HORS FILIÈRE		15	16	31	13,4	15,3	28,7
rappel 2018		16	19	35	14,7	18,1	32,8
TOTAL		2 001	1 339	3 340	1 922,8	1 330	3 252,8
rappel 2018		1 994	1 364	3 358	1 915,6	1 353,8	3 269,4

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



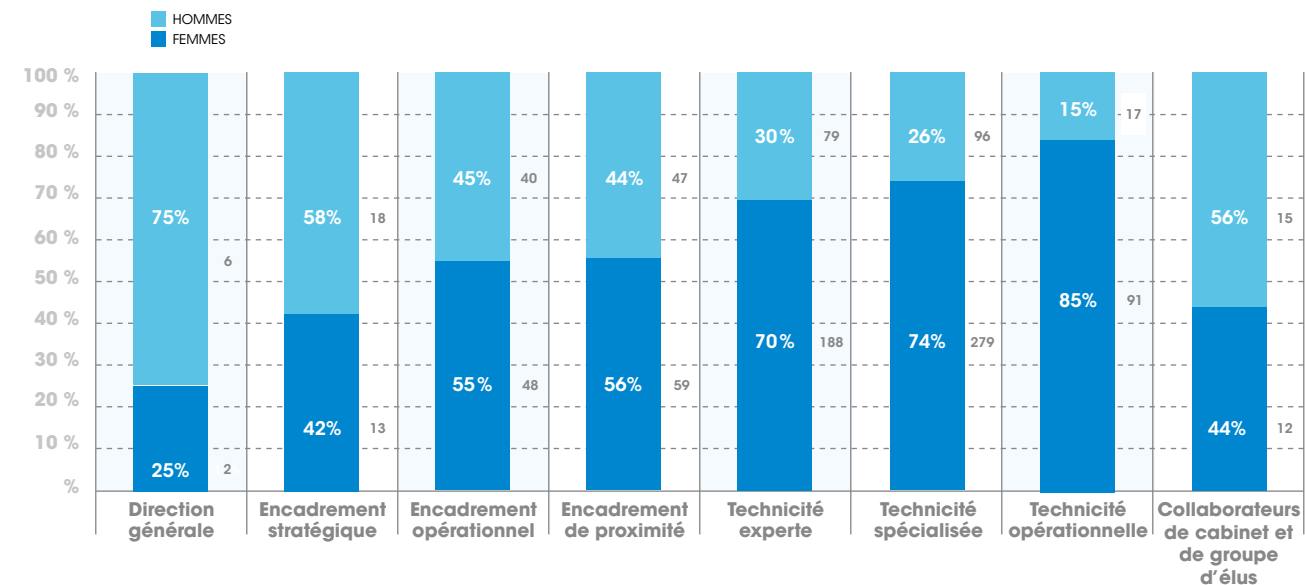
67% des stagiaires de la fonction publique territoriale sont des femmes.
 Au total, 103 femmes et 51 hommes, soit 154 agents.
 Rappel 2018 : 87 femmes et 47 hommes, soit 134 agents.

AGENTS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Au 31 décembre 2019, 279 agents en situation de handicap sont présents au sein des effectifs régionaux. 67 agents pour le campus et 212 agents pour les EPLE dont 20 non titulaires (apprentis notamment) présentent une situation de handicap. Parmi eux, on recense 160 femmes et 119 hommes.

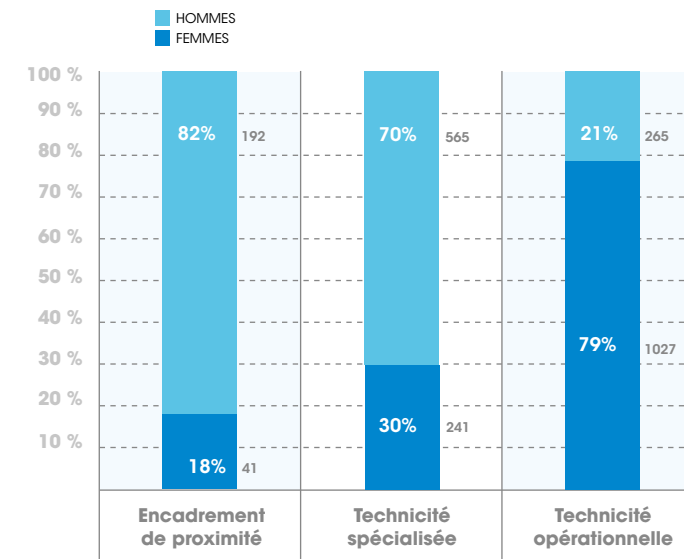
RÉPARTITION FEMMES / HOMMES PAR MÉTIER (FONCTION RIFSEEP*)

SIÈGE



On observe une représentation des femmes de 52,4% sur la fonction RIFSEEP dite d'encadrement, laquelle ne correspond pas systématiquement à un management hiérarchique (54,8% en 2018). Pour les métiers techniques, elles représentent 74,5% des effectifs (74,3% en 2018). Nous observons une représentation des femmes décroissante en fonction du niveau de responsabilité.

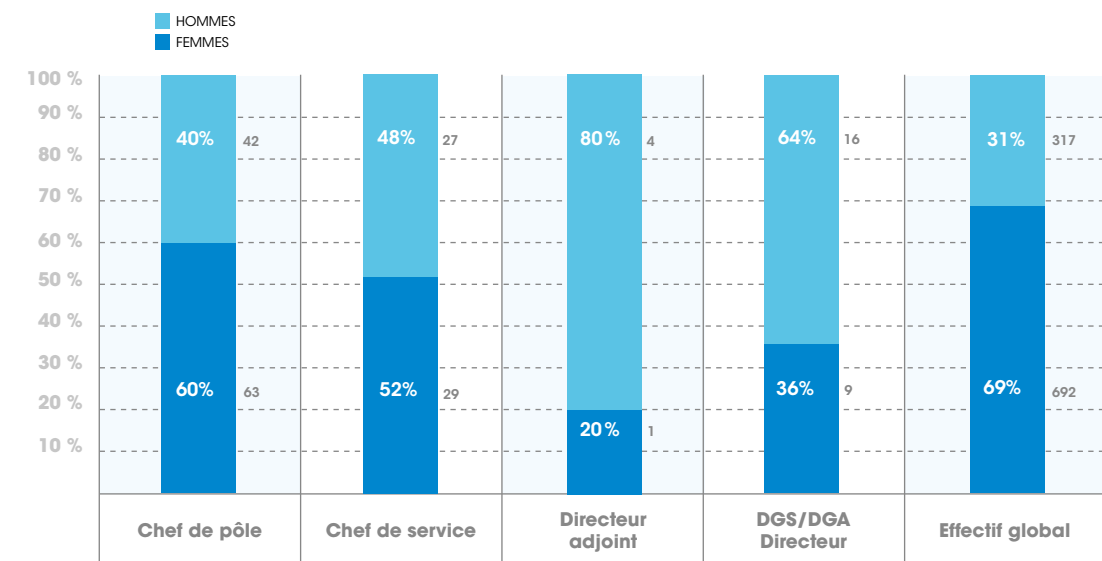
EPLE



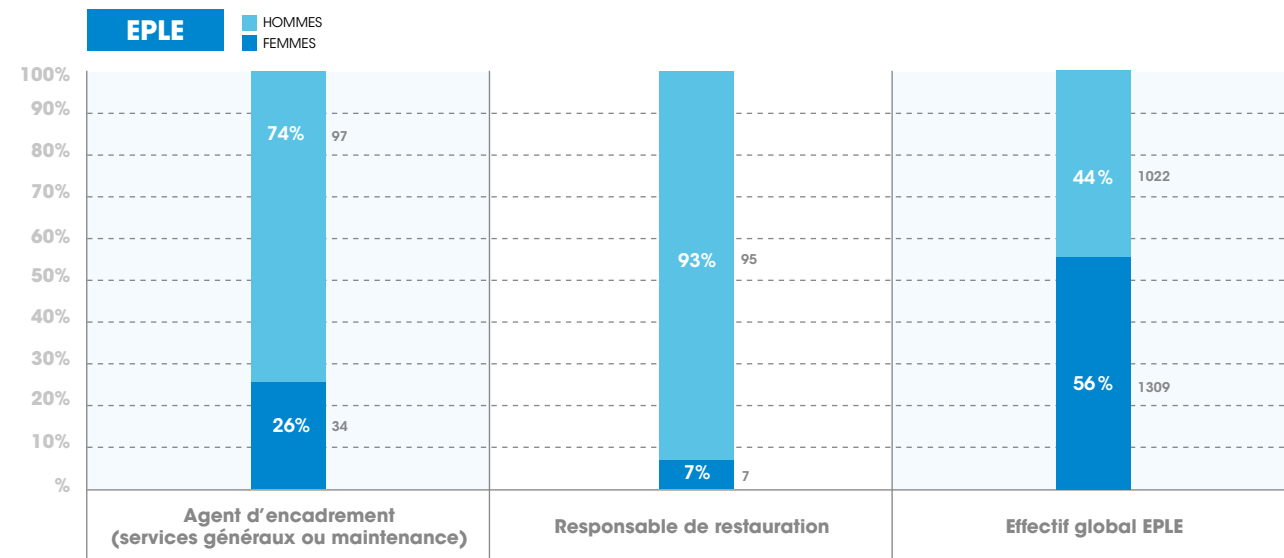
En matière de mixité, on observe une répartition sexuée des fonctions. Il apparaît que 78,4% des femmes sont sur un niveau de responsabilité opérationnel. Dans les EPLE, nous observons également une représentation décroissante en fonction des responsabilités.

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DANS L'ENCADREMENT HIÉRARCHIQUE

SIÈGE



Les femmes représentent 53,4% des encadrants hiérarchiques (56,3% en 2018) et 68,6% des agents. Elles sont présentes sur les fonctions d'encadrement hiérarchique dans des proportions supérieures aux hommes jusqu'à la strate des directeurs adjoints. Néanmoins, il est constaté une hausse de leur représentation sur la strate DGS / DGA / Directeurs par rapport à 2018 (36% contre 33%).



Dans les EPLE, la période de recrutement correspondant à la création des services Accueil - Entretien est achevée. Dès lors, le taux d'encadrement est stabilisé à 10%. Cette création avait permis une augmentation de la part de femmes encadrantes dans les EPLE. La stabilisation se constate donc également au niveau du taux de femmes encadrantes (17,6% comme en 2018).

RECRUTEMENTS SUR DES POSTES D'ENCADREMENT

SIÈGE	FEMMES		HOMMES	
	NOMBRE	% F/F	NOMBRE	% H/H
DGS / DGA / Directeur	4	36%	3	23%
Directeur adjoint	0	0%	1	8%
Chef de service	2	18%	4	31%
Chef de pôle	5	45%	5	38%
TOTAL	11	100%	13	100%

Sur les 24 recrutements opérés en 2019 sur des postes d'encadrement et d'encadrement supérieur, 11 femmes et 13 hommes ont été retenus.

EPLÉ	FEMMES		HOMMES	
	NOMBRE	% F/F	NOMBRE	% H/H
Agent d'encadrement (services généraux ou maintenance)	11	100%	17	55%
Responsable de restauration	0	0%	14	45%
TOTAL	11	100%	31	100%

Les postes d'encadrement à pourvoir dans les EPLE en 2019 l'ont été principalement par le biais de la mobilité interne (26 sur 42 recrutements). Le taux élevé de mobilité interne d'agents masculins correspond aux métiers de la restauration et à des métiers pour lesquels des compétences en maintenance générale sont exigées. Les perspectives d'évolution sur ce niveau de responsabilité pour les personnels féminins concernent en premier lieu les postes d'adjoints en restauration permettant dans un second temps d'accéder à plus de responsabilités.

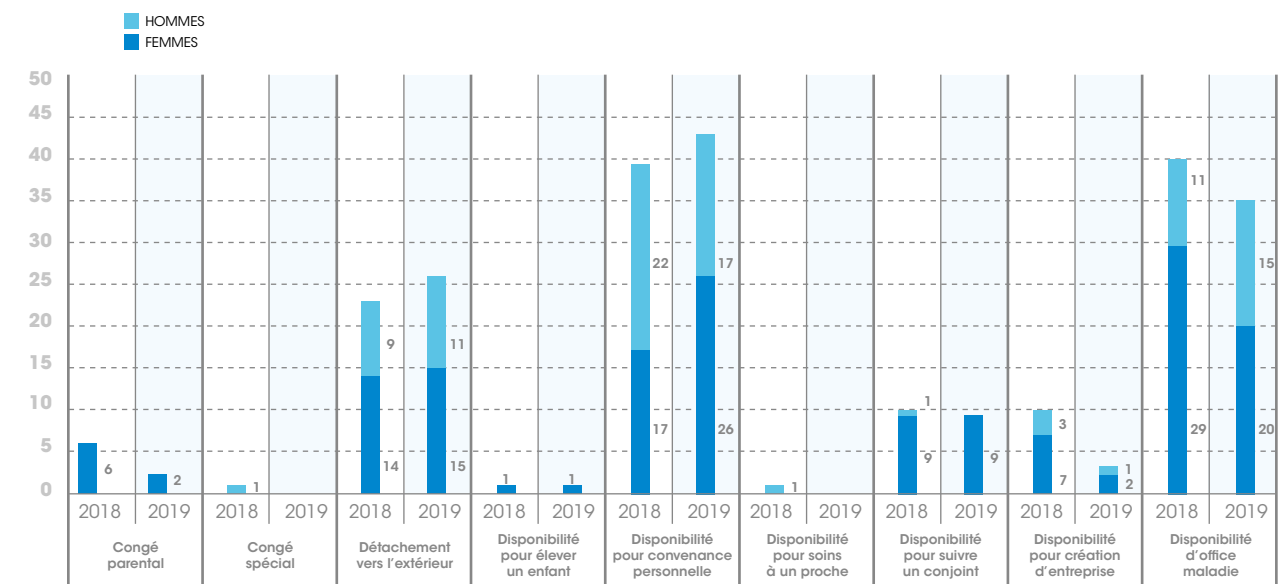
ÂGE MOYEN DES ENCADRANTS

SIÈGE	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
Chef de pôle	47,2 ans	47,9 ans	-0,7 an
Chef de service	47,3 ans	47,3 ans	0,0 an
Directeur adjoint	39,0 ans	41,7 ans	-2,7 ans
DGS / DGA / Directeur	42,9 ans	43,9 ans	-1,0 an
TOTAL	46,5 ans	46,9 ans	-0,4 an

EPLÉ	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
Agent d'encadrement	52,1 ans	50,0 ans	2,1 ans
Responsable de restauration	46,4 ans	49,7 ans	-3,3 ans
TOTAL	51,1 ans	49,9 ans	1,2 ans

AUTRES POSITIONS STATUTAIRES

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION

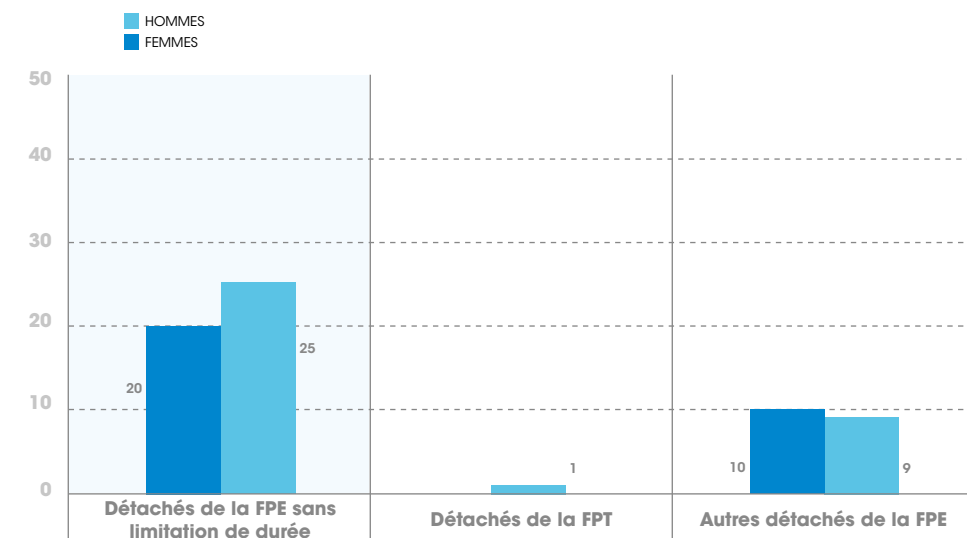


En 2019, 44 hommes et 75 femmes à l'extérieur, c'est-à-dire des agents de la collectivité qui n'exercent pas de fonction en son sein, soit 119 agents au total.

