



RAPPORT
ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES

2017-2018

CONSEIL RÉGIONAL
DES PAYS DE LA LOIRE

Sommaire

PANORAMA LIGÉRIEN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	p 7
1. Un écart de salaire entre les femmes et les hommes supérieur à la moyenne nationale.....	p 8
2. Un choix d'orientation moins large pour les filles en Pays de la Loire, comme ailleurs	p 10
3. Les Pays de la Loire : première région française pour le travail à temps partiel féminin	p 11
4. Une inégalité persistante d'accès au marché du travail mais une féminisation accrue des métiers qualifiés	p 13
5. L'enjeu de l'articulation des temps personnels et professionnels.....	p 15
6. Des problématiques de santé distinctes.....	p 16
7. L'aide aux parents vieillissants : une charge portée plus fortement par les femmes	p 17
8. Des inégalités en matière de retraite et un impact différencié du vieillissement.....	p 18
9. Les progrès de l'égalité se traduisent par un impact positif pour l'économie.....	p 19
10. Tour d'horizon d'initiatives mises en place par des acteurs ligériens	p 21
LA RÉGION EMPLOYEUR : UN ENGAGEMENT RESPONSABLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	p 23
1. Panorama de la situation actuelle au sein du Conseil régional à la lumière du bilan social.....	p 24
2. La prise en compte de l'égalité professionnelle au sein de la Région.....	p 55
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES RÉGIONALES EN 2017 ET 2018 : POINT D'ÉTAPE ET PERSPECTIVES	p 59
1. Engager des initiatives fortes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	p 60
2. Soutenir les acteurs ligériens pour leurs projets : le choix d'initiatives de terrain	p 66
3. Ouvrir des opportunités pour les femmes dans le champ économique	p 69
4. Favoriser une réelle liberté dans le mode éducatif, pour l'accès à l'orientation et à la formation	p 71
5. Une approche intégrée dans le domaine de la santé.....	p 81
6. Favoriser la mixité des pratiques sportives en Pays de la Loire	p 83
7. L'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique régionale	p 86
8. L'égalité entre les femmes et les hommes : un enjeu transversal pour toutes les politiques régionales	p 87

Introduction

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

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

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

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

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

Le présent rapport vise à répondre à cette obligation légale pour l'année 2018, en tenant compte également de réalisations ayant eu lieu durant l'année 2017, dans la continuité de la précédente édition de ce rapport, adoptée par l'Assemblée régionale en octobre 2017. Au-delà du nécessaire respect de la loi, ce document reflète l'engagement volontaire de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. À travers ce rapport récurrent, la majorité régionale matérialise sa volonté de mieux comprendre la situation actuelle, au sein de la collectivité comme dans la vie quotidienne des Ligériennes et des Ligériens, afin d'agir de manière précise et déterminée.

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



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

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

L'écart de rémunération est l'un des principaux marqueurs des inégalités professionnelles entre femmes et hommes. Dans les Pays de la Loire, les femmes salariées du privé et semi public percevaient en 2010 un salaire annuel net moyen **inférieur de 28,4 % à celui des hommes, contre 26,9 % pour la France** (hors Paris). Cet écart peut notamment s'expliquer par le temps de travail réduit des femmes par rapport aux hommes, souvent lié à **la fréquence des temps partiels féminins** : quatre salariés à temps partiel sur cinq sont des femmes. La **moindre rémunération structurelle des fonctions majoritairement exercées par des femmes** en explique une autre part.

Toutefois, dans la région, un écart de 12,5 % reste non expliqué par l'âge, les conditions d'emploi, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle. Il s'explique davantage par l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, la durée éventuelle d'une interruption de carrière, mais peut également être le reflet de représentations conscientes ou inconscientes, liées au sexe. Ces inégalités existent dès l'entrée dans la vie active et sont de plus en plus importantes avec l'âge.

Focus sur le salaire net horaire moyen

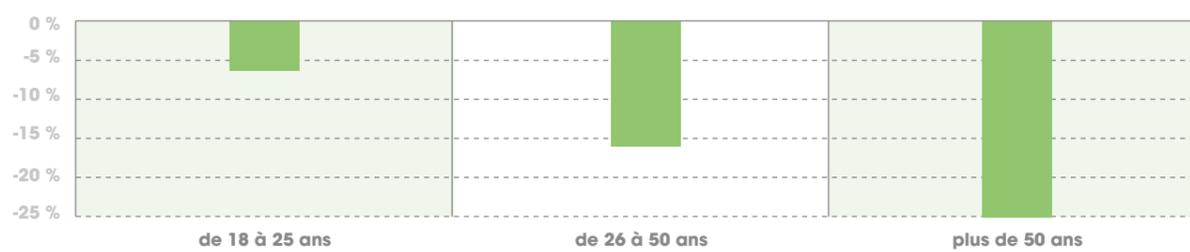
En 2015, le salaire net horaire moyen total d'un ligérien s'élève à 13,10 €. Un écart de 2,50 € sépare les femmes (11,60 €) des hommes (14,10 €). Cette différence de salaire se creuse fortement avec l'âge. Si seulement 0,60 € par heure sépare hommes et femmes entre 18 et 25 ans, plus de 4 € par heure les séparent au-delà de 50 ans, à la défaveur des femmes.

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

ÂGE	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES
18 - 25 ans	9,40	9,10	9,70
26 - 50 ans	13,00	11,70	13,90
> 50 ans	15,10	12,60	16,80

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

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



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

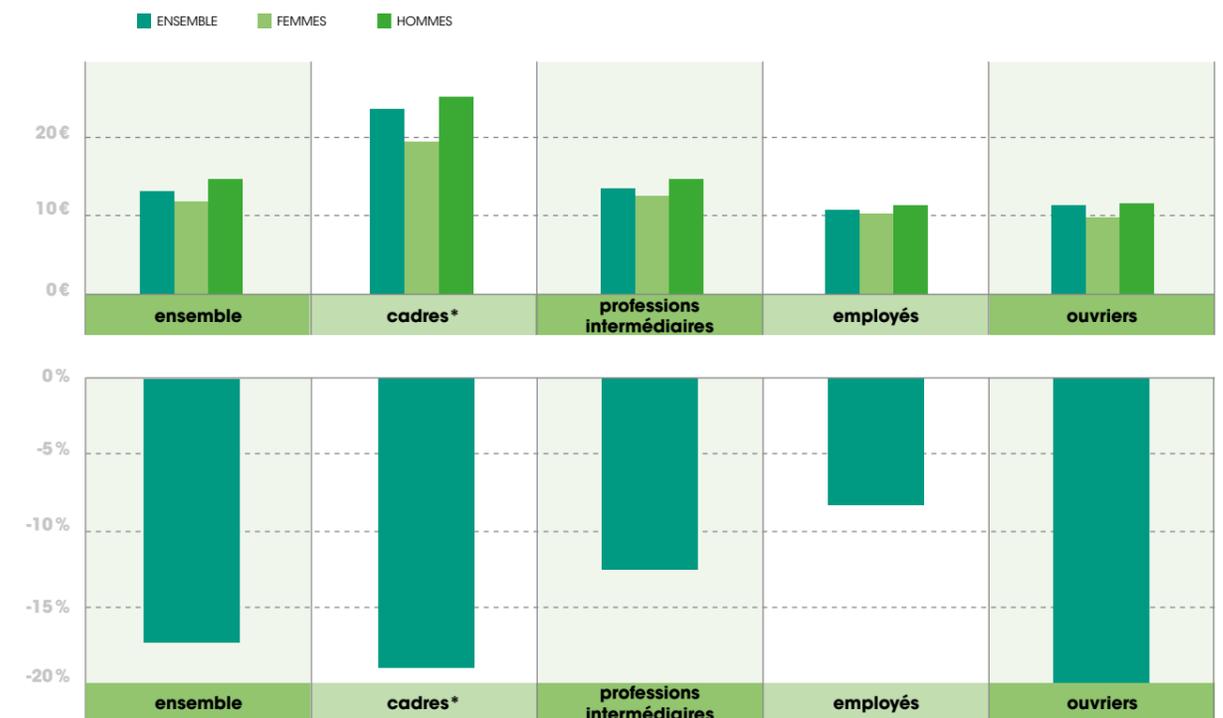
La rémunération horaire diffère également entre hommes et femmes selon leur catégorie socio-professionnelle. Les employés, catégorie majoritairement féminine, se distinguent par un écart de salaire horaire plutôt faible. À l'opposé la CSP des cadres, où les salaires sont les plus forts, enregistre les plus grandes inégalités : les femmes gagnent 19,5 % de moins que les hommes.

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

CSP	FEMMES	HOMMES	ÉCART EN %
cadres supérieurs	19,90	24,70	-19,5
professions intermédiaires	12,90	14,60	-12,1
employés	10,10	11,00	-8,6
ouvriers	9,70	11,20	-13,4

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

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



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

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

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

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

DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ DES LIGÉRIENS NON SCOLARISÉS DE 15 ANS OU PLUS SELON LE SEXE EN 2015

	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	2 689 643	1 398 495	1 291 148
PART DES TITULAIRES EN%			
aucun diplôme, BEPC, brevet des collèges, DNB	29,3	33,4	24,9
CAP ou BEP	28,4	23,3	33,6
baccalauréat (général, technologique, professionnel)	16,7	16,7	16,8
diplôme de l'enseignement supérieur	25,5	26,3	24,6

Source : Insee, RP2015, géographie au 1^{er} janvier 2017

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

SCOLARISATION SELON L'ÂGE ET LE SEXE DANS LES PAYS DE LOIRE EN 2015

TRANCHES D'ÂGE	ENSEMBLE	SCOLARISATION	PART DE LA POPULATION SCOLARISÉE EN %		
			ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES
2 à 5 ans	187 668	142 395	75,9	75,6	76,2
6 à 10 ans	245 265	241 276	98,4	98,4	98,4
11 à 14 ans	195 754	193 457	98,8	98,8	98,8
15 à 17 ans	141 544	137 118	96,9	96,4	97,4
18 à 24 ans	292 036	146 446	50,1	47,5	52,9
25 à 29 ans	204 450	12 354	6,0	5,6	6,5
30 ou plus	2 365 488	17 957	0,8	0,7	0,8

Source : Insee, RP2015, géographie au 1^{er} janvier 2017

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

Dans l'académie de Nantes, cette différence entre les parcours des filles et des garçons se traduit de la manière suivante :

- au baccalauréat professionnel, les filles sont surreprésentées dans les filières services (72 % en 2016) et sous-représentées dans les filières production (18 %). Leurs bons résultats obtenus dans les filières services se traduisent par un écart de 6 points au baccalauréat professionnel dans son ensemble (89,4 % de réussite pour les filles, 83,7 % pour les garçons) ;

- au baccalauréat général et technologique, l'écart est légèrement inférieur à 3 points. En série scientifique, où 5 % des présents sont des garçons, l'écart des taux de réussite est inférieur à 2 points. En série littéraire, où 80 % des présents sont des filles, l'écart atteint 7 points. Tous baccalauréats confondus, l'écart est de 4 points : 93,2 % pour les filles contre 89 % pour les garçons à la session 2016 ;

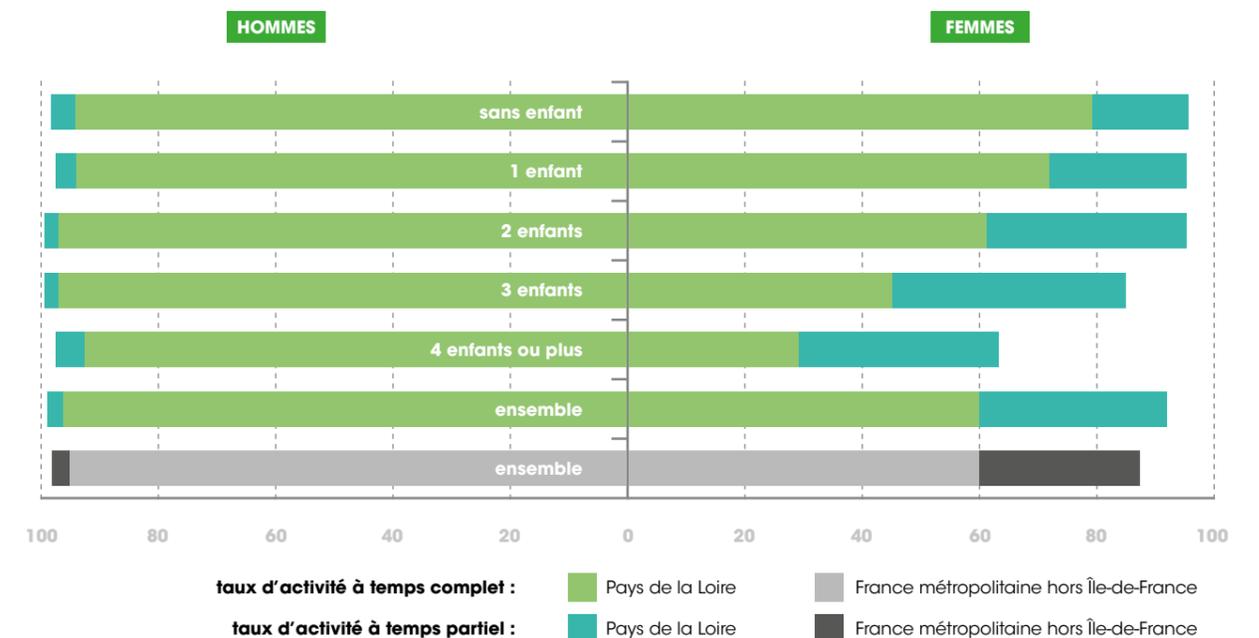
- dans les formations supérieures, les filles sont plus nombreuses que les garçons à l'université (57 %) mais moins présentes dans les formations d'ingénieurs (25 %).

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

La volonté d'insertion des femmes sur le marché du travail s'est renforcée durant les dernières décennies. Le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans a ainsi progressé de 14 points entre 1990 et 2010 quand il a reculé de 2 points pour les hommes sur la même période, au niveau national. Cette forte progression est à relativiser par les forts taux de temps partiels féminins.

La région des Pays de la Loire est même la première région de France sur ce critère : une femme ligérienne sur trois travaille à temps partiel. L'inégale distribution du temps partiel, qui ne concerne que 6,5 % des hommes, détermine une part importante des écarts de rémunération entre les sexes. Il affecte également les types de postes occupés, les déroulés de carrière et à terme les niveaux de retraite. Cette segmentation du marché du travail fait écho aux différences de spécialités, options et filières dans les parcours scolaires des filles et des garçons. Peu de métiers approchent la parité même si la mixité se développe progressivement. **Ce phénomène s'observe dans tous les pays de l'OCDE : le marché du travail a des caractéristiques distinctes pour les femmes et les hommes.**

TAUX D'ACTIVITÉ DES 30-45 ANS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE NOMBRE D'ENFANTS DANS LES PAYS DE LA LOIRE EN 2013 (EN %)



Source : Insee, Recensement de la population, 2013

PART DES SALARIÉS DE 15 ANS ET PLUS EXERÇANT À TEMPS PARTIEL

	PAYS DE LA LOIRE	FRANCE
hommes	7,3 %	8,0 %
femmes	32,6 %	27,9 %
écart femme/homme	+25,4 pts	+20,0 pts

Source : Insee, RP 2015

Le temps partiel reste beaucoup plus fréquent parmi les femmes en emploi que chez les hommes. En Pays de la Loire, l'inégalité d'accès des femmes à des emplois à temps complet est plus forte qu'en moyenne en France.

Focus sur l'avancée de l'étude conduite par l'INSEE sur le temps partiel en Pays de la Loire

En juillet 2018, l'INSEE a présenté un point d'étape sur l'étude qu'elle réalise avec le soutien de la Région. Ce travail est réalisé sous la direction de Pierre Chaillot et Delphine Legendre. Ses principaux enseignements à ce stade permettent d'ores et déjà de comprendre le caractère pluriel du temps partiel en Pays de la Loire.

Les analyses de l'INSEE confirment que le temps partiel est plus fréquent en Pays de la Loire par rapport au reste de la France métropolitaine (hors Île-de-France). Le taux de population en emploi est aussi supérieur à la moyenne dans les Pays de la Loire. Pour les hommes, cela se traduit par davantage d'emplois à temps complet, alors que le surcroît d'emplois chez les femmes ligériennes est principalement généré par des emplois à temps partiel. Au total, 281 000 ligériens travaillent à temps partiel dont 230 000 femmes et 51 000 hommes.

Le nombre d'enfants à charge est un facteur explicatif important du recours au temps partiel. Ainsi, dans la région, le temps partiel est présent pour 21 % des couples ayant un enfant et pour 30 % des couples ayant deux enfants. De plus, il est plus fréquent en Pays de la Loire que les deux parents soient actifs en emploi : leur proportion est supérieure d'environ 3 points à la moyenne, pour les temps complets comme les temps partiels. Enfin, à partir de trois enfants, les couples ligériens ont beaucoup plus recours au temps partiel (36%) que dans le reste de la France métropolitaine hors Île-de-France (27%).

Trois profils principaux différents de personnes à temps partiel se dessinent en Pays de la Loire :

- Les femmes à temps partiel dans la fonction publique (118 000 ligériennes). Leur nombre d'enfants est le principal déterminant du temps partiel, qui augmente à mesure que les familles s'agrandissent (34% avec un enfant ; 42% avec deux ; 50% avec trois).
- Les femmes à temps partiel dans le secteur privé (112 000 ligériennes). Leur métier est le principal déterminant du temps partiel, suivi, dans une moindre mesure par le nombre d'enfants. Le temps partiel se concentre dans certains métiers : entretien / nettoyage (55%), services aux particuliers (49%), commerce et artisanat, emplois administratifs d'entreprises. Par ailleurs, la catégorie socioprofessionnelle du conjoint conditionne également le recours au temps partiel.
- Les hommes à temps partiel (51 000 ligériens). Ils se concentrent dans les activités de services aux particuliers et sont souvent jeunes (étudiants et apprentis) ou relativement proches de l'âge de la retraite (plus de 55 ans).

