



RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

2020

CONSEIL RÉGIONAL
DES PAYS DE LA LOIRE

 Région
PAYS DE LA LOIRE

Sommaire

PANORAMA LIGÉRIEN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	p. 5
1. Des inégalités de revenu et d'emploi persistantes entre les femmes et les hommes	p. 6
2. Des femmes encore trop peu représentées parmi les chefs d'entreprises, les cadres et les professions intellectuelles supérieures	p. 11
3. Les tendances d'évolution récentes	p. 13
LA RÉGION EMPLOYEUR : UN ENGAGEMENT RESPONSABLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	p. 17
1. Panorama de la situation actuelle au sein des services régionaux	p. 18
2. La prise en compte de l'égalité professionnelle au sein de la politique de gestion des ressources humaines	p. 37
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES RÉGIONALES EN 2019 ET 2020 : POINT D'ÉTAPE ET PERSPECTIVES	p. 39
1. Engager des initiatives fortes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	p. 40
2. Soutenir les acteurs ligériens pour leurs projets : le choix d'initiatives de terrain	p. 45
3. Créer des opportunités pour les femmes dans le champ économique	p. 46
4. Favoriser une réelle liberté dans le monde éducatif, pour l'accès à l'orientation et à la formation	p. 49
5. Encourager la progression de la mixité des pratiques sportives en Pays de la Loire	p. 53
6. L'égalité entre les femmes et les hommes : un enjeu transversal pour toutes les politiques régionales	p. 55
CONCLUSION	p. 58

Introduction

En 2014, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a prévu en son article premier que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ». Malgré l'existence d'un principe constitutionnel d'égalité des sexes prévu au préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et le déploiement d'un corpus législatif particulièrement étoffé durant ces dernières décennies, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes demeure aujourd'hui un objectif prioritaire.

En 2018, la présidente du Conseil régional, Christelle Morançais, s'engageait ainsi aux côtés de l'État et de nombreux acteurs ligériens dans le Plan régional en faveur de l'égalité professionnelle femmes-homme. « Nous sommes, toutes et tous, acteurs de la lutte contre les violences et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Et je mesure concrètement les difficultés rencontrées par bien des femmes pour concilier vie professionnelle et vie familiale ». Par ces mots, Christelle Morançais, a souhaité souligner l'attachement de la Région à faire de l'égalité femmes-hommes, une priorité forte pour une vraie liberté de choix. « La Région des Pays de la Loire peut innover dans ce domaine sans idéologie ni démagogie mais avec pragmatisme ! Non pour défendre un égalitarisme de principe mais pour une égale liberté de choix, sans rien renier de cette nécessaire complémentarité entre les hommes et les femmes. »¹

La lutte contre les violences faites aux femmes est un axe prioritaire de l'exécutif régional. Selon l'INSEE, il y aurait en moyenne chaque année 213 000 femmes victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur conjoint ou ex-conjoint. L'Observatoire régional des violences faites aux femmes a quant à lui recensé près de 17 000 situations préoccupantes sur le territoire ligérien en 2018. Face à cette situation déplorable, la Région a renforcé continuellement son soutien aux acteurs associatifs qui œuvrent pour lutter contre les violences et l'isolement des femmes.

Forte de cet engagement, la Région présente aujourd'hui le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la Région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation, tel que le prévoit l'article L4311-1-1 du Code général des collectivités territoriales. Au-delà de cette obligation, ce document reflète l'engagement volontaire de la collectivité en faveur de cette grande cause. À travers ce rapport, la majorité régionale illustre sa volonté de mieux comprendre la situation actuelle, au sein de la collectivité comme dans la vie quotidienne des Ligériennes et des Ligériens, en vue d'agir de manière précise et déterminée.

Ce rapport vous présente tout d'abord un état des lieux de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des Pays de la Loire (partie 1). Par la suite, il expose la situation en termes de ressources humaines propre à la Région des Pays de la Loire (partie 2). Enfin, le rapport expose les principaux axes d'intervention de la politique régionale de lutte contre les inégalités femmes-hommes et les projets menés dans cette perspective durant l'année 2020 (partie 3).

¹ - Source : site Internet du conseil régional (<https://www.paysdelaloire.fr/mon-conseil-regional/toute-lactu-de-ma-region/les-actualites/egalite-femmes-hommes-une-priorite-regionale>)

² - Source : La moyenne a été calculée grâce aux enquêtes « Cadre de vie et sécurité » de 2007 à 2019 - INSEE ONDRP-SSMSI. Le champ concerné sont les femmes de 18 à 75 ans vivant en ménage ordinaire en métropole.



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

1. Des inégalités de revenu et d'emploi persistantes entre les femmes et les hommes

UN ÉCART DE SALAIRE PERSISTANT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se révèlent notamment à travers les niveaux de rémunérations. Selon l'INSEE, en Pays de la Loire, les femmes salariées du secteur privé et des entreprises publiques percevaient toujours en 2018 en moyenne un revenu salarial moyen inférieur de 26 % à celui des hommes. Ces inégalités de revenus s'expliquent d'abord par le fait que les femmes occupent en moyenne des emplois moins bien rémunérés, mais aussi par des inégalités de rémunération à emploi équivalent.

Les femmes exercent, en moyenne, des métiers moins bien rémunérés et sont plus nombreuses à exercer en temps partiel.

La première cause de cet écart de revenu provient du temps partiel : 9 salariés à temps partiel sur 10 sont des femmes. Ce phénomène est particulièrement marqué en Pays de la Loire, première région de France pour la part des salariées âgées de 25 à 54 ans travaillant à temps partiel : 28,9 % d'entre elles, pour une moyenne en France métropolitaine de 24,4 %.

PART DES SALARIÉS DE 15 ANS À 64 ANS EXERÇANT À TEMPS PARTIEL SELON L'ÂGE EN 2018 EN PAYS DE LA LOIRE

	FEMMES	HOMMES
15 à 24 ans	35,0%	18,2%
25 à 54 ans	28,9%	4,9%
55 à 64 ans	36,8%	9,9%
Ensemble	31,3%	7,1%

Source : Insee, RP 2018 géographie au 1^{er} janvier 2021.

La quotité de temps de travail contribue aux inégalités de revenus à travers le niveau de rémunération, mais aussi car elle influence le type de poste occupé, les déroulés de carrière et, à terme, aux niveaux de retraite.

Cependant, à temps de travail équivalent, les femmes reçoivent toujours un salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) inférieur de 17 % à celui des hommes. Ce salaire est en moyenne de 1 868 € par mois pour les femmes et 2 249 € pour les hommes en Pays de la Loire. En effet, 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.

D'autre part, à poste constant, le salaire des femmes est toujours, en moyenne, inférieur à celui des hommes.

Une étude de l'Insee menée en 2017 a révélé l'ampleur de ce phénomène : en gommant les différences de contrats, d'expérience, de diplôme, de catégorie socioprofessionnelle, d'âge ou de type d'entreprises, l'écart de salaire entre femmes et hommes demeure à 13 %. Dans toutes les catégories socioprofessionnelles (CSP), les femmes ont un salaire horaire inférieur aux hommes. En 2018, le salaire net horaire moyen total d'un ligérien s'élève à 13,80 €. Un écart de 2,50 € sépare les femmes (12,30 €) des hommes (14,80 €). Ces inégalités de revenus sont d'ampleur différente en fonction du niveau de revenu et de l'âge.

L'écart de salaire se creuse avec le niveau de rémunération

Les femmes avec des hauts revenus gagnent nettement moins que les hommes avec des hauts revenus. Ainsi, les inégalités de salaires les plus fortes sont constatées chez les cadres dont les salaires sont les plus élevés : les femmes gagnent 19,4 % de moins que les hommes. À l'inverse, les employés, catégorie majoritairement féminine, se distinguent par un salaire horaire faible et un écart moindre avec les hommes.

SALAIRE NET HORAIRE MOYEN TOTAL DES LIGÉRIENS SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2018 (EN EUROS)

CSP	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ÉCART ³ FEMMES/HOMMES EN %
Ensemble	13,8	12,3	14,8	-17,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	24,2	20,7	25,7	-19,4
Professions intermédiaires	14,5	13,4	15,4	-12,9
Employés	10,7	10,5	11,2	-6,9
Ouvriers	11,2	10,1	11,5	-11,5

Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année. Source : Insee, bases Tous salariés, au lieu de résidence au 01/01/2020.

La différence de salaire entre les femmes et les hommes s'accroît fortement avec l'âge

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 passe à 2,2 € de l'heure entre 26 et 50 ans. Il atteint son maximum à 4,4 € 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 DES LIGÉRIENS EN 2018 (EN EUROS)

	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ÉCART ⁴ FEMMES/HOMMES EN %
18-25 ans	9,8	9,4	10,0	-6,2 %
26-50 ans	13,7	12,4	14,6	-15 %
Plus de 50 ans	15,9	13,3	17,7	-24,8 %

Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture. Source : Insee, bases Tous salariés, au lieu de résidence au 01/01/2020. Lecture : le salaire horaire moyen des Ligériennes âgées de 26 à 50 ans est inférieur de 15 % à celui des hommes d'âge équivalent.

3 - 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.

4 - 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.

DES FEMMES PLUS TOUCHÉES PAR LES EMPLOIS PRÉCAIRES ET LE CHÔMAGE

Selon une étude de l'INSEE parue en décembre 2016⁵, bien que les conditions socio-économiques soient favorables dans les Pays de la Loire (chômage moindre, meilleure insertion des jeunes sur le marché du travail, emploi féminin plus fréquent, etc.), 392 000 personnes étaient en situation de pauvreté monétaire en 2013, c'est-à-dire disposaient de moins de 1000 euros par mois et par unité de consommation. Cela représente 10,9% des ligériens.

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

STATUT ET CONDITION D'EMPLOI DES SALARIÉS DE 15 ANS OU PLUS SELON LE SEXE EN 2018

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

Source : Insee, RP 2018, géographie au 1^{er} janvier 2021.

L'exposition au risque de chômage est plus marquée pour les jeunes femmes comparativement aux jeunes hommes.

Au sens du recensement de la population⁶, 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.

TAUX DE CHÔMAGE (AU SENS DU RECENSEMENT DE LA POPULATION) SELON L'ÂGE EN 2018

	PAYS DE LA LOIRE		
	FEMMES	HOMMES	ÉCART FEMMES/HOMMES
15-24 ans	25,0%	21,2%	+3,8 pts
25-54 ans	10,9%	8,8%	+2,1 pts
55-64 ans	10,1%	9,0%	+1,1 pt

Source : Insee, RP 2018, géographie au 1^{er} janvier 2021.

Cependant, il convient de souligner que les différences d'accès au marché du travail pour les femmes et les hommes se sont fortement réduites ces vingt dernières années. Le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans a ainsi progressé de 7,4 points entre 1999 et 2018, quand il a reculé de 1,5 point pour les hommes sur la même période en Pays de la Loire. Pour les 25-54 ans, il reste plus élevé chez les hommes (95,5%) que chez les femmes (91,7%). Par ailleurs, le taux d'emploi des femmes ligériennes est plus élevé que celui constaté en moyenne en France, à l'exception de la tranche d'âge 55-64 ans.

Femmes ligériennes et pauvreté

Selon l'étude de l'INSEE de 2016 concernant la pauvreté en Pays de la Loire, les personnes pauvres vivent majoritairement au sein de familles avec enfants. Les familles monoparentales sont en outre celles qui sont les plus exposées à la pauvreté : 25% des personnes pauvres vivent dans ce type de ménage. En effet, disposer d'un seul revenu pour plusieurs personnes fragilise la situation du ménage, et concilier vie professionnelle et familiale peut s'avérer compliqué.

De plus, selon une étude de l'INSEE publiée en février 2021⁷, à la suite d'une rupture, 40% des femmes prennent la tête d'une famille monoparentale, contre 26% des hommes. Par ailleurs, les femmes sont plus souvent en situation de pauvreté (25%) que les hommes (15%). La majorité d'entre elles ne l'était pas avant la séparation. L'écart s'amplifie avec l'âge ou en cas de divorce. Cette baisse de niveau de vie plus marquée pour les femmes est principalement le reflet des inégalités salariales avant la séparation : elles subissent davantage la perte du bénéfice du salaire de l'ex-conjoint, qui bien souvent était plus élevé. Lors de la séparation, les femmes déménagent plus que les hommes et se retrouvent plus souvent à la tête d'une famille monoparentale.

DE NOMBREUSES INÉGALITÉS À LA RETRAITE

Les différences de parcours professionnel (moins bonne rémunération des emplois, inégale répartition du temps partiel, périodes de chômage plus fréquentes, interruption d'activité temporaire pour congés parentaux) ont pour conséquence qu'à l'issue de leur carrière, les femmes touchent une retraite nettement inférieure à celle des hommes. De plus en 2019, l'âge moyen de départ à la retraite était de 61,6 ans pour les hommes et de 62,3 ans pour les femmes. Les inégalités professionnelles entraînent une nécessité pour les femmes de compenser la perte de trimestres.

En Pays de la Loire, 2,2% des retraitées touchent le minimum vieillesse pour 2,0% des retraités hommes. Les femmes retraitées ligériennes ont cotisé en moyenne six trimestres de plus qu'au niveau national. L'écart entre les pensions moyennes du régime général des femmes et des hommes avec une carrière complète était de 20% en 2019 : 1 163€ mensuels pour les hommes contre 971€ pour les femmes⁸. 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.

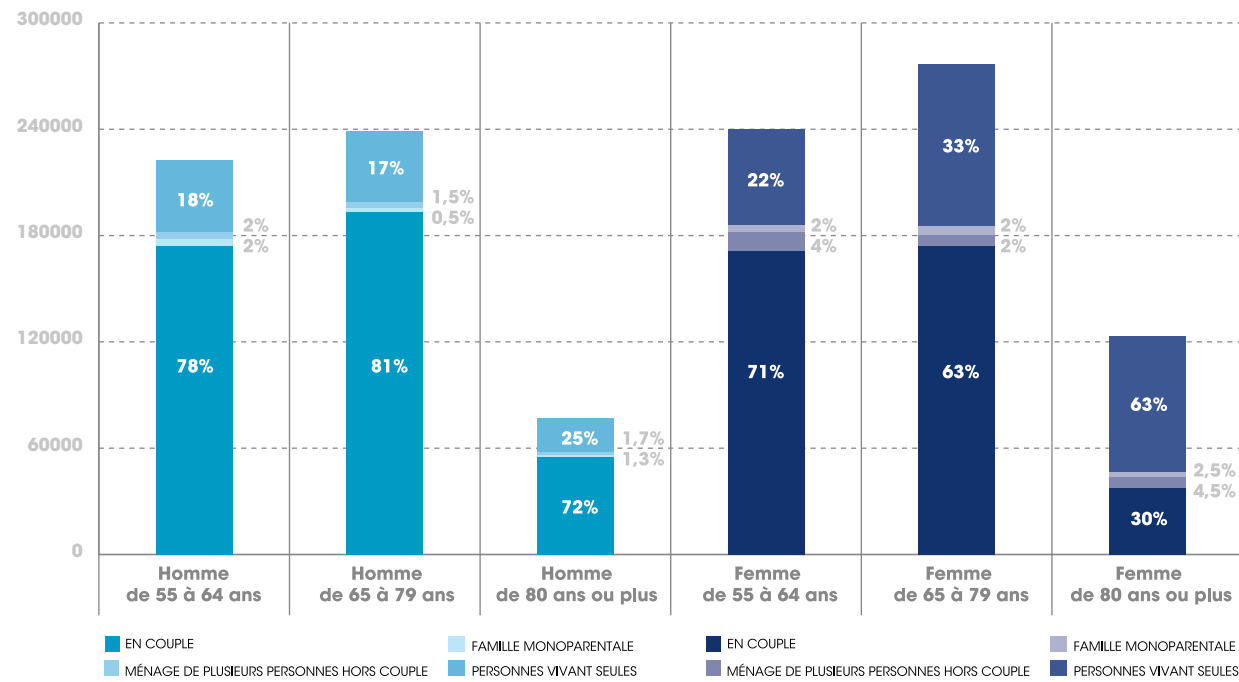
De plus, les femmes sont davantage touchées par le veuvage que les hommes. En effet, elles ont une espérance de vie plus élevée et sont plus jeunes que leur conjoint dans la majorité des cas. En conséquence, elles sont de plus en plus nombreuses à vivre seules à leur domicile à partir de 60 ans (24% entre 60 et 64 ans, 42% entre 75 et 79 ans et 62% après 80 ans). Par comparaison, cette part est beaucoup plus faible pour les hommes de mêmes âges et leur mode de cohabitation majoritaire reste la vie en couple (82% entre 60 et 64 ans et encore 75% après 80 ans).

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, 35% des hommes et 51% des femmes ne vivent plus au sein d'un ménage contre respectivement 4% à 80 ans quel que soit le sexe. 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.

5 - INSEE Analyses Pays de la Loire, n°40, parue le 2 décembre 2016 et intitulée 3 « 92 000 personnes pauvres dans les Pays de la Loire ».
6 - « 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

7 - Insee Analyses, n°87, après une séparation, les femmes basculent plus souvent que les hommes dans la pauvreté en Bretagne et dans les Pays de la Loire.
8 - Source : Carsat des Pays de la Loire, montant global mensuel moyen de la pension servie par le régime général.

POPULATION DES MÉNAGES ADULTES PAR SEXE, ÂGE ET MODE DE COHABITATION EN 2018



Source : Insee, RP2018 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2021.

2. Des femmes encore trop peu représentées parmi les chefs d'entreprises, les cadres et les professions intellectuelles supérieures

LES HOMMES RESTENT MAJORITAIRES CHEZ LES CADRES ET LES PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES

La part de femmes occupant des fonctions de cadres et professions intellectuelles supérieures était en 2018 inférieure de 4,8 points à celle des hommes en Pays de la Loire (12,2 % contre 17,0 %). La part des femmes cadres et professions intellectuelles supérieures atteint un pic entre 25 et 54 ans et décroît ensuite. 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'étant considérablement réduit, voire 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.

PART DES HOMMES ET FEMMES « CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES » SELON L'ÂGE ET LE SEXE EN 2018 EN PAYS DE LA LOIRE

	FEMMES	HOMMES	ECART FEMMES-HOMMES
15 à 19 ans	0,4%	0,4%	0
20 à 24 ans	5,2%	6,5%	-1,3 pt
25 à 39 ans	13,1%	16,5%	-3,4 pts
40 à 54 ans	13,1%	19,0%	-5,9 pts
55 à 64 ans	11,7%	21,1%	-9,4 pts
65 ans ou plus	12,2%	30,0%	-17,8 pts
Ensemble	12,2%	17,0%	-4,8 pts

Source : Insee, RP 2018, exploitation complémentaire, géographie au 1^{er} janvier 2021.