Rappel 2018 : 47 hommes et 84 femmes, soit 131 agents.

Soit une proportion de femmes qui passe de 64,12% à 63,02%.

AU SEIN DE LA RÉGION



Au total : 35 hommes et 30 femmes, soit 65 agents exercent leurs fonctions à la Région tout en étant rattachés à une autre personne publique.

Rappel 2018 : 42 hommes et 39 femmes, soit 81 agents.

Soit une proportion de femmes qui passe de 48,1% à 46,1%.

ARRIVÉES DANS LA COLLECTIVITÉ EN 2018 ET 2019

MOTIFS D'ARRIVÉE DANS LA COLLECTIVITÉ	SIÈGE		EPLÉ		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
MUTATION / TRANSFERT EN 2019	16	9	1	1	17	10
2018	24	14	1	2	25	16
RECRUTEMENT DIRECT EN 2019	11	3	81	47	92	50
2018	13	1	61	41	74	42
LISTE D'APTITUDE EN 2019	4	3	0	0	4	3
2018	9	4	0	0	9	4
RÉINTÉGRATION APRÈS DISPONIBILITÉ ET DÉTACHEMENT EN 2019	3	1	2	6	5	7
2018	3	1	1	4	4	5
DÉTACHEMENT EN 2019	2	2	0	0	2	2
2018	4	2	3	1	7	3
RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT EN 2019	11	7	0	0	11	7
2018	13	10	0	0	13	10
TOTAL 2019	47	25	84	54	131	79
TOTAL 2018	66	32	66	48	132	80

Le nombre de femmes au niveau des arrivées dans la collectivité reste stable à l'échelle de la collectivité, à savoir 62,3%, comme en 2018.

DÉPARTS DE LA COLLECTIVITÉ EN 2018 ET 2019

MOTIFS DE DÉPART DE LA COLLECTIVITÉ	SIÈGE		EPLÉ		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
MUTATION EN 2019	5	4	1	1	6	5
2018	12	2	2	1	14	3
RETRAITE EN 2019	19	6	39	28	58	34
2018	12	6	46	42	58	48
FIN DE CONTRAT (AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT) EN 2019	1	4	0	0	1	4
2018	2	3	0	0	2	3
DÉMISSION EN 2019	0	1	2	1	2	2
2018	1	0	2	1	3	1
DÉTACHEMENT D'AGENTS DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION EN 2019	1	1	0	2	1	3
2018	3	0	0	0	3	0
FIN DE DÉTACHEMENT AU SEIN DE LA RÉGION EN 2019	0	2	0	0	0	2
2018	0	3	0	1	0	4
DISPONIBILITÉ EN 2019	6	0	4	4	10	4
2018	8	1	2	4	10	5
RADIATION EN 2019	0	0	4	1	4	1
2018	0	1	0	1	0	2
DÉCÈS EN 2019	1	2	0	5	1	7
2018	0	0	4	2	4	2
TOTAL 2019	33	20	50	42	83	62
TOTAL 2018	39	16	56	53	95	69

On constate une légère baisse de la proportion des femmes dans les départs de 58% à 57,2%.

ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE

	GLOBAL	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
SIÈGE 2019	62,1 ans	62,1 ans	62,0 ans	-0,1 an
SIÈGE 2018	61,8 ans	61,8 ans	61,8 ans	0 an
EPLÉ 2019	60,9 ans	60,8 ans	60,9 ans	0,1 an
EPLÉ 2018	61,3 ans	61,5 ans	61,0 ans	-0,5 an
RÉGION 2019	61,2 ans	61,3 ans	61,1 ans	-0,2 an
RÉGION 2018	61,4 ans	61,6 ans	61,1 ans	-0,5 an

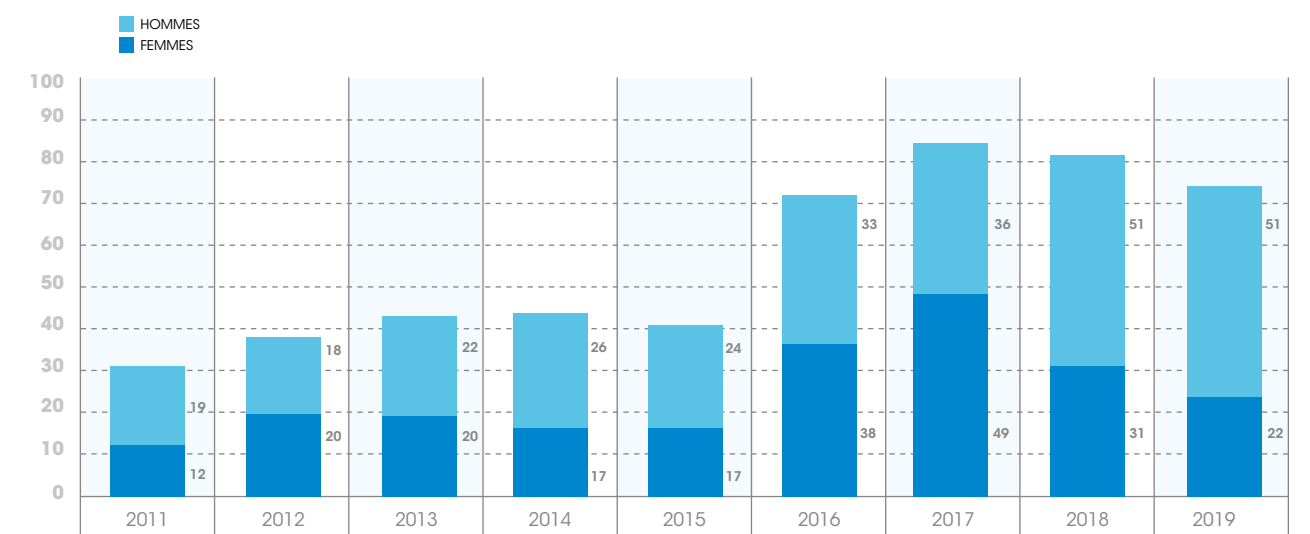
L'âge moyen de départ à la retraite pour les femmes a augmenté pour le siège et baissé pour les EPLÉ. En 2018, il était de 61,8 ans pour le siège et 61,5 ans dans les EPLÉ contre 62,1 ans pour le siège 60,8 ans pour les EPLÉ en 2019.

RÉPARTITION DES DÉPARTS À LA RETRAITE PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS ET PAR SEXE

	2019			2018		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A+	0	1	1	0	3	3
A	9	1	10	3	2	5
B SIÈGE	6	1	7	4	0	4
C SIÈGE	3	2	5	5	0	5
B EPLÉ	2		2	0	0	0
C EPLÉ	37	28	65	46	42	88
HORS CAT.	1	1	2	0	1	1
TOTAL	58	34	92	58	48	106

La proportion de femmes qui sont parties à la retraite est passée de 54,7% en 2018 à 63% en 2019.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'APPRENTIS FEMMES / HOMMES PRÉSENTS AU 31 DÉCEMBRE 2019



La proportion de femmes chez les apprentis a baissé, passant ainsi de 37,8% en 2018 à 30,14% en 2019.

RÉMUNÉRATION

Rémunération moyenne femmes / hommes

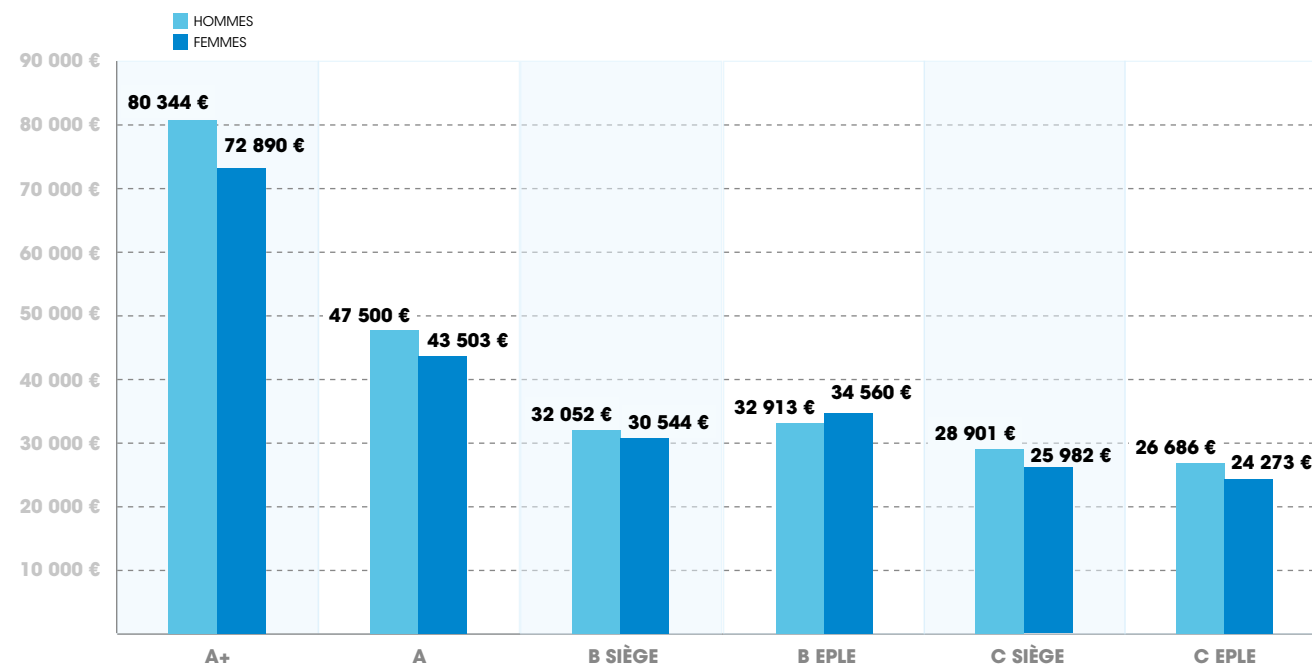
Les règles statutaires de la fonction publique et les délibérations du Conseil régional garantissent, à grade, échelon et fonction équivalents, une rémunération égale entre femmes et hommes.

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

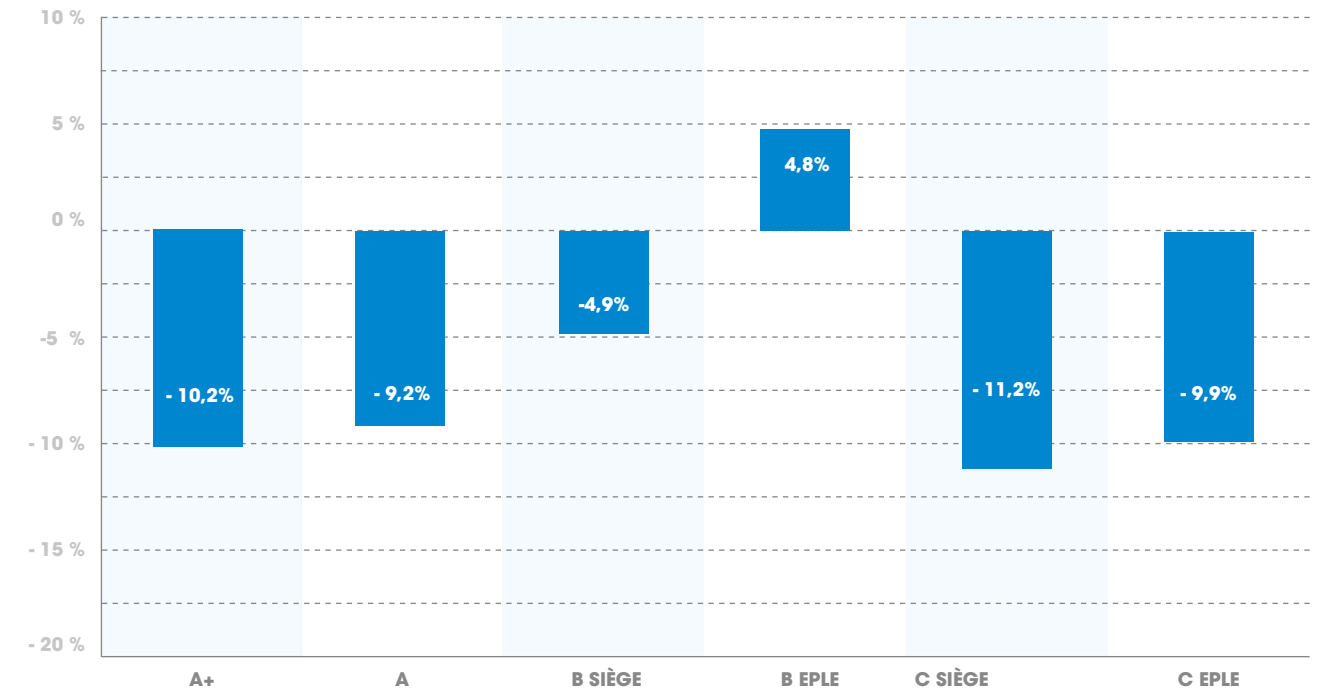
Toutefois, ils s'expliquent par des raisons objectives sans lien avec la politique de rémunération de la collectivité :

- **les temps partiels** : 25,6% des femmes en catégories A+ et A occupent un emploi à temps partiel contre 1,8% des hommes. Pour les catégories C au siège le ratio est de 25,9% pour les femmes et 4,9% pour les hommes et de respectivement 15,4% et 3% en EPLE.
- **la moyenne d'âge** : les hommes sont plus âgés (+0,8 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 à responsabilité** : 16 hommes sur 25 postes de DGS / DGA / Directeurs.
- **la plus forte représentativité des hommes dans les plus hauts grades d'un cadre d'emploi.**

RÉMUNÉRATION 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 9,2% à 11,2% par rapport aux hommes des mêmes catégories.

Par rapport à 2018, l'écart de rémunération a diminué dans la catégorie A+ (de -17,1% en 2018 à -10,2%) et dans la catégorie A (de -10,9% en 2018 à -9,2%). L'écart a également diminué pour la catégorie C dans les EPLE (de -10,6% en 2018 à -9,9%). Il a également diminué pour la catégorie C du siège (-12,2% en 2018 à -11,2%).