Les principales raisons de recours au temps partiel sont les suivantes :

- Impossibilité de travailler davantage dans l'emploi actuel (44% des femmes et des hommes) ;
- Raisons personnelles ou familiales (45% des femmes et 32% des hommes).

Ainsi, en Pays de la Loire, 32% des femmes et 39% des hommes à temps partiel souhaiteraient accomplir plus d'heures de travail.

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

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

TAUX D'EMPLOI DES FEMMES SELON LEUR ÂGE

TRANCHES D'ÂGE	PAYS DE LA LOIRE	FRANCE
15 - 24 ans	28,9 %	26,7 %
15 - 64 ans	63,5 %	60,2 %
55 - 64 ans	42,8 %	44,6 %

Source : Insee, RP 2015

Le taux d'emploi des femmes est plus élevé qu'en moyenne en France, excepté pour la tranche d'âge des 55-64 ans.

PART DES PLUS DE 15 ANS EN EMPLOI PRÉCAIRE

	PAYS DE LA LOIRE	FRANCE
hommes	12,7 %	12,3 %
femmes	15,2 %	14,5 %
écart femme/homme	+2,4 pts	+2,2 pts

Source : Insee, RP 2015

En Pays de la Loire, comme en France, la proportion de femmes en emploi précaire (CDD, intérim, emplois aidés et apprentissage) est plus marquée que pour leurs homologues masculins. En Pays de la Loire, la part de femmes en emploi précaire est plus forte qu'à l'échelle nationale, ce qui s'explique en partie par le développement important de l'intérim en région.

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

TRANCHES D'ÂGE	FEMMES	HOMMES	ÉCART FEMME/HOMME
15 - 24 ans	27,7 %	24,4 %	+3,3 pts
25 - 54 ans	11,3 %	9,7 %	+1,6 pt
55 - 64 ans	10,2 %	9,6 %	+0,6 pt

Source : Insee, RP 2015

L'exposition au risque de chômage concerne plus fortement les jeunes femmes : au sens du recensement de la population, 27,7 % des femmes de 15-24 ans se déclarent au chômage. 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.

Note :

« 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

L'activité féminine est plus concentrée que l'activité masculine : plus de 80 % de l'emploi féminin des Pays de la Loire est concentré autour d'une dizaine de professions, contre seulement deux tiers pour les hommes.

S'y ajoute une disparité hiérarchique : **les femmes occupent en moyenne des positions professionnelles moins élevées que les hommes, à l'intérieur d'une même branche et d'une même entreprise.** En France, par exemple, dans les emplois d'encadrement dirigeant de la fonction publique d'État, la part des femmes atteint 25 % en 2010 (21 % en 2004), bien moins que parmi les cadres supérieurs (39 %) et surtout que parmi les cadres (60 %, enseignants compris).

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

En Pays de la Loire, on observe une hausse du nombre de femmes et une diminution du nombre d'hommes dans les métiers hautement qualifiés de la santé. Ainsi les pharmaciennes sont désormais majoritaires et, de la même manière, les femmes vétérinaires sont désormais plus nombreuses que les hommes.

MÉTIER	2008			2014		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
pharmaciens libéraux	909	876	49 %	763	1 013	57 %
vétérinaires	738	414	36 %	656	666	50 %
chirurgiens-dentistes	1 253	790	39 %	1 132	1 046	48 %
médecins généralistes	3 103	1 273	29 %	2 523	1 644	39 %

De plus, dans de nombreux métiers hautement qualifiés, le nombre de femmes augmente plus rapidement que le nombre d'hommes. Les métiers du droit, mais également la comptabilité et différentes professions libérales sont particulièrement concernées.

MÉTIER	2008			2014		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
juristes	185	331	64 %	321	637	66 %
géomètres, huissiers, officiers ministériels, prof. libérales	240	118	33 %	297	371	56 %
avocats	741	619	46 %	854	1 033	55 %
notaires	442	249	36 %	447	556	55 %
conseils et experts, gestion et fiscalité	1 206	395	25 %	1 496	739	33 %
architectes libéraux	1 176	168	12 %	1 287	366	22 %
experts comptables	545	87	14 %	572	151	21 %
ingénieurs conseils	1 713	137	7 %	2 238	222	9 %

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

Le degré de féminisation des postes à haute responsabilité dans les trois versants de la fonction publique est également en augmentation progressive, pour les fonctions de direction comme chez les ingénieurs.

MÉTIER	2008			2014		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
directeurs des 3 fonctions publiques	329	201	38 %	613	505	45 %
ingénieurs de l'état	889	295	25 %	951	472	33 %

Les métiers techniques de niveau intermédiaire se féminisent également mais de manière plus limitée et à un rythme variable.

MÉTIER	2008			2014		
	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	FEMMES	% DE FEMMES
techniciens (télécoms, informatique, réseaux)	1 447	129	8 %	1 577	250	14 %
techniciens (électricité, électromécanique, électronique)	3 368	142	4 %	3 542	235	6 %
géomètres, topographes	727	109	13 %	596	150	20 %
techniciens (construction, mécanique et métaux)	2 068	151	7 %	2 054	198	9 %
techniciens de fabrication et de contrôle-qualité	4 447	500	10 %	5 030	747	13 %
techniciens d'études et de développement en informatique	3 125	881	22 %	2 804	972	26 %
techniciens (environnement, traitement des pollutions)	483	146	23 %	663	255	28 %
techniciens des industries de transformation	2 384	483	17 %	2 703	605	18 %
techniciens (logistique, planning ordonnancement)	1 110	419	27 %	1 302	529	29 %
experts salariés ou indépendants	7 230	2 015	22 %	9 847	3 170	24 %

Source : Insee, fichier détail Recensement de la population 2014

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

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

Par ailleurs, les écarts de temps passé aux activités familiales et professionnelles sont, eux aussi, fortement liés au nombre d'enfants : plus le ménage compte d'enfants, moins le partage des tâches entre femme et homme est équilibré. **Or, les Pays de la Loire, région avec le taux de fécondité le plus élevé de France métropolitaine, comptent plus de familles nombreuses qu'ailleurs :** une famille sur cinq ayant au moins un enfant de moins de 25 ans (20,4 %) compte trois enfants ou plus, contre 18,3 % en France métropolitaine. L'accès aisé aux modes de garde des jeunes enfants ou le congé parental partagé semblent être des leviers déterminants pour favoriser l'égalité professionnelle. Dans la région, les familles

font sensiblement plus appel aux services de garde d'enfants à domicile que la moyenne, en raison notamment de capacités d'accueil parmi les plus élevées de France métropolitaine : pour 100 enfants de moins de trois ans, les Pays de la Loire disposent de 76 places d'accueil à domicile, contre 55 en moyenne pour la France métropolitaine. *A contrario*, les Pays de la Loire font partie des régions les moins bien loties en matière d'accueil collectif et familial.

6. Des problématiques de santé distinctes



En octobre 2017, l'Observatoire régional de la santé (ORS) des Pays de la Loire a réalisé à l'attention du Conseil économique, social et environnemental régional une étude intitulée « Santé des hommes et des femmes en Pays de la Loire. Quelles différences ? ». L'ORS est un organisme scientifique indépendant, dont la principale mission est de produire et mettre à disposition des données sur l'état de santé des Ligériens. Il est financé par l'Agence régionale de santé et le Conseil régional.

Cette étude repose sur une approche épidémiologique et a pour objectif de décrire les principales différences entre les hommes et les femmes en matière de santé, ainsi que les tendances évolutives dans ce domaine. Ses principales conclusions sont les suivantes.

Dans les Pays de la Loire comme en France, les hommes ont en moyenne une espérance de vie inférieure de six années à celle des femmes (79,1 ans contre 85,6 ans). Cette situation résulte d'une surmortalité masculine qui concerne toutes les classes d'âge et qui est particulièrement marquée chez les adultes jeunes. Ainsi, sur dix décès survenant avant 65 ans, sept concernent des hommes.

De façon générale, les hommes sont plus souvent touchés que les femmes par des pathologies se caractérisant par une forte létalité (cancers notamment du poumon, des voies aérodigestives supérieures, du foie... ; maladies cardiovasculaires notamment cardiopathies ischémiques ; ...), ou par des problèmes de santé constituant des facteurs de risque majeurs (diabète, surcharge pondérale...).

Ils sont par ailleurs les premiers concernés par des morts violentes (accidents, suicides, homicides). Cette situation n'est pas sans lien avec leurs comportements moins favorables pour la santé, en particulier en matière de tabagisme, de consommation d'alcool et d'alimentation. Par contre, leurs habitudes en matière d'activité physique apparaissent plus favorables que celles des femmes.

Les femmes se perçoivent par contre en moins bonne santé que les hommes. Ceci peut être rapproché de la plus grande fréquence, chez elles, de pathologies impactant l'état fonctionnel et la qualité de vie : atteintes ostéoarticulaires, troubles anxiodépressifs, troubles cognitifs... Elles apparaissent par ailleurs plus proches du système de santé, en raison notamment des suivis liés à la santé reproductive, et semblent plus réceptives aux pratiques de prévention.

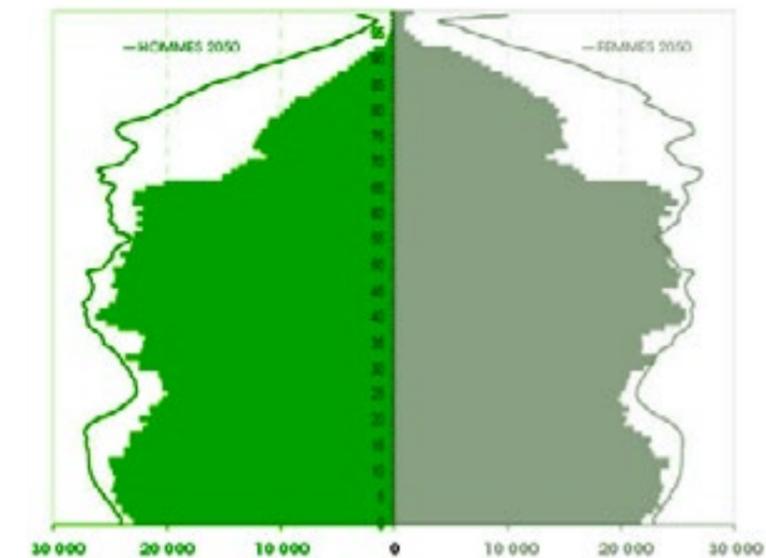
Dans ce contexte, alors qu'elles vivent en moyenne six années de plus que les hommes, les femmes ne vivent que deux années de plus sans incapacité. Les deux tiers des années supplémentaires d'espérance de vie des femmes sont donc vécues avec des limitations fonctionnelles. Avec l'âge, elles sont ainsi plus souvent confrontées à la dépendance.

Au cours des dernières décennies, les comportements et modes de vie des hommes et des femmes tendent globalement à se rapprocher pour les principaux facteurs de risque ou de protection de la santé, notamment en matière de consommation d'alcool, de tabac, de sédentarité et d'expositions professionnelles. Toutefois, en matière d'activité physique, l'écart entre les deux sexes s'est accru, avec un niveau d'activité en recul chez les femmes alors qu'il est stable, voire en augmentation, chez les hommes.

Enfin, les inégalités sociales de santé s'observent chez les hommes comme chez les femmes mais elles présentent certaines spécificités selon le sexe. À titre d'exemple, les écarts d'espérance de vie à 35 ans entre groupes sociaux sont plus marqués chez les hommes que chez les femmes.

7. L'aide aux parents vieillissants : une charge portée plus fortement par les femmes

PYRAMIDE DES ÂGES DES LIGÉRIENS EN 2013 ET EN 2050



Source : Insee, Omphale 2017 - scénario central.

Si la vie de famille sollicite généralement plus fortement les femmes que les hommes entre 30 et 40 ans, âge où les couples ont de jeunes enfants, elle peut également prendre davantage le pas sur la vie professionnelle en fin de carrière, lorsque les parents âgés ont besoin d'aide dans leur quotidien.

Selon l'enquête Handicap-Santé (Insee), **les aidants non-professionnels des personnes âgées sont en majorité des femmes** (conjoint ou enfant). Pour celles qui sont en emploi, leur activité d'aide peut se traduire par des aménagements de la vie professionnelle affectant les horaires ou le lieu de travail.

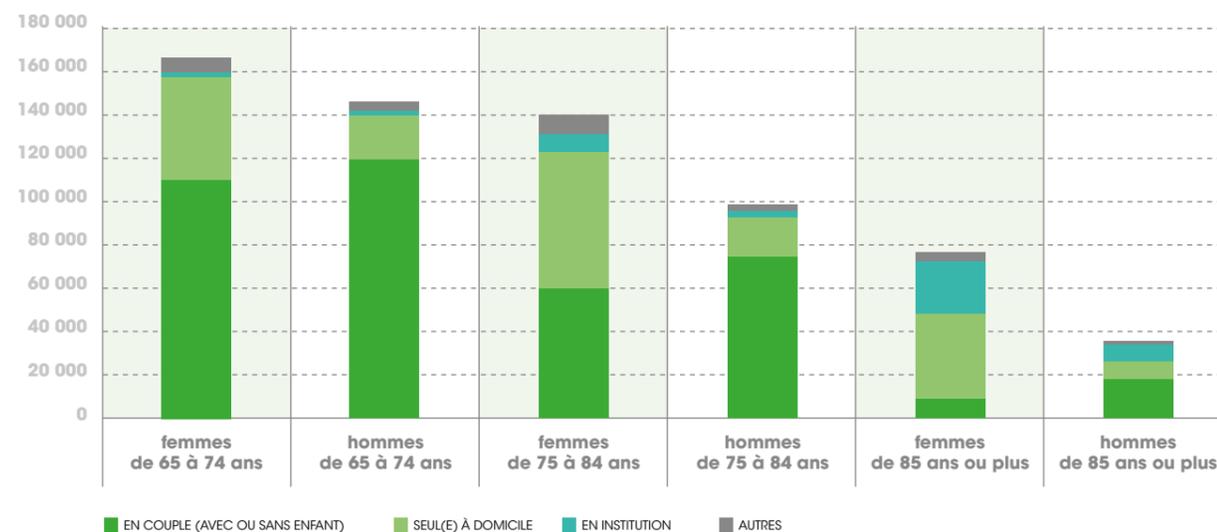
8. Des inégalités en matière de retraite et un impact différencié du vieillissement

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

Malgré ces résultats, l'écart entre les pensions moyennes des femmes et des hommes était de 40 % en 2013 : 1 007 € par mois pour les femmes contre 1 660 € par mois pour les hommes. Les écarts tendent à se réduire en raison notamment de la hausse du taux d'activité féminin. Cependant, les Pays de la Loire sont la cinquième région où l'écart de retraite mensuelle moyenne perçue entre les femmes et les hommes est le plus important.

Les femmes ont une espérance de vie plus élevée et elles sont plus jeunes que leur conjoint dans la majorité des cas. De fait, elles se retrouvent plus souvent confrontées au choix de vivre seules à leur domicile ou de s'installer en maison de retraite. Ainsi, dès 65 ans, deux fois plus de femmes que d'hommes vivent seules et ce phénomène s'accroît avec l'âge. De même, trois résidents sur quatre en maison de retraite sont des femmes. Dans la région, la proportion de personnes âgées vivant en institution est plus élevée qu'en France métropolitaine. Ce mode de cohabitation est favorisé par la forte capacité d'hébergement en Pays de la Loire, au premier rang national pour les 75 ans ou plus.

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DE 65 ANS OU PLUS PAR MODE DE COHABITATION DANS LES PAYS DE LA LOIRE EN 2013



Source : Insee, recensement de la population, 2013

Focus sur les limitations fonctionnelles et autonomie des seniors

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

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

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

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

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

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

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

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

La recherche pointe une forte corrélation entre l'égalité professionnelle et l'égalité dans la société, soulignant ainsi le rôle moteur des entreprises et des administrations. Dans le cadre professionnel, la mixité a tendance à faciliter une prise de décision plus collaborative qui constitue un bénéfice pour les organisations. Le résultat opérationnel des entreprises ayant une gouvernance mixte est près de 5 % supérieur à celles ayant une gouvernance entièrement masculine.

Au niveau des entreprises françaises du CAC 40, sur la période 2002-2006, les 14 entreprises accueillant plus de 35 % de femmes dans leur encadrement, ont connu une croissance de leur chiffre d'affaires supérieure de 61 % aux autres. De même, les 21 entreprises ayant plus de 3 % de femmes dans leurs effectifs globaux ont connu en moyenne une croissance supérieure aux autres, tant au niveau de leur chiffre d'affaires (+ 28 %) que de leur rentabilité (+ 116 %).

Focus sur les dirigeantes d'entreprises : une situation d'inégalité croissante

Les femmes restent minoritaires parmi les créateurs d'entreprises, 27,5 % selon l'enquête Sine, ce pourcentage passe à 39 % parmi les autoentrepreneurs. Ces chiffres placent les Pays de la Loire en tête des régions où la part des créatrices d'entreprises est la plus élevée. Elles sont plus diplômées que leurs homologues masculins (respectivement 47 % contre 37 % d'entre eux détiennent un diplôme supérieur) et prennent moins de risques financiers : 41 % d'entre elles ont investi moins de 8 000 €, contre 36 % pour les créateurs.