DES FEMMES ENCORE SOUS-REPRÉSENTÉES PARMIS LES CHEFS D'ENTREPRISE

En 2018, 2 446 femmes étaient à la tête d'une entreprise en Pays de la Loire. Elles représentent 19 % des chefs d'entreprise de plus de 10 salariés.

Entre 2008 et 2018, le nombre de femmes cheffes d'entreprise a néanmoins progressé de 49 %, soit 809 cheffes d'entreprise supplémentaires. De plus, cette augmentation est plus forte que celle constatée pour les hommes (+30 %). Les évolutions sont toutefois très contrastées selon le type d'entreprises concernées. Ainsi, le nombre de femmes cheffes d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés, enregistre une hausse de 192 % quand celui des cheffes d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés, affiche un recul de 23 %.

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 2018

Métiers	2008			2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Chefs de grande entreprise, de 500 salariés et plus	553	160 soit 22 %	713	520	142 soit 21 %	662
Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés	1 472	242 soit 14 %	1 714	1 910	435 soit 19 %	2 345
Chefs d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés	1 375	139 soit 9 %	1 514	1 699	107 soit 6 %	1 806
Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés	1 789	289 soit 14 %	2 078	2 349	318 soit 2 %	2 667
Chefs d'entreprise commerciale, de 10 à 49 salariés	1 511	505 soit 25 %	2 016	1 732	559 soit 24 %	2 291
Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés	1 129	302 soit 21 %	1 431	1 998	883 soit 31 %	2 881
Ensemble	7 829	1 637 soit 17 %	9 466	10 208	2 446 soit 19 %	12 652

Source : Insee, Recensements de la population 2008 et 2018, fichier détail individus région, exploitation Solutions&co.

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.

Selon une étude de l'INSEE « INSEE Flash n°91 *Les femmes représentent la moitié des actifs mais seulement 3 créateurs sur 10* », 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.

Par ailleurs, les femmes créatrices investissent encore peu certains secteurs d'activité.

Selon une étude de BPI France de mars 2021⁹, 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 parfois conditionnés par le genre.** Ainsi, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à créer des entreprises innovantes dans les domaines de la biotechnologie, des matériaux et génie des procédés tandis qu'elles sont peu représentées dans les domaines de l'informatique, des multimédias et de l'électronique.

L'ARTICULATION DES TEMPS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS DEMEURE UN ENJEU

Dans l'étude *Inégalités femmes-hommes du baccalauréat à la retraite* réalisée en 2017, 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. Une étude de l'INSEE parue le 7 mars 2019 et intitulée *Temps partiel : la garde des enfants est le premier motif des femmes* vient étayer ce constat. 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 parmi les plus importants de France métropolitaine, et où résident plus de familles nombreuses qu'ailleurs : 19,3% des familles avec enfants ont trois enfants ou plus, contre 18,0% en France métropolitaine. La facilité d'accès aux modes de garde des jeunes enfants ou le congé parental partagé semblent être des leviers déterminants pour favoriser l'égalité professionnelle. Fin 2019, dans les cinq départements de 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, la Loire-Atlantique dispose de 61 places d'accueil à domicile, le Maine-et-Loire 73 places, la Mayenne 79, la Sarthe 85 et la Vendée 75. En moyenne, la France métropolitaine ne compte que 43 places. 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.

3. Les tendances d'évolution récentes

LES FILLES RÉUSSISSENT MIEUX LEURS ÉTUDES ET S'ORIENTENT DAVANTAGE VERS CERTAINES FILIÈRES

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.

Tout au long de leur scolarité, le taux de réussite des filles aux examens est chaque année supérieur à celui des garçons. Par conséquent, les jeunes femmes sortent du système scolaire plus diplômées.

En 2020, en Pays de la Loire, le taux de réussite des filles est supérieur à celui constaté au niveau national : en moyenne, 97,6% des filles obtiennent leur baccalauréat en Pays de la Loire contre 96,5% en France. Si le taux de réussite des filles est supérieur à celui des garçons pour 3 des 13 séries que compte le Baccalauréat technologique, en revanche 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), pour les Sciences et technologies du design et des arts appliqués (STD2A) et pour les Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D). Dans toutes les autres spécialités, les filles réussissent mieux que les garçons : l'écart est maximum pour le bac Sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration (STHR).

TAUX DE RÉUSSITE AU BACCALAURÉAT 2020 EN %

Filière	Série	FILLES	GARÇONS	ENSEMBLE
Baccalauréat général	BAC ES	99,1	98,1	98,7
	BAC L	97,6	96,6	97,4
	BAC S	99,2	98,8	98,9
	Ensemble	98,8	98,4	98,6

⁹ - L'étude publiée sur le site de BPI France s'intitule « *Entreprendre au féminin : 10 ans de créations d'entreprise innovante* ». <https://lelab.bpifrance.fr/Etudes/entreprendre-au-feminin-10-ans-de-creation-d-entreprise-innovante>.

Baccalauréat technologique	BAC F11 - TMD	100,0	100,0	100,0
	BAC ST2S	98,4	97,2	98,2
	BAC STAV	97,0	98,5	97,8
	BAC STD2A	99,3	100,0	99,4
	BAC STHR	100,0	94,0	97,4
	BAC STI2D	97,9	98,7	98,6
	BAC STL	99,1	98,2	98,7
	BAC STMG	97,9	94,6	96,2
	Ensemble	98,2	96,7	97,4
	Baccalauréat professionnel	BAC PRO PROD	94,3	91,0
BAC PRO SERV		94,9	91,1	93,6
Ensemble		94,7	91,0	92,7
Total Académie de Nantes	97,6	95,5	96,6	
Total France métropolitaine et DOM	96,5	93,5	95,0	

Source : Académie de Nantes.

Légende :

BAC S : Bac Scientifique

BAC ES : Bac Économique et social

BAC L : Bac Littéraire

BAC STL : Bac Sciences et technologies de laboratoire

BAC F11-TMD : Bac F11 — Techniques de la musique et de la danse

BAC ST2S : Bac Sciences et technologies de la santé et du social

BAC STI2D : Bac Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable

BAC STD2A : Bac Sciences et technologies du design et des arts appliqués

BAC STMG : Bac Sciences et technologies du management et de la gestion

BAC STHR : Bac Sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration

BAC STAV : Bac Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant

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

SCOLARISATION DES PLUS DE 17 ANS SELON LE SEXE DANS LES PAYS DE LOIRE EN 2018

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

Source : Insee, RP 2018, géographie au 1^{er} janvier 2021.

CERTAINS 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 travaillent pas dans les mêmes secteurs. Par exemple, les femmes sont majoritaires dans le secteur de la santé alors que les hommes le sont dans celui de la production industrielle.

TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2018

	PAYS DE LA LOIRE	FRANCE
Agriculture	36,3%	32,9%
Industrie	30,4%	29,8%
Construction	14,4%	13,7%
Commerce, transports, services divers	47,5%	47,2%
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	72,6%	69,0%

Source : Insee, RP 2018, géographie au 1^{er} janvier 2021.

Entre 2008 et 2018, des métiers qualifiés se sont féminisés en Pays de la Loire, comme l'illustre notamment le secteur des métiers hautement qualifiés de la santé : les pharmaciens femmes sont désormais majoritaires tout comme les femmes vétérinaires et chirurgiens-dentistes. La part des femmes médecins libéraux généralistes progresse également rapidement : +18 points en dix ans.

Métiers	2008			2018		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Pharmaciens libéraux	909	876	49%	758	995	57%
Vétérinaires	738	414	36%	669	713	52%
Chirurgiens-dentistes	1 253	790	39%	1 009	1 035	51%
Médecins libéraux généralistes	3 103	1 273	29%	2 351	2 079	47%

Certains métiers hautement qualifiés ont vu leurs effectifs augmenter à la faveur d'une plus grande présence des femmes. En effet, dans plusieurs métiers du droit, de la comptabilité et différentes professions libérales, l'effectif féminin a augmenté et le nombre de femmes a progressé plus rapidement 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 experts-comptables ou experts divers, même si les femmes restent minoritaires, les écarts avec les hommes s'amenuisent.

Métiers	2008			2018		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Géomètres-experts, huissiers de justice	240	118	33%	249	369	60%
Avocats	741	619	46%	782	1 190	60%
Notaires	442	249	36%	480	644	57%
Conseils libéraux en études économiques	1 206	395	25%	1 782	1 016	36%
Experts comptables, agrées, libéraux	545	87	14%	592	139	19%
Ingénieurs conseils libéraux (technique)	1 713	137	7%	2 484	264	10%

Similairement, dans les trois versants de la fonction publique, les postes à hautes responsabilités poursuivent leur féminisation. Par exemple, sur la période 2008-2018, le nombre de femmes ingénieurs d'État progresse tandis que le nombre d'hommes diminue.

Métiers	2008			2018		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Personnels direction fonction publique	329	201	38 %	436	431	50 %
Ingénieurs de l'État	889	295	25 %	818	629	43 %

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

Métiers	2008			2018		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
Techniciens de la logistique du planning	1 110	419	27 %	1 446	656	31 %
Techniciens en informatique	3 125	881	22 %	2 933	1 011	26 %
Experts de niveau technicien	7 230	2 015	22 %	11 107	3 653	25 %
Techniciens production des industries de transformation	2 384	483	17 %	3 569	780	18 %
Techniciens construction mécanique et travail des métaux	4 447	500	10 %	6 077	1 027	14 %
Techniciens télécoms, informatique, réseaux	1 447	129	8 %	1 779	296	14 %
Techniciens en électricité, électronique	3 368	142	4 %	3 515	250	7 %

Source : Insee, fichier détail Recensement de la population 2018.

LA FÉMINISATION DES ÉLUS LOCAUX

La loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions législatives de juin 2000 et la loi de mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires ont permis ces dernières décennies une forte féminisation des élus locaux. La loi de 2013 a notamment étendu aux communes de 1000 habitants et plus l'élection au scrutin de liste paritaire (alternance stricte hommes/femmes) qui s'appliquait auparavant aux communes de 3500 habitants et plus. Cette obligation se traduit au 1^{er} janvier 2021 par un taux de féminisation de 48,5% dans les communes de plus de 1000 habitants à l'échelle nationale, selon le ministère de l'Intérieur. Le taux de féminisation des conseillers départementaux est quant à lui de 50,3%, traduisant l'obligation de présenter des binômes mixtes (hommes, femmes) de candidats. Celui des conseillers régionaux et territoriaux est de 48,1%. En revanche, il demeure de fortes disparités s'agissant des exécutifs locaux. Ainsi, la part des femmes têtes de liste étaient de 23% contre 17% pour les élections de 2014.

Avec 47,8% de femmes parmi les adjoints et conseillers municipaux, les Pays de la Loire se classent au 3^e rang des régions françaises en termes de parité des élus municipaux, derrière la Bretagne et l'Île-de-France. En France métropolitaine, la part des femmes atteint 44,0%. En revanche, s'agissant de la proportion de femmes parmi les maires, les résultats sont assez proches de la moyenne nationale et les Pays de la Loire ne se positionnent plus qu'au 7^e rang national.

PROPORTION DE FEMMES DANS LES CONSEILS MUNICIPAUX EN 2021

	Parmi les maires	Parmi les adjoints et autres conseillers
Pays de la Loire	20,5%	47,8%
France métropolitaine hors Île-de-France	19,8%	43,7%
France métropolitaine	19,9%	44,0%

Source : Insee.

Parmi les 18 régions françaises, les Pays de la Loire font partie des quatre conseils régionaux présidés par une femme.



Si le principe d'égal accès aux fonctions publiques issues de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 est pourvu d'une valeur constitutionnelle et irrigue le statut de la fonction publique, force est de constater qu'il convient encore aujourd'hui de garantir concrètement ces exigences, notamment en matière de déroulement de carrière, d'accès aux emplois à responsabilité, et de conditions de travail. Pour continuer à développer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, la loi Sauvadet de 2012 prescrit un taux minimum de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

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. À ce titre, un protocole d'accord visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui a obtenu un avis favorable à l'unanimité des organisations syndicales représentant le personnel régional, a été signé en janvier 2021.

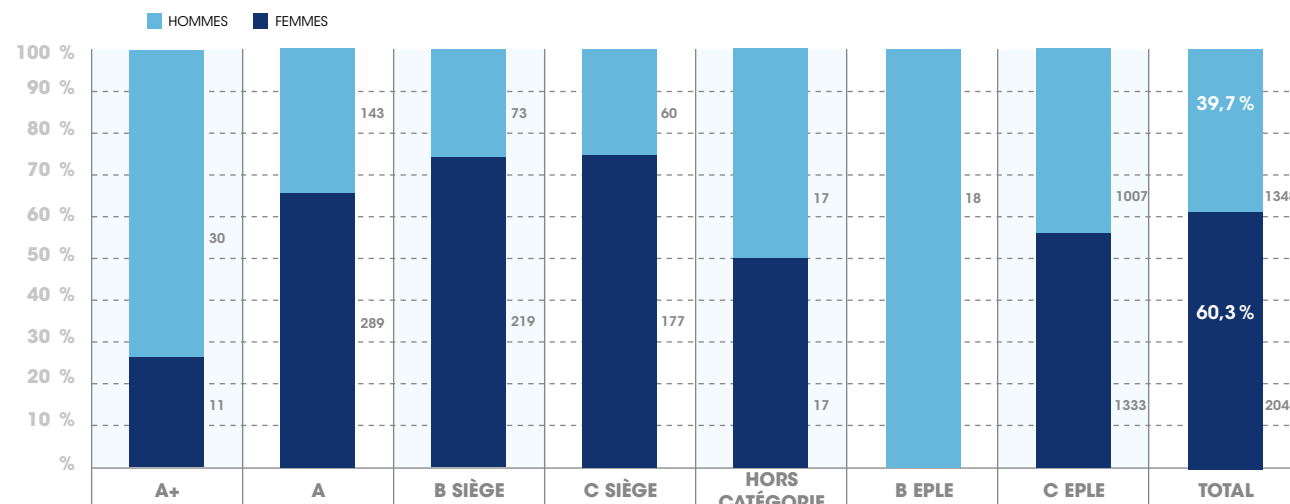
Pour mieux comprendre l'origine et l'évolution des inégalités entre hommes et femmes et afin de mieux les corriger, un travail d'analyse régulier est indispensable sur la base des données recueillies en matière de composition des effectifs, temps de travail, promotions, rémunérations, recrutements, formations. À partir du bilan social de la Région pour 2020, 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 des services régionaux

La lecture du bilan social 2020 permet de tirer des enseignements sur la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les axes 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, et à des disparités de rémunération. **Représentant 60 % de l'effectif des services administratifs régionaux, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Ainsi faut-il toujours garder à l'esprit en lisant les développements ci-dessous que toute chose égale par ailleurs, les femmes devraient systématiquement être plus nombreuses que les hommes, pour chaque axe d'analyse étudié. La proportion de femme devrait être toujours supérieure à celles des hommes.**

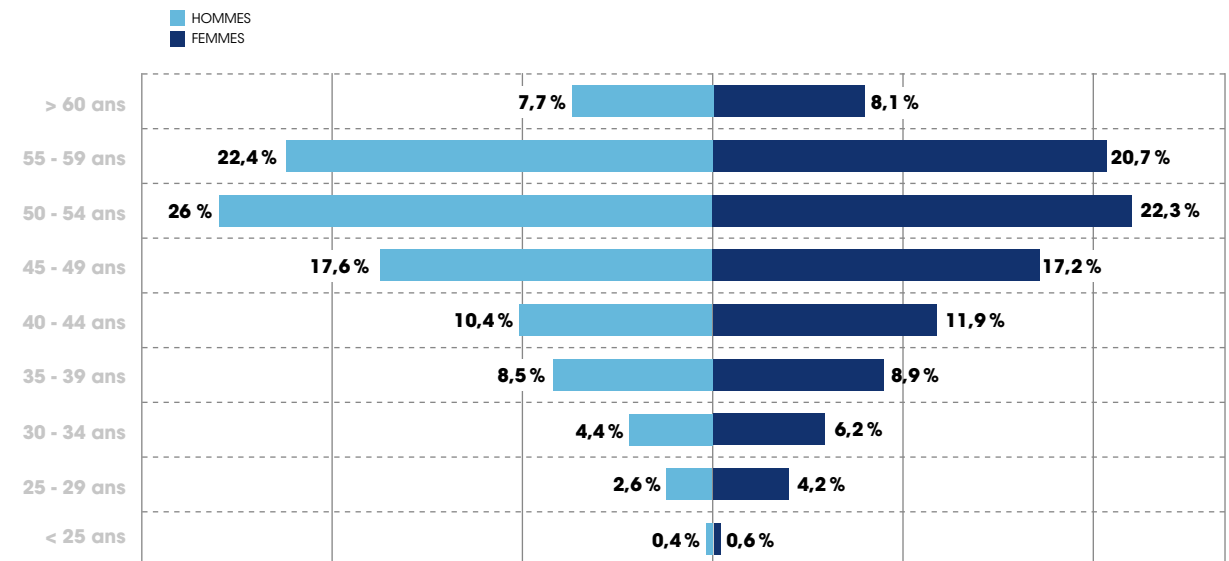
EFFECTIFS RÉGIONAUX

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DES AGENTS PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



Les femmes représentent 68,8% des agents du siège et 56,5% des agents dans les lycées. Pour mémoire, en 2019, les femmes représentaient 68,6% des agents du siège et 56,2% des agents dans les lycées. La proportion de femmes au sein du personnel est donc stable en 2020.