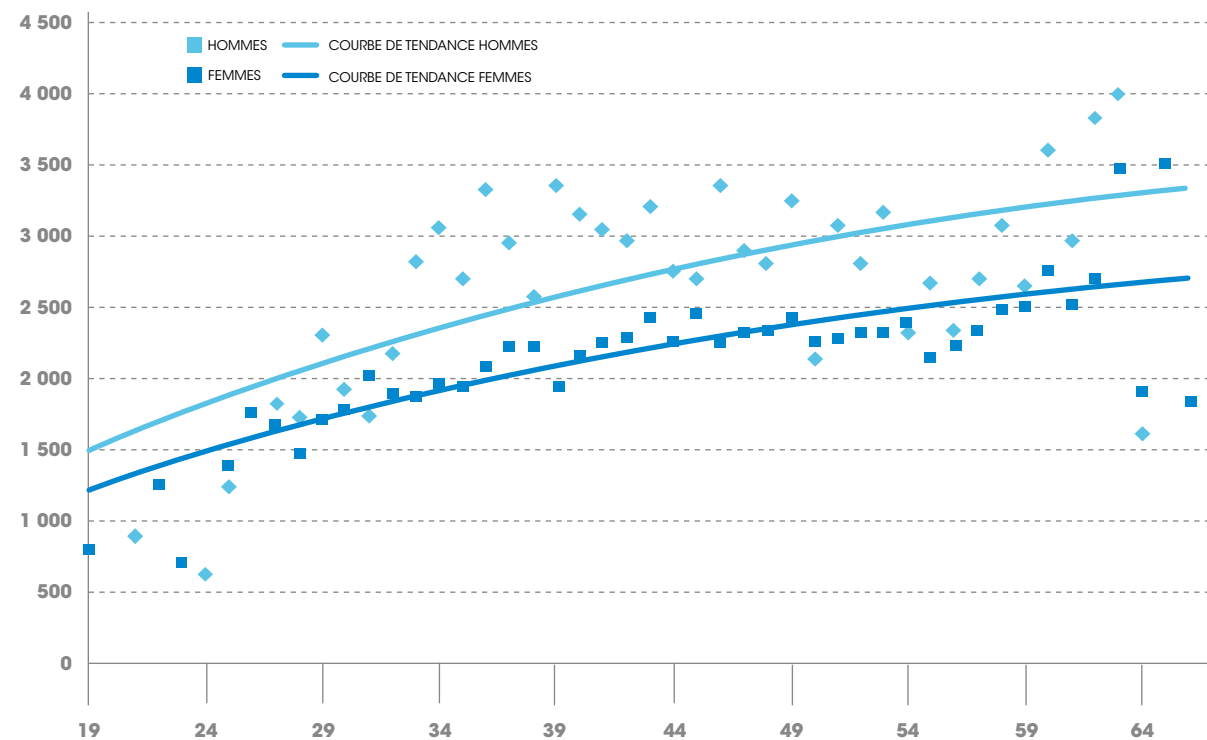
Distribution des salaires des femmes et des hommes

SIÈGE

Précisions méthodologiques :

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

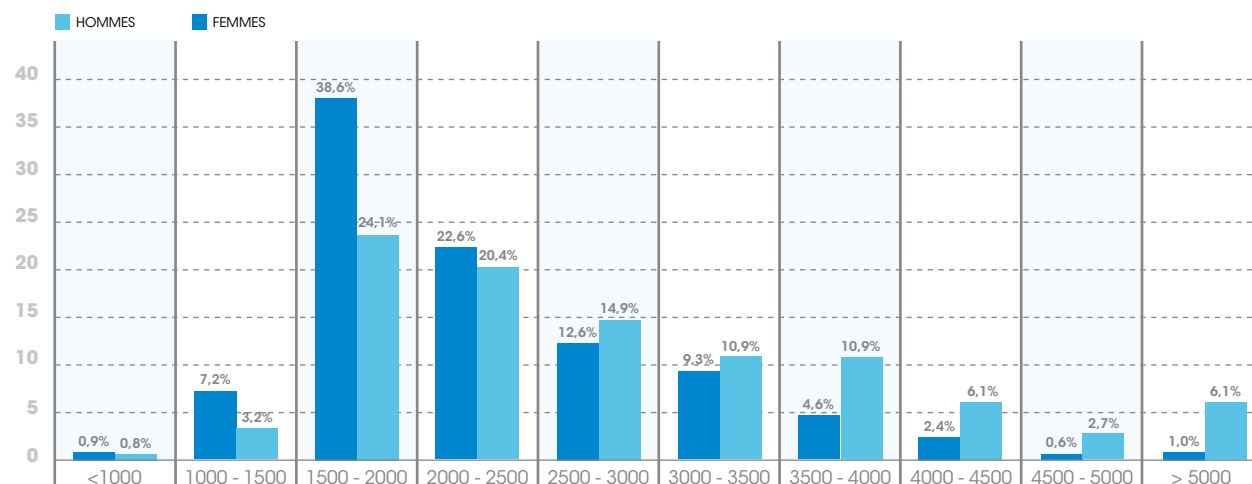
RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE MENSUELLE DES FEMMES ET DES HOMMES EN FONCTION DE L'ÂGE



Deux 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 ;
- 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)



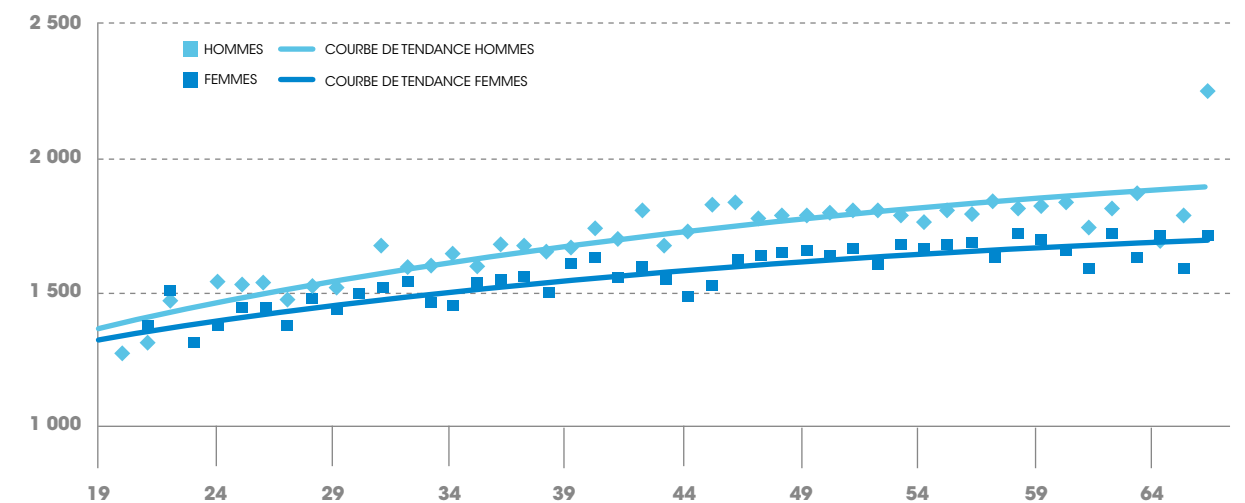
46,8% des femmes ont un salaire net mensuel avant impôt inférieur ou égal à 2 000 euros (46,9% en 2018, soit - 0,1 points) pour 28,1% des hommes (27,5% en 2018, soit + 0,6 points). 17,9% des femmes ont un salaire net mensuel avant impôt supérieur ou égal à 3 000 euros (17,4% en 2018, soit + 0,5 points) pour 36,6% des hommes (39,9% en 2018, soit - 3,3 points). Deux femmes se situent dans les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité.

EPLÉ

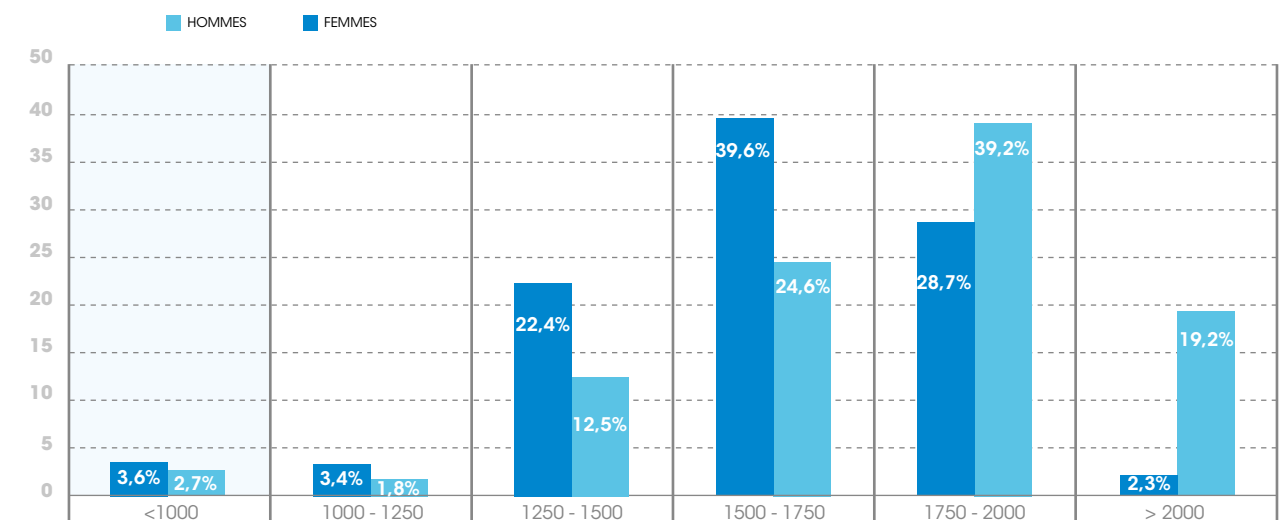
Précisions méthodologiques :

- ont été exclus : les vacataires, les apprentis et les stagiaires école ;
- les temps partiels n'ont pas été neutralisés (ce qui explique pour une large part la différence de rémunération entre les femmes et les hommes) ;
- prise en compte du salaire net avant impôt ;
- au moins 3 mois de salaire sur l'année.

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 (-0,4 point, de 40,0% en 2018 à 39,6% en 2019).

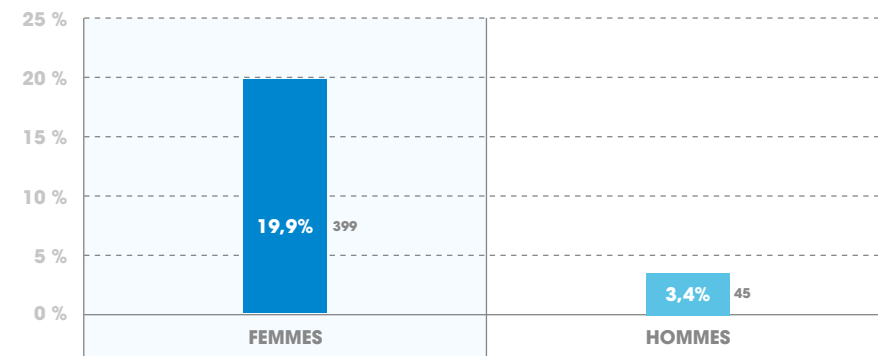
Entre 1 750 et 2 000 euros, elles ne sont plus que 28,7% (23,0% en 2018) soit une progression notable de 5,7 points, contre 39,2% des hommes (38,3% en 2018).

Seulement 2,3% des femmes ont un salaire supérieur ou égal à 2 000 euros (1,7% en 2018) pour 19,2% des hommes (16,2% en 2018).

On ne trouve qu'une femme dans les 10 plus hautes rémunérations en EPLÉ (une en 2018).

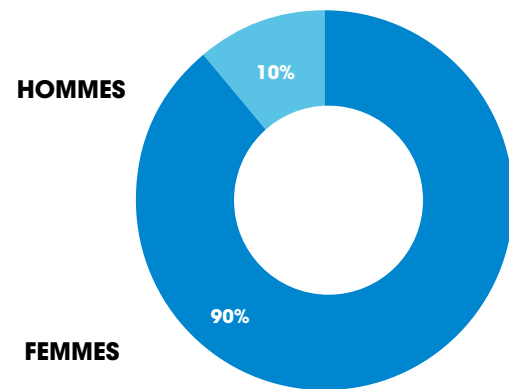
ACTIVITÉS

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



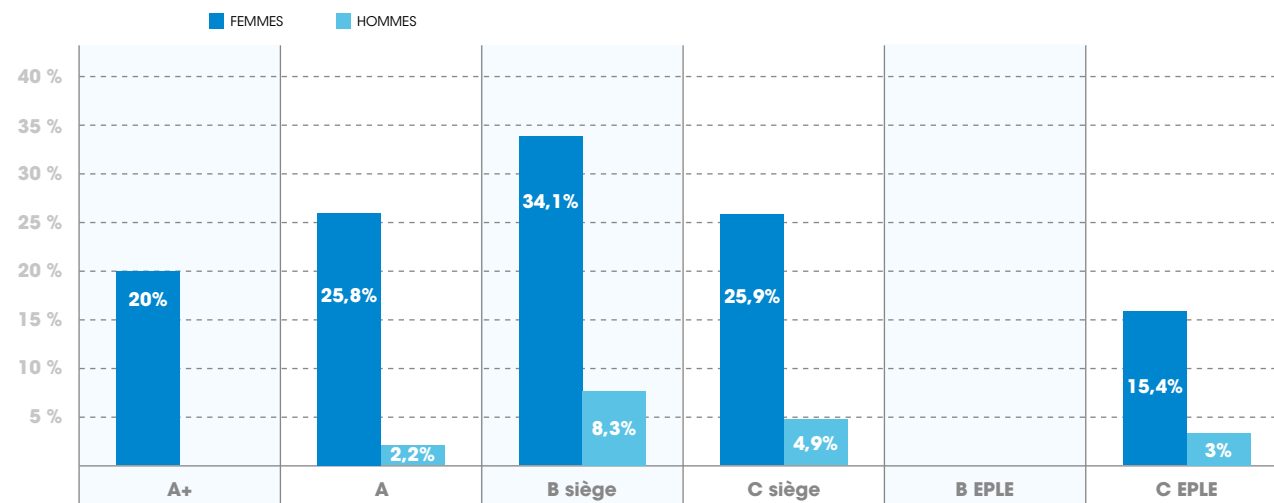
Rappel 2018 : 48 hommes et 403 femmes à temps partiel, soit 451 agents, soit une part des femmes à temps partiel passée de 20,2% à 19,9%.