À partir des recensements de la population 2008 et 2013, il est possible de mesurer la place des femmes dans les fonctions de direction d'entreprises comptant au moins 10 salariés et son évolution sur cinq ans, en comparant également la situation des Pays de la Loire avec celle de la France métropolitaine. L'évolution à la baisse très marquée, autant à l'échelle régionale que française, de la catégorie « Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus » entre 2008 et 2013, oblige à une certaine prudence dans la lecture de ces résultats.

EFFECTIFS PAR SEXE AU SEIN DES DIRECTIONS D'ENTREPRISES EN 2008 ET 2013

CATÉGORIES DE CHEFS D'ENTREPRISES	2008			2013		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
grande entreprise (> à 500 salariés)	553	160	713	446	128	575
moyenne entreprise (50 à 499 salariés)	1 472	242	1 714	1 610	288	1 899
BTP (10 à 49 salariés)	1 375	139	1 514	1 394	76	1 470
Industrie (10 à 49 salariés)	1 789	289	2 078	1 761	260	2 021
commerciale (10 à 49 salariés)	1 511	505	2 016	1 995	524	2 519
services (10 à 49 salariés)	1 129	302	1 431	1 273	365	1 638
ensemble	7 828	1 637	9 465	8 480	1 642	10 123

Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013, fichier détail individus région, analyse Ores

Globalement, les femmes occupent 16 % des emplois concernés dans les Pays de la Loire en 2013. C'est légèrement inférieur à la proportion observée à l'échelle nationale qui est de 19 %. Entre 2008 et 2013, la variation absolue est pratiquement nulle pour les femmes : 5 emplois supplémentaires pour les femmes, contre 652 emplois supplémentaires pour les hommes, soit +8 %. Globalement, parmi les dirigeants d'entreprise de 10 salariés et plus, la part des femmes a reculé à l'échelle régionale, alors qu'elle augmentait légèrement à l'échelle nationale. On peut toutefois noter une augmentation relative plus importante des femmes parmi les chefs d'entreprises de service, de 10 à 49 salariés.

PART DES FEMMES EN CHARGE DE DIRECTIONS D'ENTREPRISES

CATÉGORIES DE CHEFS D'ENTREPRISES	PAYS DE LA LOIRE		FRANCE	
	2008	2013	2008	2013
grande entreprise (> à 500 salariés)	22 %	22 %	23 %	26 %
moyenne entreprise (50 à 499 salariés)	14 %	15 %	17 %	19 %
BTP (10 à 49 salariés)	9 %	5 %	7 %	7 %
industrie (10 à 49 salariés)	14 %	13 %	14 %	15 %
commerciale (10 à 49 salariés)	25 %	21 %	22 %	23 %
services (10 à 49 salariés)	21 %	22 %	20 %	23 %
ensemble	17 %	16 %	18 %	19 %

Source : Insee, recensements 2008 et 2013, fichier détail individus région, exploitation Ores

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SEXE EN CHARGE DE DIRECTIONS D'ENTREPRISES

MÉTIER (NOMBRE DE SALARIÉS)	EFFECTIFS		POURCENTAGE	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
chefs de grande entreprise (> à 500 salariés)	-106	-32	-19 %	-20 %
chefs de moyenne entreprise (50 à 499 salariés)	+138	+48	+9 %	+19 %
chefs d'entreprise du BTP (10 à 49 salariés)	+19	-62	+1 %	-45 %
chefs d'entreprise de l'industrie (10 à 49 salariés)	-28	-29	-2 %	-10 %
chefs d'entreprise commerciale (10 à 49 salariés)	+484	+19	+32 %	+4 %
chefs d'entreprise de services (10 à 49 salariés)	+145	+63	+13 %	+21 %
ensemble	+652	+5	+8 %	+0 %

Source : Insee, recensements 2008 et 2013, fichier détail individus région, exploitation Ores

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

WOMEN'S CUP - LA RÉGATE 100 % FÉMININE

Ce projet créé en 2011, à l'initiative de femmes pour les femmes, est soutenu par les collectivités territoriales. La compétition à la journée fait place en soirée à des débats sur la place des femmes dans le sport et la société. En portant ce projet, les organisateurs et compétitrices défendent les mêmes valeurs que celles de l'ONG Plan dont ils arborent les couleurs pendant l'événement. La Région des Pays de la Loire est partenaire de l'événement dont la 8^e édition a eu lieu en mars 2018 à Pornichet. www.womencup.fr

LA LUTTE CONTRE LE SEXISME COMMENCE AU COLLÈGE

Mixte ou pas mixte ? Afin de lutter contre les orientations professionnelles influencées par le genre, le Département de Loire-Atlantique a monté une exposition pour déconstruire les stéréotypes. Des collégiens l'ont découvert en avant-première à Châteaubriant début 2018 avant sa tournée dans les collèges du département. documentation.onisep.fr

EXPOSITION « TOUS LES MÉTIERS SONT MIXTES » À ANGERS EN FÉVRIER 2018

Cette exposition contribue à lutter contre les stéréotypes et à promouvoir la liberté de choix des métiers. www.angers.fr

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

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

www.dsden72.ac-nantes.fr

CONCOURS #ZÉROCLICHÉ #ÉGALITÉFILLESGARÇONS

Le concours Zéro Cliché pour l'égalité filles-garçons, initié par le CLEMI et labellisé « Sexisme, pas notre genre » invite les écoliers, collégiens et lycéens à déconstruire les stéréotypes sexistes dans les médias, le sport, la mode, l'école, la famille... Ce concours est organisé par académie et celle de Nantes y participe.

www.clemi.fr

CONCOURS DÉPARTEMENTAL DE MAYENNE « L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES »

La DSDEN et la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Mayenne organisent conjointement un concours d'intitulé « Aujourd'hui, ici, l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ». Ce concours a vocation, par la réalisation de courtes vidéos, à illustrer ce qu'est l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes sur le territoire mayennais. Il a pour objectif plus général de sensibiliser les collégiens aux problématiques liées aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes ou entre les filles et les garçons.

www.mayenne.gouv.fr



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

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

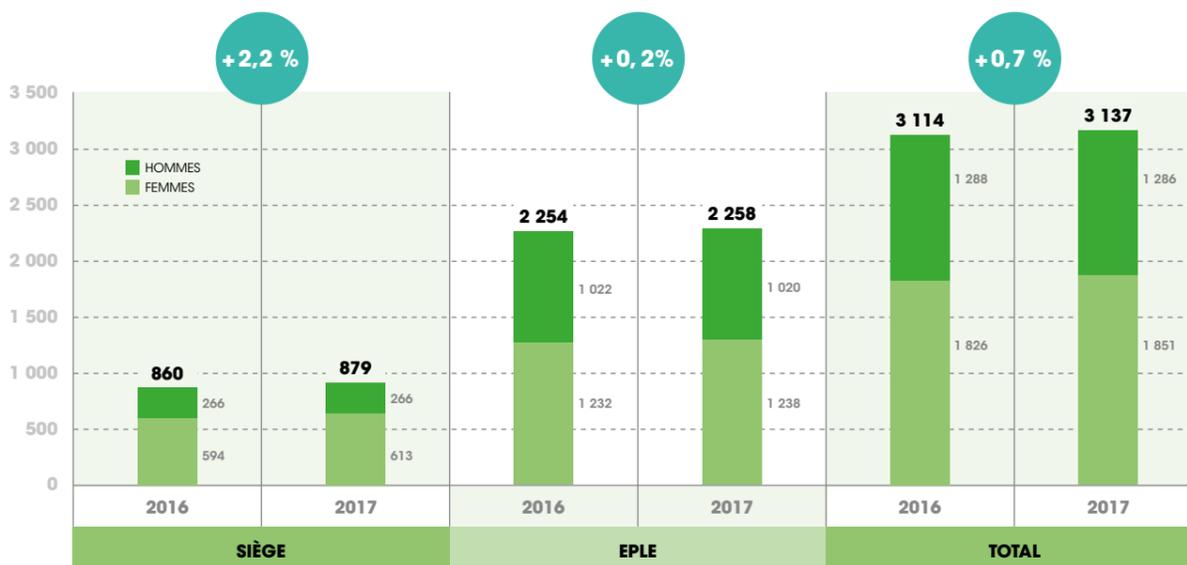
Pour mieux comprendre l'origine et l'évolution des inégalités entre hommes et femmes afin de mieux les corriger, un travail d'analyse régulier est indispensable sur la base des données recueillies en matière de composition des effectifs, temps de travail, promotions, rémunérations, recrutements, formations... À partir du bilan social pour 2017 de la Région, une vision précise de la situation se dessine. Si des progrès peuvent être constatés, des disparités demeurent, dont les facteurs explicatifs sont multiples.

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

La lecture du bilan social 2017 permet de tirer des enseignements sur la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les facteurs d'analyse disponibles sont nombreux : effectifs, rémunération, temps de travail, conditions de travail et déroulement de carrière, formation, action sociale... Les données font ressortir des enjeux liés à la mixité des métiers, à l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement, à des disparités de rémunérations...

EFFECTIFS RÉGIONAUX

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS SUR POSTE PERMANENT

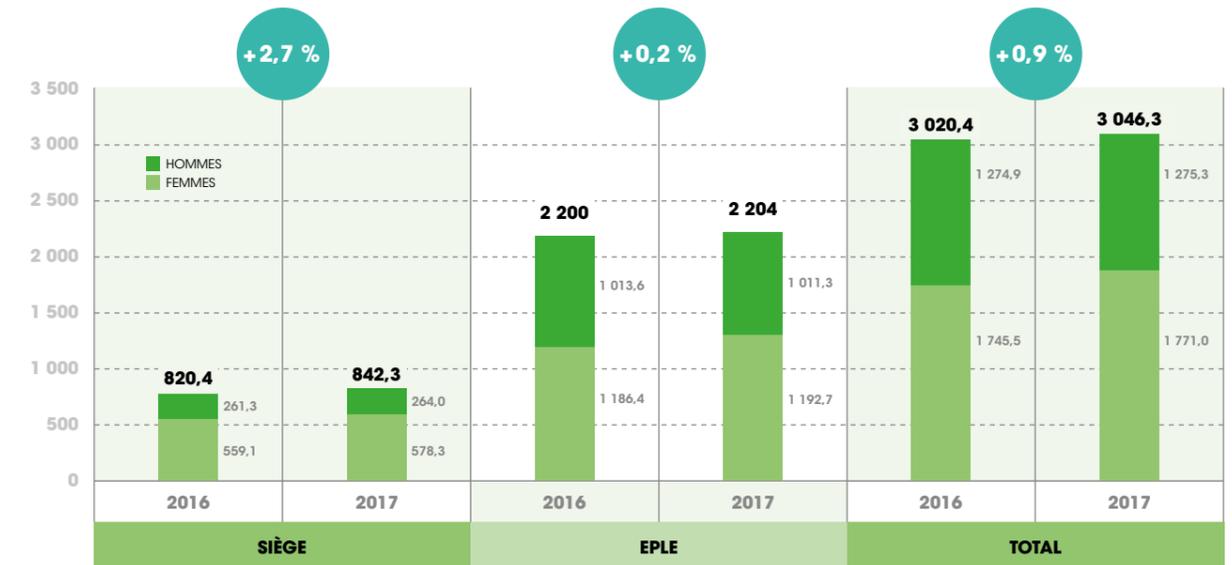


Par rapport à 2016, on constate une augmentation de 23 agents sur emplois permanents :
- 2 hommes ; + 25 femmes

Siège : + 19 agents : + 0 homme ; + 19 femmes - **EPLE** : + 4 agents : - 2 hommes ; + 6 femmes

Dans cette partie du rapport, les agents des antennes régionales sont pris en compte avec les agents du siège.

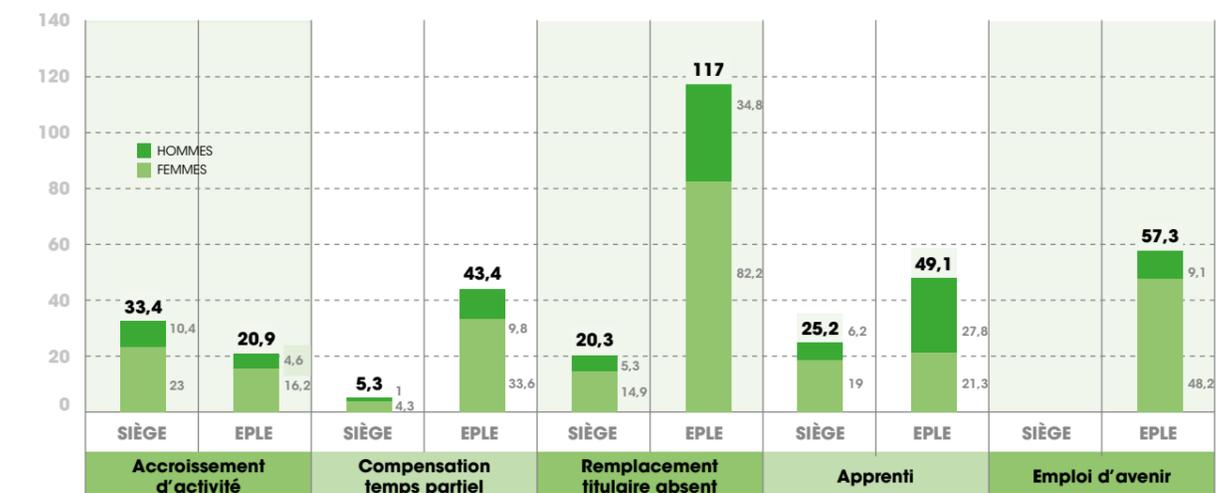
ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP)



Augmentation de 25,9 ETP : + 0,4 homme ; + 25,5 femmes par rapport à 2016

Siège : +21,9 ETP : + 2,7 hommes ; + 19,2 femmes - **EPLE** : + 4 ETP : - 2,3 hommes ; + 6,3 femmes

NOMBRE MOYEN MENSUEL D'ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN EN 2017



Plus forte représentation des femmes dans les effectifs non permanents, sur tous les motifs sauf dans les apprentis en EPLE.

Total 2017

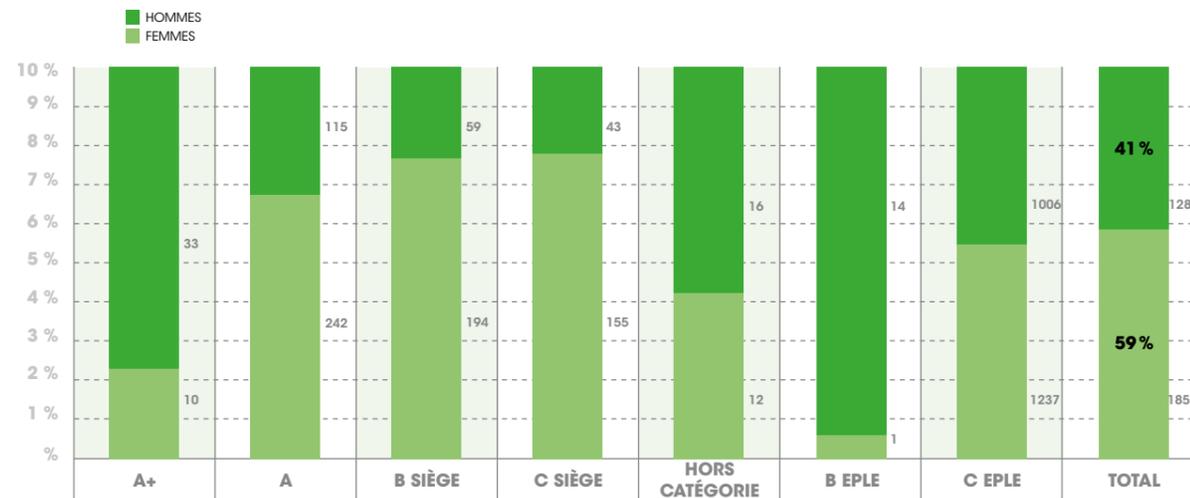
371,9 ETP
H : 109,1 ETP
F : 262,8 ETP

Rappel 2016

Total : 346,3 ETP
H : 90,7 ETP
F : 255,6 ETP

On constate une plus forte augmentation pour les hommes (+ 18,4 ETP) que pour les femmes (+7,2 ETP).

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DES AGENTS PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS

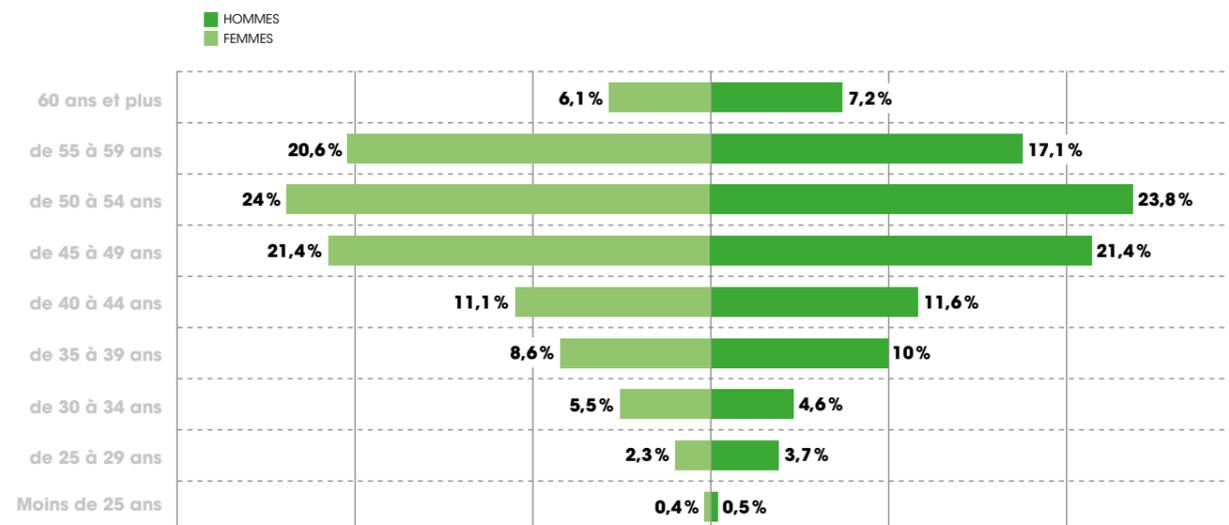


L'effectif régional est majoritairement féminin : les femmes représentent 69,7 % des agents du siège et 54,8 % des agents dans les lycées.