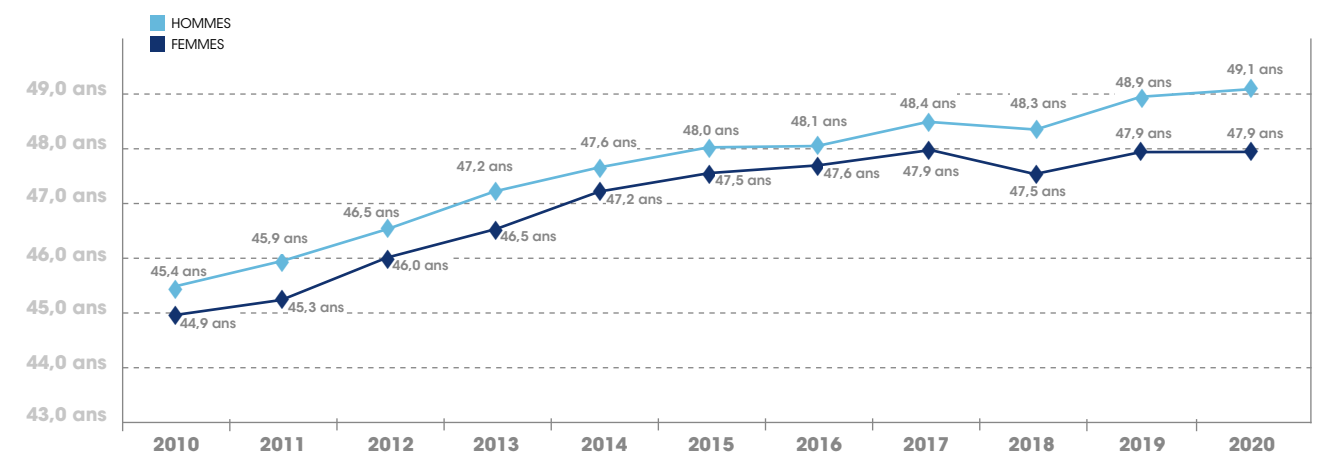
PYRAMIDE DES ÂGES : RÉPARTITION EN % POUR LES FEMMES ET LES HOMMES



La proportion de femmes et d'hommes sur les tranches d'âge de 40 à 54 ans est relativement comparable (54% des hommes / 51,4% des femmes). La situation concernant les autres tranches d'âges est également comparable. Deux précisions méritent cependant d'être apportées :

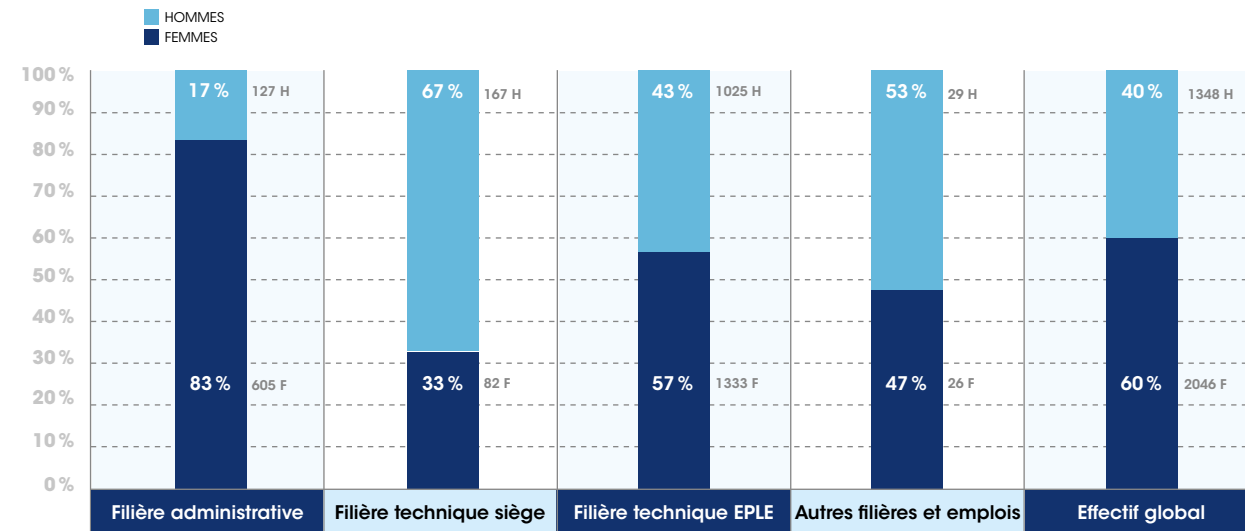
- les hommes sont proportionnellement un peu plus âgés que les femmes (56,2% des hommes ont 50 ans et plus, contre 51,1% des femmes) ;
- et inversement, seuls 7,4% des hommes ont moins de 35 ans, contre 10,9% des femmes.

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 depuis 2018.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE

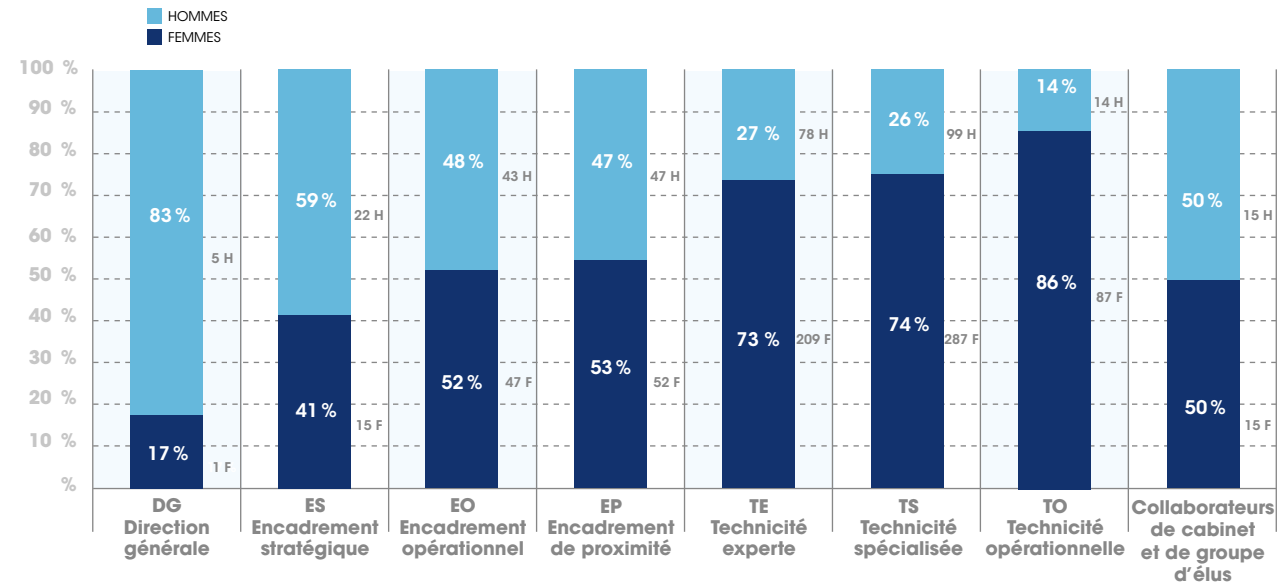


La répartition femmes / hommes par filière fait apparaître un taux de féminisation important dans la filière administrative où les femmes représentent 83 % des agents (82 % en 2019), alors qu'elles représentent 60 % de l'effectif global.

À l'inverse, dans la filière technique, la répartition femmes / hommes au siège fait apparaître un taux de masculinisation important puisque les hommes représentent 67 % (68 % en 2019), sachant qu'ils représentent 40 % de l'effectif global.

FILIÈRE	CADRE D'EMPLOI	NOMBRE D'AGENTS			ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
EMPLOIS FONCTIONNELS	DGS	-	1	1	-	1	1
	DGA	1	5	6	1	5	6
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS		1	6	7	1	6	7
ADMINISTRATIVE	Administrateurs territoriaux	6	14	20	5,8	14	19,8
	Attachés territoriaux	223	63	286	214,2	62,6	276,8
	Rédacteurs territoriaux	213	31	244	202	30,3	232,3
	Adjoint administratifs territoriaux	163	19	182	155,1	18,8	173,9
TOTAL ADMINISTRATIVE		605	127	732	577,1	125,7	702,8
TECHNIQUE	Ingénieurs en chef territoriaux	2	10	12	2	10	12
	Ingénieurs territoriaux	60	74	134	57,1	73,5	130,6
	Techniciens territoriaux	6	42	48	5,7	41,7	47,4
	Agents de maîtrise territoriaux	1	26	27	0,8	25,8	26,6
	Adjoint techniques territoriaux	13	15	28	13	14,6	27,6
	Techniciens territoriaux EPLE	-	18	18	-	17,4	17,4
	Agents de maîtrise territoriaux EPLE	32	184	216	31,5	183	214,5
	Adjoint techniques territoriaux EPLE	1 223	756	1 979	1 187,9	751,6	1 939,5
	Adjoint techniques Établissements Enseignement	78	67	145	74,8	66,9	141,7
TOTAL TECHNIQUE		1 415	1 192	2 607	1 372,8	1 184,5	2 557,3
CULTURELLE	Attachés de conservation du patrimoine	3	6	9	3	6	9
	Bibliothécaires	3	-	3	2,7	-	2,7
	Conservateurs du patrimoine	2	-	2	1,8	-	1,8
TOTAL CULTURELLE		8	6	14	7,5	6	13,5
HORS FILIÈRE	Collaborateurs de cabinet	5	7	12	5	7	12
	Collaborateurs de groupe d'élus	10	9	19	8,3	6,9	15,2
	Emplois spécifiques	2	1	3	1,8	1	2,8
TOTAL HORS FILIÈRE		17	17	34	15,1	14,9	30
TOTAL		2 046	1 348	3 394	1 973,5	1 337,1	3 310,6

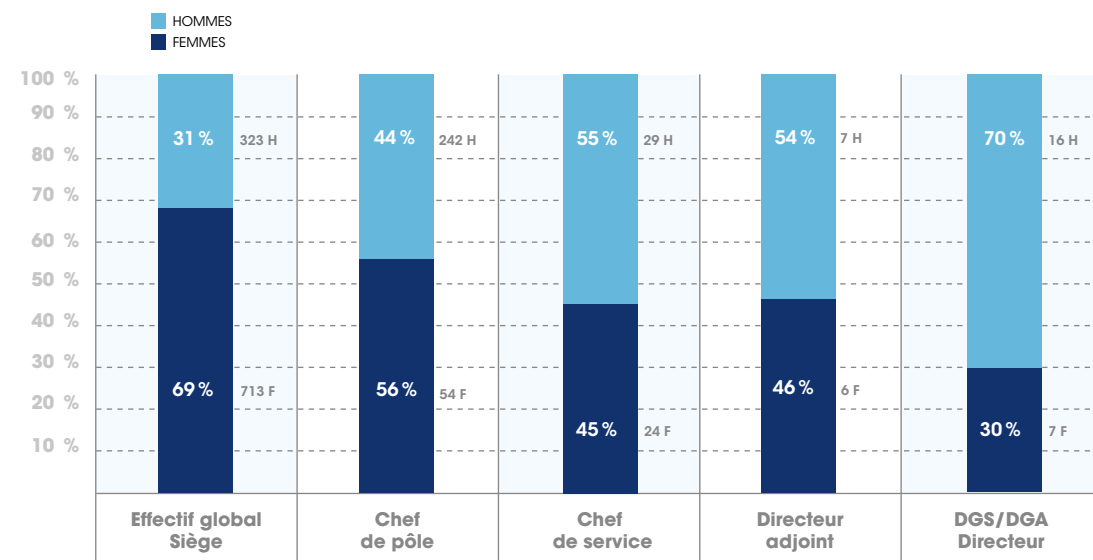
RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FONCTION ET NIVEAU DE RESPONSABILITÉ



On observe une représentation des femmes de 49,6% sur les métiers d'encadrement. Pour ce qui concerne les missions sans encadrement, elles représentent 74,4% des effectifs. La représentation des femmes est décroissante en fonction du niveau de responsabilité.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DANS L'ENCADREMENT

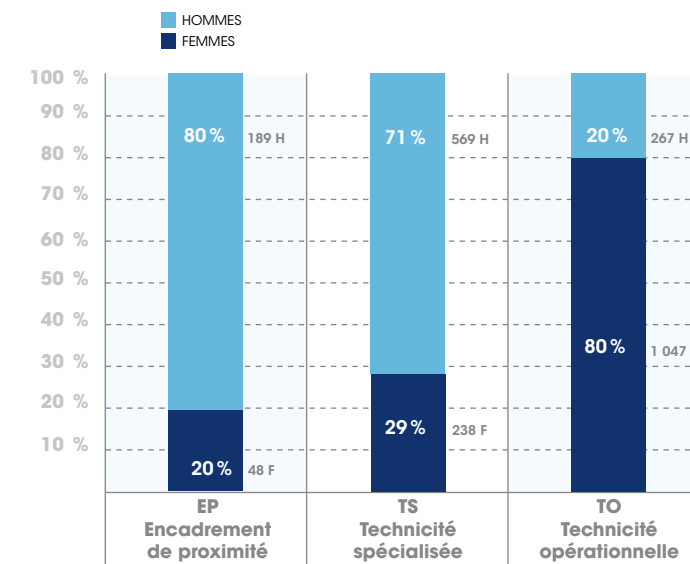
AU SIÈGE



Au siège, les femmes représentent 49,2% des encadrants (53,4% en 2019) et 68,8% des agents. Elles sont présentes sur les fonctions d'encadrement dans des proportions supérieures aux hommes parmi les chefs de pôle.

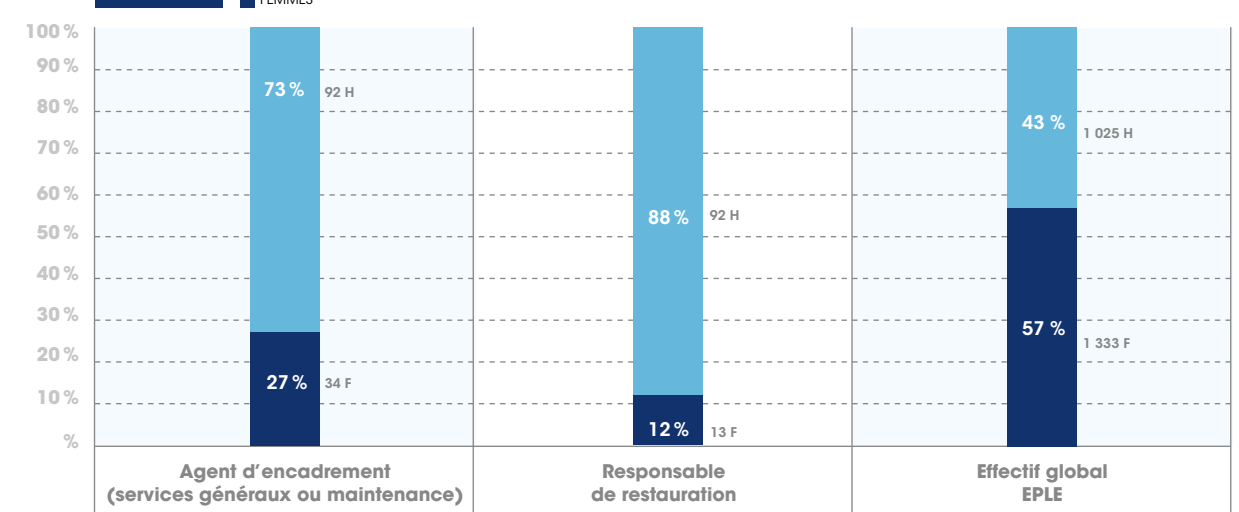
RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FONCTION ET DANS L'ENCADREMENT

EN EPLE



Dans les EPLE, nous observons également une représentation des femmes qui décroît en fonction des responsabilités. Il apparaît que 78,5% des femmes sont sur un niveau de technicité opérationnelle.

EN EPLE



RECRUTEMENTS SUR DES POSTES D'ENCADREMENT EN 2020

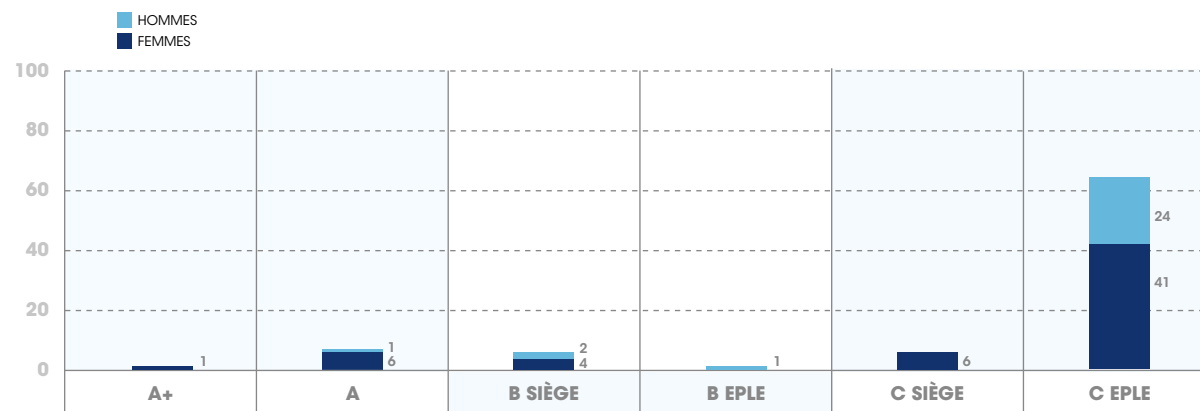
AU SIÈGE	FEMMES		HOMMES	
	NOMBRE	% F/F	NOMBRE	% H/H
DGS / DGA / Directeur	0	0%	1	8%
Directeur adjoint	0	0%	2	15%
Chef de service	7	64%	6	46%
Chef de pôle	4	36%	4	31%
TOTAL	11	100%	13	100%

Sur les 24 recrutements opérés en 2020 sur des postes d'encadrement y compris supérieur, 11 femmes et 13 hommes ont été retenus. 64% des recrutements de femmes concernaient des postes de chef de service.

EN EPLE	FEMMES		HOMMES	
	NOMBRE	% F/F	NOMBRE	% H/H
Agent d'encadrement (services généraux ou maintenance)	4	44 %	8	50 %
Responsable de restauration	5	56 %	8	50 %
TOTAL	9	100 %	16	100 %

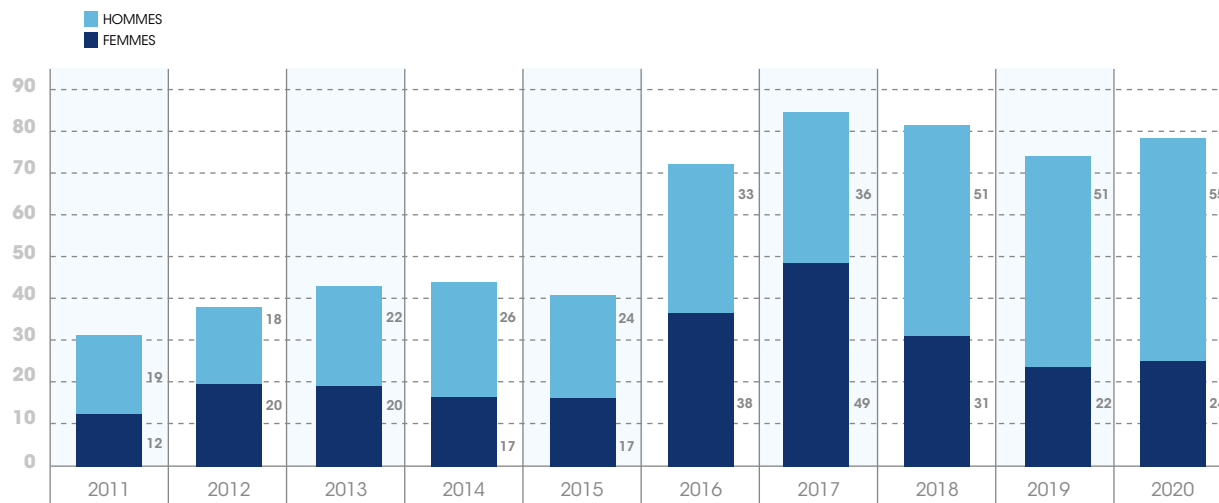
Les postes d'encadrement à pourvoir dans les EPLE en 2020 l'ont été principalement par le biais de la mobilité interne (16 sur 25 recrutements). Le taux élevé de mobilité interne d'agents masculins correspond à des métiers pour lesquels des compétences en maintenance générale sont exigées et aux métiers de la restauration.