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL



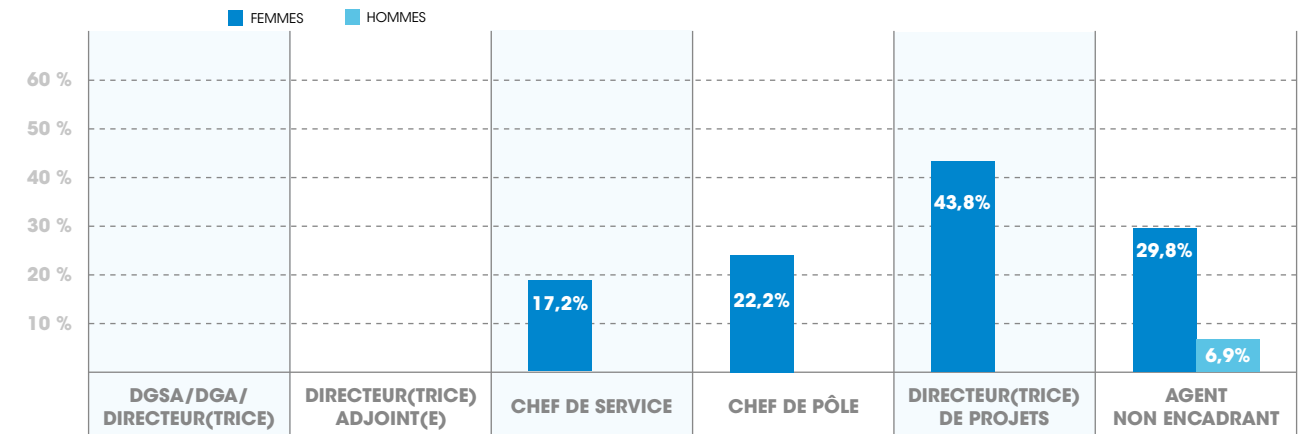
Sur les 444 agents travaillant à temps partiel, 399 sont des femmes (89,9%) et 45 sont des hommes (10,1%). On constate une légère baisse globale du travail à temps partiel :
- 4 femmes et - 3 hommes à temps partiel par rapport à 2018.
Cette baisse, toute relative, est probablement à mettre en lien avec le vieillissement des agents (la majorité des temps partiels étant en lien avec la garde d'enfants).

PART DES FEMMES ET DES HOMMES À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE



Au siège, une proportion plus importante d'agents de catégorie B travaille à temps partiel devant les catégories C et A. Comme en 2018, 2 agents en catégorie A+ exercent leurs missions à temps partiel. Il n'y a plus d'agent à temps partiel dans la catégorie B en EPLE (1 en 2018). Pour les autres catégories, la proportion reste globalement stable.

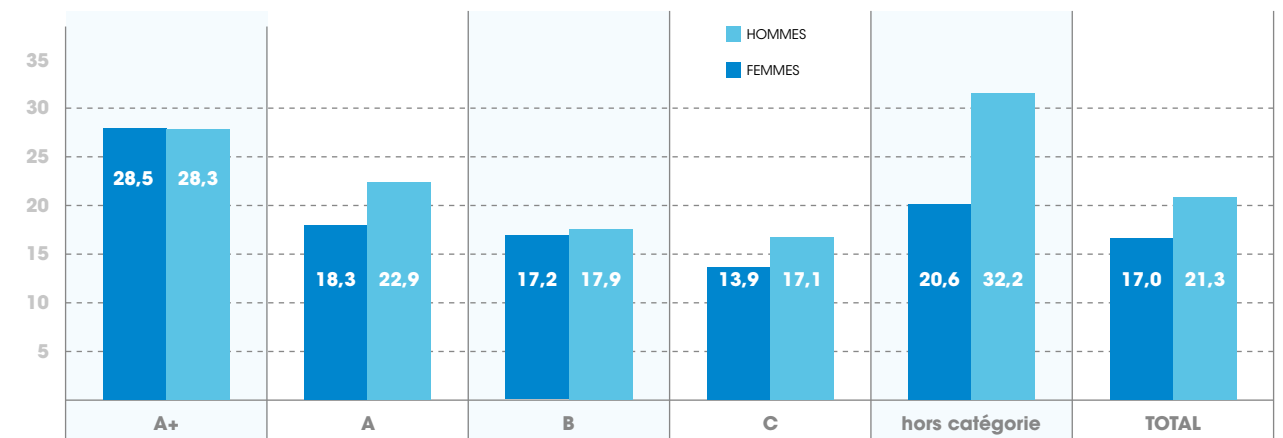
PART DES FEMMES ET DES HOMMES DU SIÈGE À TEMPS PARTIEL PAR STRATE HIÉRARCHIQUE



Évolution par rapport à 2018 :

- il n'y a plus d'agent à temps partiel sur la plus haute strate hiérarchique (1 homme en 2018) ;
- chez les hommes, le taux d'agents à temps partiel est en baisse continue (3,4% en 2019, 3,5% en 2018 et 4% en 2017).

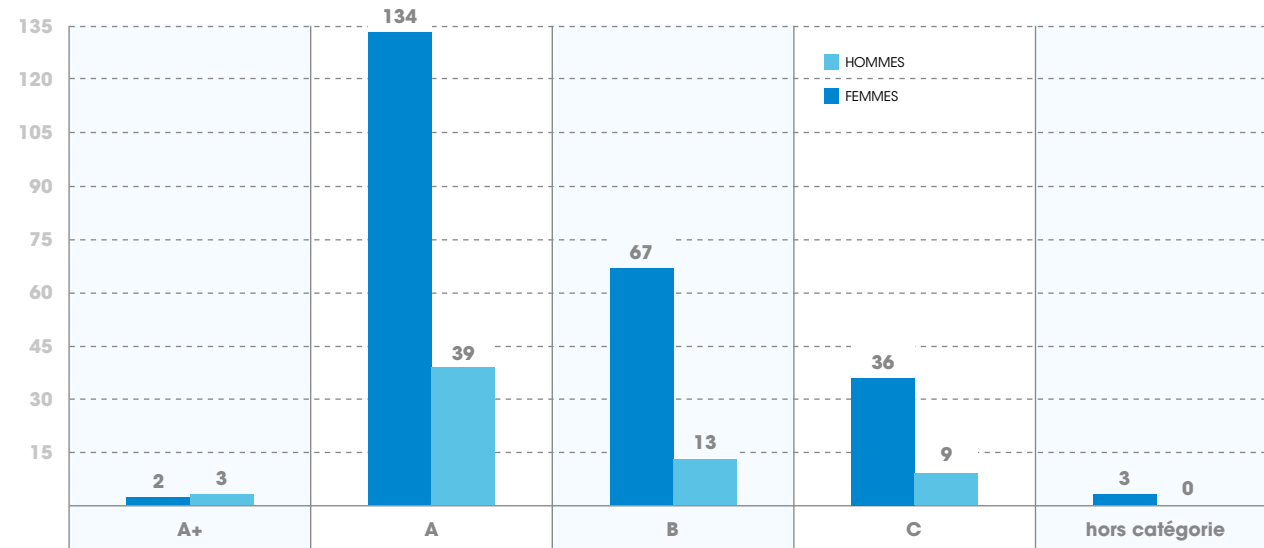
COMPTES ÉPARGNE-TEMPS : NOMBRE DE JOURS EN STOCK AU 31 DÉCEMBRE 2019 PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



En moyenne au 31 décembre 2019, les femmes ont un nombre moyen de jours sur leur compte épargne-temps moins important que celui des hommes (-4,3 jours toutes catégories confondues). Ce constat est valable sur l'ensemble des catégories d'emplois, à l'exception de la catégorie A+.

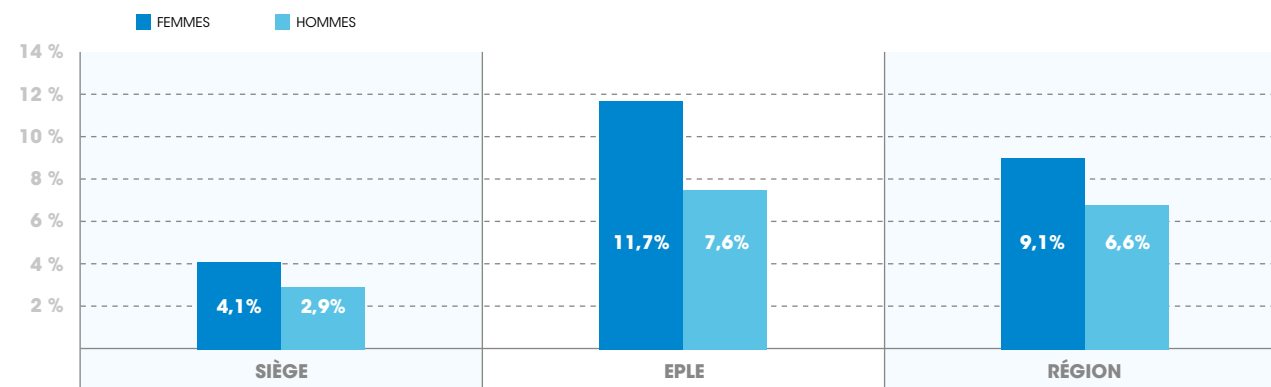
En volume, 64,3% (63,4% en 2018) des jours provisionnés sur CET concernent les femmes et 35,7% (36,6% en 2018) les hommes.

RÉPARTITION DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL AU 31 DÉCEMBRE 2019 PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



Au 31 décembre 2019, 306 agents du campus et des espaces régionaux bénéficient du télétravail (242 femmes et 64 hommes).
 Rappel 2018 : 50 hommes et 157 femmes soit 207 agents.
 La proportion de femmes est passée de 75,8% à 79,1%.

TAUX D'ABSENTÉISME FEMMES / HOMMES HORS MATERNITÉ ET PATERNITÉ

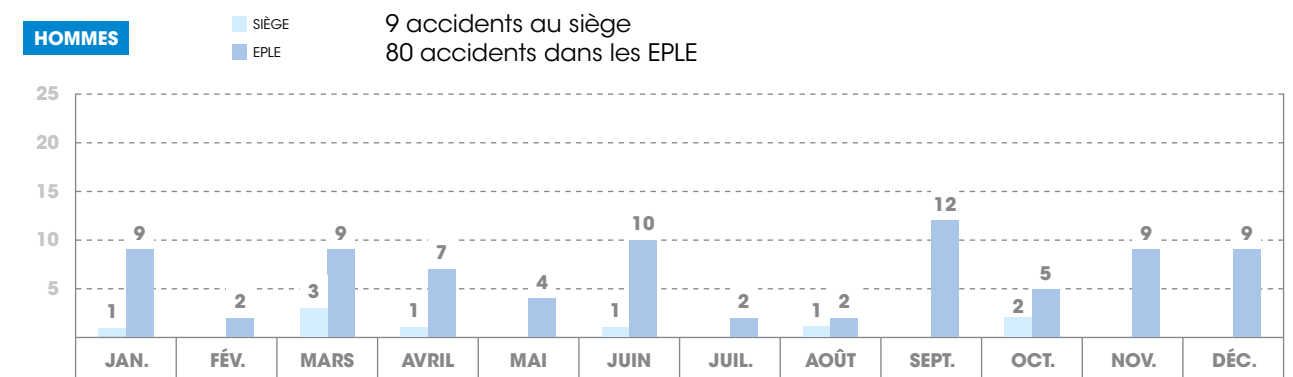
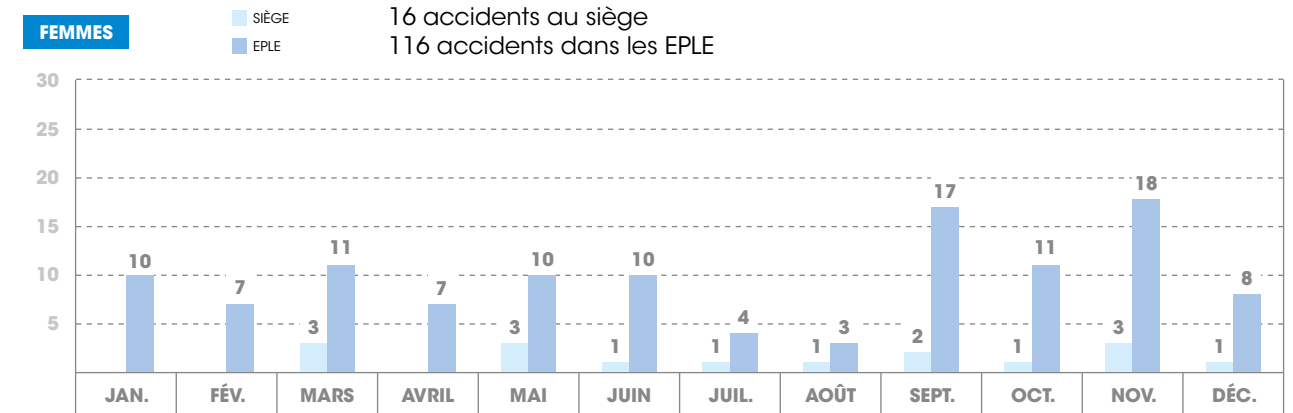


Le taux d'absentéisme hors maternité est en baisse pour les femmes. Il est de 9,1% contre 9,6% en 2018. Ce taux est en revanche en hausse chez les hommes : de 6,4% en 2018 à 6,6% en 2019.

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	2,3%	2,8%
EPLE	8,9%	7,8%

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR MOIS EN 2019

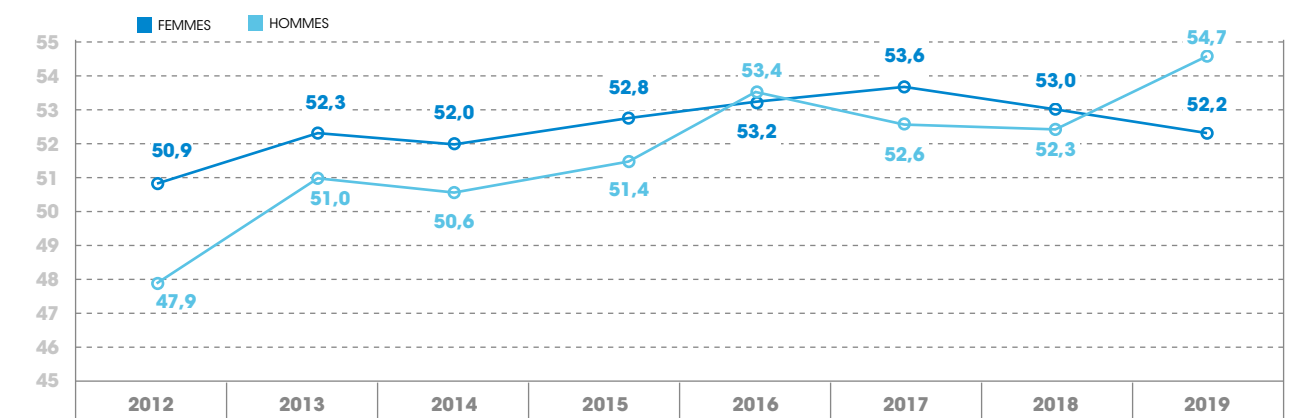


PART DES FEMMES ET DES HOMMES AYANT UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

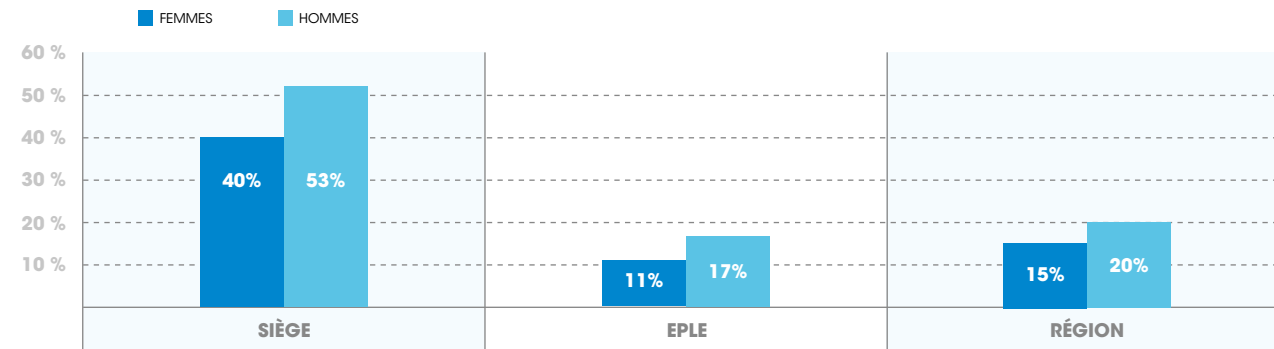
	FEMMES	HOMMES
Siège	0,1%	0,0%
EPLE	5,5%	2,3%