Pour mémoire, en 2016, les femmes représentaient 69,1 % des agents du siège et 54,7 % des agents dans les lycées.

On constate donc une augmentation de la proportion de femmes pour toutes les catégories (sauf pour les agents de catégorie B en lycée).

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



La proportion de femmes et d'hommes sur les tranches d'âge de 40 à 55 ans est relativement comparable (56,5 % pour les hommes, 56,7 % pour les femmes).

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

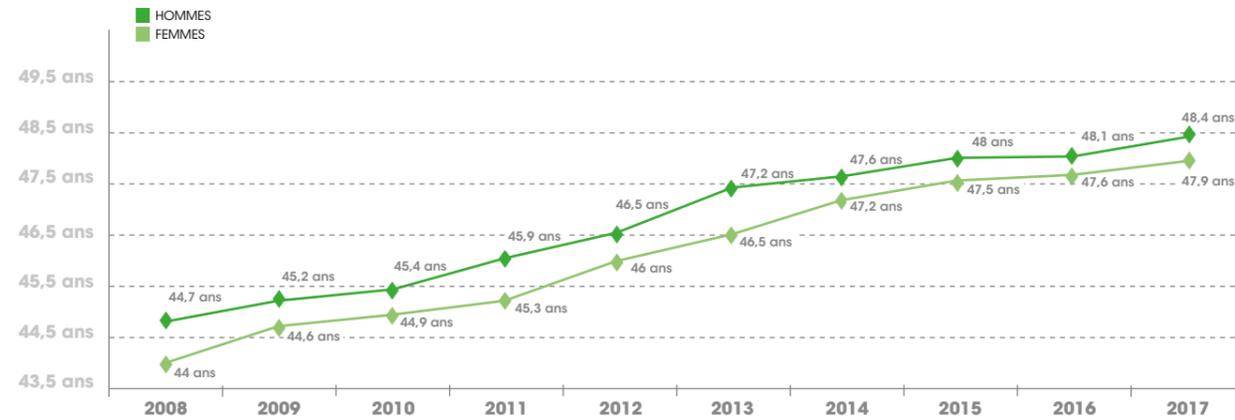
- les hommes sont proportionnellement un peu plus âgés que les femmes (50,7 % des hommes ont 50 ans et plus, contre 48,1 % des femmes) ;
- et inversement, seuls 8,2 % des hommes ont moins de 35 ans, contre 8,9 % des femmes.

	2017		2016	
	FEMMES	FEMMES	FEMMES	FEMMES
Moins de 25 ans	10	0,5 %	13	0,7 %
de 25 à 29 ans	68	3,7 %	55	3,0 %
de 30 à 34 ans	86	4,6 %	96	5,3 %
de 35 à 39 ans	186	10,0 %	165	9,0 %
de 40 à 44 ans	214	11,6 %	245	13,4 %
de 45 à 49 ans	396	21,4 %	402	22,0 %
de 50 à 54 ans	440	23,8 %	439	24,0 %
de 55 à 59 ans	317	17,1 %	302	16,5 %
60 ans et plus	134	7,2 %	109	6,0 %
	1851	100,0 %	1826	100,0
	HOMMES		HOMMES	
Moins de 25 ans	5	0,4 %	7	0,5 %
de 25 à 29 ans	30	2,3 %	26	2,0 %
de 30 à 34 ans	71	5,5 %	78	6,1 %
de 35 à 39 ans	110	8,6 %	101	7,8 %
de 40 à 44 ans	143	11,1 %	164	12,7 %
de 45 à 49 ans	275	21,4 %	297	23,1 %
de 50 à 54 ans	308	24,0 %	292	22,7 %
de 55 à 59 ans	265	20,6 %	256	19,9 %
60 ans et plus	79	6,1 %	67	5,2 %
	1286	100,0 %	1288	100,0 %

ÂGE MOYEN

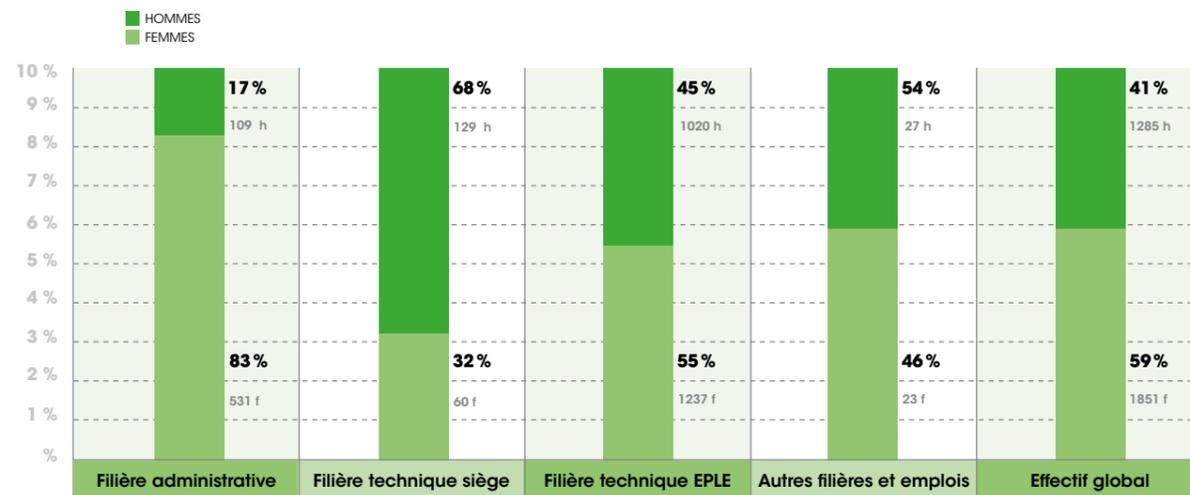
	2017			2016		
	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
A+	44,3 ans	47,7 ans	-3,4 ans	45,4 ans	45,4 ans	0,0 an
A	44,4 ans	46,3 ans	-1,9 an	43,9 ans	45,6 ans	-1,7 an
B	47,0 ans	45,2 ans	1,7 ans	46,4 ans	43,5 ans	2,9 ans
C	44,6 ans	46,5 ans	-1,9 an	44,4 ans	46,9 ans	-2,5 ans
SIÈGE	44,8 ans	45,0 ans	-0,2 an	44,8 ans	45,0 ans	-0,2 an
B	non significatif	46,0 ans	non significatif	non significatif	46,2 ans	non significatif
C	49,2 ans	49,1 ans	0,1 an	49,0 ans	48,9 ans	0,1 an
EPLE	49,0 ans	48,9 ans	0,1 an	49,0 ans	48,9 ans	0,1 an
RÉGION	47,9 ans	48,4 ans	-0,5 ans	47,6 ans	48,1 ans	-0,5 ans

ÉVOLUTION DE LA MOYENNE D'ÂGE DES AGENTS DEPUIS 2008



L'écart de moyenne d'âge entre les femmes et les hommes lui n'évolue que très peu, restant autour de 6 mois en moyenne sur l'ensemble de la Région.

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 (83 % en 2016), alors qu'elles représentent 59 % de l'effectif global.

Dans la filière technique, la répartition femmes / hommes fait apparaître une augmentation de la proportion de femmes à 32 % (30 % en 2016). La hausse du nombre de femmes dans cette filière mérite d'être soulignée.

RÉPARTITION DES NON FONCTIONNAIRES SUR POSTE PERMANENT AU SIÈGE

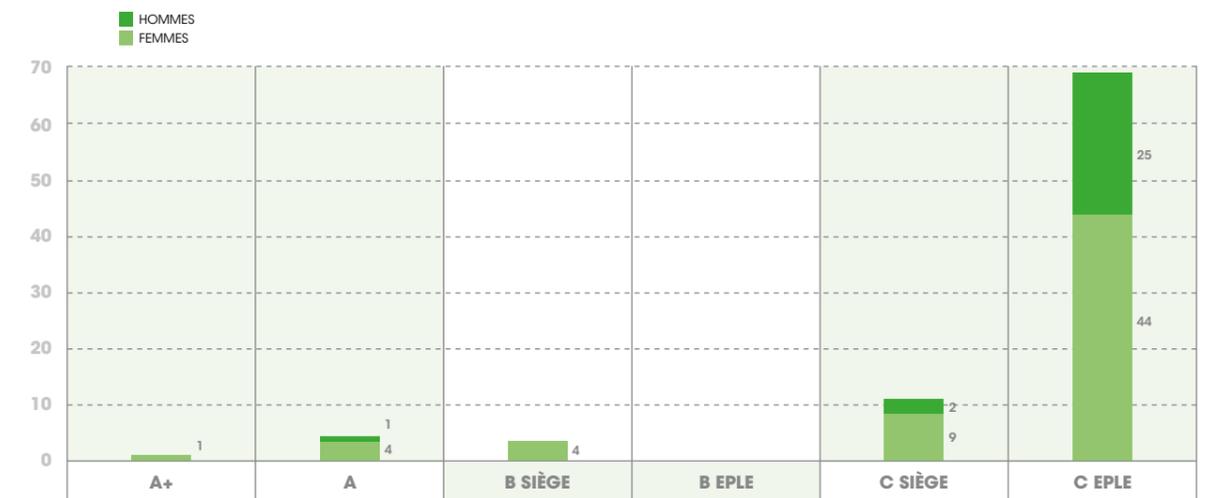


Au total, cela représente 61 hommes et 47 femmes, soit 108 agents.
Rappel 2016 : 39 hommes et 39 femmes, soit 78 agents.

RÉPARTITION DES AGENTS PAR FILIÈRE ET CADRE D'EMPLOIS

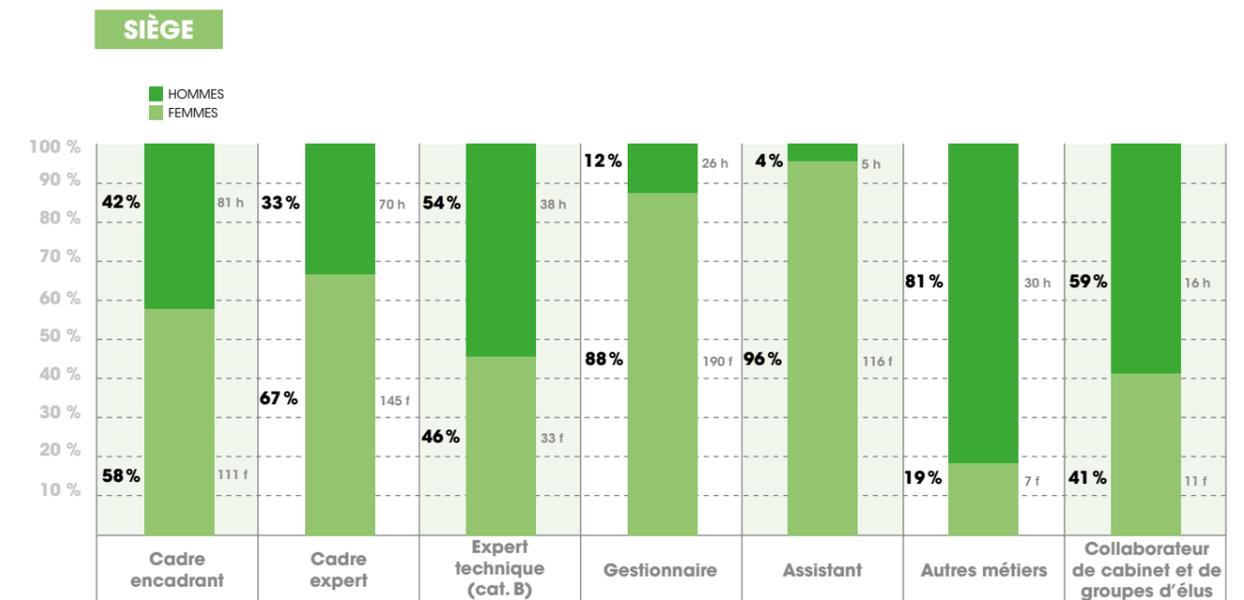
FILIÈRE	CADRE D'EMPLOI	NOMBRE D'AGENTS			ETP		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
EMPLOIS FONCTIONNELS	DGS	-	1	1	-	1	1
	DGA	1	5	6	1	5	6
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS		1	6	7	1	6	7
rappel 2016		1	5	6	1	5	6
ADMINISTRATIVE	Administrateurs	6	12	18	6	12	18
	Attachés	185	55	240	176,5	55	231,5
	Rédacteurs	187	29	216	175,9	28,4	204,3
	Adjoints administratifs	153	13	166	142,9	12,8	155,7
TOTAL ADMINISTRATIVE		531	109	640	501,3	108,2	609,5
rappel 2016		519	109	628	488,8	107,6	596,4
TECHNIQUE	Ingénieurs en chef	1	14	15	1	14	15
	Ingénieurs	49	56	105	46,3	55,9	102,2
	Techniciens	7	30	37	6,4	29,8	36,2
	Agents de maîtrise	-	16	16	-	16	16
	Adjoints techniques	3	14	17	3	14	17
	Techniciens territoriaux EPLE	1	14	15	1	13,8	14,8
	Agents de maîtrise EPLE	20	140	160	19,6	139	158,6
	Adjoints techniques EPLE	1 216	866	2 082	1 171,1	858,5	2 029,6
TOTAL TECHNIQUE		1 297	1 150	2 447	1 248,4	1 141	2 389,4
rappel 2016		1 286	1 147	2 433	1 237,4	1 137,2	2 374,6
CULTURELLE	Attachés de conservation du patrimoine	4	1	5	4	1	5
	Bibliothécaires	2	-	2	1,7	-	1,7
	Conservateurs du patrimoine	1	1	2	1	1	2
	Conservateurs de bibliothèque	1	-	1	1	-	1
TOTAL CULTURELLE		8	2	10	7,7	2	9,7
rappel 2016		6	3	9	5,7	3	8,7
HORS FILIÈRE	Collaborateurs de cabinet	4	6	10	4	6	9,6
	Collaborateurs de groupe d'élus	7	10	17	6,2	9,1	15,3
	Emplois spécifiques	3	3	6	2,8	3	5,8
TOTAL HORS FILIÈRE		14	19	33	12,6	18,1	30,7
rappel 2016		14	24	38	12,6	22,1	34,7
TOTAL		1 851	1 286	3 137	1 771	1 275,3	3 046,3
rappel 2016		1 826	1 288	3 114	1 745,5	1 274,9	3 020,4

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



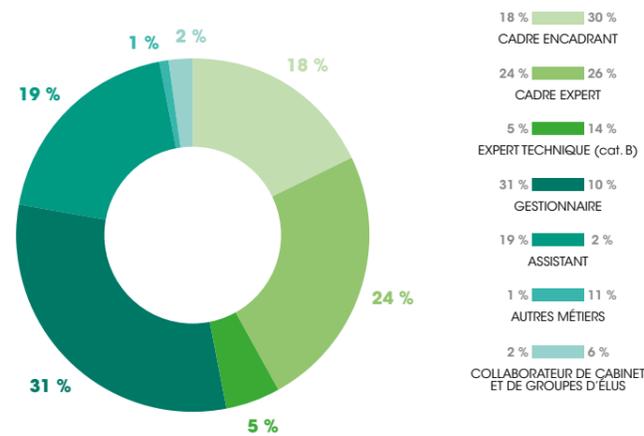
69 % des stagiaires de la fonction publique territoriale sont des femmes.
 Au total : 28 hommes et 62 femmes, soit 90 agents.
 Rappel 2016 : 36 hommes et 71 femmes, soit 107 agents.

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES PAR MÉTIER

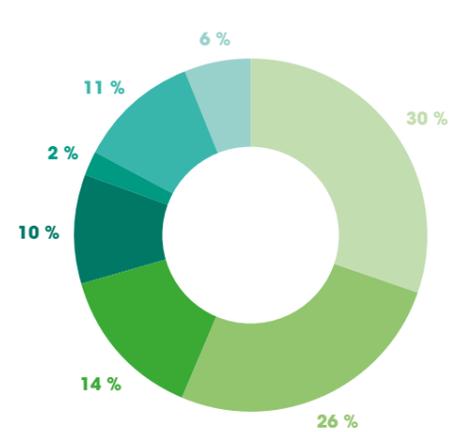


On observe une représentation des femmes légèrement inférieure à celle de l'effectif global sur les métiers de cadres. Elles sont par ailleurs sous-représentées sur les métiers d'experts techniques et les autres métiers, et largement sur-représentées sur les métiers d'assistant(e) et de gestionnaire (respectivement 96 % et 88 %).