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



67,4% des stagiaires de la fonction publique territoriale sont des femmes. Il y a au total 28 hommes et 58 femmes, soit 86 agents stagiaires. Pour rappel, en 2019, l'effectif des agents stagiaires se décomposait ainsi : 51 hommes, 103 femmes, soit 154 agents.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'APPRENTIS FEMMES/ HOMMES PRÉSENTS AU 31 DÉCEMBRE 2020



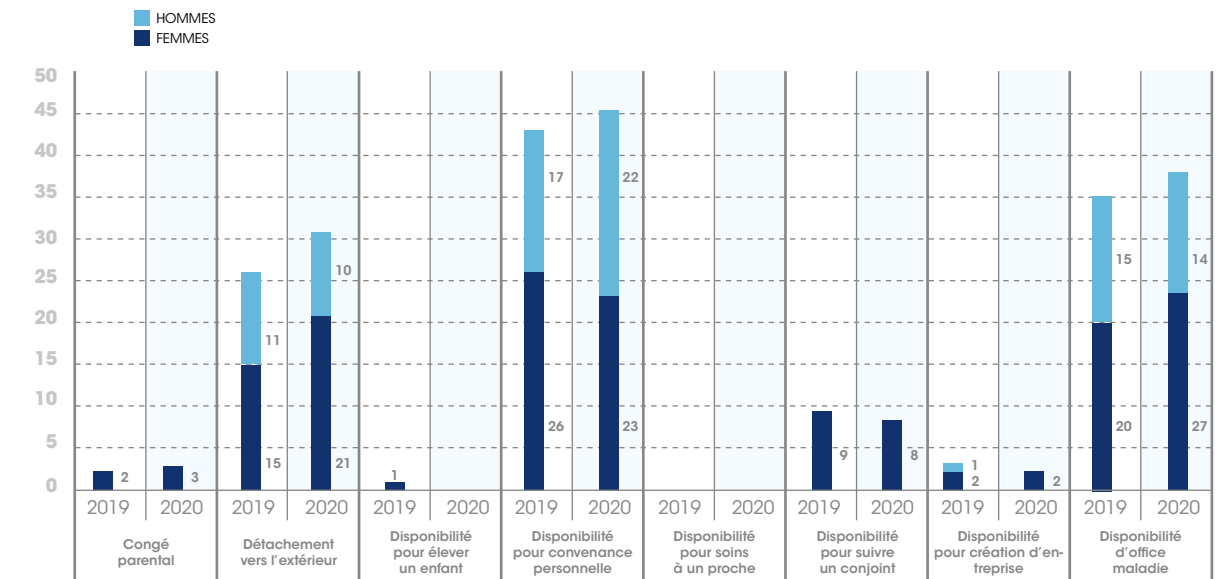
La proportion de femmes chez les apprentis est restée quasiment stable, passant de 30,1% en 2019 à 30,4% en 2020.

AGENTS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

257 situations de handicap (61 agents pour le campus et 196 agents pour les EPLE) au sein des effectifs régionaux sont recensées au 31 décembre 2020. Cet effectif intègre les agents non titulaires au nombre de 16, les apprentis et les contractuels. Ces 257 situations concernent 154 femmes et 103 hommes.

AUTRES POSITIONS STATUTAIRES

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION



En 2020, 46 hommes et 84 femmes sont des agents régionaux qui n'exercent pas de mission au sein de la collectivité (soit 130 agents). Pour rappel en 2019, ces effectifs s'élevaient à 44 hommes et 75 femmes, soit 119 agents. Par rapport à 2019, il peut donc être constaté une proportion de femmes qui passe de 63% à 64,6%. Au total, en 2020, ce sont 32 hommes et 28 femmes qui exercent des missions à la Région en situation de détachement, soit 60 agents.

ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE

	GLOBAL	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
siège	62,0 ans	61,9 ans	62,2 ans	0,3 ans
EPLE	60,8 ans	61,3 ans	60,3 ans	-1,0 ans
Région	61,1 ans	61,5 ans	60,7 ans	-0,8 ans

Que ce soit au siège ou dans les EPLE, l'âge moyen de départ à la retraite est comparable pour les femmes et les hommes ; il est en très légère baisse s'agissant des femmes. En 2019, il était de 62,1 ans pour le siège et 60,9 ans pour les EPLE.

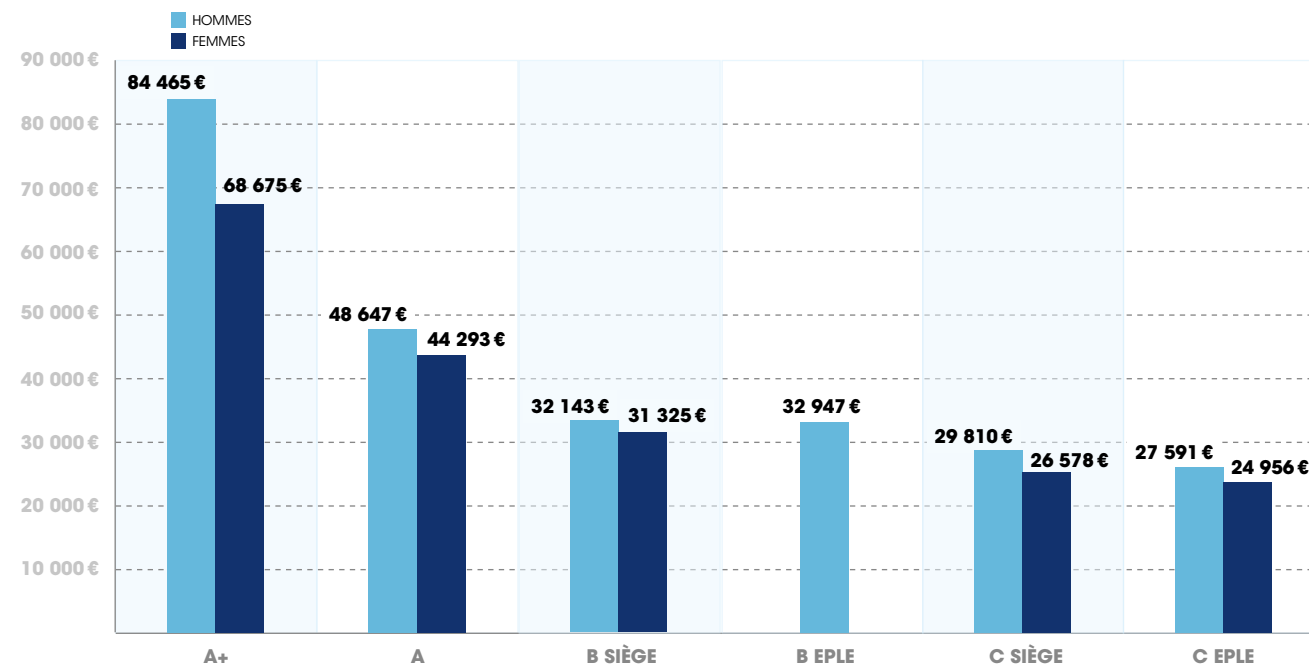
RÉMUNÉRATION

Rémunération moyenne femmes / hommes

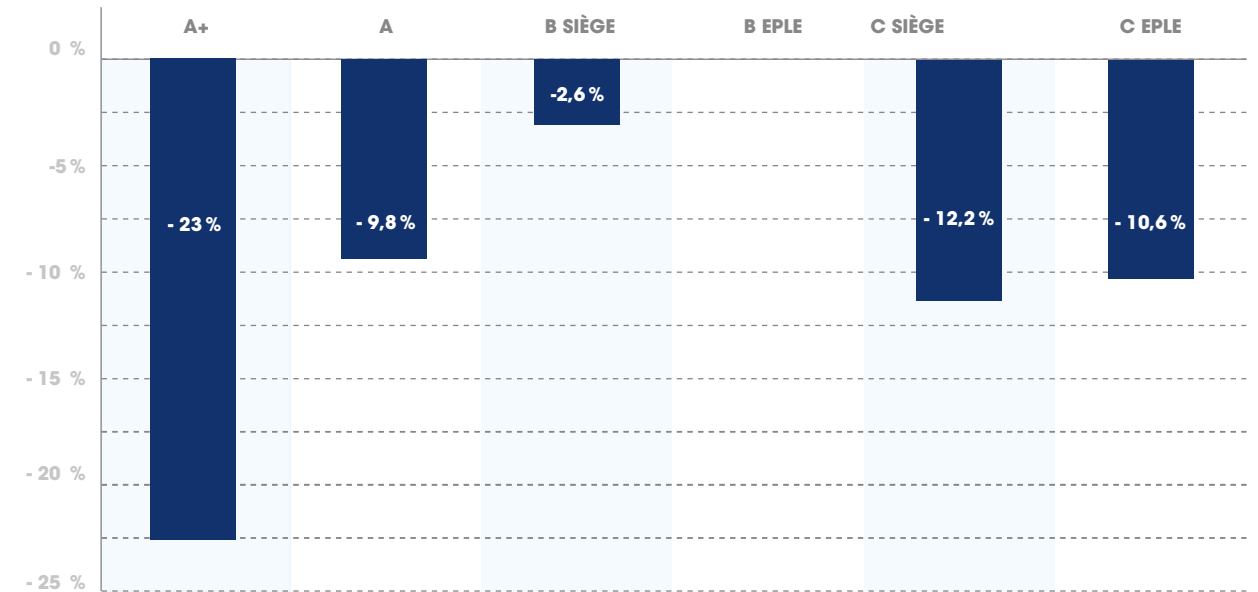
Les règles statutaires de la fonction publique et les délibérations du Conseil régional garantissent, à grade, échelon et fonction équivalents, une rémunération égale entre femmes et hommes. Néanmoins, à catégorie équivalente, des écarts de rémunération existent, sans lien avec la politique de rémunération de la collectivité. Les principaux facteurs explicatifs sont les suivants :

- **les temps partiels** : 24,3% des femmes en catégories A+ et A occupent un emploi à temps partiel contre 3,5% des hommes. Pour les catégories C au siège, le ratio est de 25,4% pour les femmes et 6,7% pour les hommes, et de 14,4% pour 3,0% en EPLE ;
- **la moyenne d'âge** : les hommes sont plus âgés (+0,7 an) que les femmes au siège, ce qui se traduit par des carrières plus avancées ;
- **la surreprésentation des femmes dans la filière administrative et leur sous-représentation dans les emplois hors filière et dans la filière technique**. La mise en place du RIFSEEP permet néanmoins progressivement de limiter l'écart de régime indemnitaire entre les deux filières.
- **la plus forte représentativité des hommes dans les emplois à responsabilité** : 16 hommes sur 23 postes de DGS / DGA / Directeurs.

RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE FEMMES/HOMMES PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION FEMMES / HOMMES PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS

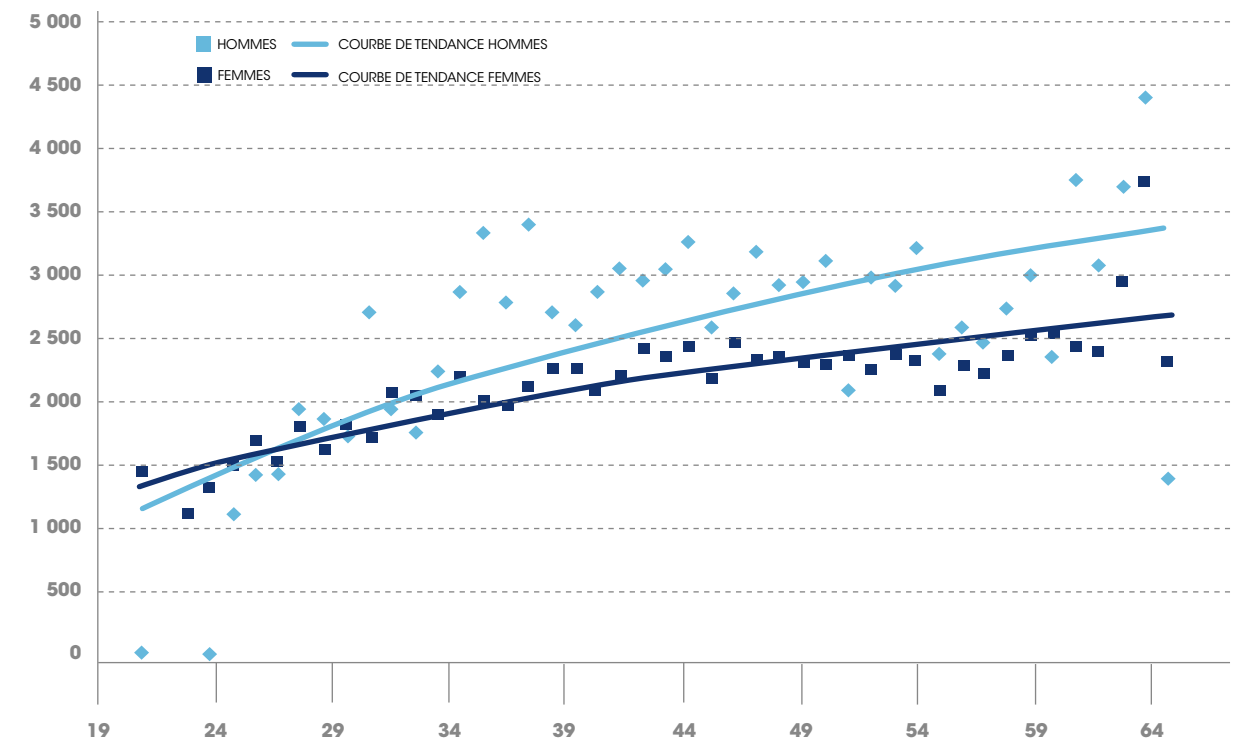


Les écarts de rémunération entre les femmes et hommes sont faibles pour la catégorie B au siège. En revanche, pour les raisons évoquées précédemment, les femmes de catégorie A et C (siège et EPLE) perçoivent une rémunération moyenne inférieure de 9,8% à 12,2% par rapport aux hommes des mêmes catégories.

Distribution des salaires des femmes et des hommes

AU SIÈGE

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



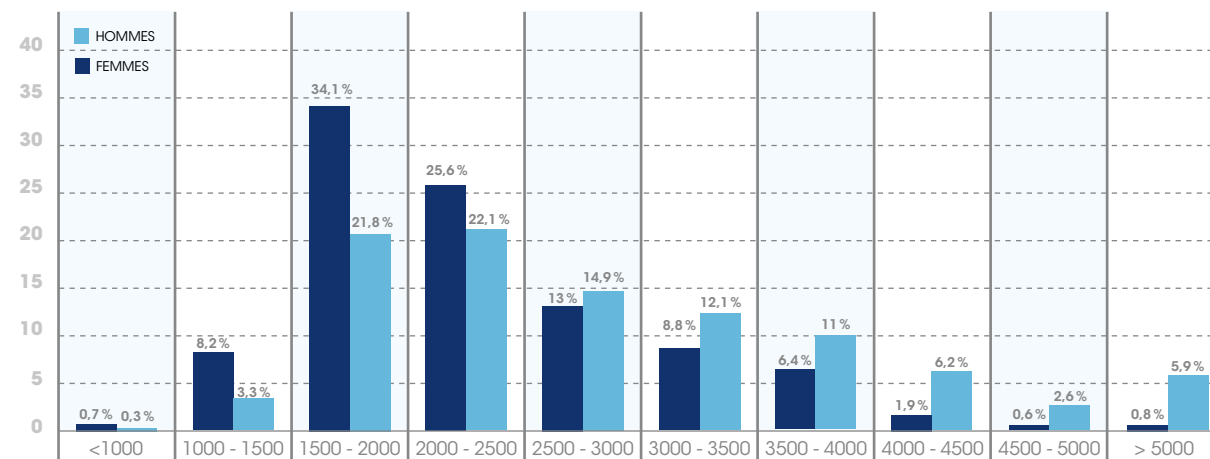
Précisions méthodologiques :

- 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 prélèvement à la source ;
- au moins 3 mois de salaire sur l'année.

Deux constats majeurs peuvent être formulés : d'une part l'évolution du salaire net mensuel des femmes en fonction de leur âge est moins rapide que celle des hommes ; d'autre part, 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)

AU SIÈGE



42,9% des femmes ont un salaire net mensuel avant impôt inférieur ou égal à 2 000 euros (46,8% en 2019, soit -3,9 points) pour 25,4% des hommes (28,1% en 2019, soit -2,7 points).