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

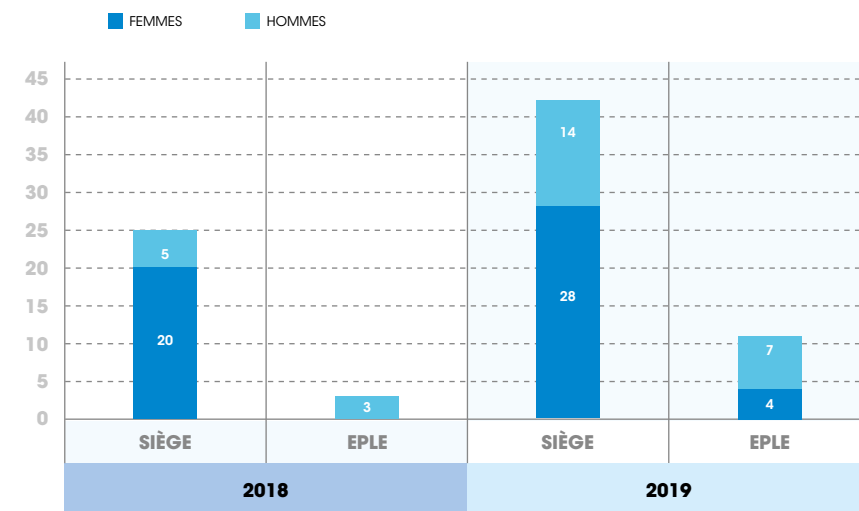
ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DES FEMMES ET DES HOMMES ARRÊTÉS POUR MALADIE PROFESSIONNELLE



PART DES FEMMES ET DES HOMMES PROMOUVABLES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN AVANCEMENT DE GRADE EN 2019



LAURÉATS DE CONCOURS ET EXAMENS

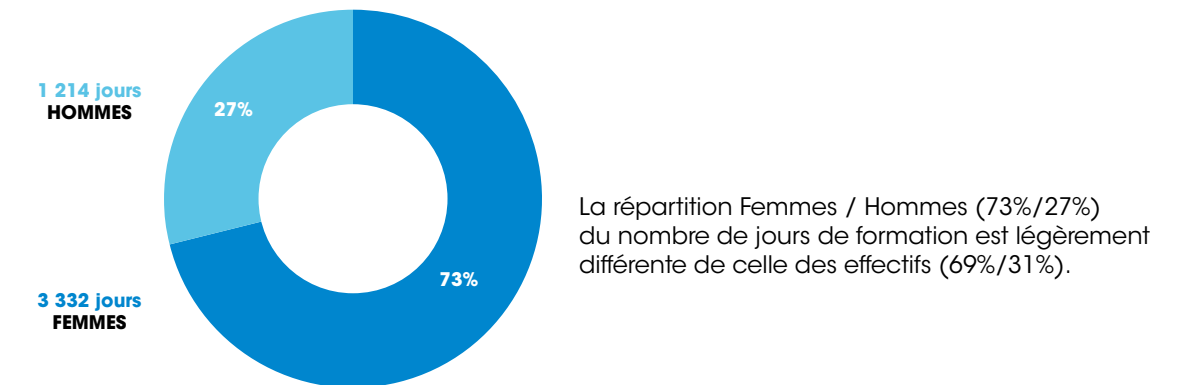


53 agents régionaux ont été lauréats de concours et d'examens en 2019, dont 42 au siège (28 femmes et 14 hommes) et 11 en EPLE (4 femmes et 7 hommes), soit 89% d'agents admis en plus comparé à 2018.

FORMATION

SIÈGE

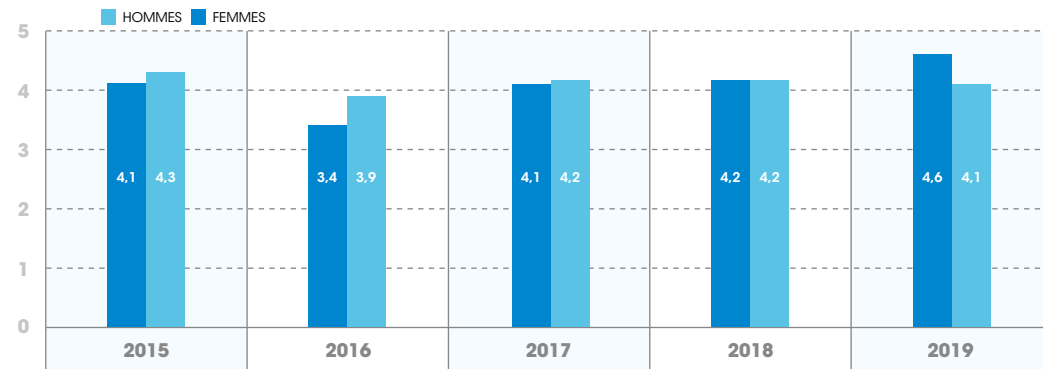
RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION



NOMBRE DE JOURS PAR TYPOLOGIE DE FORMATION

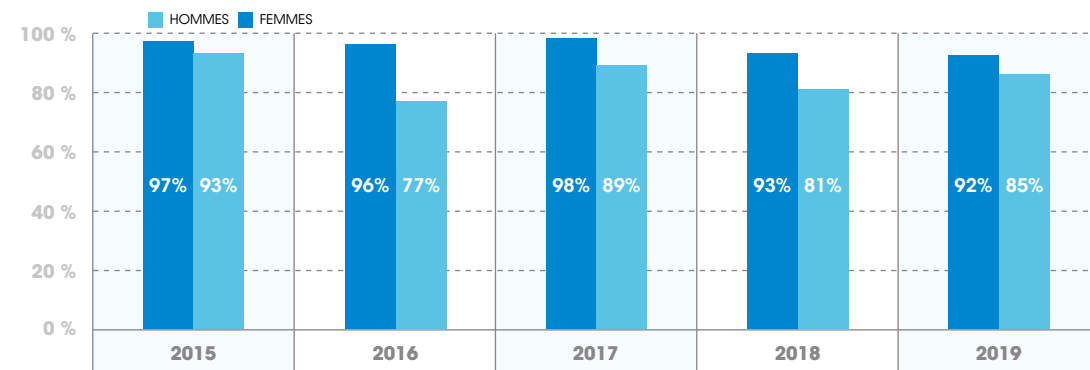
	FEMMES		HOMMES	
	NB JOURS	%	NB JOURS	%
Formation de perfectionnement	8	0,2%	6	0,5%
Formation de professionnalisation 1 ^{er} emploi (dans les 2 ans de la nomination)	86	2,6%	20	1,6%
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière 2 jours (tous les 5 ans)	2 526	75,8%	986	81,2%
Formation d'intégration 5 jours (dans l'année de nomination)	160	4,8%	35	2,9%
Formation personnelle	140	4,2%	51	4,2%
Préparation concours/examen	412	12,3%	117	9,6%
TOTAL	3 332	100%	1 214	100%

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT FORMÉ



Le nombre moyen de jours de formation par agent formé se situe autour de 4,4 jours. On constate une hausse du volume global de jours de formation en 2019 en faveur des femmes (+ 0,4 jour en plus par rapport à 2018). À l'inverse le volume global de jours de formation est en légère baisse pour les hommes (- 0,1 jour).

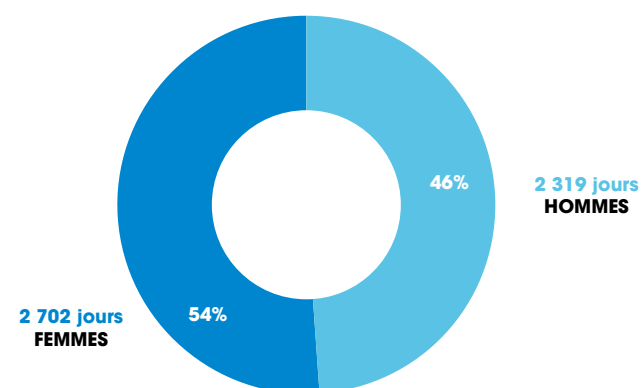
PART DES FEMMES ET DES HOMMES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION



Le taux de départ en formation pour les agents sur emplois permanents est stable par rapport aux années précédentes. Au siège, la part des femmes parties en formation est plus élevée que celle des hommes.

EPLÉ

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

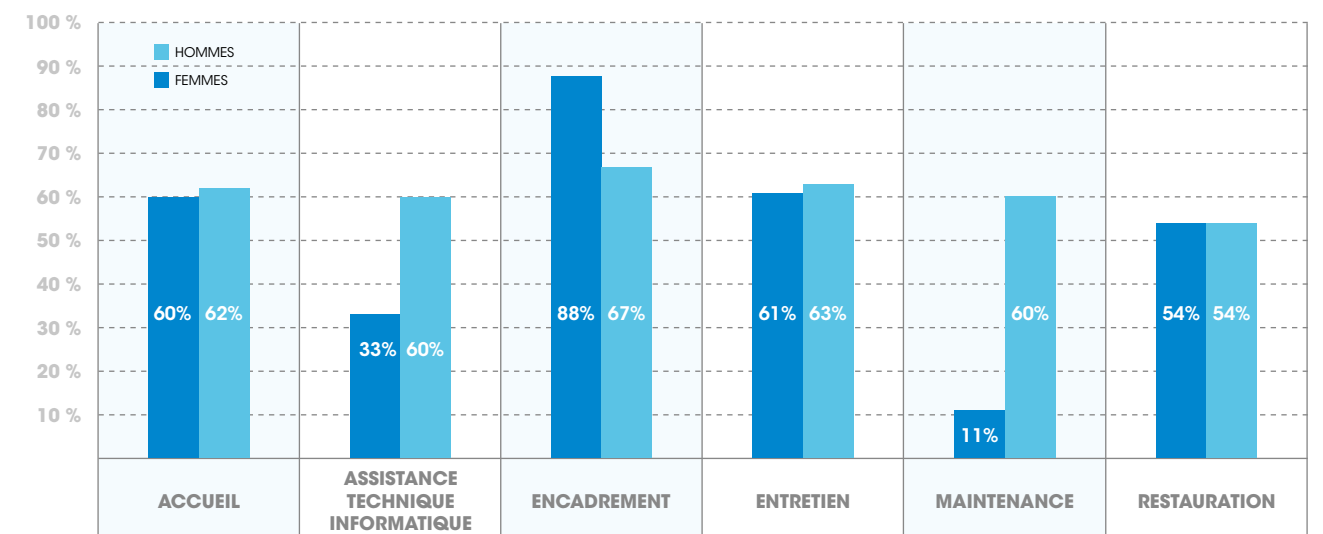


Les femmes sont mieux représentées que les hommes dans les départs en formation (54%), cependant leur proportion dans les effectifs des EPLÉ est supérieur (56%). On observe une évolution favorable pour les femmes par rapport à 2018 puisque leur représentation dans les formations suivies a progressé de 5 points (54% en 2019 contre 49% en 2018).

RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS PAR TYPOLOGIE DE FORMATION

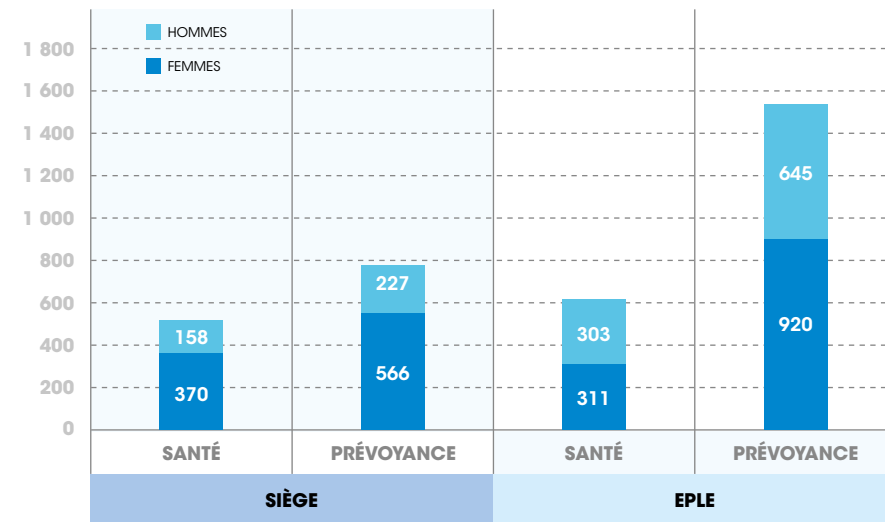
	FEMMES		HOMMES	
	NB JOURS	%	NB JOURS	%
Formation de professionnalisation 1 ^{er} emploi (dans les 2 ans de la nomination)	52	1,9%	56	2,4%
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière 2 jours (tous les 5 ans)	2 007	74,3%	1 782	76,8%
Formation d'intégration 5 jours (dans l'année de nomination)	360	13,3%	230	9,9%
Formation personnelle	251	9,3%	15	0,6%
Préparation concours/examen	28	1,0%	221	9,5%
Formation de lutte contre l'illettrisme	4	0,1%	16	0,7%
TOTAL	2 702	100%	2 319	100%

TAUX DE DÉPART EN FORMATION 2018 DES FEMMES ET DES HOMMES PAR MÉTIER



RELATIONS PROFESSIONNELLES

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA PARTICIPATION A LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET D'ADHÉRENTS AU CONTRAT COLLECTIF DE PRÉVOYANCE COMPLEMENT'ER SUR LA PÉRIODE DE PAIE DÉCEMBRE 2019



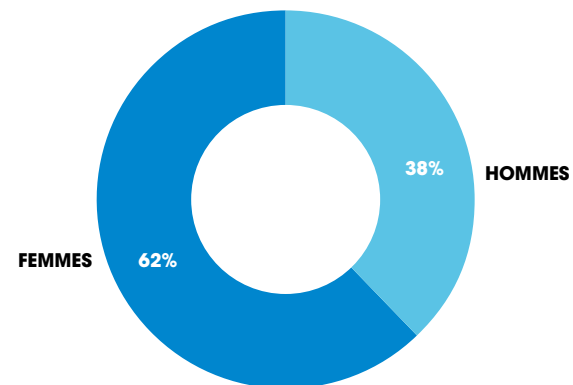
Prévoyance :

Au 31 décembre 2019, 70,6% des agents régionaux sont adhérents au contrat collectif Complément'ER : 78,6% au siège et 67,1% dans les EPLÉ.

Complémentaire Santé :

34,2% des agents régionaux disposent d'un contrat labellisé leur permettant de bénéficier de la participation employeur : 52,3% au siège et 26,3% dans les EPLÉ.