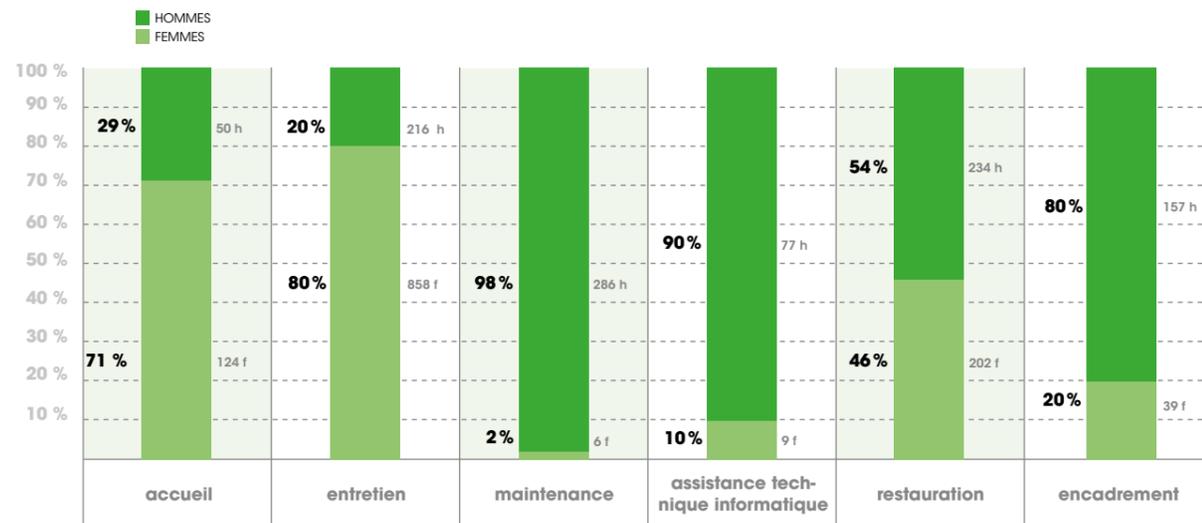
RÉPARTITION DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES FEMMES



RÉPARTITION DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES HOMMES

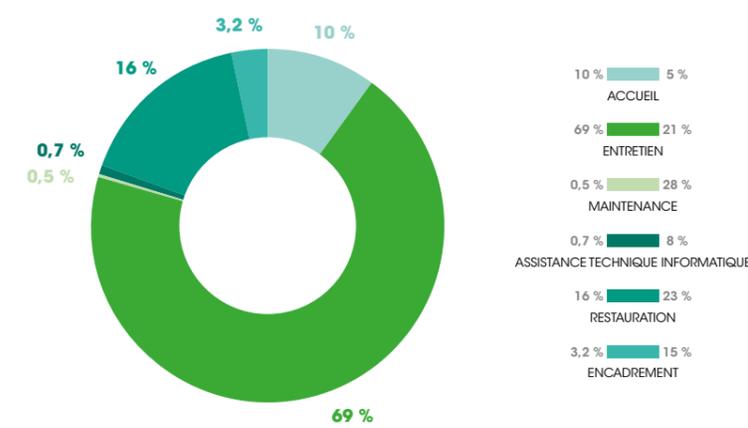


EPLÉ

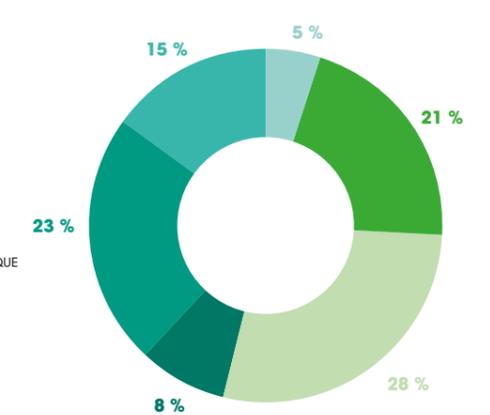


En matière de mixité, on observe une répartition très sexuée des métiers, à l'exception de la restauration. 69 % des femmes en EPLE sont agents d'entretien (-1 point par rapport à fin 2016) pour 21 % des hommes (identique à 2016).

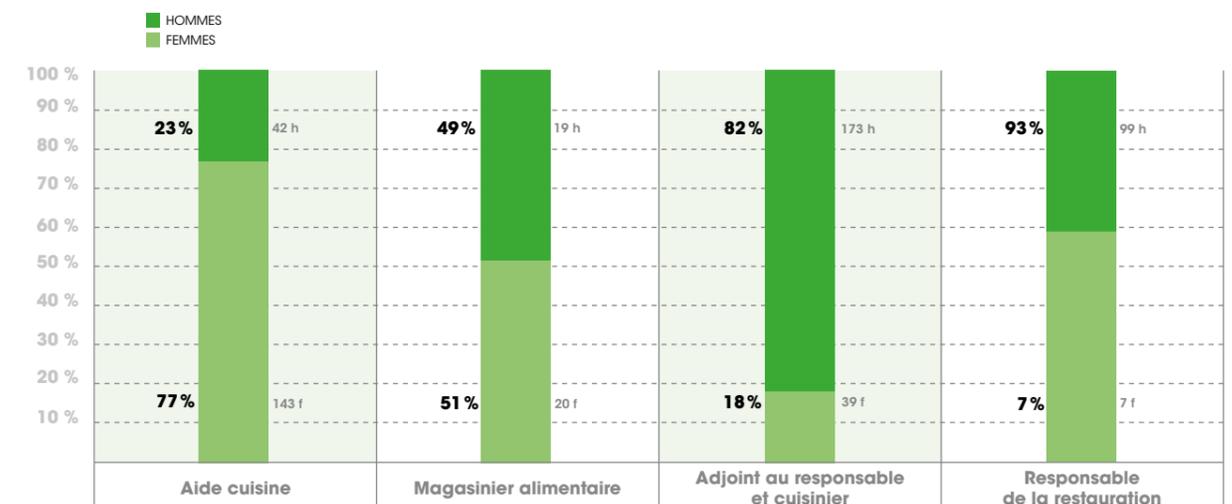
RÉPARTITION DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES FEMMES



RÉPARTITION DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES HOMMES

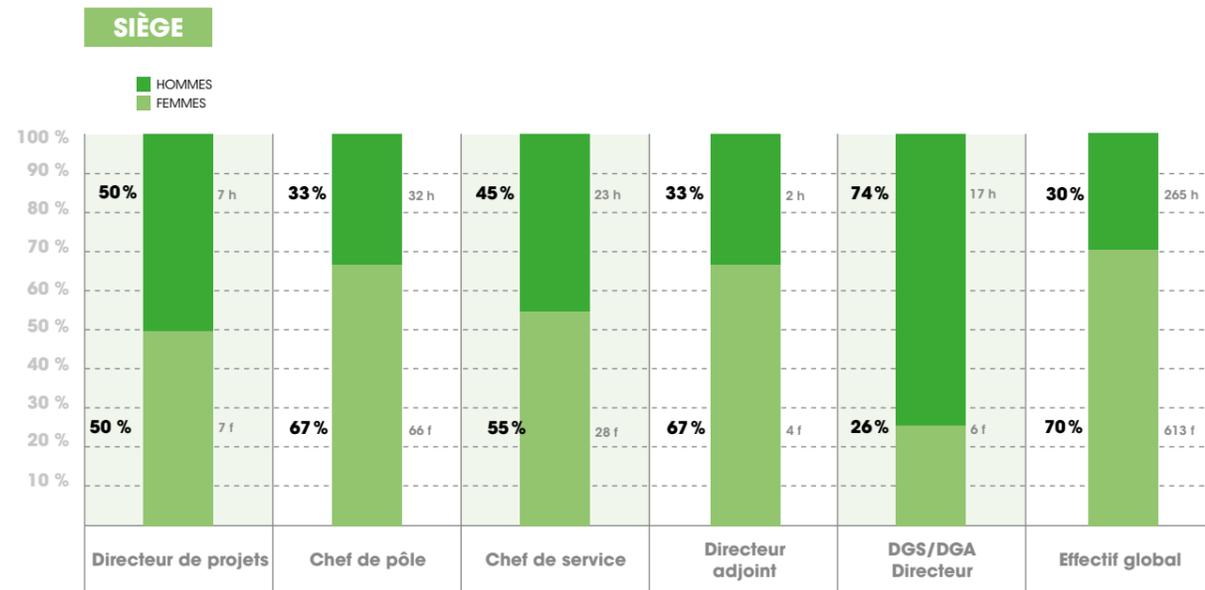


Focus sur les métiers de la restauration

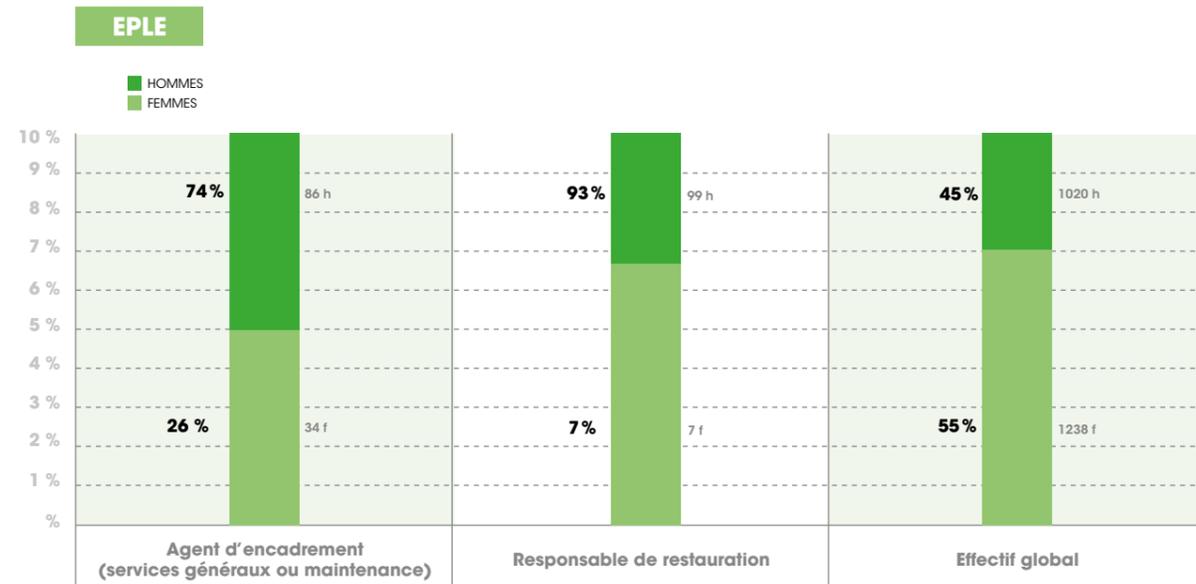


Au sein des métiers de la restauration dans les lycées, on observe une diminution continue du taux de femmes après le métier d'aide de cuisine. Ainsi, si les femmes représentent 39 % de l'effectif en restauration (39 % en 2016), elles ne forment que 18 % de l'effectif des cuisiniers et adjoints au responsable, et seulement 7 % de l'effectif de responsable de la restauration (taux identiques à 2016).

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DANS L'ENCADREMENT



Les femmes représentent 57,8 % des encadrants (111 femmes contre 81 hommes) et 69,8 % des agents. Elles sont présentes sur les fonctions d'encadrement dans ces mêmes proportions jusqu'à la strate des DGS / DGA / Directeur où elles ne sont plus représentées qu'à hauteur de 26,1 % (18,5 % en 2016).



Dans les EPLE, on constate une hausse du taux global d'encadrement depuis 2012 : l'effectif d'encadrants a été renforcé sur ces dernières années, permettant la stabilisation du processus d'encadrement intégrant la Région et les autorités fonctionnelles. Nous observons également une légère hausse du taux de femmes encadrantes (18 % contre 17 % en 2016).

RECRUTEMENTS SUR DES POSTES D'ENCADREMENT

SIÈGE

	FEMMES		HOMMES	
	NOMBRE	% F/F	NOMBRE	% H/H
DGS / DGA / Directeur	2	7 %	7	35 %
Directeur adjoint	1	3 %	1	5 %
Chef de service	8	28 %	2	10 %
Chef de pôle	18	62 %	10	50 %
Responsable de mission	0	0 %	0	0 %
TOTAL	29	100 %	20	100 %

Sur les 49 recrutements opérés en 2017 correspondant à des postes vacants relatifs à des départs et des réorganisations de direction sur des postes d'encadrement et d'encadrement supérieur, 20 hommes et 29 femmes ont été retenus.

Rappel 2016 : 24 hommes et 12 femmes sur les 36 recrutements.

Nous sommes donc passés de 33 % à 59 % de recrutement de femmes sur les postes d'encadrement.

EPLÉ

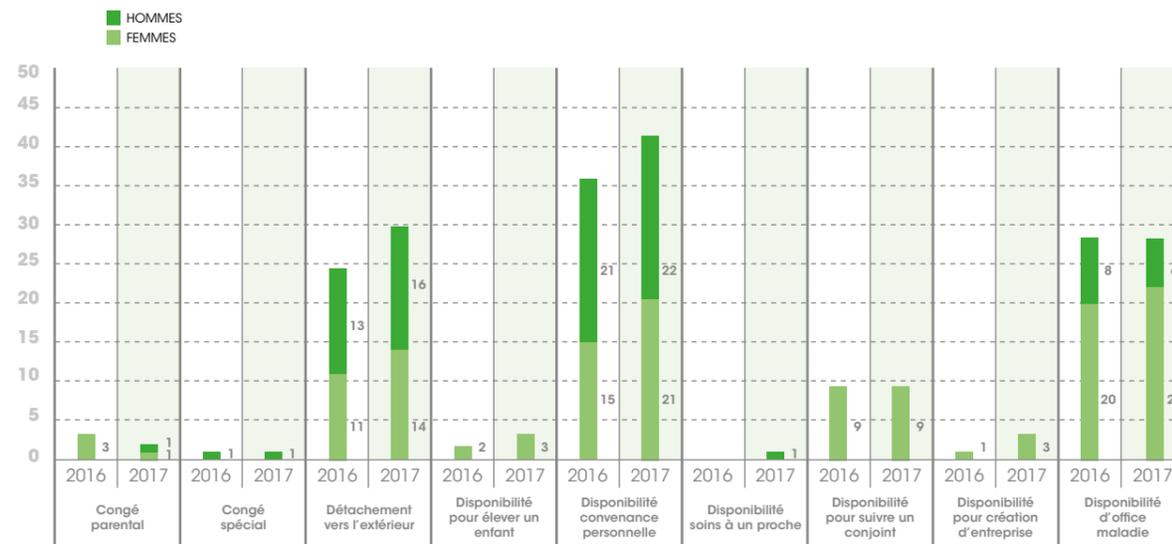
	FEMMES		HOMMES	
	NOMBRE	% F/F	NOMBRE	% H/H
Agent d'encadrement (services généraux ou maintenance)	6	100 %	11	50 %
Responsable de restauration	0	0 %	11	50 %
TOTAL	6	100 %	22	100 %

Les recrutements sur des postes d'encadrement dans les EPLE en 2017 portent sur une forte mobilité interne des agents (23 sur 28 recrutements), correspondant à la répartition femmes/hommes et au déséquilibre existant. Toutefois, quand les postes d'encadrement ont été pourvus par des recrutements externes (5), les 3 agents nommés stagiaires sont des femmes.

Rappel 2016 : 13 hommes et 11 femmes sur 24 recrutements. La proportion de femmes a donc baissé de 46 % à 21 % dans le recrutement sur postes d'encadrement dans les EPLE.

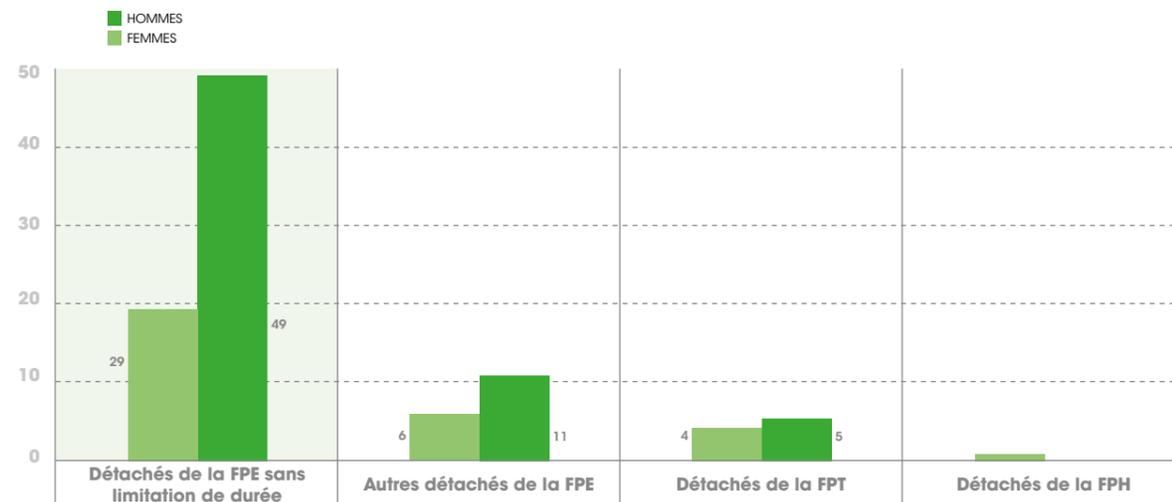
AUTRES POSITIONS STATUTAIRES

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION



En 2017 : 47 hommes et 73 femmes à l'extérieur, soit 120 agents.
Rappel 2016 : 43 hommes et 61 femmes, soit 104 agents.
Soit une proportion de femmes qui passe de 58,6 % à 60,8 %.

AU SEIN DE LA RÉGION



Au total : 65 hommes et 40 femmes, soit 105 agents.
Rappel 2016 : 48 hommes et 27 femmes soit 75 agents.
Soit une proportion de femmes qui passe de 36 % à 38,1 %.