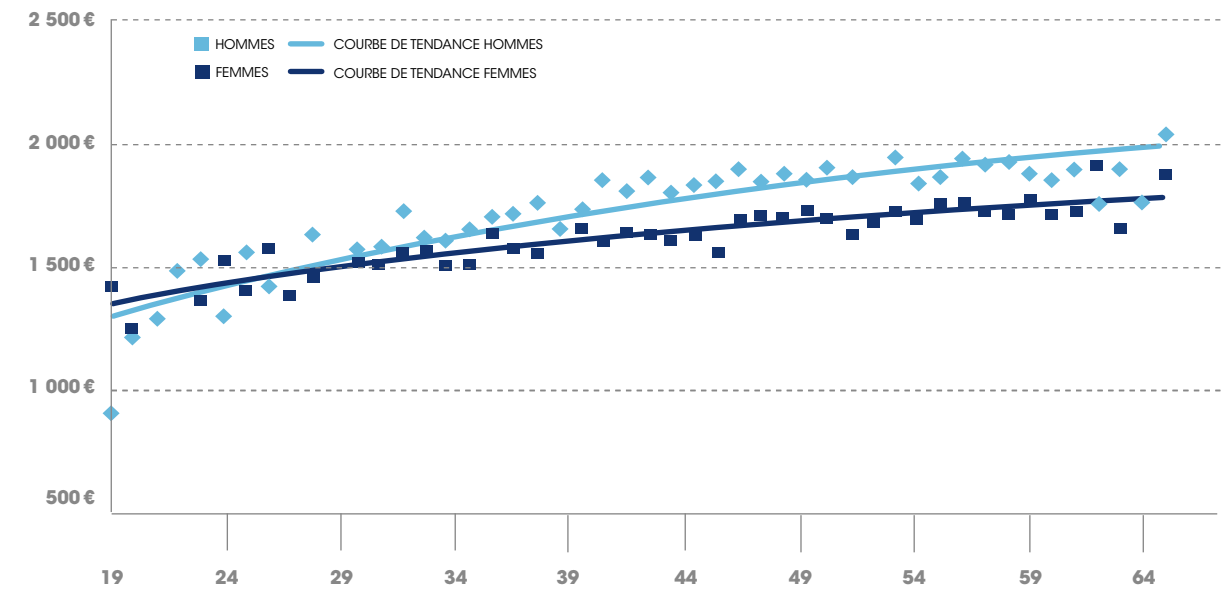
18,5% des femmes ont un salaire net mensuel avant impôt supérieur ou égal à 3 000 euros (17,9% en 2019, soit +0,6 points) pour 37,7% des hommes (36,6% en 2019, soit +1,1 point).

Une femme se situe dans les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité au 31/12/2020.

Distribution des salaires des femmes et des hommes au sein des EPLE

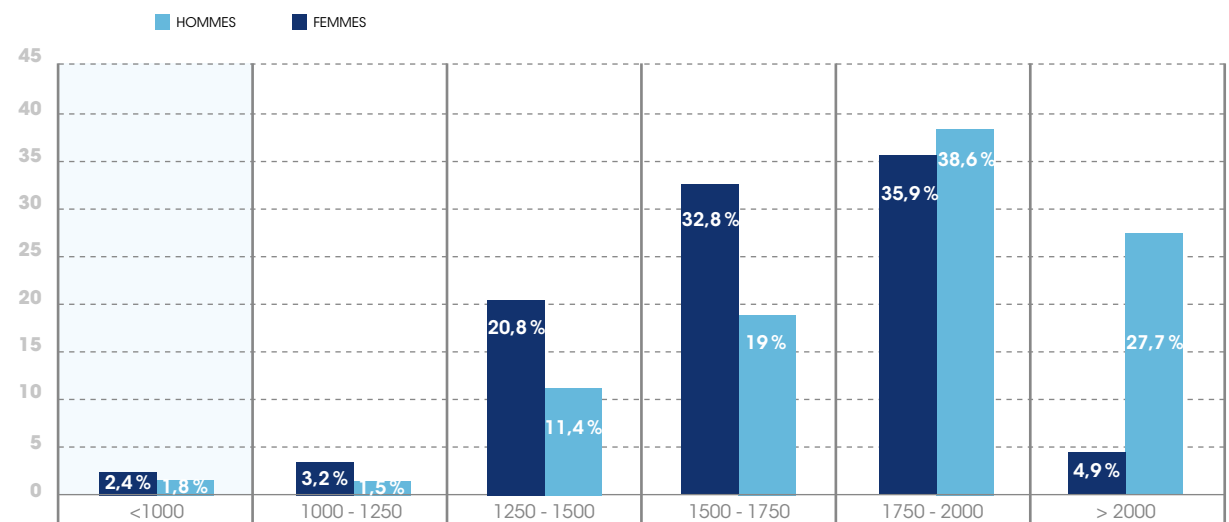
RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE MENSUELLE DES FEMMES ET DES HOMMES EN FONCTION DE L'ÂGE

EN EPLE



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

EN EPLE



Précisions méthodologiques :

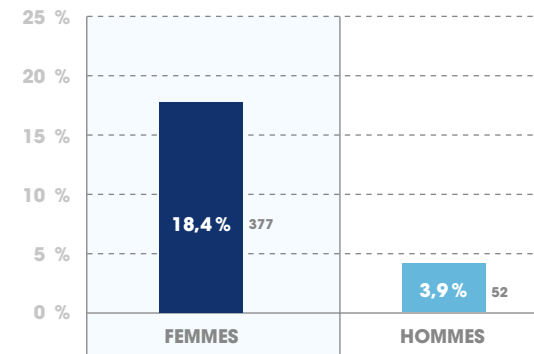
- ont été exclus : les vacataires, les apprentis et les stagiaires école ;
- les temps partiels n'ont pas été neutralisés (ce qui explique pour une large part la différence de rémunération entre les femmes et les hommes) ;
- prise en compte du salaire net avant impôt ;
- au moins 3 mois de salaire sur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

La majorité des femmes a un salaire net mensuel moyen compris entre 1 750 et 2 000 euros (+7,2 points, de 28,7% en 2019 à 35,9% en 2020). Seulement 4,9% des femmes ont un salaire supérieur ou égal à 2 000 euros (2,3% en 2019) pour 27,7% des hommes (19,2% en 2019). On trouve deux femmes dans les dix plus hautes rémunérations en EPLE (une en 2019).

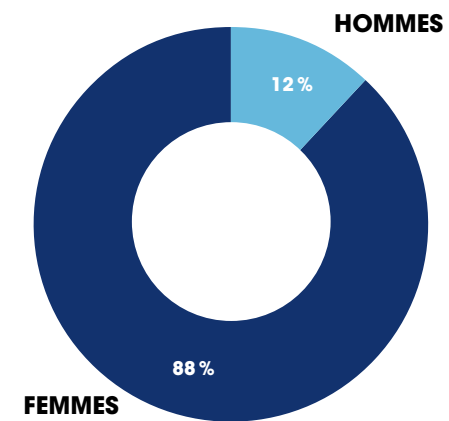
ACTIVITÉS

PART DES FEMMES ET DES HOMMES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL

Part de femmes à temps partiel parmi l'ensemble de l'effectif féminin et part des hommes parmi l'ensemble des effectifs masculin



Proportion de femmes et hommes dans l'ensemble des agents à temps partiel

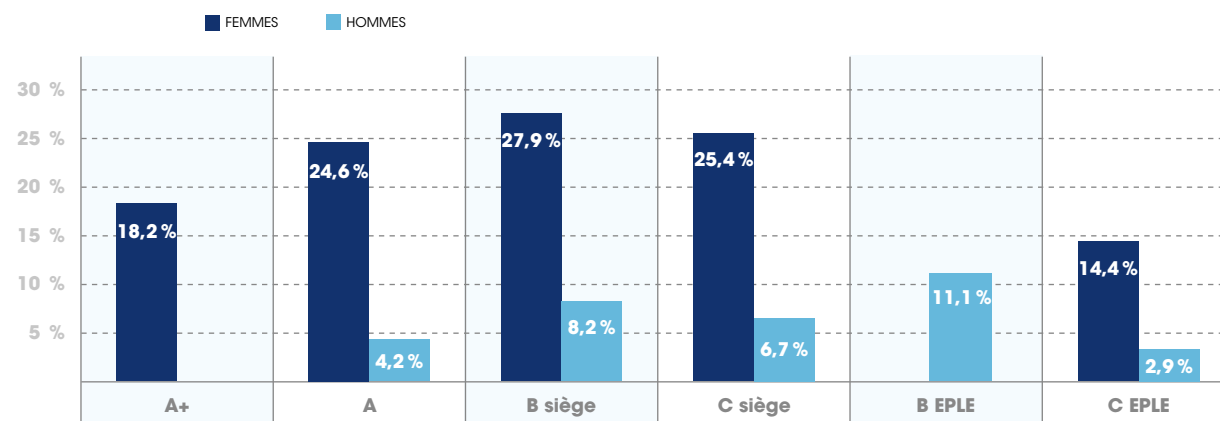


Parmi les femmes qui travaillent à la Région, 18,4% d'entre elles travaillent à temps partiel. Parmi les hommes, seuls 3,9% d'entre eux sont à temps partiel.

Sur les 429 agents travaillant à temps partiel, 377 sont des femmes (87,9%) et 52 sont des hommes (12,1%). Pour rappel, en 2019, 399 femmes et 45 hommes travaillaient à temps partiel. Au siège, le taux d'agent à temps partiel chez les hommes est en hausse (6,5% en 2020, 4,7% en 2019).

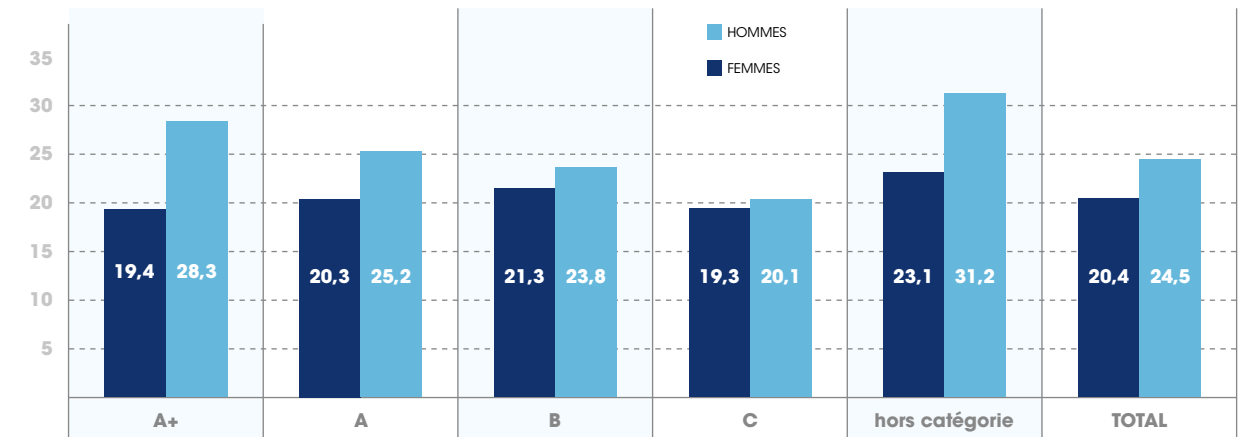
En 2020, une légère baisse globale du travail à temps partiel est intervenue : - 22 femmes à temps partiel par rapport à 2019 et + 7 hommes par rapport à 2019. Cette baisse, toute relative, est probablement à mettre en lien avec le vieillissement des agents.

PART DES FEMMES ET DES HOMMES À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE



Au siège, une proportion plus importante d'agents de catégorie B travaille à temps partiel devant les catégories C et A. Comme en 2019, 2 agents en catégorie A+ exercent leurs missions à temps partiel. Il y a 2 agents à temps partiel dans la catégorie B en EPLE (aucun en 2019). Pour les autres catégories, la proportion reste globalement stable.

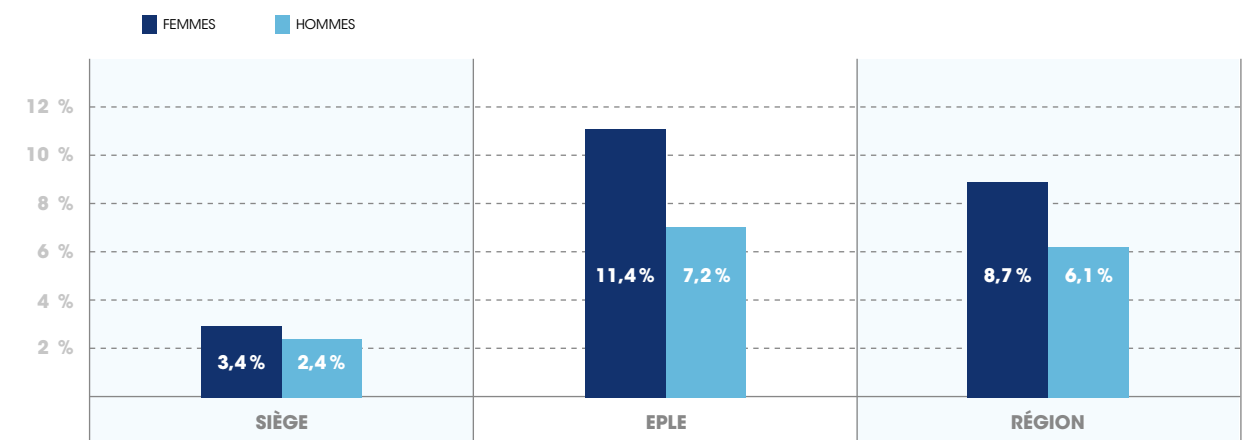
COMPTE ÉPARGNE-TEMPS : NOMBRE DE JOURS EN STOCK AU 31 DÉCEMBRE 2020 PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



En moyenne au 31 décembre 2020, les femmes ont un nombre moyen de jours sur leur compte épargne-temps moins important que celui des hommes (- 4,1 jours toutes catégories confondues), ce qui suggère qu'elles prennent en moyenne davantage leurs congés. Ce constat est valable sur l'ensemble des catégories d'emplois.

En volume, 65,5% (64,3% en 2019) des jours provisionnés sur CET concernent les femmes et 34,5% (35,7% en 2019) les hommes. 963 agents disposent d'un CET (669 femmes contre 294 hommes), pour un total de 20 837 jours épargnés, soit une moyenne de 21,6 jours épargnés par agent.

TAUX D'ABSENTÉISME FEMMES / HOMMES HORS MATERNITÉ ET PATERNITÉ



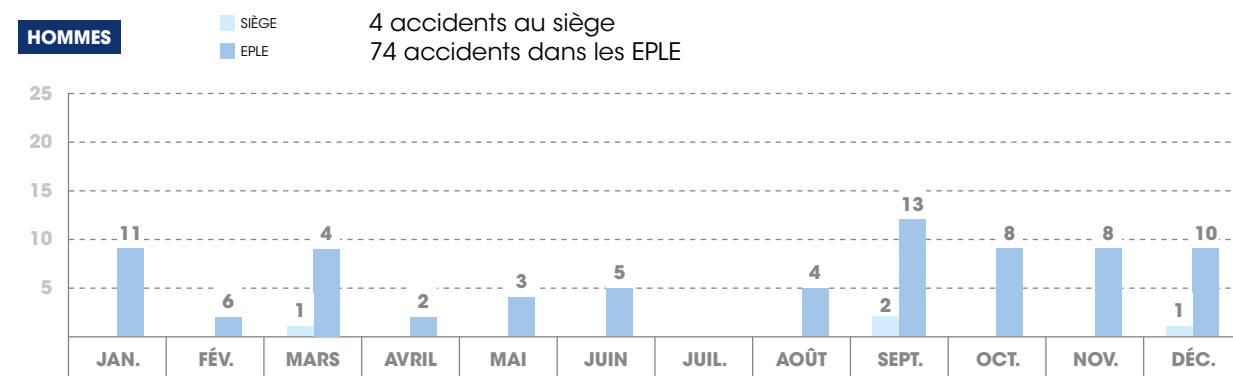
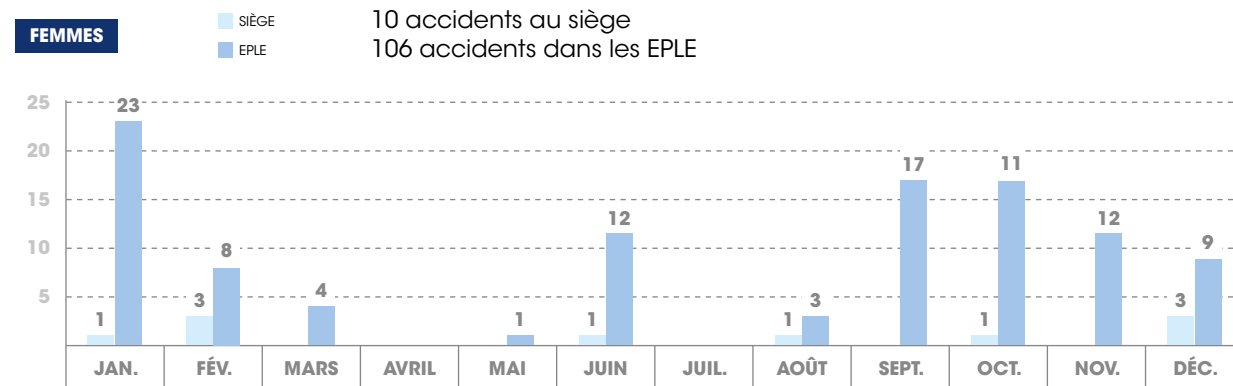
Le taux d'absentéisme hors congé maternité est en baisse pour les femmes. Il est de 9,1% en 2019 et de 8,7% en 2020 (de 4,1% à 3,4% au siège et de 11,7% à 11,4% dans les EPLE).

Ce taux est également en baisse chez les hommes, de 6,6% en 2019 à 6,1% en 2020 (il passe de 2,9% à 2,4% au siège et de 7,6% à 7,2% dans les EPLE).

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	1,4%	1,2%
EPLÉ	8%	7,2%

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR MOIS



En 2020, il y a eu 10 accidents au siège et 106 dans les EPLÉ concernant des femmes. Du côté des hommes, 4 accidents au siège et 74 accidents dans les EPLÉ ont eu lieu en 2020.

PART DES FEMMES ET DES HOMMES AYANT ÉTÉ ABSENTS POUR MALADIE PROFESSIONNELLE

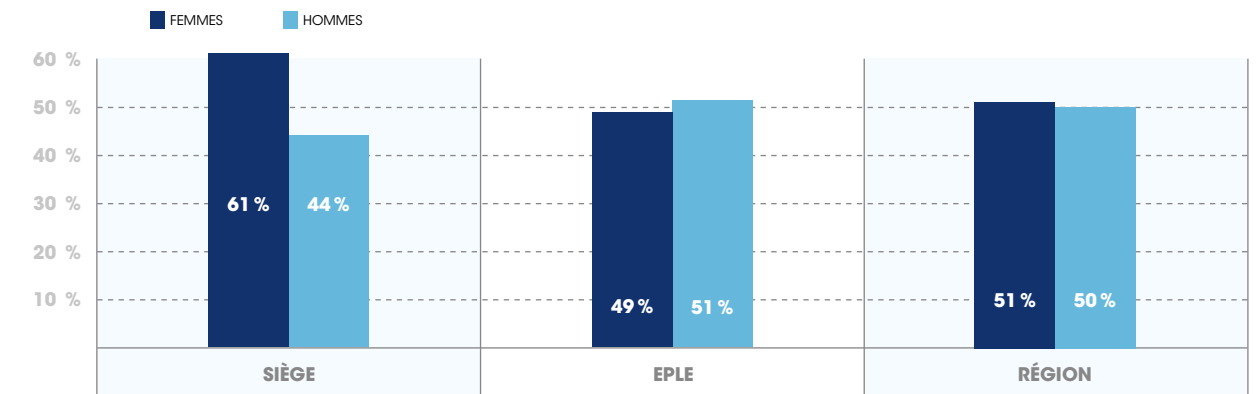
	FEMMES	HOMMES
Siège	0,3%	0,0%
EPLÉ	5,0%	1,9%

Au sein des EPLÉ, les femmes sont nettement plus touchées par les maladies professionnelles que les hommes.