PARTICIPATION RÉGIONALE 2019 POUR PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE



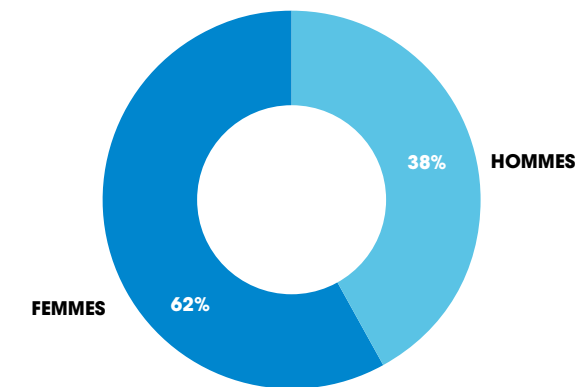
Montants de participation régionale :

La participation régionale à la complémentaire santé et à la prévoyance de ses agents a augmenté de 1,1% par rapport à 2018 et s'est élevée à 835 695 €.

Plus des 80% de cette participation versée concernent la prévoyance.

62% de la participation régionale à la complémentaire et à la prévoyance concernent les femmes (comme en 2018).

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



NOMBRE D'AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ DES SERVICES DE LA CRÈCHE EN 2019

RÉGULIER	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	OCCASIONNEL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES
A+	1	1	50%	A+	1	0	100%
A	13	2	87%	A	5	0	100%
B	4	1	80%	B	0	0	0%
C	10	0	100%	C	3	0	100%
Non titulaire	4	1	80%	Non titulaire	1	0	100%
ENSEMBLE	32	5	86%	ENSEMBLE	10	0	100%

SECOURS EXCEPTIONNELS

Les demandes de secours exceptionnels sont prioritairement sollicitées par des femmes (76%) et concernent principalement les agents des lycées (90%). Le département de Loire-Atlantique est le plus sollicitant (57%).

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

Le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de nombreux débats et actions ces dernières années, avec la prise de mesures de plus en plus fréquentes et concrètes. Sans retracer tout l'historique du sujet, qui remonte à minima à 1946 avec l'acquisition d'une valeur constitutionnelle pour le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, il convient de rappeler quelques étapes récentes.

En effet, les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013 se sont vues renforcées par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui faisait suite à la concertation menée dans le cadre du conseil commun de la fonction publique.

L'objectif de cet accord était d'intégrer des mesures contraignantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le projet de loi sur la fonction publique 2019 et d'obtenir des résultats tangibles en 2022. Cet accord se déclinait alors en 5 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 ;
- mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue consacrer ces différentes démarches avec un volet entier relatif à l'égalité professionnelle, et particulièrement l'obligation pour les employeurs des trois fonctions publiques, d'élaborer un plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'ici le 31 décembre 2020, sous peine de devoir verser une pénalité d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel.

Ce plan est décomposé en 4 thématiques obligatoires :

- évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- pérenniser et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

À l'échelle régionale, le sujet de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est mis en avant depuis bien longtemps. En effet, un protocole régional a été adopté dès 2013 avec un certain nombre de mesures sur le sujet. Par ailleurs, chaque année, dans le cadre du dialogue social, un bilan relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet d'une présentation en Comité Technique (CT).

Lors du CT du 25 septembre 2018, il était précisé qu'un certain nombre d'orientations initiées dans le cadre du plan précité s'inscrivaient dans la durée. C'était le cas notamment de :

- l'enrichissement du bilan social qui comporte le rapport de la situation comparée femmes-hommes ;
- la mise en place progressive des organigrammes à trois « branches » dans les lycées, visant à favoriser la nomination de femmes aux postes d'encadrement ;
- la création d'une mobilisation collective pour l'égalité professionnelle.

Ce bilan avait aussi permis de conclure à la nécessité de cibler les actions de la Région sur deux axes jugés prioritaires : l'accompagnement des parcours professionnels et l'équilibre des temps de vie.

Lors du comité technique du 5 septembre 2019, un bilan du protocole d'accord régional était présenté, en rappelant le 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.

L'exécution de ce protocole se poursuit aujourd'hui.

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

La Région s'est emparée du sujet bien avant la promulgation de la loi du 6 août 2019, avec la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire de fonctions) qui a permis d'atténuer les écarts de rémunération constatés auparavant, ce qui n'était pas possible avec le régime indemnitaire de grade. Concrètement, le principe de ce dispositif a pour effet de verser un régime indemnitaire identique pour les agents exerçant la même fonction.

Le RIFSEEP a également permis de verser un régime indemnitaire aux agents non-permanents dans les lycées, et plus précisément aux agents en renfort. Cette possibilité a un impact non négligeable puisqu'une grande majorité des recrutements sur ce motif concerne le métier des agents d'entretien polyvalents, qui sont, pour la grande majorité des femmes (200 euros de RI pour ces agents).

Une autre action envisagée consiste en un renforcement des outils statistiques de la Direction des Ressources Humaines, ce qui permettrait d'adopter des mesures correctives plus ciblées en élaborant un tableau de suivi des effectifs par genre pour les fonctions RIFSEEP.

Ces différents leviers ont donc pour objectif d'atténuer les disparités existantes mais force est de constater que celles qui perdurent aujourd'hui s'expliquent par des facteurs sur lesquels la collectivité n'a qu'une prise limitée. Ainsi, la filière technique, à majorité composée d'hommes, reste plus avantageuse que la filière administrative, où le temps partiel est essentiellement féminin. Enfin, les postes à responsabilité sont majoritairement occupés par les hommes bien qu'un rééquilibrage se profile peu à peu, dans la limite des candidatures reçues pour ce type de poste.

Il est donc clair aujourd'hui que l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut être envisagé que via le prisme de la rémunération. En effet, les leviers existants aujourd'hui, compte-tenu des actions déjà menées par la collectivité, se situent probablement plus au niveau de la carrière des agents, qui constitue d'ailleurs la thématique 2 de la loi du 19 août 2019 : la rémunération n'étant qu'une conséquence de l'évolution de carrière.

ASSURER UNE ÉGALITÉ DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DE CHACUN

La collectivité dispose de plusieurs moyens d'actions, à travers la politique RH mise en œuvre, pour favoriser la progression de carrière de chaque agent.

Depuis quelques années, la collectivité consacre un budget de plus en plus important à la formation des agents, avec pour objectif notamment d'en faciliter l'accès aux femmes. Cet objectif traduit d'une part, la volonté de la Région de permettre aux femmes d'accéder à des métiers historiquement masculins, vers lesquels elles n'oseraient probablement pas se diriger spontanément et d'autre part, le souhait de les encourager à postuler sur des métiers traditionnellement mieux rémunérés (lutte contre la notion de « plafond de verre »). Pour cela, la mise en œuvre d'une mesure visant à augmenter la proportion des femmes agents d'entretien polyvalents qui suivent les parcours de certification de chef d'équipe propreté et celles des agents de restauration vers la qualification de cuisinier est envisagée dès 2023, avec la volonté par ailleurs de viser 50% d'effectifs féminins dans les promotions.

Différentes actions peuvent être menées relativement facilement afin de faire évoluer peu à peu les mentalités et de positionner les femmes en tant que « actrice principale » et facteur déterminant de leur carrière.

Ainsi, dès 2021, la Région souhaite que les femmes soient associées à l'animation des formations aux métiers majoritairement masculins pour valoriser leurs parcours et pour rendre les métiers concernés plus attractifs pour les femmes. La collectivité projette également d'assurer une communication plus transparente sur les possibilités de formations proposées en interne et leurs conditions d'accès, qui peuvent parfois sembler illisibles tant en raison du nombre de formations proposées que des dispositifs juridiques desquels elles dépendent.

D'autres leviers sont envisagés dès l'horizon 2023 : il est, par exemple, prévu de faciliter l'accès à la formation, en levant certains freins et notamment en développant les formations à proximité du lieu du domicile de l'agent et en modulant les formations sur de plus longues périodes. L'Académie devrait également permettre de se doter d'objectifs chiffrés de formation continue du personnel en heures en y incluant les temps partiels, et ce dans le but de soutenir la participation des femmes aux formations qualifiantes et à la préparation aux concours internes.

Au-delà des leviers propres à la formation, la réduction des inégalités passe également par la facilitation de l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

Par ailleurs, un accompagnement des femmes intéressées par des postes à responsabilités doit être développé, et dépasser la seule sphère « Ressources Humaines ». Ainsi, le développement de l'accompagnement par les pairs via l'Académie, mais également du marrainage et des immersions devraient pouvoir favoriser l'évolution professionnelle.

Puis, très concrètement, les tableaux des agents promouvables devrait à terme comporter un critère relatif « aux trois dernières évaluations » et plus les « trois dernières années » afin que l'absence d'évaluation l'année d'un congé de maternité ou de congé parental ne soit pas pénalisante.

Enfin, cette volonté de faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilités implique également la mise en œuvre de nouveaux indicateurs en interne, permettant de réaliser un véritable diagnostic et un suivi de l'évolution des femmes sur ce type de poste.

Si ces mesures présentent toutes l'avantage de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, elles ne s'avèreront que relativement efficaces si dans la sphère privée, les femmes ne peuvent pas disposer de temps pour faire évoluer leur parcours.

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

L'employeur n'a pas vocation à s'immiscer dans la sphère privée de chacun. Il est néanmoins constaté, de manière objective, qu'aujourd'hui encore, les femmes consacrent plus de temps aux tâches domestiques que les hommes (x 2.5)⁵.

Sur ce sujet, certaines actions de l'employeur peuvent avoir des impacts sur deux axes essentiels :

- faire en sorte que les femmes concernées puissent se dégager du temps ;
- et faire évoluer les mentalités sur le sujet.

Plusieurs dispositifs sont envisageables pour que les femmes puissent consacrer plus de temps à leur carrière toute en étant satisfaite du temps accordé à leur famille.

Par exemple, la tenue d'ateliers de coaching parental auprès des agents pour favoriser une évolution des mentalités et mieux partager la « charge mentale » est envisagée.

La mise en place des chèques CESU (Chèque Emploi Service Universel) préfinancés est aussi un dispositif qui permet à tout agent de se dégager du temps puisqu'il constitue un moyen de paiement pour rémunérer tout ou partie du salaire d'un employé à domicile (services à la personne). En complément de ces deux premiers dispositifs, l'Édition 2019 des Challenges de l'Innovation avait vu s'imposer comme lauréate l'idée de la mise en œuvre d'une conciergerie pour tous les agents sur l'ensemble du territoire. Ce dispositif permettra à la Région de recourir aux services de sociétés qui proposent une offre d'assistance personnelle aux employés, contribuant ainsi à améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Les services pouvant potentiellement être proposés se caractérisent par une grande diversité, permettant ainsi d'intéresser tous les agents, quel que soit leur sexe, leur situation familiale ou leur statut : pressing, repassage, retouches, cordonnerie, nettoyage automobile, contrôle technique, livraisons, gestion administrative, prises de rendez-vous, bricolage, etc. Une expérimentation dans un lycée pilote pour mieux cerner les besoins des agents des lycées est envisagée.

Enfin, il apparaît pertinent, lors de l'introduction des campagnes de temps partiels, de rappeler à l'attention de l'encadrement que celui-ci n'est pas le signe d'un désintérêt pour le poste et que la charge de travail doit être adaptée. Il est également envisagé de favoriser l'annualisation du temps partiel pour la naissance ou l'accueil d'un enfant.

RENFORCER LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

La dernière thématique de la loi du 9 août 2019 concerne la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La lutte contre le harcèlement et les discriminations peut être déclinée en plusieurs actions concrètes, présentées ci-dessous, et dont la liste n'est pas exhaustive :

Il s'agit dans un premier temps de sensibiliser les agents au sujet, via la mise en place de formation dans le cadre des séminaires encadrants et des assistants de prévention. La sensibilisation passe également par la mise en place de groupes de paroles.

Un des enjeux sur le sujet réside également dans le fait de faciliter autant que possible le signalement de situations qui par définition sont nécessairement peu évidentes à aborder. Ainsi, il apparaît fondamental pour tout agent qui se sentirait victime, et même pour tout agent témoin d'une situation, qu'il puisse sortir du collectif de travail pour s'exprimer via l'Inspection générale et le défenseur des droits.

Puis, le dispositif de signalement interne des actes de harcèlement et de discrimination doit pouvoir être adapté afin de l'étendre aux agissements sexistes et de le rendre plus accessible, et ce conformément au décret n° 20220-256 du 13 mars 2020.

La prévention et la lutte contre ces situations passent également par une posture active de la direction des ressources humaines, et un accompagnement renforcé des victimes.

Enfin, l'élaboration d'un état des lieux des sanitaires et vestiaires dans les lycées pour permettre un accès pour toutes et tous à des sanitaires et vestiaires garantissant l'intimité et la dignité sur le lieu de travail est un des éléments clés de la lutte contre les discriminations et le harcèlement.

5 - Étude du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc) publiée par la Caisse d'allocations familiales.



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

© Getty Image

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. Poursuivre l'engagement en faveur de l'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 était de 290 000 € en 2019 et sera de 350 000 € en 2020.

CONTINUER LA LUTTE 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 Région a souhaité agir 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 s'est poursuivi. 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 du MFPF (Mouvement français pour le Planning familial) interviennent en information et éducation sexuelle.
- 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 de l'URSF (Union régionale Solidarité Femmes) interviennent pour agir en amont des violences conjugales en travaillant sur la relation de couple ;

Ensemble, ces 3 réseaux mènent le programme de prévention « Violences-sexisme » sur le territoire ligérien.

Collaboration au programme « Violence - sexisme »

La Région apporte son soutien à hauteur de 34 000 € à la mise en place d'un programme « Violence - sexisme » porté par les trois réseaux régionaux en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ce projet s'adresse à des publics en formations sanitaires et sociales, notamment issus des instituts de formation d'aides-soignants (IFAS). Par ailleurs, il propose un travail d'éducation et de sensibilisation au sein des lycées et des 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. Pour l'année scolaire 2019-2020, les trois réseaux ont souhaité augmenter leurs interventions dans les IFAS.

Soutien à la Fédération régionale des centres d'information des droits des femmes et des familles (FRCIDFF) et aux six CIDFF ligériens

La Région apporte une contribution à hauteur de 100 000 € à l'ensemble des CIDFF, soit 30 000 € pour la Fédération régionale des CIDFF et 70 000 € pour la mise en place de permanences juridiques gratuites. Celles-ci sont assurées dans les cinq départements ligériens, notamment en zones rurales, par les CIDFF eux-mêmes (CIDFF de Loire-Atlantique-Nantes, CIDFF de Loire-Atlantique-Bassin nazairien, CIDFF de Sarthe, CIDFF du Maine-et-Loire, CIDFF de Vendée et CIDFF de Mayenne).

UN MAILLAGE FIN DU TERRITOIRE RÉGIONAL PAR LES PERMANENCES DES CIDFF



Source : <http://paysdelaloire-fr.cidff.info/>

Au cours des entretiens individuels, les principales demandes concernent le droit de la famille et des personnes mais aussi les violences intrafamiliales.

Focus sur le projet 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 mis à jour, en 2019, des inégalités entre les territoires. 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 consistait 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 était 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 a été initialement 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 ont été 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 travaillent à la construction d'un réseau local de partenaires à travers des temps de sensibilisation auprès des acteurs publics et privés de proximité. Les premiers temps de sensibilisation ont eu lieu en juin 2019 et les premières réunions en comité de pilotage des partenaires locaux ont débuté en septembre 2019.