ARRIVÉES DANS LA COLLECTIVITÉ

MOTIFS D'ARRIVÉES DANS LA COLLECTIVITÉ	SIÈGE		EPLÉ		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
MUTATION / TRANSFERT	16	8	1	0	17	8
2016	10	8	1	4	11	12
RECRUTEMENT DIRECT	9	2	38	23	47	25
2016	4	3	61	33	65	36
LISTE D'APTITUDE	27	6	0	0	27	6
2016	5	4			5	4
RÉINTÉGRATION APRÈS DISPONIBILITÉ	1	0	0	1	1	1
2016	3	0	1	0	4	0
DÉTACHEMENT	6	3	0	4	6	7
2016	2	5	0	1	2	6
RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	15	15	0	0	15	15
2016	6	5	0	0	6	5
TOTAL 2017	74	34	39	28	113	62
TOTAL 2016	30	25	63	38	93	63

On constate une augmentation de la proportion de femmes dans les arrivées, de 59,6 % en 2016 à 64,5 % en 2017.

DÉPARTS DE LA COLLECTIVITÉ

MOTIFS DE DÉPART DE LA COLLECTIVITÉ	SIÈGE		EPLÉ		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
MUTATION	12	9	0	1	12	10
2016	10	10	0	0	10	10
RETRAITE	13	3	27	36	40	39
2016	8	4	34	32	42	36
FIN DE CONTRAT (AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT)	1	1	0	0	1	1
2016	2	4	0	0	2	4
DÉMISSION	0	0	0	2	0	2
2016	5	2	1	0	6	2
DÉTACHEMENT DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION	4	2	0	2	4	4
2016	4	3	0	3	4	6
FIN DE DÉTACHEMENT	1	1	0	0	1	1
2016	0	2	0	1	0	3
DISPONIBILITÉ	5	2	2	2	7	4
2016	12	5	2	6	14	11
RADIATION	0	0	0	0	0	0
2016	0	1	1	0	1	1
DÉCÈS	1	1	2	1	3	2
2016	1	1	3	5	4	6
TOTAL	37	19	31	44	68	63
TOTAL 2016	42	32	41	47	83	79

On constate une légère baisse de la proportion de femmes dans les départs, de 51,5 % en 2016 à 51,2 % en 2017.

ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE

	GLOBAL	FEMMES	HOMMES	ÉCART F/H
SIÈGE	62,9	62,5	63,7	1,2
2016	62,2	61,8	64	2,2
EPLE	61,3	61,8	60,7	-1,1
2016	60,7	61,3	60,2	-1,1
RÉGION	61,5	61,9	61,1	-0,8
2016	61	61,5	60,5	-1

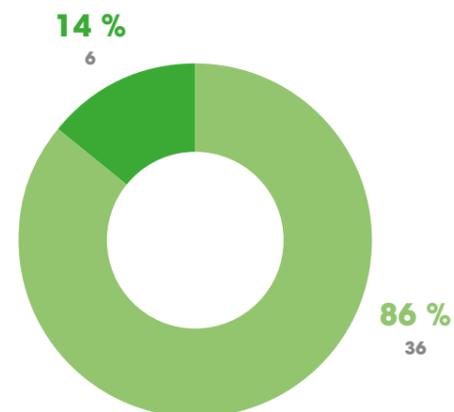
Que ce soit au siège ou dans les EPLE, l'âge moyen de départ en retraite pour les femmes a augmenté de 0,4 an en moyenne.

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

	2017			2016		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A+			0	2	2	4
A	3	2	5	5	1	6
B SIÈGE	3	0	3	5	0	5
C SIÈGE	2	1	3	1	0	1
B EPLE		1	1	0	1	1
C EPLE	34	31	65	27	35	62
HORS CAT.		1	1	0	0	0
TOTAL	42	36	78	40	39	79

La proportion de femmes dans les départs en retraite est passé de 50,6% en 2016 à 53,8% en 2017.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DES EMPLOIS D'AVENIR

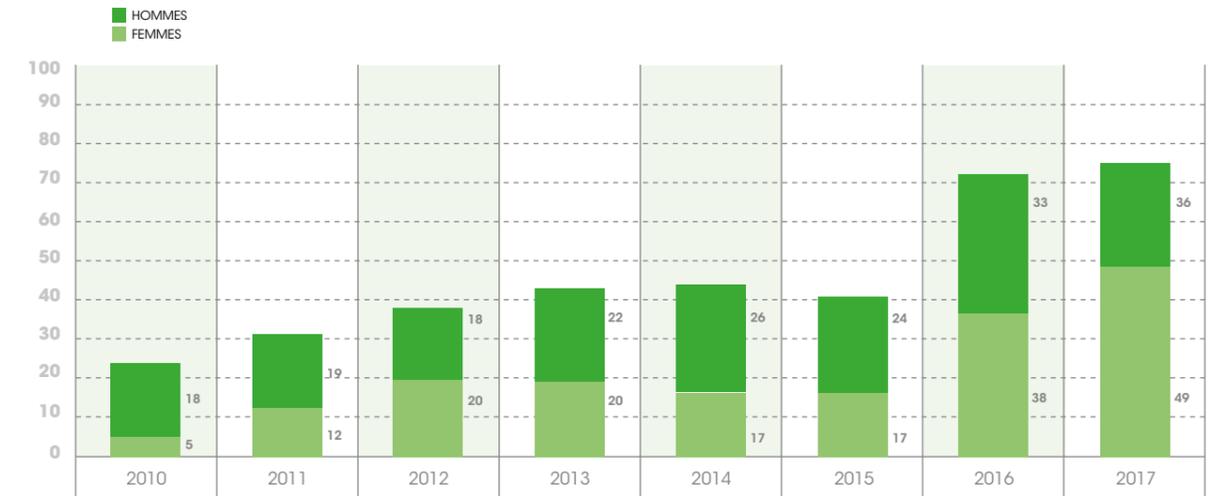


■ HOMMES
■ FEMMES

Il convient de noter que le dispositif des emplois d'avenir dans les collectivités territoriales a été supprimé à l'automne 2017 par le gouvernement.

Rappel 2016 :
14 hommes et 66 femmes

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'APPRENTIS FEMMES / HOMMES PRÉSENTS AU 31 DÉCEMBRE 2017



La proportion de femmes chez les apprentis est passée de 53,5% en 2016 à 57,6% en 2017.

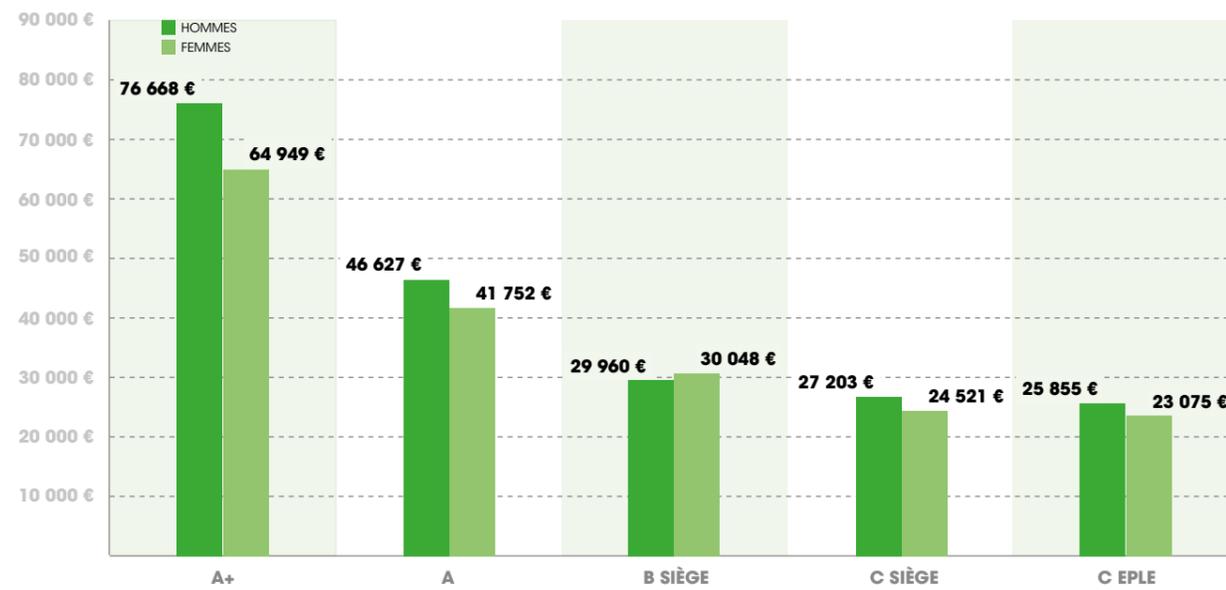
RÉMUNÉRATION

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, des écarts de rémunération, en particulier pour les agents de catégories A et C, sont à signaler. Toutefois, ils s'expliquent par des raisons objectives sans lien avec la politique de rémunération de la collectivité :

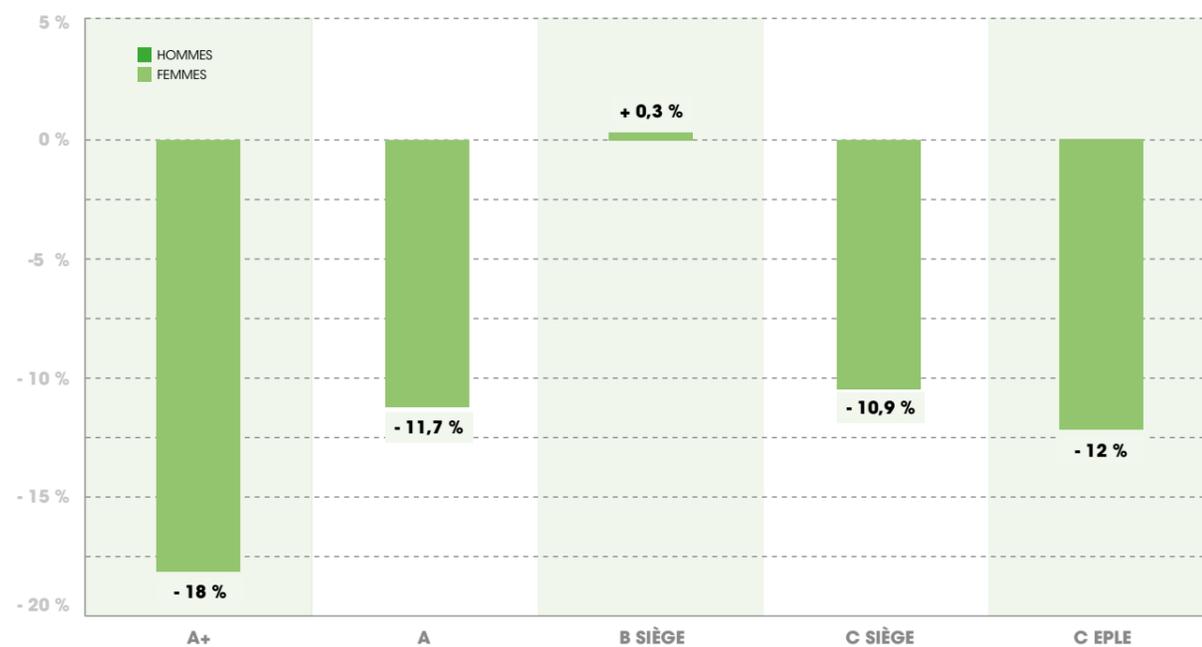
- **les temps partiels** : 27 % des femmes en catégories A+ et A occupent un emploi à temps partiel contre 0,7 % des hommes. Pour les catégories C au siège le ratio est de 32,9 % pour les femmes et 2,3 % pour les hommes et de 17,6 % pour 3,9 % en EPLE.
- **la moyenne d'âge** : les hommes sont plus âgés (+0,2 an) que les femmes au siège, ce qui se traduit par des carrières plus avancées.
- **la sur-représentation des femmes dans la filière administrative** et leur sous-représentation dans les emplois hors filière et dans la filière technique.
- **la plus forte représentativité des hommes dans les emplois de cadres dirigeants** : 17 hommes (-5 hommes par rapport à 2016) sur 23 postes de DGS / DGA / Directeurs.

RÉMUNÉRATION MOYENNE FEMMES / HOMMES PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



NB. B EPLE non significatif

ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION FEMMES / HOMMES PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



Les écarts de rémunération entre les femmes et hommes sont faibles pour les catégories B. En revanche, pour les raisons objectives évoquées, les femmes de catégories A et C (siège et EPLE) ont une rémunération moyenne inférieure de 10 à 18 % par rapport aux hommes des mêmes catégories. Par rapport à 2016, l'écart de rémunération a augmenté dans la catégorie A+ (-5 % en 2016). Il a cependant diminué pour les catégories A et C (pour le siège).

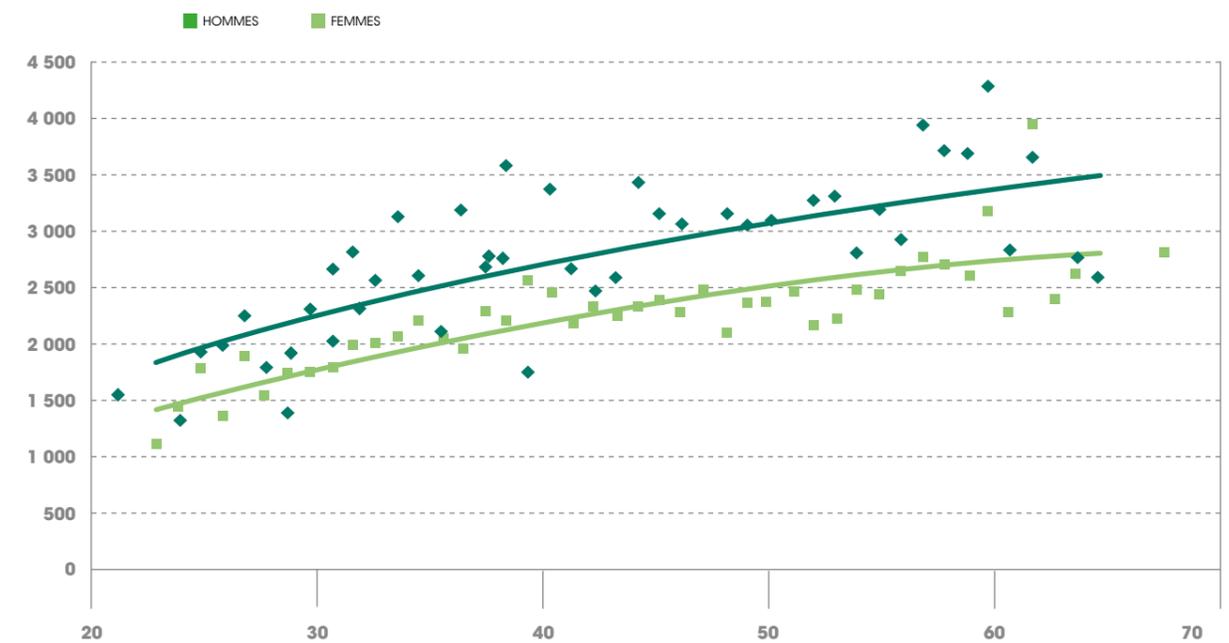
Distribution des salaires des femmes et des hommes

SIÈGE

Précisions méthodologiques :

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

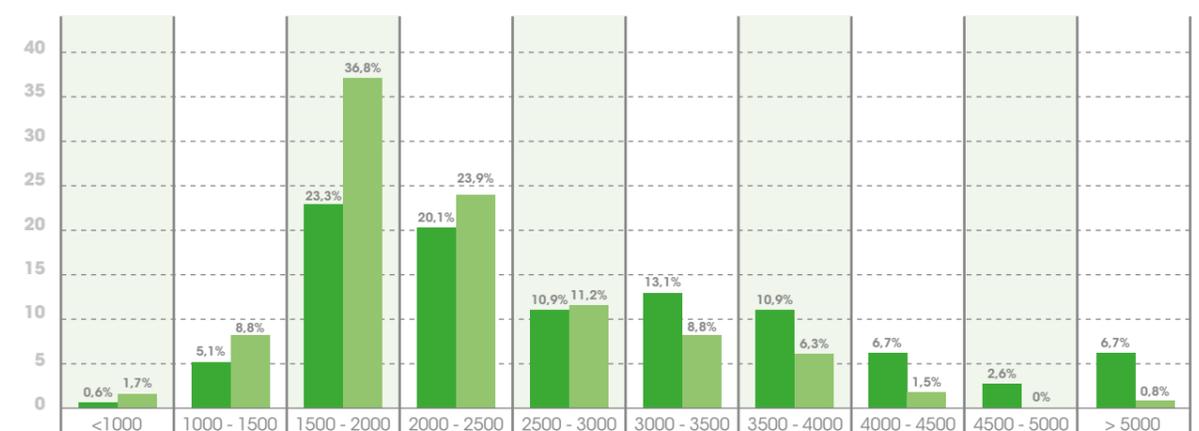
RÉMUNÉRATION MOYENNE NETTE MENSUELLE DES FEMMES ET DES HOMMES EN FONCTION DE L'ÂGE



Deux constats majeurs identiques à 2016 :

- l'évolution du salaire net mensuel des femmes en fonction de leur âge est moins rapide que celle des hommes ;
- cette évolution est également plus linéaire que celle des hommes.