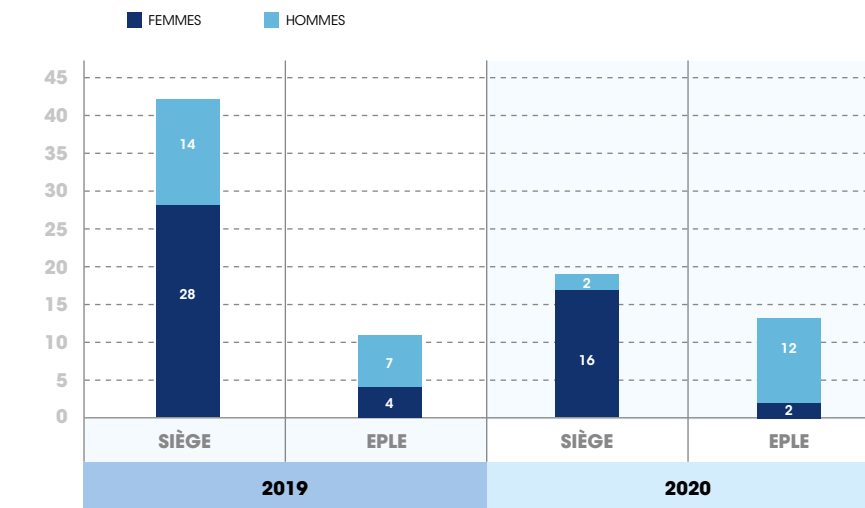
AVANCEMENT ET PROMOTION

En termes d'évolution de carrière, la politique de l'avancement de la Région en 2020 a conduit à promouvoir les agents femmes et hommes dans des proportions tout à fait paritaires.

PART DES FEMMES ET DES HOMMES PROMOUVABLES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN AVANCEMENT DE GRADE EN 2020



LAURÉATS DE CONCOURS ET EXAMENS

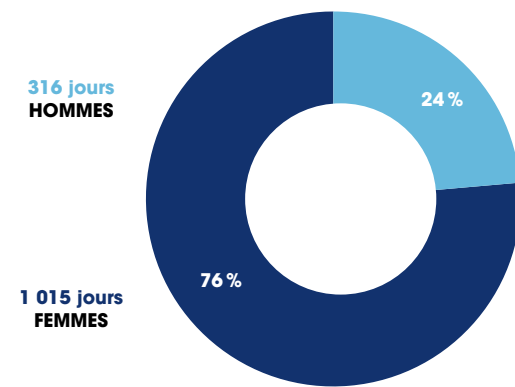


Concernant les concours et examens de la fonction publique territoriaux, 32 agents régionaux ont été lauréats de concours et d'examens en 2020, dont 18 au siège (16 femmes et 2 hommes) et 14 en EPLÉ (2 femmes et 12 hommes), soit une diminution de 39,6% par rapport à 2019, liée aux reports d'un certain nombre de concours.

FORMATION

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

AU SIÈGE



La répartition femmes/hommes (76%/24%) du nombre de jours de formation au siège révèle que les femmes sont les principales bénéficiaires de la politique de formation garantie au sein de la Région. Cela s'explique en partie car les femmes sont plus nombreuses parmi l'effectif global. L'ampleur de cet écart suggère néanmoins qu'il puisse exister d'autres facteurs explicatifs tels qu'une plus forte appétence à la formation chez les agents féminins.

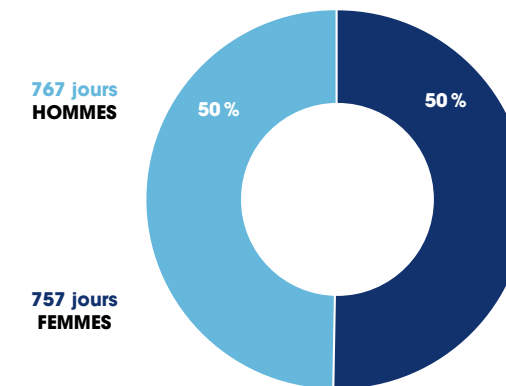
NOMBRE DE JOURS PAR TYPOLOGIE DE FORMATION

AU SIÈGE

	FEMMES		HOMMES	
	NOMBRE DE JOURS	%	NOMBRE DE JOURS	%
Formation de professionnalisation 1 ^{er} emploi (dans les 2 ans de la nomination)	7	0,6%	3	0,8%
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière 2 jours (tous les 5 ans)	690	68,0%	244	77,1%
Formation d'intégration	65	6,4%	0	0,0%
Formation personnelle	114	11,3%	25	8,0%
Préparation concours/examen	139	13,6%	45	14,1%
TOTAL	1015	100%	316	100%

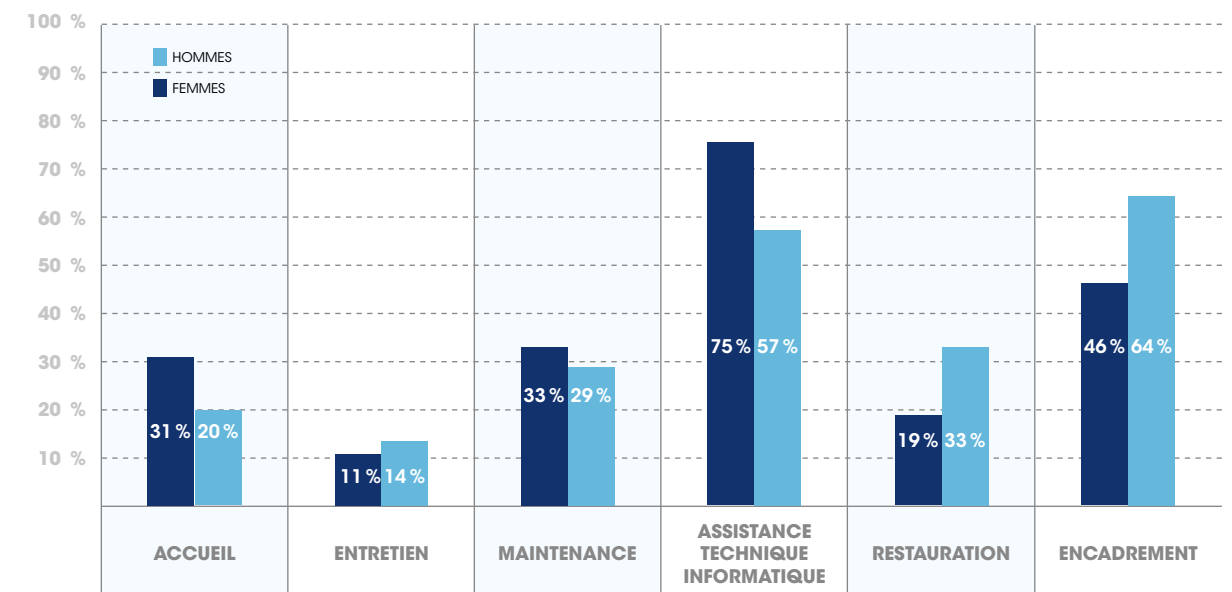
RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

EN EPLE



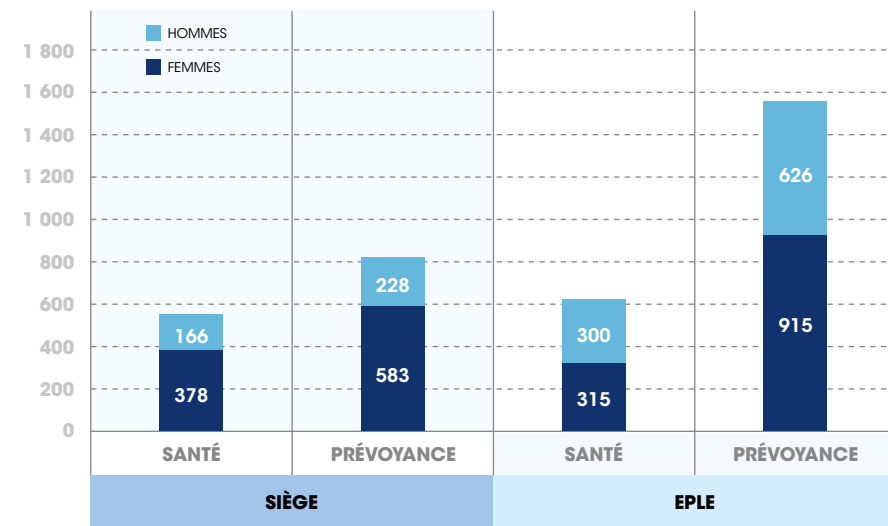
Le nombre de jours de formation est pratiquement identique pour les femmes et les hommes ; cependant la proportion des femmes dans les effectifs des EPLE est supérieure (56%). La représentation des femmes dans les formations suivies a baissé de 4 points (50% en 2020 contre 54% en 2019).

TAUX DE DÉPART EN FORMATION 2020 DES FEMMES ET DES HOMMES PAR MÉTIER



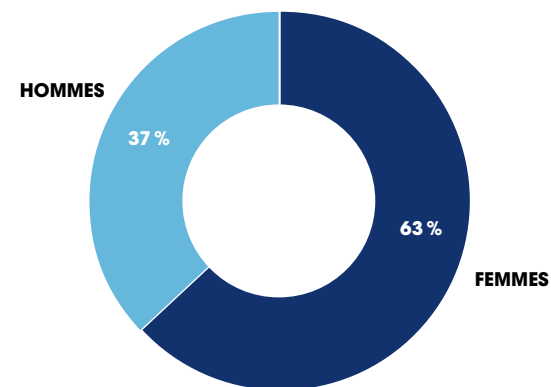
RELATIONS PROFESSIONNELLES

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES À FIN 2020 DE LA PARTICIPATION À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET D'ADHÉRENTS AU CONTRAT COLLECTIF DE PRÉVOYANCE « COMPLÉMENTER »



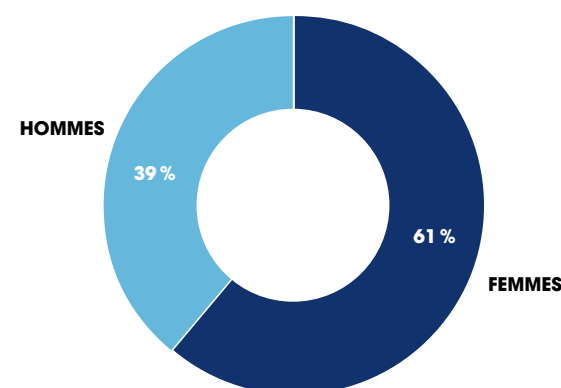
Au total, 466 hommes et 693 femmes bénéficient d'une participation à la complémentaire santé. 854 hommes et 1498 femmes bénéficient d'une adhésion au contrat collectif de prévoyance.

PARTICIPATION RÉGIONALE 2020 POUR PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE



La participation régionale à la complémentaire santé et à la prévoyance de ses agents a augmenté de 15 % par rapport à 2019 et s'est élevée à 960 760 €. 83 % de cette participation versée concernent la prévoyance. Les femmes représentent 63 % des bénéficiaires de la participation régionale à la complémentaire et à la prévoyance.

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



NOMBRE D'AGENTS ET D'ÉLUS RÉGIONAUX AYANT BÉNÉFICIÉ DES SERVICES DE LA CRÈCHE EN 2020

RÉGULIER	FEMMES	HOMMES	% FEMMES
A+	0	1	0%
A	15	3	83%
B	6	0	100%
C	6	0	100%
Non titulaire	3	2	60%
ENSEMBLE	30	6	83%

OCCASIONNEL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES
A+	0	0	-
A	10	2	83%
B	1	1	0%
C	0	0	-
Non titulaire	1	2	33%
ENSEMBLE	12	5	71%

SECOURS EXCEPTIONNEL

Les demandes de secours exceptionnel sont prioritairement sollicitées par des femmes (83 %) et concernent principalement les agents des lycées (66 %).

2. La prise en compte de l'égalité professionnelle au sein de la politique de gestion des ressources humaines

Depuis plusieurs années, la Région se mobilise afin de valoriser l'égalité femmes-hommes. Des mesures et leur bilan ont fait l'objet de présentations régulières en comité technique.

Ainsi, en 2014, un protocole a été signé entre l'exécutif régional et les organisations syndicales représentant le personnel régional. Celui-ci a fixé un plan d'action répondant à trois objectifs principaux : 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. Ces trois thématiques se déclinent en plusieurs actions concrètes mises en œuvre depuis :

- l'accompagnement des agents : revalorisation du régime indemnitaire (avec un rééquilibrage favorable aux femmes), effort considérable dans la politique de remplacement, hausse sensible du budget consacré à la formation, développement des réseaux métiers ;
- le développement du télétravail : expérimenté à partir de 2015, un protocole d'accord a été signé en juillet 2017 et il concerne (hors crise sanitaire) aujourd'hui plus de 600 agents. Un nouveau protocole est actuellement en cours de négociation. Le télétravail permet de faciliter un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. L'articulation de ces sphères, à savoir privée et professionnelle, peut être considérée comme un moyen de favoriser l'égalité femmes-hommes ;
- la lutte contre le harcèlement et les discriminations : le CHSCT du 4 juillet 2019 a permis de nombreuses avancées dans ce domaine, à commencer par une modification du mode de saisine pour la victime permettant de faire appel, dans un premier temps, au secrétaire du CHSCT. De plus, la Région peut désormais saisir l'Inspecteur général qui pourra procéder à une enquête administrative. Ce dernier pilote aussi la cellule de signalement et de traitement des cas de harcèlement. En 2020, la démarche de prévention a été renforcée par la distribution d'un flyer, à chaque agent, permettant une sensibilisation sur les situations de harcèlement sexuel et de discrimination.

La loi du 6 août 2019 prévoit que les collectivités mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont la durée ne peut excéder trois ans. La collectivité s'est donc engagée dans une négociation pour établir ce plan d'action. Après un an de

concertation avec les organisations syndicales, **un nouveau protocole a recueilli un avis favorable à l'unanimité lors du comité technique du 12 novembre 2020**. Il a par la suite **été adopté par le Conseil régional** pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021. La mise en œuvre de ce plan d'action a ainsi constitué l'objectif principal de la collectivité en 2021, sur la problématique de l'égalité femme-homme en matière de gestion des ressources humaines. Le protocole a été divisé en 4 grands axes :

AXE 1 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans ce premier axe, il est prévu la mise en place d'une étude de cohorte. Très concrètement, ce dispositif a pour effet de fixer un régime indemnitaire sur un plancher identique pour les agents exerçant la même fonction. Enfin, de nouveaux outils seront mis au service de la Direction des ressources humaines permettant l'élaboration d'un tableau de suivi des effectifs afin de cibler au mieux les possibles dysfonctionnements. Ces mesures seront accompagnées d'indicateurs afin de s'assurer de l'effectivité du dispositif.

AXE 2 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Il s'agit ici de cibler les agents qui n'ont pas suivi de formation afin de leur proposer un accompagnement adapté à leur profil. La mise en œuvre de ce dispositif sera possible par une modification de la procédure RH permettant d'assurer une communication transparente en interne sur les formations proposées aux agents, mais également de faire évoluer les tableaux d'avancement en précisant la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables ou promus. L'enjeu est avant tout d'assurer la mixité au sein des métiers.

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Si l'employeur ne peut intervenir dans la sphère privée des agents, il peut en revanche proposer des actions permettant un rééquilibrage de la vie privée et professionnelle. La mise en œuvre de ce dispositif est assurée par des actions concrètes notamment en proposant des ateliers de coparentalité, la mise en place de chèques CESU, une pratique accrue du télétravail ou encore en privilégiant le temps partiel.

AXE 4 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Enfin, ce dernier axe fait suite au plan de lutte contre le harcèlement adopté par la Région en 2019. Des actions de sensibilisation seront menées ; par la suite, une présentation des signalements reçus sera proposée lors des CHSCT. Les procédures RH feront l'objet d'adaptations afin de permettre un accompagnement des victimes présumées.

Dans un souci de pérennisation de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, la Région a défini un nouveau plan d'action qui aura vocation à s'appliquer dès 2022. Il s'agira d'un protocole réalisé pour tenir compte des résultats des dernières mesures mises en place.



L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES RÉGIONALES EN 2019 ET 2020 : POINT D'ÉTAPE ET PERSPECTIVES

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

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

Le budget dédié par la Région à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux violences faites aux femmes augmente depuis le début du mandat. Il était de 240 000€ en 2018, de 290 000€ en 2019, et de 443 382€ en 2020. Au mois de juin 2021, les crédits consommés en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes et la prévention contre leur isolement s'élevaient à 335 215€ pour 24 dossiers. De plus, il convient de souligner que, dans le cadre de l'élaboration du futur Contrat de Plan État Région (CPER) pour la période 2021-2027, la Région et l'État se sont déjà engagés à investir 6 M€ pour promouvoir l'égalité homme-femme. Il s'agira, d'une part, de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à en examiner les évolutions. D'autre part, il est prévu d'accroître l'effort dans la lutte contre les violences faites aux femmes (accueil de jour, accès aux droits, etc.) dont les périodes de confinement en 2020 ont cruellement rappelé l'actualité, avec une hausse significative des cas de violence. Dans ce cadre, le développement de l'Observatoire régional sur les violences faites aux femmes joue un rôle majeur si l'on veut mieux identifier et de facto accompagner les femmes victimes à l'avenir.

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

L'engagement régional dans la lutte contre les violences faites aux femmes est placé au sommet des priorités de l'exécutif régional car il s'agit de la forme la plus intolérable d'inégalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, en mars 2021, à l'occasion de l'adoption du **Plan régional de sécurité**, la Région a renforcé son action en faveur de la lutte contre les agressions et violences sexuelles d'une part, mais également en matière de soutien aux victimes, à travers le fonds Égalité/Solidarités.

Le fonds Égalité/Solidarités vise à accompagner les porteurs de projets dans leurs actions de solidarité et d'égalité. Dans ce cadre, la Région soutient des projets ciblés sur la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes. **Ainsi, depuis 2017, 104 projets associatifs ont été soutenus, pour un montant de plus de 1,2M€** (SOS Inceste, France Victime 44, France Victime 72, France Victime 49...). Au-delà de ce fonds qui préexistait, le lancement du Plan régional de sécurité a conduit à développer de nouvelles actions.