Pour l'année 2020, il a été proposé d'essaimer ce projet sur un troisième territoire, dans un nouveau département : Villaines-la-Juhel, en Mayenne. En effet, le Nord-Est du département est caractérisé par l'absence d'acteurs associatifs axés vers la lutte contre les violences. Le territoire a été choisi en accord avec le CIDFF 53, à qui ce projet a été confié.

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

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 situation de violences conjugales recensées par les associations spécialisées du réseau en Pays de la Loire (17 162 situations en 2018).

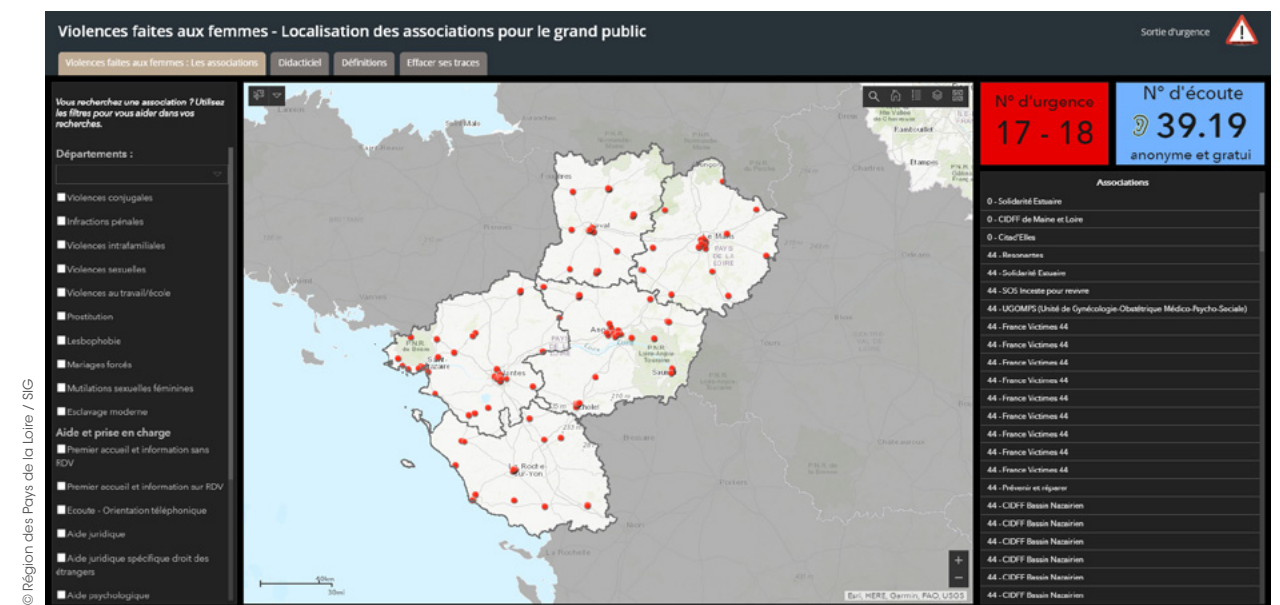
Focus sur l'Observatoire régional des violences faites aux femmes

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.

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'information des droits des femmes et des familles (CIDFF), la fédération du planning familial, les lieux d'accueil, d'écoute et d'orientation (Solidarité Estuaire, la maison de l'emploi), les services intégrés d'accueil et d'orientation (SIAO), le réseau d'aide aux victimes (France Victimes), 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 apportée 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.



NOMBRE DE SITUATIONS DE VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES POUR TOUTES LES STRUCTURES ACCUEILLANT OU PRENANT EN CHARGE DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES PAR DÉPARTEMENT EN 2018

DÉPARTEMENT LOIRE-ATLANTIQUE	
PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE	NOMBRE DE FEMMES VICTIMES REÇUES EN 2018
Solidarité Femmes Loire-Atlantique	1 255
CIDFF Loire-Atlantique Nantes	394
CIDFF Loire-Atlantique Saint-Nazaire	282
Planning familial 44	197
France Victimes 44 Nantes	1 407
Prévenir et réparer 44 (Saint-Nazaire)	468
SOS Inceste pour revivre	231
Solidarité Estuaire	52
Maison de la veille sociale 44 (Opérateur du SIAO 44)	71
Gendarmerie	1 437
Police	1 174

DÉPARTEMENT MAINE-ET-LOIRE	
PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE	NOMBRE DE FEMMES VICTIMES REÇUES EN 2018
SOS Femmes 49	603
CIDFF 49	750
Planning familial 49	68
SIAO 49	207
Gendarmerie	830
Police	437

DÉPARTEMENT MAYENNE	
PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE	NOMBRE DE FEMMES VICTIMES REÇUES EN 2018
Citad'Elle Revivre 53	196
CIDFF 53	167
France Victimes 53	583
Gendarmerie	336
Police	212

DÉPARTEMENT DE LA SARTHE	
PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE	NOMBRE DE FEMMES VICTIMES REÇUES EN 2018
SOS Femmes 72	579
CIDFF 72	287
Planning familial 72	131
France Victimes 72	589
SIAO 72	42
Gendarmerie	878

DÉPARTEMENT DE LA VENDÉE	
PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE	NOMBRE DE FEMMES VICTIMES REÇUES EN 2018
SOS Femmes 85	768
CIDFF 85	229
Planning familial 85	42
France Victimes 85	236
Gendarmerie	471
Police	195

Source : Rapport de l'observatoire interdépartemental sur les violences faites aux femmes dans les Pays de la Loire 2019 (données 2018), Union régional Solidarité Femmes (URSF).

S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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 efficace, 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 : les pouvoirs publics, les employeurs, les partenaires sociaux, les 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.

RENFORCER ET PARTAGER LA CONNAISSANCE SUR LES INÉGALITÉS

En mars 2019, ont été publiés les résultats de l'étude en partenariat entre la Région et l'Insee sur le temps partiel féminin en Pays de la Loire. Elle a permis de révéler qu'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).

Cette étude avait pour but de déterminer le caractère subi ou choisi du temps partiel selon les situations. Il apparaît que 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.

Ces résultats ont pu être présentés le 8 mars 2019, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes à l'abbaye de Fontevraud. Un rapport détaillé de cette journée a été proposé dans l'édition précédente du présent rapport.

Le 5 mars 2020, cette manifestation a à l'Hôtel de Région et a porté sur la thématique de la place des femmes dans le sport et met en lumière des femmes sportives d'exception aux parcours inspirants. Entre portraits de sportives ligériennes, interview croisée entre sportives nationales et joutes oratoires, cette journée est l'occasion de démontrer que le sport n'est pas uniquement une affaire d'hommes.

2. Encourager et accompagner les initiatives locales

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 associations. En voici quelques exemples :

- **Permanences pour les femmes victimes de violences conjugales** (soutien régional de 13 580 € en 2019). 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. Depuis 2019, elle déploie des équipes mobiles pour assurer des permanences en milieu rural et ainsi offrir un soutien aux femmes qui ne peuvent pas se déplacer en ville.
- **Le printemps des Fameuses** (Soutien régional de 10 000 € en 2019). Le collectif de femmes Les Fameuses, porté par le Centre de Communication de l'Ouest, rassemble 250 cheffes d'entreprises, 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. Sa plus récente édition a eu lieu à Nantes du 8 au 22 mars 2019.
- **Rompre l'isolement des jeunes mères ou futures mères** (soutien régional de 10 000 € en 2019). 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 Nantes : soutien psychologique et juridique des victimes de violences conjugales et intrafamiliales** (soutien régional de 8 000 € en 2019). 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 France Victimes 44 Nantes 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 femmes 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 de 8 000 € en 2019). 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.
- **Colocations solidaires de la Maison de Marthe et Marie** (soutien régional de 10 000 € en 2019). L'association vient en aide aux femmes enceintes et jeunes mères en difficulté en leur proposant de vivre dans des chambres partagées avec des jeunes femmes actives volontaires. Cette solution de logement permet aux femmes enceintes et jeunes mères en difficulté de mener à bien leur grossesse et de construire leur projet d'insertion dans un environnement chaleureux et sécurisant. L'objectif final est que ces femmes puissent parvenir à l'autonomie avec leur enfant.
- **Accompagner et héberger temporairement des femmes souffrant d'addictions et victimes de violences** (soutien régional de 22 000 € en 2019). L'association G-xiste souhaite ouvrir en 2020 un lieu de vie innovant dédié aux femmes souffrant d'addictions et d'isolement, qui ont subi ou subissent actuellement des violences. L'accompagnement collectif et individuel dans le cadre de cet hébergement en transition prendra en compte la personne dans la globalité de ses difficultés et de ses ressources. Il s'agira d'entourer et d'accompagner globalement une dizaine de femmes de la région dans leurs projets d'accès au logement et d'insertion sociale et professionnelle. Un travail sera également effectué sur la santé, la mise à jour des inscriptions administratives, la reconstruction de soi dans un contexte bienveillant, les questions judiciaires, la parentalité le cas échéant, etc.

3. Favoriser l'entrepreneuriat féminin

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 une 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

L'état, la Région, 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.

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.

4. Renforcer l'égalité dans les choix d'orientation et de formation

AGIR POUR L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'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 concernent 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 pour une orientation tout au long de la vie a été voté par le Conseil régional le 20 juin 2019. Il prévoit de lancer des actions 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 recrutement 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 notamment 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.

Focus sur la réussite scolaire et l'orientation

Tout au long de leur scolarité, le taux de réussite des filles aux examens est chaque année 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 2019, en Pays de la Loire, le taux de réussite des filles est une fois de plus supérieur à celui constaté au niveau national : en moyenne, 92,5% des filles obtiennent leur baccalauréat en Pays de la Loire contre 90,3% en France. Le taux de réussite des filles est supérieur à celui des garçons pour 10 des 13 séries que compte le Baccalauréat. Le taux de réussite des filles est inférieur à celui des garçons pour les séries technologiques, Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV), Hôtellerie (STHR), et dans une moindre mesure Les Sciences et technologies du design et des arts appliqués (STD2A). Dans toutes les autres spécialités, les filles réussissent mieux que les garçons : l'écart est maximum pour le baccalauréat Sciences et technologies de la santé et du social (ST2S).

TAUX DE RÉUSSITE AU BACCALAURÉAT 2019 EN %

FILIÈRE	SÉRIE	FILLES	GARÇONS	ENSEMBLE
baccalauréat général	BAC ES	94,32	90,40	92,77
	BAC L	93,41	90,03	92,70
	BAC S	95,05	92,76	93,83
	Ensemble	94,43	91,82	93,29
baccalauréat technologique	BAC F11 - TMD	100,00	100,00	100,00
	BAC ST2S	93,82	84,83	92,78
	BAC STAV	89,56	92,27	91,00
	BAC STD2A	99,30	100,00	99,41
	BAC STHR	90,59	92,00	91,25
	BAC STI2D	94,03	92,13	92,26
	BAC STL	94,26	93,14	93,70
	BAC STMG	90,46	85,09	87,80
	Ensemble	92,20	88,86	90,48
baccalauréat professionnel	BAC PRO PROD	87,42	82,51	83,41
	BAC PRO SERV	88,88	84,59	87,54
	Ensemble	88,59	83,13	85,57
TOTAL Académie de Nantes		92,50	88,24	90,43
TOTAL France métropolitaine et DOM		90,29	88,39	88,04

Source : Académie de Nantes

En 2019, le taux de réussite à l'examen du diplôme national du brevet est également plus élevé pour les filles (93,4%) que pour les garçons (88,0%). L'écart de 5,3 points dans l'Académie de Nantes entre les filles et les garçons est plus élevé que pour le baccalauréat (4,3 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 » : 24,7% des jeunes filles ont leur brevet avec mention « Très bien » et 15,6% des jeunes garçons. Les conclusions sont similaires pour la réussite aux BEP, CAP et BTS.

RÉSULTATS AU DIPLÔME NATIONAL DU BREVET 2019

	TAUX DE RÉUSSITE (%)	% ADMIS SELON LA MENTION			
		sans mention	assez bien	bien	très bien
FILLES	93,36	22,8	25,0	27,5	24,7
GARÇONS	88,01	31,8	27,9	24,6	15,6
ENSEMBLE	90,67	26,3	25,5	25,2	19,6

Source : Académie de Nantes

TAUX DE RÉUSSITE AU CAP OU BEP EN % 2019

DIPLÔME	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
BEP	91,47	87,18	89,12
CA	90,59	87,42	88,62
TOTAL Académie Nantes	90,98	87,34	88,82

Source : Académie de Nantes - Tous statuts - Tous Ministère - Secteurs Public + Privé sous contrat

TAUX DE RÉUSSITE AU BTS EN % 2019

DIPLÔME	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Production	90,85	81,96	83,41
Services	82,03	80,56	81,46
TOTAL Académie Nantes	82,8	81,2	81,99

Source : Académie de Nantes - Tous statuts - Tous Ministère - Secteurs 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 classe de terminale. 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.

LES ACTIONS ÉDUCATIVES COMME LEVIER POUR ENCOURAGER L'ÉGALITÉ

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 femmes et les hommes 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 2019-2020, devait soutenir 675 projets éducatifs développés par la communauté éducative et impliquant près de 52 000 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 CFA de Saint-Herblain a ainsi mis en place une action intitulée « Les filles, l'industrie vous attend ! ». Le lycée Gabriel Touchard au Mans a, quant à lui, développé une action visant à renforcer la mixité dans les métiers : « Filles Garçons : des métiers pour tous ! La mixité pour tous ! »

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.

LA MIXITÉ DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL**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 habilités 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. Le cahier des charges comprend une clause d'égalité d'accès : un recrutement indifférencié des stagiaires hommes-femmes est réalisé sans parti pris sur les métiers dits masculins ou féminins.

Dans ce cadre, la Région mène une action particulière avec les IFAS (Instituts de formation des aides-soignants) par le biais des réseaux valideurs, pour aller à la rencontre du public, femmes comme hommes. Un des objectifs est en effet de les orienter vers les métiers d'aides-soignants considérés comme des métiers d'avenir qui recrutent. Le dispositif permet de préparer les individus à entrer dans cette formation diplômante, 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'ambulanciers, de masseurs kinésithérapeutes et d'éducateurs spécialisés). La rémunération constitue également un frein important : un aide-soignant débutant perçoit environ 1 550 € 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 ont organisé 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).

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT 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 quatre 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
Année scolaire 2019-2020 (au 31 décembre 2019)	23 833	9 261, soit 28% de l'effectif global

Une féminisation très ciblée dans quelques secteurs professionnels

Les effectifs d'apprenties sont majoritaires dans 4 CFA de branche :

- le CFA de la coiffure 72^e CFA de la coiffure et de l'esthétique 44, dont l'offre de formation recouvre des secteurs majoritairement féminins,
- le CFA ADAMSSE, spécialisé dans les domaines sanitaire, social et éducatif,
- le CFA Santé animale, avec pour ce CFA un effectif exclusivement féminin en 2019 (96,55%).

Le CFA de l'intelligence Apprentie, essentiellement orienté vers des formations commerciales et tertiaires, a également un effectif majoritairement féminin (60,5%).

À l'inverse, d'autres CFA ont un effectif exclusivement ou très majoritairement masculin :

- les quatre CFA de la Région du réseau du bâtiment se démarquent par une faible féminisation qui reste à 5,75% des effectifs,
- les 6 CFA agricoles publics ainsi que le CFA de l'École Supérieure d'Agriculture, CFA agricole privé, ont un effectif féminin représentant uniquement 20,5% de l'effectif global.