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



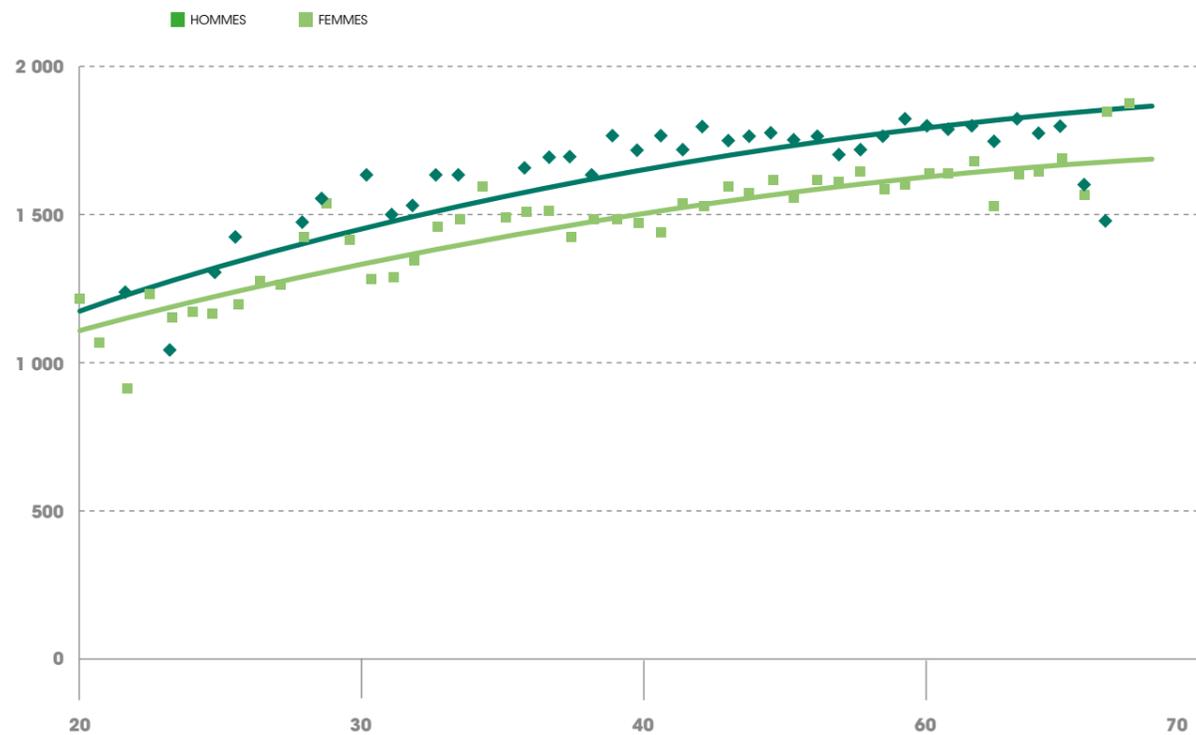
47,3 % des femmes ont un salaire net mensuel inférieur ou égal à 2 000 euros (48 % en 2016, soit -0,7 point) pour 29,1 % des hommes (28,1 % en 2016, soit +0,9 point). 17,6 % des femmes ont un salaire net mensuel supérieur ou égal à 3 000 euros (17,5 % en 2015, soit +0,1 point) pour 39,9 % des hommes (42,3 % en 2016, soit -2,4 points). Une seule femme se situe dans les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité (1 en 2016).

EPLÉ

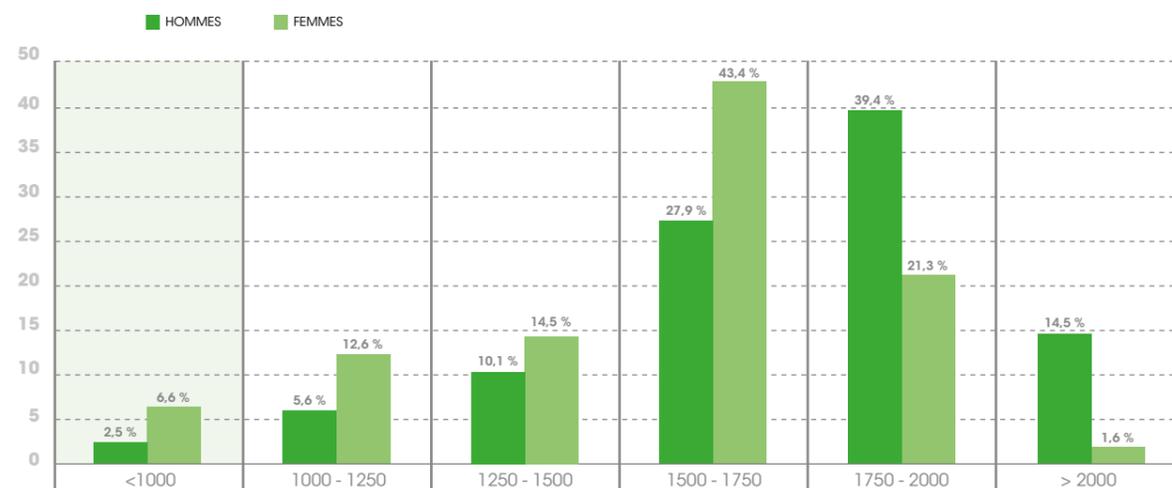
Précisions méthodologiques :

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

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



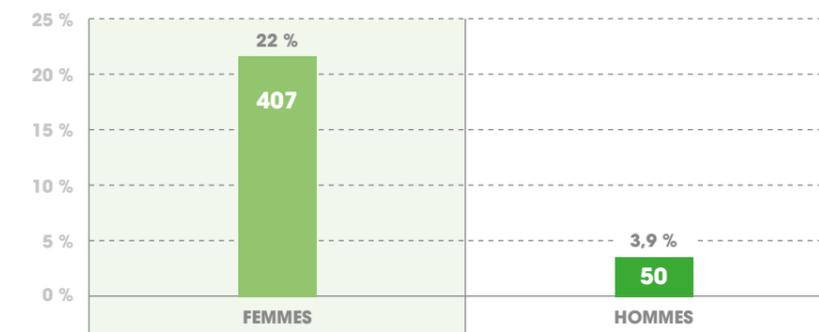
PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR TRANCHE DE RÉMUNÉRATION (NETTE MENSUELLE)



La majorité des femmes ont un salaire net mensuel moyen compris entre 1 500 et 1 750 euros (-3,7 points, de 47,1 % en 2016 à 43,4 % en 2017). Entre 1 750 et 2 000 euros, elles ne sont plus que 21,3 % (18 % en 2016) soit une progression notable de 3,3 points), contre 39,4 % des hommes (36 % en 2016). Seulement 1,6 % des femmes ont un salaire supérieur ou égal à 2 000 euros (1 % en 2016) pour 14,5 % des hommes (12,5 % en 2016). On ne trouve pas de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations en EPLÉ. La première est située à la 24^e place.

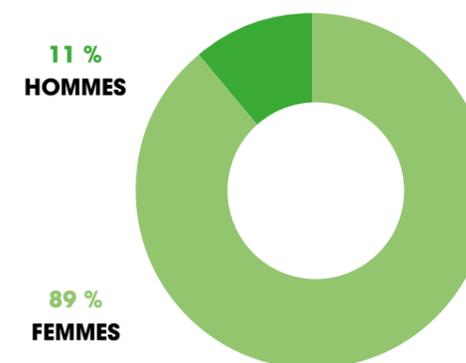
ACTIVITÉS

PART DES FEMMES ET DES HOMMES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL



Rappel 2016 : 55 hommes et 406 femmes à temps partiel, soit 461 agents. Soit une part des femmes à temps partiel passée de 22,2 % à 22 %.

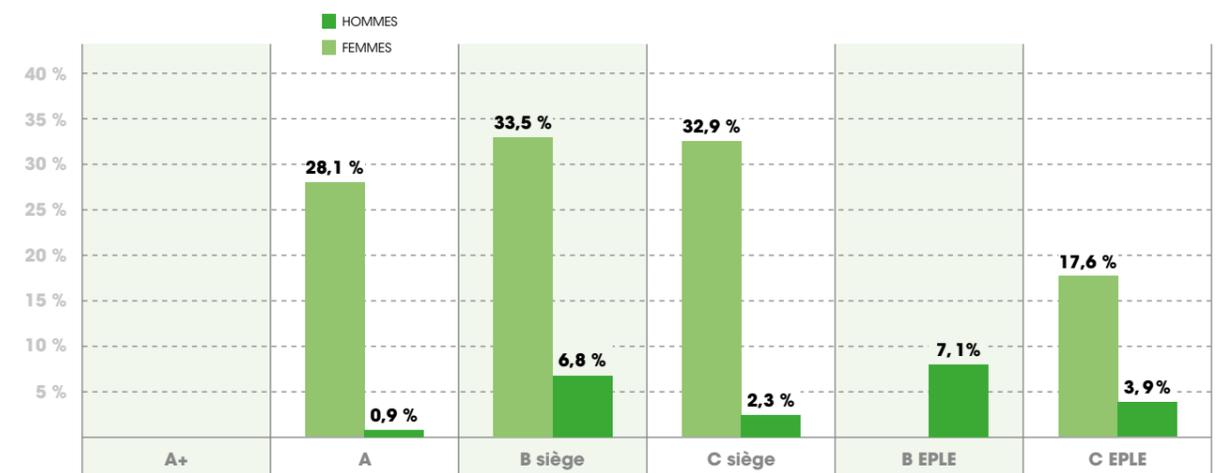
RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL



La répartition est passée de 88 % de femmes en 2016 à 89 % en 2017. Sur les 457 agents travaillant à temps partiel, 407 sont des femmes (89,1 %) et 50 sont des hommes (10,9 %).

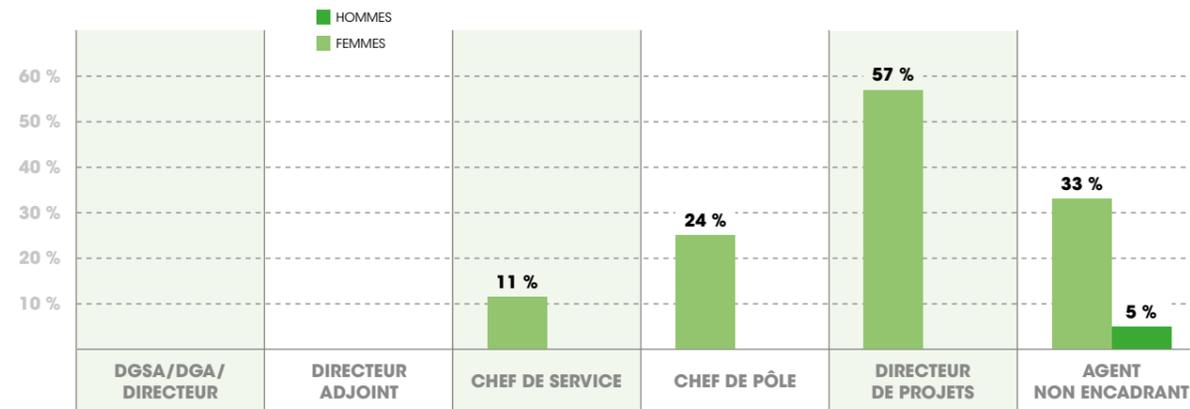
Il existe une légère baisse globale du travail à temps partiel : +1 femme à temps partiel par rapport à 2016 et - 5 hommes par rapport à 2016.

PART DES FEMMES ET DES HOMMES À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE



Au siège, une proportion plus importante d'agents de catégorie C travaille à temps partiel devant les catégories B et A. A noter par rapport à 2016 : la baisse du taux d'hommes à temps partiel dans toutes les catégories à l'exception de la catégorie C en EPLÉ.

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



Évolution par rapport à 2016 :

- il n'y a plus de temps partiel sur la plus haute strate hiérarchique ;
- chez les hommes, le taux d'agent à temps partiel est en baisse (4 % en 2017 et 6 % en 2016).

NOMBRE D'AGENTS ÉTANT PASSÉS D'UN TEMPS PLEIN À UN TEMPS PARTIEL (OU AYANT DIMINUÉ LEUR QUOTITÉ DE TRAVAIL)

	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	NB	% F	% F/F	NB	% H	% H/H	
A+	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
A	12	100 %	16 %	0	0 %	0 %	12
B siège	4	100 %	5 %	0	0 %	0 %	4
C siège	4	100 %	5 %	0	0 %	0 %	4
B EPLE	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
C EPLE	55	77 %	73 %	16	23 %	100 %	71
hors catégorie	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
TOTAL	75	82 %	100 %	16	18 %	100 %	91

Les demandes de temps partiel ou de réduction du temps de travail formulées en 2017 concernent les femmes à 82 % et les hommes à 18 %.

A noter qu'au siège, aucun homme n'a diminué sa quotité de travail, contre 1 seul en 2016.

NOMBRE D'AGENTS ÉTANT PASSÉS D'UN TEMPS PARTIEL À UN TEMPS PLEIN (OU AYANT AUGMENTÉ LEUR QUOTITÉ DE TRAVAIL)

	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	NB	% F	% F/F	NB	% H	% H/H	
A+	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
A	9	82 %	15 %	2	18 %	12 %	11
B siège	9	90 %	15 %	1	10 %	6 %	10
C siège	4	67 %	6 %	2	33 %	12 %	6
B EPLE	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
C EPLE	40	77 %	65 %	12	23 %	71 %	52
hors catégorie	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0
TOTAL	62	78 %	100 %	17	22 %	100 %	79

Les demandes de reprise à temps plein ou d'augmentation du temps de travail concernent majoritairement les femmes (à 78 %).

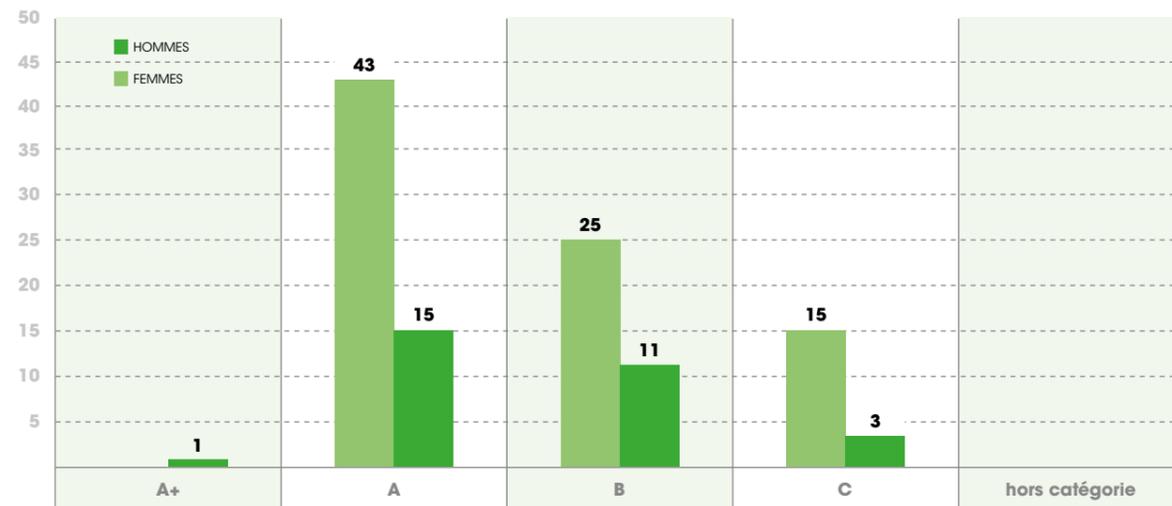
COMPTES ÉPARGNE-TEMPS : NOMBRE MOYEN DE JOURS EN STOCK AU 31/12/2017 PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



En 2016, le nombre moyen de jours en stock était de 21,4 pour les hommes et de 14,8 pour les femmes. En moyenne au 31 décembre 2017, les femmes ont un stock de jours sur leur compte épargne-temps moins important que celui des hommes (-6,5 jours toutes catégories confondues). Ce constat est valable sur l'ensemble des catégories d'emplois, à l'exception de la catégorie B.

En volume, 60,8 % des jours en stock sur CET concernent les femmes et 39,2 % les hommes.

RÉPARTITION DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL AU 31/12/2017 PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS



Au total : 30 hommes et 83 femmes pour 113 agents.
Rappel 2016 : 13 hommes et 29 femmes pour 42 agents.
La proportion de femmes est passée de 69 % à 73,5 %.