Les investissements des communes visant à la sécurisation de l'espace public contribuent à la lutte contre les agressions et violences faites aux femmes, tant en termes de prévention que de répression. La Région a ainsi créé un fonds régional de soutien aux équipements de vidéoprotection et aux centres de supervision urbains en faveur des communes et intercommunalités. Elle a prévu des taux d'intervention particulièrement élevés dans les zones urbaines les plus touchées par les phénomènes de délinquance (Nantes, Angers, Le Mans, Laval et La Roche-sur-Yon). De plus, la Région a initié un partenariat renforcé avec la gendarmerie des Pays de la Loire qui assure la sécurité quotidienne de 70% des habitants du territoire. Ce partenariat assure des nombreuses coopérations fécondes. Enfin, la Région a renforcé ses exigences en matière de respect des valeurs de la République et des principes de laïcité. Ainsi, elle prévoit de mettre en place une charte de respect des valeurs de la République et des principes de laïcité qui devra obligatoirement être approuvée par toutes les associations qui souhaitent bénéficier d'un soutien régional. Cette charte comprendra un volet spécifique concernant la lutte contre toutes les formes de discrimination et l'égalité entre les hommes et les femmes.

En 2020 et 2021, 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) et permet d'accompagner des projets en faveur de la lutte contre l'isolement et des violences faites aux femmes.

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

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

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

Soutien à l'Union régionale Solidarité Femmes (URSF)

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

Le soutien régional auprès de l'URSF atteint un montant de 35 000€ en 2021 pour développer plusieurs axes d'actions :

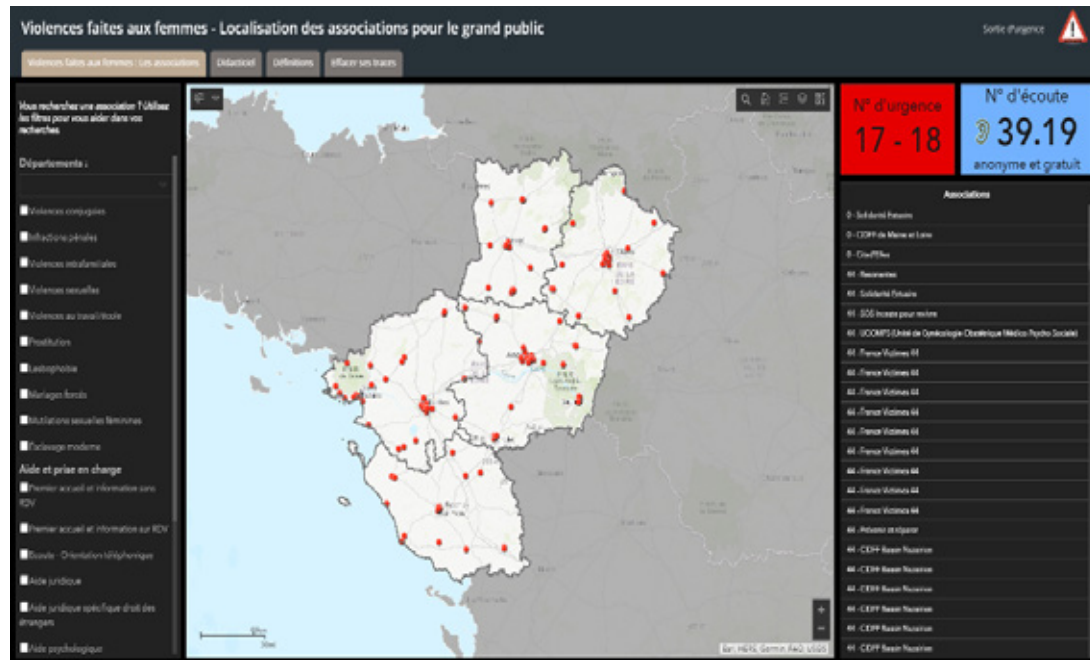
AXE 1	AXE 2	AXE 3
COORDONNER ET MUTUALISER	RENDRE VISIBLES LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DANS LE COUPLE AFIN DE LES FAIRE RECULER	PROMOUVOIR LA PRÉVENTION
<ul style="list-style-type: none"> - Partenariats et collaboration avec d'autres associations - Démarche de formation commune - Veille territoriale 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 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.

Le développement de l'Observatoire permet non seulement la mutualisation d'outils, de formations et d'échanges inter-associations, mais également de connaître le nombre de situations de violences conjugales recensées par les associations spécialisées du réseau en Pays de la Loire. Ainsi, en 2018, 17 162 situations avaient été recensées.

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 *Ligéo*. Elle permet aux femmes victimes de violences d'accéder à des informations sur les associations présentes dans leur secteur, ainsi que leurs permanences, avec les horaires, un lien renvoyant à leur site, le numéro de téléphone, le type de prise en charge apporté et le type de violences prises en charge (violences sexuelles, violences au travail, prostitution, violences psychologiques...). Cette carte peut également bénéficier aux professionnels confrontés à ces violences et leur apporter un soutien en matière d'orientation des victimes. En parallèle, cet outil permettra de faciliter l'observation et la production des statistiques, en direction des professionnels.



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 2019

DÉPARTEMENT LOIRE-ATLANTIQUE	
PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE	NOMBRE DE FEMMES VICTIMES REÇUES EN 2019
Solidarité Femmes Loire-Atlantique	1 372
CIDFF Loire-Atlantique Nantes	534
CIDFF Loire-Atlantique Saint-Nazaire	338
Planning familial 44	170
France victimes 44 Nantes	1 504
Prévenir et réparer 44 (Saint-Nazaire)	650
SOS Inceste pour revivre	265
Solidarité Estuaire	143
Maison de la veille sociale 44 (Opérateur du SIAO 44)	66
Gendarmerie	2 714
Police	4 181

DÉPARTEMENT MAINE-ET-LOIRE	
PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE	NOMBRE DE FEMMES VICTIMES REÇUES EN 2019
SOS Femmes 49	521
CIDFF 49	554
Planning familial 49	75
SIAO 49	245
Gendarmerie	2 126
Police	520

DÉPARTEMENT MAYENNE	
PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE	NOMBRE DE FEMMES VICTIMES REÇUES EN 2019
Citad'Elle Revivre 53	195
CIDFF 53	198
France victimes 53	1 395
Gendarmerie	350
Police	302

DÉPARTEMENT DE LA SARTHE	
PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE	NOMBRE DE FEMMES VICTIMES REÇUES EN 2019
SOS Femmes 72	485
CIDFF 72	346
Planning familial 72	115
France victimes 72	732
SIAO 72	93
Gendarmerie	/

DÉPARTEMENT DE LA VENDÉE	
PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE	NOMBRE DE FEMMES VICTIMES REÇUES EN 2019
SOS Femmes 85	910
CIDFF 85	416
Planning familial 85	98
France victimes 85	437
Gendarmerie	759
Police	200

Source : Rapport de l'Observatoire interdépartemental sur les violences faites aux femmes dans les Pays de la Loire 2020 (données 2019), Union régionale Solidarité Femmes (URSF)¹⁰.

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

En 2021, la Région a apporté une contribution à hauteur de 137 800 € à l'ensemble des CIDFF, soit 34 000 € pour la Fédération régionale des CIDFF et 103 800 € 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). Au cours des entretiens individuels, les principales demandes concernent le droit de la famille et des personnes mais aussi les violences intrafamiliales.

Depuis 2018, la Région est à l'initiative d'un projet expérimental de maillage territorial avec les CIDFF, sur trois territoires : en Sarthe (Brûlon), en Vendée (Saint-Gilles Croix de Vie) et en Mayenne (Villaines-la-Juhel). Les CIDFF organisent des permanences juridiques mensuelles et ont constitué un réseau local d'acteurs (publics et privés) pour travailler collectivement à la construction de réponses de proximité, adaptées aux besoins des femmes victimes de violences conjugales. En 2021, les CIDFF 44 et 49, en partenariat avec la Région, ont décidé d'étendre le dispositif à deux zones blanches situées en milieu rural : Machecoul Saint-Même (44) et la communauté de communes du Haut-Anjou (49). La plus-value de ce projet réside dans sa dimension locale, au plus proche des besoins des publics concernés.

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

Pour la sixième année consécutive, la Région apporte son soutien à la mise en place d'un programme « Violence - sexisme » : les années précédentes, l'aide apportée correspondait à un total de 34 000 €. L'aide a été renforcée pour atteindre 40 000 € en 2020. Le projet, porté par la FRCIDFF, l'URSF et le Planning familial est composé de deux volets. D'une part, il s'adresse à des publics en formations sanitaires et sociales, notamment issus des instituts de formation d'aides-soignants (IFAS). D'autre part, il propose un travail d'éducation et de sensibilisation au sein de lycées et de 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.

¹⁰ - Le rapport 2020 est disponible sur le site de l'URSF: <http://solidaritefemmespaysdelaloire.fr/wp-content/uploads/2020/11/ursf-rapport-2020.pdf>

Le projet a d'ores et déjà permis la sensibilisation de près de 1 600 élèves (lycées, élèves de MFR, élèves de formation sanitaire et sociale) à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes. L'évaluation réalisée dans le cadre de l'expérimentation du projet auprès de trois lycées de 2015 à 2018 montre que le programme "violence-sexisme" a un impact sur les représentations et sur les comportements des élèves en matière d'égalité femmes-hommes. En outre, les équipes pédagogiques des MFR et Instituts de formation sanitaires et sociales ont exprimé leur satisfaction quant au travail qui a été effectué.

Pour l'année scolaire 2020-2021, les trois réseaux souhaitent augmenter leurs interventions dans les IFAS.

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

Le Plan régional en faveur de l'égalité femme-homme (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.

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 ;
- 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 » ;
- 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. La réalisation de ces objectifs fait l'objet de cofinancements dans le cadre du fonds de solidarité européen (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.

L'ENGAGEMENT AU FÉMININ MIS EN LUMIÈRE À L'OCCASION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES 2021

Le 8 mars 2021, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la Région des Pays de la Loire a souhaité mettre à l'honneur des femmes d'engagement. Notre quotidien ayant été rythmé pendant plus d'un an par les évolutions de la crise sanitaire, d'incroyables élans de solidarité ont pu être constatés : les Français, et notamment les femmes, se sont fortement mobilisés pour développer des solutions et impulser de formidables dynamiques sur l'ensemble de la région. Le Conseil régional a souhaité mettre à l'honneur les femmes de l'ombre qui n'ont jamais abdicé face aux difficultés et qui ont su au contraire les transformer en opportunités. Femmes d'initiatives, elles incarnent des valeurs de solidarité et d'engagement indispensables au maintien de la cohésion sociale en temps de crise. En raison du contexte sanitaire, l'événement a pris la forme d'une émission intitulée "Femmes engagées, de l'espoir face à l'adversité", qui a été diffusée en direct sur le site du Conseil régional et qui a rassemblé plus de 450 spectateurs et spectatrices

Faire le choix de mettre en lumière des femmes engagées

Cette journée a souligné qu'il était possible d'innover et faire preuve d'engagement et de créativité, et ce, malgré un contexte de crise sanitaire pouvant être perçu comme limitant. Afin d'illustrer cela, la Région a choisi de donner la parole à huit femmes qui s'illustrent sur des terrains aussi divers que complémentaires : Cécile Jaglin-Grimonprez, directrice du CHU d'Angers ; Véronique Sandhal, colonel à la tête du groupement de gendarmerie de Vendée ; Christelle Rafstedt, présidente de l'Association des librairies indépendantes des Pays de la Loire ; Marion Pacory, bénévole à l'AFEV et à La maison de Marthe et Marie ; Dr Odile Duvaux, présidente de la start-up de biotechnologie Xenothera ; Nicole Leclerc, présidente de l'antenne de la Croix-rouge de Château-Gontier ; Karen Sautejeau, directrice de l'école Pomme de reinette à Mouliherne et Sylvie Chailloux, présidente de Mode Grand Ouest.

L'engagement régional en faveur des femmes

Dans le cadre de la crise sanitaire, l'expression « les femmes en première ligne » a été employée de nombreuses fois. La crise a en effet fait ressortir l'implication de ces dernières au sein de secteurs clés de la société : aides-soignantes, infirmières, chercheuses, enseignantes, bénévoles, assistantes maternelles, caissières ont joué ainsi des rôles essentiels durant les confinements et durant l'ensemble de la période de crise. Statistiquement plus exposées au virus dans la mesure où elles représentent 70% du personnel soignant, les femmes ont fait preuve d'un sens de l'engagement et d'une résilience hors du commun.

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

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

- **Permanences pour des urgences liées aux violences conjugales** (soutien régional de 11 900€ en 2020). 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.

- **La Fondation des femmes** (soutien régional de 7 500€ en 2020). La Fondation des femmes est une structure qui vise à collecter des fonds auprès du grand public et des entreprises pour les redistribuer à 100% aux associations spécialisées dans les droits des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes. Elle met en place des événements de sensibilisation et de collecte de dons, coordonne la force juridique, le soutien matériel aux associations et les programmes d'actions.

- **Rompre l'isolement des jeunes mères de famille ou futures mères de famille** (soutien régional de 10 000€ en 2020). Ce parrainage mis en place par l'association Marraine & Vous vise à créer un lien fort entre une mère seule et une famille ayant le souci des problématiques éducatives de notre société.

- **France victimes 44 : soutien psychologique et juridique des victimes de violences conjugales et intrafamiliales** (soutien régional en 2020 de 8 000€). France victimes 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 a été saisie par le procureur de la République pour venir spécifiquement en aide à ces victimes déjà fragilisées. L'objectif est d'assurer auprès de ces victimes un travail d'accompagnement renforcé et complémentaire à celui de l'avocat, en amont et en aval de l'audience.

- **SOS Inceste : prévention et accompagnement des victimes de violences intrafamiliales** (soutien régional en 2020 de 10 000 €). L'association SOS Inceste vient en soutien aux victimes de violences sexuelles, notamment celles qui ont lieu dans le cadre familial. Elle propose un lieu spécifique pour parler de ces traumatismes et accompagne les victimes dans leur reconstruction à travers un soutien psychologique, juridique et administratif (dépôt de plainte, confrontation, procès). Elle assure par ailleurs une activité de prévention en mettant particulièrement l'accent sur l'intervention auprès des jeunes, des missions locales, des maisons de quartier, des centres sociaux culturels et dans le milieu scolaire.

Focus sur l'association Solidarité Estuaire

Solidarité Estuaire est née en 2019 de la fusion de l'APUIS (l'Accueil pour l'urgence et l'insertion sociale) et du 102 Gambetta (qui est un Centre d'hébergement et de réinsertion sociale). L'APUIS a été créé en 1980 pour venir en aide aux femmes victimes de violences conjugales. L'APUIS a ouvert un lieu d'écoute pour les femmes victimes de violences en 2013 : le SAS (Service d'accueil et de soutien). Le SAS est un espace sécurisant, de proximité, ouvert aux femmes victimes de violences et à leurs enfants. Il est ouvert tous les lundis de 13h30 à 16h30, dans les locaux de Solidarité Estuaire à Saint-Nazaire. Il propose un accueil individualisé, anonyme et sans rendez-vous.

L'association souhaite avoir une implantation forte au sein des intercommunalités du département où sont localisés ses services. Cet ancrage territorial procède d'une volonté de développer des actions au plus près des lieux de vie des publics vulnérables. Il s'appuie également sur une gouvernance associative implantée localement et représentative des territoires d'intervention de l'association. Ainsi, en 2020, l'association a assuré 49 permanences et comptabilise 56 femmes accueillies au SAS.

L'association a constaté que ce lieu est essentiellement fréquenté par des femmes originaires de Saint-Nazaire et que les femmes habitant en milieu rural rencontrent des difficultés pour se rendre sur le lieu d'écoute (pas de moyens de déplacement, surveillance par le conjoint violent, etc.). Pour faciliter la libération de la parole de ces femmes en milieu rural, Solidarité Estuaire a décidé de faire évoluer son projet. Ainsi l'association délocalise son SAS dans les territoires ruraux grâce à deux équipes mobiles qui proposent des points d'écoute pour les victimes de violences sur différentes communes. Ces équipes mobiles installent leurs lieux d'écoute dans les mairies, selon un planning négocié avec les communes.

Par ailleurs, en milieu rural, l'association fait le lien avec les bailleurs sociaux pour faciliter le relogement des femmes victimes de violences, si nécessaire sous forme d'un logement en sous-location avec un bail glissant. Les trois bailleurs sociaux partenaires de l'association sont Habitat 44, Espace Domicile et Silene.

3. Créer des opportunités pour les femmes dans le champ économique

Conformément à la loi, le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation 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.

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

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

Ce plan a pour objectif de contribuer à :

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

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

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

SOUTIEN AUX CRÉATRICES ET CHEFFES D'ENTREPRISE

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

- **L'exemple de la société Mobidys (44) :** start-up nantaise de l'ESS créée en 2015 par Nathalie Chappey (orthophoniste spécialiste TSL) et Marion Berthaut (porteuse de projet). L'entreprise propose des solutions numériques pour faciliter la lecture des enfants dyslexiques. Elle bénéficie de différents soutiens depuis le démarrage de l'activité : French Tech, Fabrique Aviva, Creative Care Factory... Mobidys propose ses services à Nathan Jeunesse et Bayard notamment et a noué des partenariats à l'étranger (Suède) afin de développer son activité (complémentarité de l'offre Mobidys et de l'offre suédoise). L'entreprise a bénéficié au démarrage d'un prêt d'honneur local (plateforme Initiative) et dans le cadre de son développement, d'un prêt PDL Solidaire de 60 000 € en fin d'année 2018.

- **L'exemple de l'entreprise « Le Salon » (49) :** la dirigeante de l'entreprise, Sandrine Bottreau, a déménagé son salon de coiffure, situé à l'origine sur une avenue peu circulante à Montsoreau (49), dans un nouveau local de la même commune afin de développer sa visibilité et son attractivité commerciale. L'exercice de l'activité dans ce nouvel établissement nécessitait l'acquisition de matériels professionnels neufs, afin d'améliorer l'ergonomie de travail, et de nombreux aménagements, qui constituaient, en outre, l'opportunité de disposer d'un établissement aux normes et accessibles aux Personnes à mobilité réduite. Au titre de ce déménagement, l'entreprise Le Salon a bénéficié d'une subvention Pays de la Loire Commerce Artisanat de 4 888 € fin 2018.