Pour le supérieur, les filles sont encore largement minoritaires, elles représentent seulement 27% de l'effectif global des trois CFA du supérieur en région : CFA Formasup, ITII Pays de la Loire et le CFA CESFA Pays de la Loire.

Les secteurs professionnels de formation dans lesquels les femmes sont les plus représentées sont les suivants (sur la base des effectifs au 31 décembre 2019) coiffure/esthétique, santé, comptabilité/gestion, commerce/vente. **Les femmes sont ainsi majoritairement spécialisées dans des activités de services.**

LA RÉPARTITION DES APPRENTIS/APPRENTIES PAR NIVEAU (EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2019)

NIVEAU (selon la classification ancienne)	NOMBRE D'APPRENTIES	PART D'APPRENTIES	NOMBRE D'APPRENTIS	PART D'APPRENTIS	EFFECTIF TOTAL
1	703	30,4%	1 607	69,6%	2 310
2	749	40,0%	1 122	60,0%	1 871
3	1 779	28,5%	4 455	71,5%	6 234
4	2 891	29,5%	6 934	70,5%	9 825
5	3 139	24,4%	9 715	75,6%	12 854
TOTAL	9 261	28,0%	23 833	72,0%	33 094

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.

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. L'année 2019 a été l'occasion de préparer l'organisation des sélections régionales de la 46^e édition des Olympiades des métiers / Worldskills competition (qui se tiennent les 13 et 14 mars 2020, au parc des expositions d'Angers).

Les inscriptions à la compétition se sont ainsi tenues au 2^e semestre 2019. Sur les 270 candidats aux sélections régionales, 57 sont des femmes, soit 21% (en progression par rapport à la 45^e édition).

Il reste donc essentiel de poursuivre la valorisation des réussites des jeunes filles et leur expérience pour sensibiliser les jeunes - filles et garçons - à l'égalité entre les femmes et les hommes et la promouvoir dans le cadre de la formation professionnelle, notamment par l'apprentissage.

ENCOURAGER L'ÉGALITÉ DANS LE MONDE UNIVERSITAIRE ET LA RECHERCHE

Un CCRRDT à la gouvernance paritaire

Dans la mise en œuvre de la politique en faveur de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, la Région Pays de la Loire s'appuie sur un dialogue avec un Comité Consultatif Régional de la Recherche et du Développement Technologie (CCRRDT). Cette instance, renouvelée en 2018 et lieu d'expression de la communauté scientifique, technique et des milieux économiques concernés, est présidée par Monsieur BUJOLI, directeur de recherche CNRS. Il s'est entouré d'une équipe qui respecte la parité dans le partage des responsabilités avec 3 femmes et 3 hommes qui se répartissent les présidences des Commissions thématiques.

Projets de recherche

La politique de soutien à la recherche déployée par la DESR se décline par des appels à projets (allocations doctorales cofinancées, étoiles montantes, connect talent, paris scientifiques (jusqu'en 2019),...). 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, le Zoom, est particulièrement significative. Le Zoom 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 Zoom 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 Zoom 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 Zoom dans son fonctionnement (38 K€) et dans la mise en œuvre de ses actions (25 K€), soit un total de 63 K€ par an.

Girls are coding

L'association ADN Ouest organise, depuis 2018, en partenariat avec le RFI Atlanstic 2020, des stages d'une semaine réservés aux collégiennes et lycéennes pour s'initier au code informatique. Cette semaine répond à un double objectif : attirer des talents féminins vers les filières techniques et créer un groupe d'ambassadrices au sein de leurs réseaux respectifs. En 2019, trois sessions de Girls are coding ont été organisées, en Loire-Atlantique et en Maine-et-Loire, réunissant chacune une vingtaine de participantes. En 2019, le Conseil régional a voté une subvention de 30 000 € en faveur des actions de sensibilisation aux métiers du numérique d'ADN Ouest.

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). Par principe, les villages des sciences et les événements proposés sont ouverts gratuitement à tous, sans distinction. On peut toutefois souligner qu'en 2019, quelques animations abordaient la thématique de l'égalité hommes/femmes. Par exemple :

- évaluation de la capacité fonctionnelle : « Égalités ou inégalités hommes/femmes ? » par l'Institut de Formation en Éducation Physique et en Sport d'Angers/Les Ponts de Cé (IFEPSA-UJO) dans le Maine-et-Loire ;
- les sciences pluri'elles par le Lycée Saint Aubin La salle dans le Maine-et-Loire ;
- que veut dire « égalité hommes/femmes » dans les sociétés de tradition orale ? par le CPFI-SPP (Centre du Patrimoine de la Façure Instrumentale-Savoirs des Peuples Premiers), dans la Sarthe ;
- le parcours d'une femme en sciences par l'association du Musée du Sable, en Vendée.

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 hommes/femmes lors de la pré-sélection des candidatures qui lui sont présentées au titre de l'aide à la mobilité internationale. Cependant, il n'y a pas de mesures particulières dans le dispositif ou dans les conventions.

Le tableau ci-dessous permet de voir l'évolution sur les 2 dernières années universitaires complètes.

On peut constater que si la proportion hommes/femmes varie, les femmes sont globalement plus mobiles que les hommes.

Années universitaires	Femmes	Hommes	Ecart Femmes/Hommes
2017/2018	56,80%	43,20%	13,61%
2018/2019	54,03%	45,97%	8,07%
Evolution N-1	-2,77%		-5,54%

5. Intégrer la notion d'égalité dans le domaine de l'éducation à la santé

L'éducation à la santé constitue un facteur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les 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 une priorité pour la Région. 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 est également 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 ;
- En 2019, la Région s'est rapprochée des Maisons des Adolescents des Pays de la Loire, acteurs clés du territoire en matière de prévention et de promotion de la santé des jeunes. Ainsi, une convention cadre entre la Région et les 5 MDA sera approuvée en 2020 permettant aux MDA de mettre en place des actions à destination des jeunes en assurant notamment la promotion du e-pass santé, la mise en place d'action de sensibilisation sur les addictions et en contribuant à l'ambition régionale alimentation/santé ;
- **Évolution du Pass prévention contraception vers un Pass santé dématérialisé, qui élargit la thématique santé sexuelle 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, un 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.
- La Région a souhaité entamer une réflexion autour de l'alimentation et la santé des Ligériens. En effet, les liens entre alimentation et santé ont fait l'objet de nombreuses études et sont davantage reconnus notamment d'un point de vue scientifique. Bien que sans compétences dédiées sur l'alimentation et la santé, la Région agit au quotidien sur ce sujet à travers ses compétences développement économique, jeunesse, agroalimentaire, agriculture, biodiversité, gestion de l'eau, etc. C'est pourquoi une ambition régionale alimentation-santé a été adoptée au BP 2020 afin d'affirmer l'engagement de la Région pour le bien manger ; renforcer notre connaissance pour mieux sensibiliser sur les enjeux alimentation-santé et accompagner la transition alimentaire dans de nouveaux défis. Cette ambition, première brique de la future stratégie régionale, repose sur deux axes :
 - . connaître et mieux prévenir ;
 - . agir sur les modes de production.

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. Encourager la progression de la mixité des pratiques sportives en Pays de la Loire

En 11 ans, la proportion de femmes licenciées a nettement progressé en France comme en Pays de la Loire (+4,5 points). Les écarts entre les régions demeurent limités : la 1^{re} région, la Normandie, affiche une proportion de licenciées de 32,6% contre 30,3% en Pays de la Loire. De plus, les Pays de la Loire font partie des cinq régions françaises les plus dynamiques s'agissant de l'évolution de la présence féminine parmi les licenciés de sport.

Proportion de femmes parmi les licenciés de sport en 2018

	2007	2018
Pays de la Loire	25,7	30,3
France métropolitaine hors Île-de-France	26,8	31,3
France métropolitaine	27,2	31,4

Source : Insee, Indicateurs régionaux égalité femmes-hommes

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

Types de fédération	Part des licences féminines
Olympiques	29,8%
Non olympiques	31,7%
TOTAL	30,1%

FÉDÉRATIONS LES PLUS FÉMINISÉES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
Olympiques	
FF des sports de glace	90%
FF de gymnastique	82%
FF d'équitation	81%
Non olympiques (>1 000 licenciées en Pays de la Loire)	
FF de twirling bâton	92%
FF de danse	87%
FF de la randonnée pédestre	63%

FÉDÉRATIONS MIXTES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
Olympiques	
FF de natation	55%
FF d'athlétisme	47%
FF de volleyball	46%
Non olympiques (>1 000 licenciées en Pays de la Loire)	
FF de sauvetage et secourisme	45%
FF de la montagne et de l'escalade	44%

FÉDÉRATIONS LES MOINS FÉMINISÉES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
Olympiques	
FF de cyclisme	8%
FF de rugby	8%
FF de football	7%
Non olympiques (>1 000 licenciées en Pays de la Loire)	
FF d'aéronautique	6%
FF de billard	5%
FF d'aéromodélisme	3%

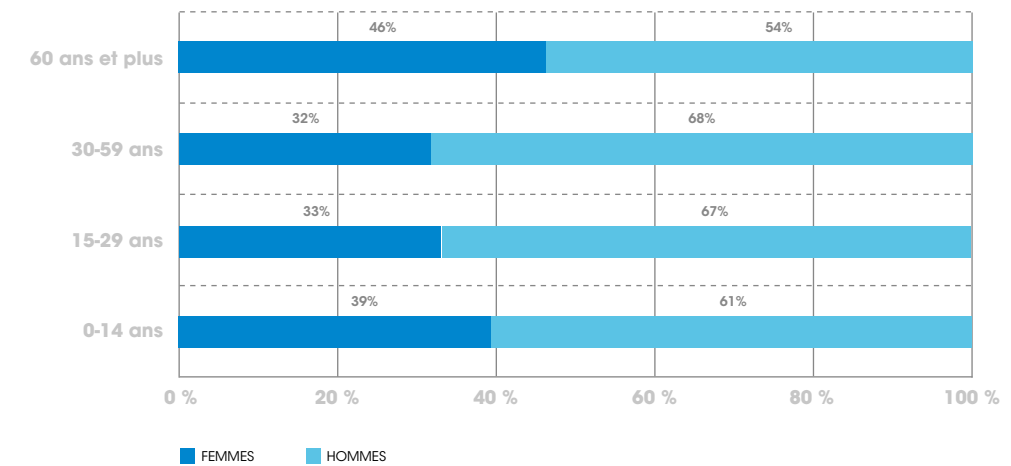
Source : Injep, données au 30 juillet 2019

L'encadrement du sport fédéral (données au 1^{er} septembre 2019)

Seulement 8% de femmes parmi les 39 Conseillers techniques nationaux et régionaux affectés dans les services déconcentrés en Pays de la Loire. En France métropolitaine cette part atteint les 20%.

Sources : Ministères en charge de la jeunesse et des sports, Injep-Medes, Direction des Sports, CGOCTS.

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



Source : Recensement des licences et clubs sportifs, Injep-Meos 2016

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 d'avoir des enfants et d'avoir une vie active.

Le dispositif « Sport pour tous » 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 de la pratique :

- **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, ex-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 92,18%. 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 67,9% des licenciés sont des femmes. Leurs actions : sensibilisation des femmes aux diverses responsabilités des clubs, formations 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, 42,29% des licenciés sont des jeunes filles.

PERMETTRE L'ACCÈS AUX MANIFESTATIONS SPORTIVES À 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 la Loire :

- dans le domaine de la voile, la Womens'cup, régates sportive et solidaire internationale 100% féminine autour de la journée des droits des femmes, fêtera sa 10^e édition en mars 2020 ;
- dans le domaine du football, il y a l'exemple du tournoi international féminin de Sablé-sur-Sarthe qui, chaque année, rassemble 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 triathlons 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. Intégrer la problématique d'égalité dans la commande publique régionale

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, que ce soit en matière de respect de l'égalité entre femmes et hommes ou 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 sociale 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.

Par ailleurs, 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 sociale 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-à-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).

8. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques régionales

VALORISER LA PARITÉ DANS TOUTES LES ACTIONS DE COMMUNICATION

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 la transition énergétique, le transport, le e.pass jeunes et encore le développement économique et le commerce du futur, 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 REGION 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 intervenantes 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 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 l'événement de lancement du projet d'administration et les différentes cérémonies des vœux, à l'hôtel de Région et sur les territoires, qui se sont attachées à mettre en avant des portraits et des parcours d'agents féminins et masculins ayant à cœur d'imaginer et mettre en œuvre des innovations au sein de la collectivité et de ses établissements.

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

La Région des Pays de la Loire a lancé en juillet 2018 un 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. A la suite de leur analyse, des dossiers ont été déposés et sont en cours d'instruction. Ils devraient être programmés prochainement. Notamment, un dossier porté par le GIRPEH des Pays de la Loire et un dossier porté par l'OPCO Santé ont été déposés.

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, après instruction, 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.

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.

Thématiques	2019		2019 (%)		2020		2020 (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Livre et lecture	5	15	25%	75%	5	15	25%	75%
Danse	3	5	38%	63%	3	8	27%	73%
Musique	9	1	90%	10%	8	2	80%	20%
Spectacle vivant	7	5	58%	42%	8	6	57%	43%
Arts visuels	1	10	9,10%	90,90%	1	10	9,10%	90,90%
Cinéma	11	21	34,37%	65,63%	11	21	34,37%	65,63%

Aujourd'hui, la répartition entre femmes et hommes dans ces comités techniques est contrastée. Elle est tantôt favorable aux femmes, tantôt favorable aux hommes selon la discipline. Ainsi les femmes sont majoritaires dans les comités techniques du cinéma (65%), de la danse (68%), du livre (75%) et surtout pour les arts visuels (91%), tandis que les hommes sont très représentés dans le comité technique de la musique (85%). Le comité technique du théâtre, des arts de la rue et du cirque est un peu plus équilibré (42,5% de femmes).

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.

ASSURER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX 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, environ 54% des personnes utilisant le TER sont des femmes. 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 la SNCF et effective depuis le 1^{er} 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 (elles représentent environ 54% des participants à ces réunions) et s'expriment davantage, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du cadencement et de la nouvelle grille tarifaire.

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 usagers, ces transports leur sont nécessaires pour avoir une activité professionnelle.

La SNCF, principal partenaire de la Région à travers la convention TER, met au cœur de ses engagements la mixité et l'égalité professionnelle. Des mesures concrètes sont déployées chaque année pour favoriser l'égalité femmes/hommes. En 2019, la SNCF et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont prolongé l'accord signé en 2015 « en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité ». Nombre d'actions ont ainsi été menées en 2019 : semaine de la mixité du 5 au 9 mars, participation nationale au réseau d'entreprises « Initiative #StOpE » pour lutter contre le sexisme dit « ordinaire », poursuite du partenariat national avec Face pour lutter contre les violences faites aux femmes, partenariat entre TER PDL et Crèche Attitude afin d'aider à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Enfin, la SNCF bénéficie du plus grand réseau professionnel de femmes et hommes engagés pour la mixité en France à travers le réseau « SNCF au féminin ».

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 voyageurs, 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).

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ EN PRÉPARANT 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, 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.

Conclusion

À travers les éléments contenus dans ce rapport, la Région a voulu résumer son engagement 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 dans les années à venir.

RAPPORT
ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES

2019

CONSEIL RÉGIONAL
DES PAYS DE LA LOIRE