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

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

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

RENFORCER LES INITIATIVES QUI ENCOURAGENT L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

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

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

LEVER LES FREINS À L'EMPLOI EN FACILITANT LA MOBILITÉ ET LA GARDE-D'ENFANT

Le secteur des transports publics constitue un levier important pour développer l'égalité professionnelle. Il permet notamment aux personnes avec des petits revenus, ne permettant pas d'acheter, d'entretenir et de stocker un véhicule personnel, d'accéder à l'emploi. Il peut permettre également aux deux membres d'un couple n'ayant qu'une seule voiture d'accéder chacun à leur emploi, même s'ils en sont éloignés. Une majorité des emplois peu rémunérateurs et de proximité sont d'ailleurs occupés par des femmes. Ainsi, dans tous les transports publics, les femmes sont majoritaires parmi les utilisateurs. Pour une partie de ces usagères, ces transports leur sont nécessaires pour avoir une activité professionnelle. Ainsi, environ 53 % des personnes utilisant le TER sont des femmes en 2019. Ce chiffre était de 50 % en 2006. Cette augmentation globale du taux de femmes dans les trains régionaux suggère que l'offre du réseau régional est adaptée aux femmes. Lors des comités de lignes, la représentation des femmes est supérieure à celle des hommes. Celles-ci sont donc davantage mobilisées et s'expriment davantage.

Par ailleurs, la Région entend à l'avenir renforcer sa mobilisation en faveur des freins périphériques à l'emploi, notamment ceux auxquels peuvent faire face les femmes. Dans le cadre du programme politique de la nouvelle mandature, une réflexion est ainsi engagée sur la prise en charge des frais de garde d'enfant, ou encore la mise à disposition de véhicule à un prix symbolique.

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

FAVORISER L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES FACE À LEUR ORIENTATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La loi du 5 septembre 2018 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. **De plus, la Stratégie régionale pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle (SREFOP) prend en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'orientation professionnelle.** Trois ambitions de la SREFOP portent sur la thématique de la lutte contre les inégalités femme-homme :

- « 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 ;
- Soutenir les actions visant la découverte du monde professionnel et l'orientation pour les jeunes lycéens, étudiants et apprentis. Il s'agit en particulier de lutte contre les représentations sexuées des métiers dans les choix d'orientation.
- 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'atteindre 40 % de femmes cheffes d'entreprises dans les Pays de la Loire.

La Région produit ainsi des guides destinés aux élèves de collèges et lycées. Le guide « Après la 3^e, je construis mon parcours » de l'année scolaire 2020-21 est un guide numérique destiné à accompagner les élèves dans leurs choix d'orientation. Un onglet destiné aux élèves n'ayant pas arrêté leur choix de formation, s'attache à leur ouvrir des perspectives : « Halte aux idées reçues » agit sur les déterminants de l'orientation par le biais d'outils ludiques ou par la découverte de parcours atypiques et notamment celui de femmes qui réussissent dans le domaine des sciences et de la technologie.

La Région a également lancé 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. 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. 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 M€). À ce jour, le projet « Information, formation et prospective » porté par le CNAM a bénéficié du soutien du FSE dans ce cadre.

Pour illustration, la Région se mobilise à travers le dispositif Prépa Avenir qui 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. Dans ce cadre, la Région s'associe avec les IFAS (Instituts de formation des aides-soignants) par le biais des missions locales, pour aller à la rencontre du public, femmes comme hommes. Les métiers d'aides-soignants sont en effet des métiers d'avenir qui recrutent et le dispositif permet de préparer les individus à une entrée en formation qualifiante, et ainsi aller au-delà des représentations traditionnelles.

Ces dernières ont en effet tendance à éloigner *a priori* le public masculin de ce secteur d'activité. À travers ses dispositifs, la Région prend ainsi en compte le fait que les problèmes de recrutement relèvent pour partie de stéréotypes et de représentations que ce soit au niveau des entreprises comme au niveau des individus (demandeurs d'emploi, jeunes...).

Également, la Région entend se saisir du potentiel de la population active féminine pour participer à la résorption de tensions dans le secteur de l'aménagement numérique. L'aménagement numérique des Pays de la Loire est une priorité régionale qui nécessite d'importants besoins de main d'œuvre à anticiper, notamment pour les métiers liés à la pose de fibre optique en très haut débit. Il s'agit de postes qualifiés car la pose de fibres demande un travail minutieux. Actuellement, les recruteurs ligériens peinent à trouver suffisamment de profils formés. Un développement de la féminisation des métiers concernés est une piste pour y remédier. Un travail interne est engagé, notamment avec la direction de l'Emploi et de la formation professionnelle du Conseil régional, afin d'organiser au mieux la formation professionnelle dans ce secteur spécifique, en concertation avec les principaux acteurs économiques. Un dialogue est aussi mis en place avec les conseils départementaux pour développer la formation des femmes.

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

Le Pacte éducatif régional, voté le 17 mars 2017, fixe l'ambition éducative de la Région. Il s'appuie sur plusieurs dispositifs complémentaires dont l'objectif est d'accompagner la réussite de tous, sans discrimination. L'égalité entre les hommes et les femmes n'apparaît donc pas comme un axe spécifique mais elle est nécessairement prise en compte de manière transversale par cette politique.

Les dispositifs régionaux reposent 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 (AEL) », pour l'année scolaire 2020/2021, a permis de soutenir 582 projets qui s'adressent à près de 43 000 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 est celui qui mobilise le plus de jeunes, en cohérence avec le Plan régional de prévention et d'éducation à la santé des jeunes (19,6% 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.

D'autre part, l'axe 1, dédié aux valeurs de la République, compte plusieurs actions permettant de promouvoir la mixité professionnelle telle que la « Quinzaine égalité respect » au lycée Monge ou encore la Quinzaine de sensibilisation aux discriminations des lycées Perrin, Goussier et Don Bosco.

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

Par ailleurs, la Région met en œuvre le dispositif « Ambassadeurs du civisme » qui permet à une trentaine de jeunes filles et jeunes hommes de s'engager au service des lycéens pendant une année scolaire. Les missions qui leur sont confiées portent très souvent sur le respect de l'autre, le vivre ensemble et la lutte contre les discriminations (garçon-fille, handicap, origine, etc.). En outre, il assure la valorisation de ces jeunes Ambassadeurs (confiance en soi, prise d'initiative).

Enfin, la Région a initié en mars 2021 une expérimentation portant sur la mise à disposition de protections hygiéniques gratuites au sein de 13 établissements pilotes. Au regard des premiers résultats, la Région prévoit de proposer aux 296 établissements publics et privés d'être équipés sur l'année scolaire 2021-2022.

DÉVELOPPER LA MIXITÉ DANS LA FORMATION ET L'APPRENTISSAGE

La part des apprenties reste stable sur les trois dernières années, à un niveau au global largement inférieur à la part des apprentis de sexe masculin.

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

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

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

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

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

- le réseau du bâtiment se démarque par sa faible féminisation au sein des 4 CFA de la région, celle-ci évolue faiblement à 5,5 % des effectifs,
- trois CFA agricoles publics sur les 6 (le CFA Agri-Nature, le CFA Nantes Terre Atlantique et le CFA La Germinière),
- deux MFR (44 et 53) sur les quatre du réseau,
- un CFA de l'Éducation nationale (44) sur les cinq du réseau,
- quatre CFA de branches que sont les Compagnons du devoir, le CFA Martello qui représente les métiers de l'électricité, le CFA du pôle Formation des industries technologiques et le CFA Ifria, CFA ouvert à la rentrée 2017 par les branches de l'agroalimentaire,
- enfin, pour le supérieur, l'école d'ingénieurs du CFA de l'ICAM Vendée se démarque par un effectif stable très faible d'apprenties autour de 4,5 %, de même que le CFA CESFA Pays de la Loire qui s'élève à 12,7 % en 2018.

Les autres CFA du supérieur ont un effectif féminin allant de 10 % à 50 %. C'est dans le réseau des Chambres de commerce et d'industrie que la part de la population d'apprenties est la plus nombreuse, plus de 50 % sur les quatre années.

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

Les CFA sont sensibilisés à cette problématique et initient parfois des actions en faveur de la lutte contre les inégalités femmes-hommes et en faveur de la mixité dans les filières :

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

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

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

PROJETS DE RECHERCHE

La politique de soutien à la recherche déployée par la Région se décline par des appels à projets (allocations doctorales cofinancées, Étoiles montantes, Connect talent...). 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 Région 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 EST ÉGALEMENT UNE THÉMATIQUE PRÉSENTE DANS LES ACTIONS DE PROMOTION DE LA CULTURE SCIENTIFIQUE TECHNIQUE ET INDUSTRIELLE (CSTI) QUE SOUTIENT LA RÉGION.

En effet, 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. À ce titre, la mission « Femmes et sciences 53 » portée par le centre de culture scientifique, technique et industrielle (CCSTI) de Laval, le Zoom, est particulièrement remarquable. Elle 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 (38 000 €) et dans la mise en œuvre de ses actions (25 000 €), soit un total de 63 000 € par an.

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 2020, le Conseil régional a voté une subvention de 20 000 € en faveur des actions de sensibilisation aux métiers du numérique d'ADN Ouest.

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 2021, sera organisée la 30^e édition de la Fête de la Science. Pour cette édition, l'ambassadrice régionale de la science sera Susanna Zimmermann, enseignante chercheuse au laboratoire angevin de recherche en mathématique, à l'Université d'Angers. Elle a obtenu la médaille de bronze du CNRS en 2020 pour ses travaux, ainsi que le titre d'Étoile montante du Conseil régional des Pays de la Loire.

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

En 12 ans, la proportion de femmes licenciées a nettement progressé en France comme en Pays de la Loire (+5 points de 2007 à 2019). Les écarts entre les régions demeurent limités : la 1^{re} région, la Normandie, affiche une proportion de licenciées de 33,1 % contre 30,7 % 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 2019

	2007	2019
Pays de la Loire	25,7	30,7
France métropolitaine hors Île-de-France	26,8	31,7
France métropolitaine	27,2	31,8

Source : Insee, Indicateurs régionaux égalité femmes-hommes.
Les licences non réparties par sexe sont prises en compte dans le calcul.

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

Types de fédération	Part des licences féminines
Olympiques	30,5 %
Non olympiques	32,4 %
TOTAL	30,7 %

Source : Injep, données au 28 janvier 2021.

FÉDÉRATIONS LES PLUS FÉMINISÉES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
Olympiques	
FF des sports de glace	89 %
FF de gymnastique	83 %
FF d'équitation	81 %
Non olympiques (>1 000 licenciées en Pays de la Loire)	
FF de twirling bâton	92 %
FF de danse	86 %
FF de la randonnée pédestre	63 %

FÉDÉRATIONS MIXTES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
Olympiques	
FF de natation	56 %
FF d'athlétisme	47 %
FF de volleyball	46 %
Non olympiques (>1 000 licenciées en Pays de la Loire)	
FF de sauvetage et secourisme	46 %
FF de la montagne et de l'escalade	41 %

FÉDÉRATIONS LES MOINS FÉMINISÉES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
Olympiques	
FF de rugby	9 %
FF de cyclisme	8 %
FF de football	7 %
Non olympiques (>1 000 licenciées en Pays de la Loire)	
FF de planeur ultra-léger motorisé	5 %
FF de billard	5 %
FF d'aéromodélisme	4 %

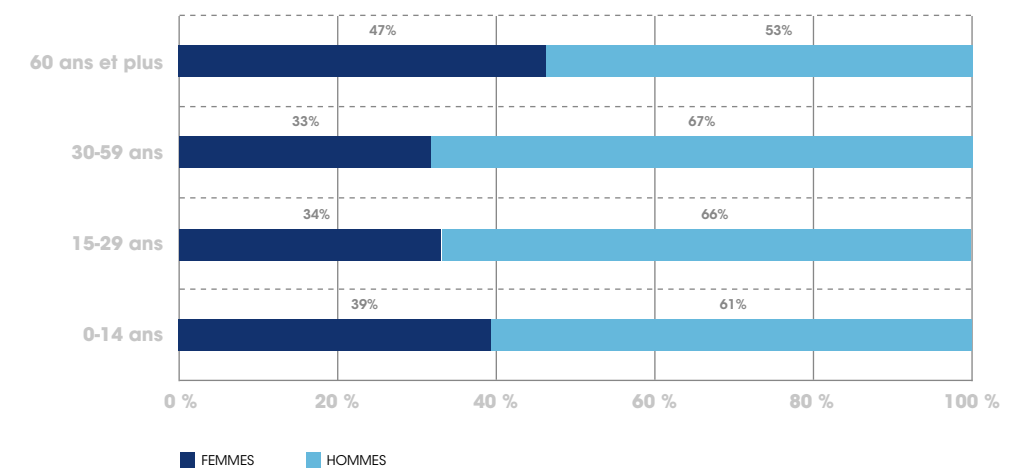
Source : Injep, données au 28 janvier 2021.

Encadrement du sport fédéral (données au 1^{er} septembre 2019)

Seulement 8% de femmes siègent 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%. Les Pays de la Loire sont la région de France où les femmes sont le moins représentées avec la Corse.

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 2018.

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.

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

MOBILISER LA COMMANDE PUBLIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Afin de prévenir les discriminations dans le cadre de la commande publique, la Région rappelle dans tous les marchés publics les obligations s'imposant aux titulaires, 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.

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

UNE COMMUNICATION RÉGIONALE RESPONSABLE VALORISANT LA PARITÉ

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

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

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

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

Par ailleurs, la Région recherche autant que possible une parité, ou a minima une représentation équilibrée, entre 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 2018-2019, la série vidéo de présentation des métiers et des compétences des agents régionaux intitulée « Ma Région, des talents » a valorisé le talent des femmes et des hommes travaillant au sein de la collectivité. Tout comme les différentes cérémonies des vœux, à l'Hôtel de Région et sur les territoires, se sont attachées à mettre en avant des portraits et des parcours d'agents féminins et masculins ayant à cœur de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire à des jeunes stagiaires et des apprentis.

FAVORISER LA PARITÉ DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE LA RÉGION ET L'ACTION DE LA RÉGION

Parité dans la gouvernance de l'enseignement supérieur

Dans la mise en œuvre de la politique en faveur de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, la Région des 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 Bruno Bujoli, directeur de recherche CNRS. Il s'est entouré d'une équipe qui respecte la parité dans le partage des responsabilités avec trois femmes et trois hommes qui se répartissent les présidences des commissions thématiques.

Le droit des femmes particulièrement représentée dans la gouvernance des fonds européens

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).

Parité au sein du GIEC ligérien

L'adaptation au changement climatique est un axe d'intervention prioritaire pour la Région des Pays de la Loire, comme l'illustre sa Feuille de route pour la transition écologique adoptée en mars 2018. Dans ce cadre, le Conseil régional des Pays de la Loire a souhaité se doter de son propre comité d'experts scientifiques dédié au changement climatique sur le modèle du Groupement d'expert intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) des Nations Unies dénommé Groupe Interdisciplinaire d'experts sur le changement climatique (GIEC) ligérien. La Région a souhaité constituer ce groupe d'expert avec trois principaux critères : se doter d'une diversité de compétences, s'appuyer sur les compétences universitaires régionales et avoir une parité homme-femme au sein de groupe d'experts.

Lancé officiellement le 6 octobre 2020, en présence de Christelle Morançais, ce GIEC régional présidée par une femme est constitué de 20 membres, 10 femmes et 10 hommes, tous experts du climat.

Sa présidence est confiée à Virginie Raisson-Victor, présidente du Laboratoire Lépac d'étude géopolitiques et prospectives à Nantes — chercheuse, auteure et conférencière sur les enjeux climatiques, la prospective et la géopolitique, assistée de Florence Habets, vice-présidente (chercheuse en disciplines hydro climatologie, météorologie, géologie à l'Université Pierre et Marie Curie Paris VI/CNRS Laboratoire METIS — Milieux environnementaux, transferts et interactions dans les hydrosystèmes et les sols) et d'Hervé Le Treut, membre honorifique et expert associé (climatologue à l'Institut Pierre-Simon Laplace Université Paris VI).

Des déséquilibres persistant dans les comités techniques d'évaluation des dossiers de création culturelles

Dans le cadre de son soutien à la création culturelle, la Région a mis en place des comités techniques permettant de recueillir des avis collégiaux sur les dossiers de création. Il s'agit généralement d'un collectif composé de huit personnes. À ce jour, seul le comité technique de l'audiovisuel institua la mixité, avec un équilibre entre hommes et femmes, parmi ses membres. Depuis la commission permanente de novembre 2017, un règlement universel permet de définir un cadre commun à chacun des comités techniques organisés par discipline (musique, danse, cinéma...), élargissant ainsi l'exigence de mixité à l'ensemble d'entre eux.

Thématiques	2020		2020 (%)		2021		2021 (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Livre et lecture	5	15	25%	75%	5	15	25%	75%
Danse	3	8	27%	73%	5	8	38,46%	61,54%
Musique	8	2	80%	20%	8	3	72,73%	27,27%
Spectacle vivant	8	6	57%	43%	9	7	56,25%	43,75%
Arts visuels	1	10	9,10%	90,90%	1	10	9,10%	90,90%
Cinéma	11	21	34,37%	65,63%	8	14	36,36%	63,64%

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 (63,64%), de la danse (61,54%), du livre (75%) et surtout pour les arts visuels (90,90%), tandis que les hommes sont très représentés dans le comité technique de la musique (72,73%). Le comité technique du théâtre, des arts de la rue et du cirque est un peu plus équilibré (43,75% 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'explique par le fort taux de femmes ou d'hommes dans la filière concernée en Pays de la Loire.

Conclusion

Le présent rapport résume la situation de l'égalité femmes-hommes au niveau des Pays de la Loire ainsi que les actions du Conseil régional pour réduire les inégalités persistantes. Cette démarche pragmatique et réaliste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sera amplifiée dans les années à venir, notamment grâce au pilotage de cette thématique par une conseillère régionale déléguée à l'égalité femmes-hommes qui a été nommée par le nouvel exécutif régional à la suite des élections régionales intervenues en juin 2021.

D'années en années, malgré la persistance d'inégalités, le diagnostic montre une réelle progression dans de nombreux domaines, aussi bien à l'échelle régionale qu'au sein du Conseil régional.

La lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes ne relève pas uniquement du pouvoir des institutions publiques. La Région ainsi que l'État et les autres collectivités territoriales jouent toutefois un rôle important pour permettre aux femmes et aux hommes d'accéder aux mêmes droits et de bénéficier des mêmes chances. C'est la raison pour laquelle la Région s'engage chaque année à travailler pour une société égalitaire et paritaire.

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 en 2021 et dans les années à venir.

RAPPORT
ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES

2020

CONSEIL RÉGIONAL
DES PAYS DE LA LOIRE