TAUX D'ABSENTÉISME FEMMES / HOMMES HORS MATERNITÉ ET PATERNITÉ

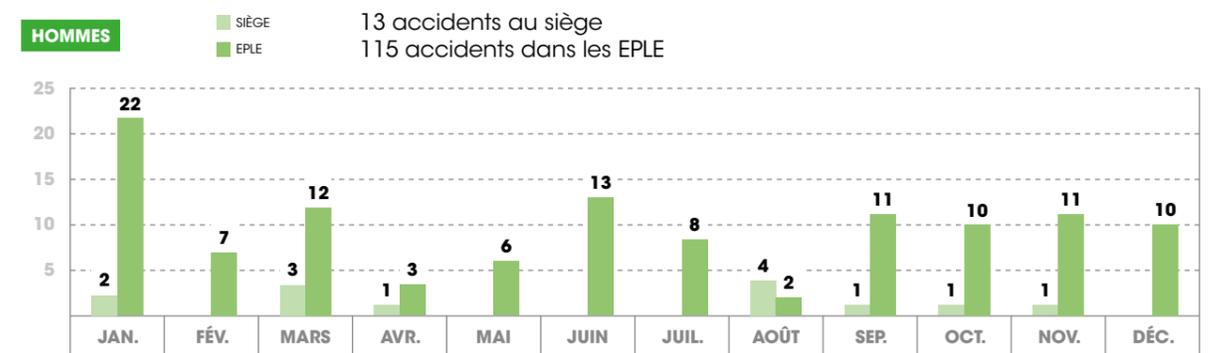
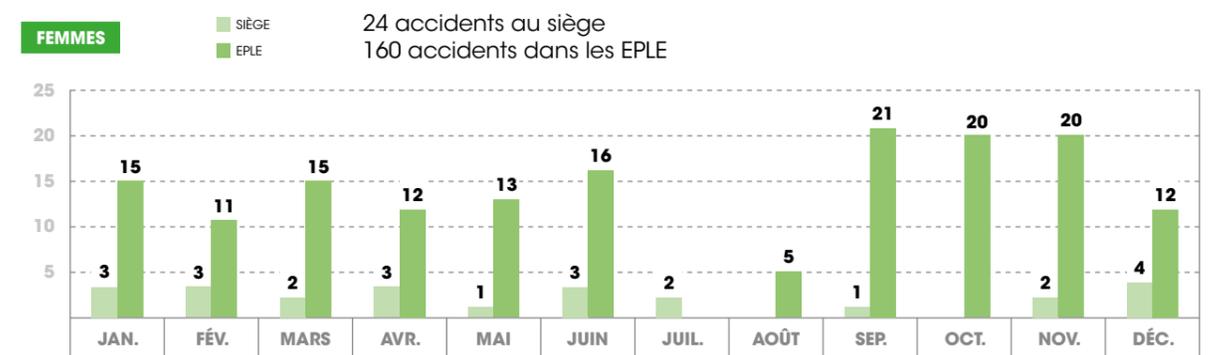


Le taux d'absentéisme hors maternité est en baisse pour les femmes, il est passé de 9,8 % en 2016 à 9,6 % en 2017 (de 5 % à 4,6 % au siège et de 11,9 % à 11,7 % dans les EPLE).
A l'inverse ce taux est en augmentation chez les hommes, de 6,3 % à 7,9 % (de 2,6 % à 3,2 % au siège et de 7,2 % à 9,2 % dans 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	3,9 %	4,9 %
EPLE	12,7 %	11,6 %

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR MOIS

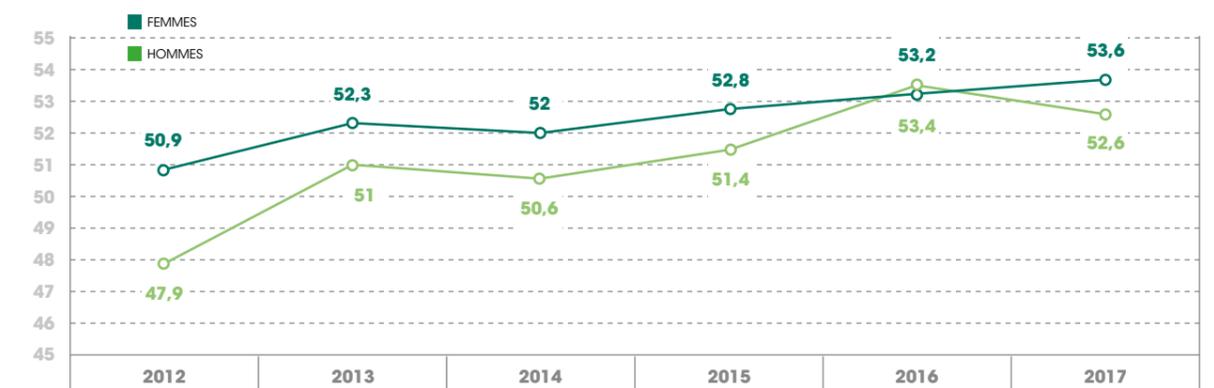


PART DES FEMMES ET DES HOMMES AYANT UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

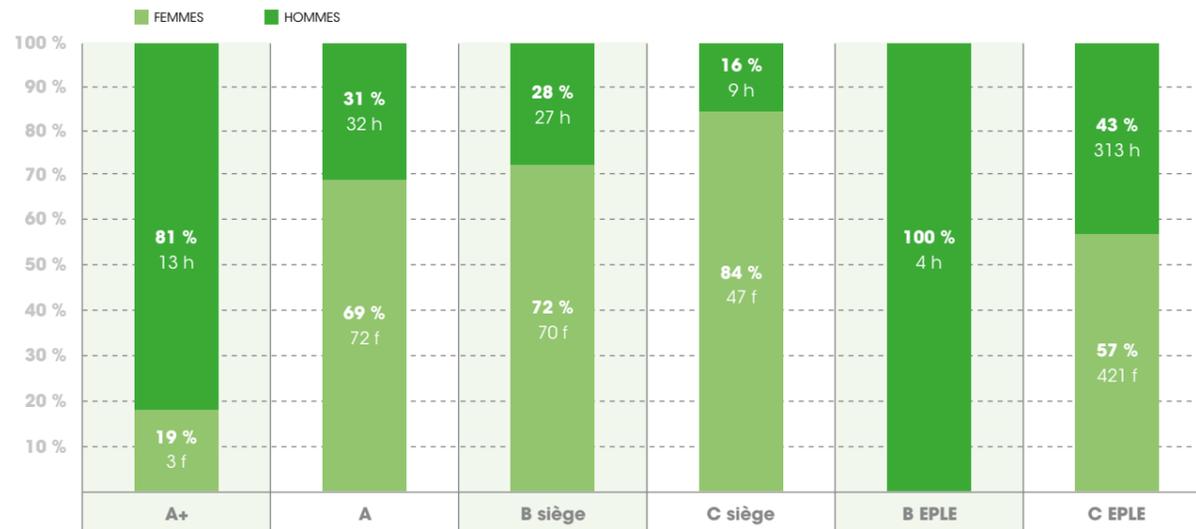
	FEMMES	HOMMES
Siège	0,2 %	0,4 %
EPLE	5,3 %	1,5 %

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

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



RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DES AVANCEMENTS D'ÉCHELON PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS EN 2017



En 2017, 61 % des avancements d'échelon concernent les femmes, soit 2 points de plus que leur représentation au sein des effectifs globaux.

PART DES FEMMES ET DES HOMMES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN AVANCEMENT D'ÉCHELON EN 2017



Une proportion plus importante de femmes que d'hommes a bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017.

PART DES FEMMES ET DES HOMMES PROMOUVABLES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN AVANCEMENT DE GRADE EN 2017



RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DES AVANCEMENTS DE GRADE

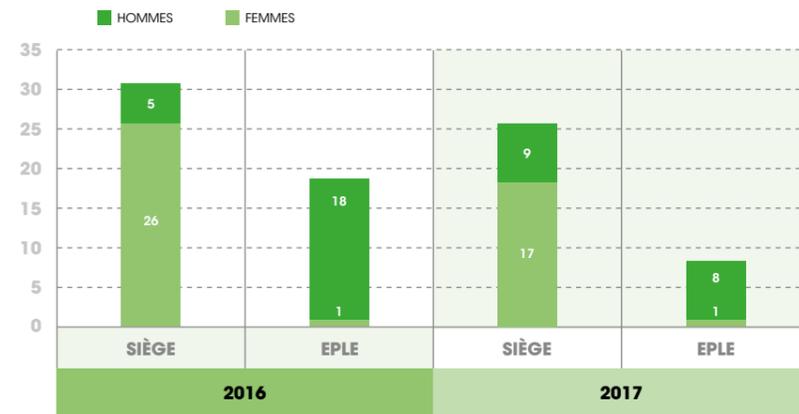
	FEMMES			HOMMES		
	promouvables	promues	% avancement	promouvables	promus	% avancement
attaché hors classe	13	7	54 %	4	0	0 %
attaché principal	16	11	69 %	6	3	50 %
rédauteur principal 1 ^{re} classe	39	22	56 %	4	2	50 %
rédauteur principal 2 ^e classe	26	7	27 %	5	1	20 %
adjoint adm principal 1 ^{re} classe	51	27	53 %	5	1	20 %
adjoint adm principal 2 ^e classe	28	16	57 %	1	0	0 %
TOTAL FILIÈRE ADMINISTRATIVE	173	90	52 %	25	7	28 %
ingénieur chef hors classe				1	1	100 %
ingénieur hors classe	1	0	0 %	1	1	100 %
technicien principal 1 ^{re} classe	1	0	0 %	10	4	40 %
technicien principal 2 ^e classe	1	1	100 %	4	4	100 %
adjoint de maîtrise principal				11	6	55 %
adjoint technique principal 1 ^{re} classe				3	2	67 %
adjoint technique principal 2 ^e classe	1	0	0 %	3	2	67 %
adjoint tech principal 1 ^{re} classe etbs ens	682	65	10 %	357	86	24 %
adjoint tech principal 2 ^e classe etbs ens	57	27	47 %	32	18	56 %
TOTAL FILIÈRE TECHNIQUE	743	93	13 %	422	124	29 %
attaché ppal conservation du patrimoine	3	2	67 %			
conservateur en chef du patrimoine				1	1	100 %
TOTAL FILIÈRE CULTURELLE	3	2	67 %	1	1	100 %
TOTAL	919	185	20 %	448	132	29 %

MÉDAILLES D'HONNEUR : NOMBRE D'AGENTS HONORÉS EN 2017

Chaque année, la Région exprime sa reconnaissance aux agents atteignant un certain nombre d'années de service en les décorant de la médaille d'honneur. La médaille d'argent, de vermeil ou d'or, récompense respectivement les agents pour 20 ans, 30 ans ou 35 ans de service dans la fonction publique territoriale.

LAURÉATS DE CONCOURS ET EXAMENS

	médaille d'argent		médaille de vermeil		médaille d'or	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
SIÈGE	9	4	5	5	1	2
EPLE	27	15	8	18	6	11
TOTAL	36	19	13	23	7	13

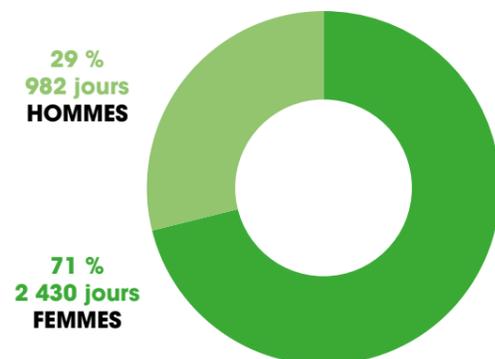


35 agents régionaux ont été lauréats de concours et d'examens en 2017, dont 26 au siège (17 femmes et 9 hommes) et 9 en EPLE (dont une femme), soit 30 % d'agents admis en moins comparé à 2016. La baisse observée pour les agents des EPLE est notamment due à l'organisation en 2016 d'un concours d'Adjoint technique principal des EPLE de 2^e classe, et du concours de technicien.

FORMATION

SIÈGE

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION



La répartition femmes / hommes du nombre de jours de formation est légèrement différente de celle des effectifs (70 %/30 %).

NOMBRE DE JOURS PAR TYPOLOGIE DE FORMATION

	FEMME		HOMME	
	NB JOURS	%	NB JOURS	%
Formation de professionnalisation 1 ^{er} emploi (dans les 2 ans de la nomination)	58	2,4 %	27	2,7 %
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière 2 jours (tous les 5 ans)	2 087	85,9 %	804	81,9 %
Formation d'intégration 5 jours (dans l'année de nomination)	119	4,9 %	40	4,1 %
Formation personnelle	20	0,8 %	22	2,2 %
Préparation concours/examen	146	6 %	89	9,1 %
TOTAL	2430	100 %	982	100 %

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT FORMÉ



Le nombre moyen de jours de formation par agent formé se situe autour de 4,1 jours. On constate une hausse du volume global de jours de formation en 2017, légèrement plus favorable aux femmes pour qui le nombre moyen de jours de formation a connu une augmentation de 0,7 jour, contre 0,3 jour pour les hommes.

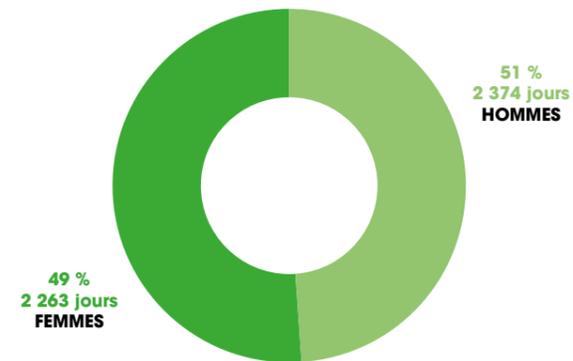
PART DES FEMMES ET DES HOMMES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION



Le taux de départ en formation est en hausse par rapport à 2016, notamment pour les hommes avec une hausse de 12 points. Au siège, la part des femmes ayant bénéficié d'une formation est plus élevée que celle des hommes.

EPLÉ

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION



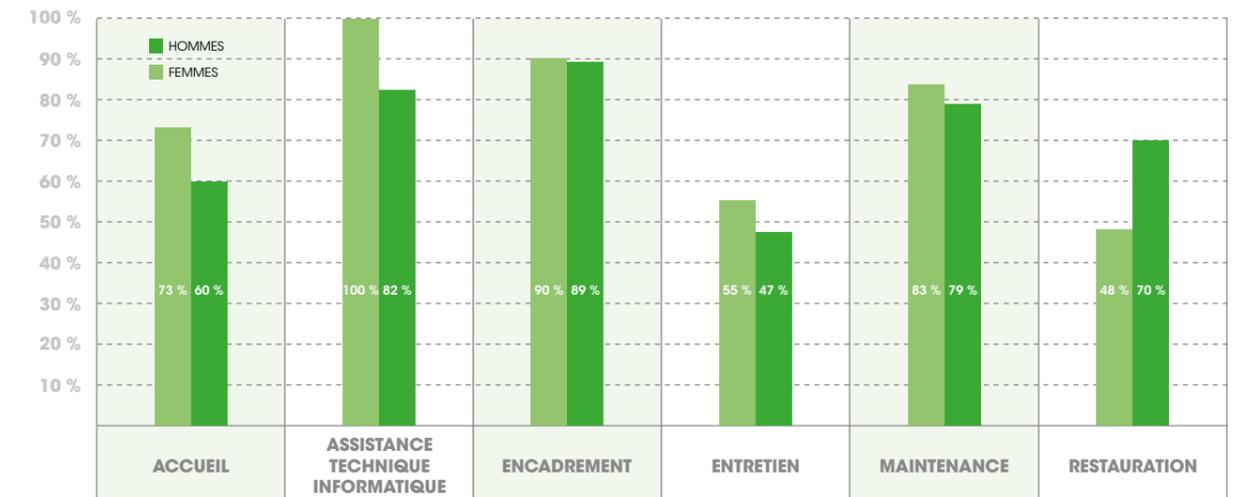
Les hommes restent sur-représentés dans les départs en formation (51 %) par rapport à leur proportion dans les effectifs des EPLÉ (45 %).

Néanmoins, on observe une évolution favorable pour les femmes par rapport à 2016 puisque leur représentation dans les formations suivies a progressé d'un point (49 % en 2017 contre 48 % en 2016).

RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS PAR TYPOLOGIE DE FORMATION

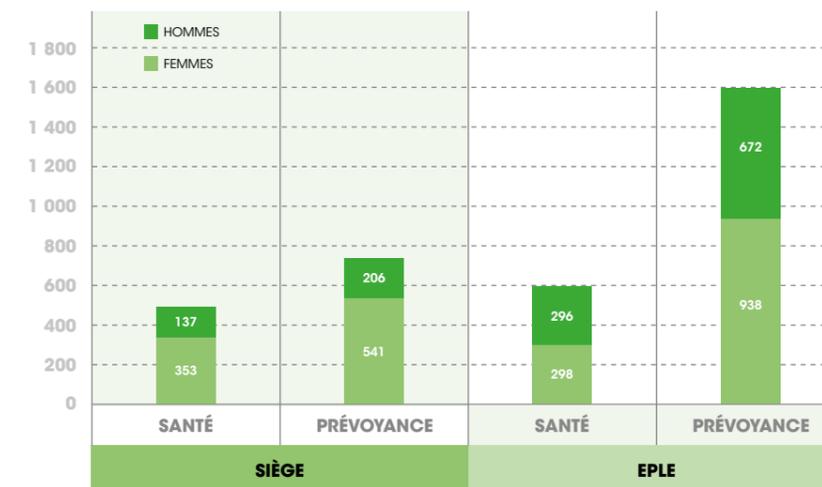
	FEMMES		HOMMES	
	NB JOURS	%	NB JOURS	%
Formation de professionnalisation 1 ^{er} emploi (dans les 2 ans de la nomination)	53	2,3 %	55	2,3 %
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière 2 jours (tous les 5 ans)	1 954	86,3 %	2 142	90,2 %
Formation d'intégration 5 jours (dans l'année de nomination)	209	9,2 %	122	5,1 %
Formation personnelle	2	0,1 %	36	1,5 %
Préparation concours/examen	45	2 %	19	0,8 %
TOTAL	2 263	100 %	2 374	100 %

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



RELATIONS PROFESSIONNELLES

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES À FIN 2017 DE LA PARTICIPATION À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET D'ADHÉRENTS AU CONTRAT COLLECTIF DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

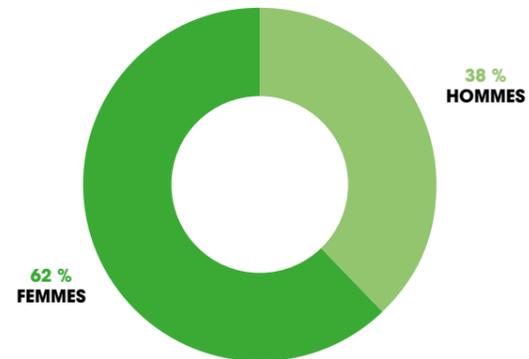


Au total

Santé : 433 hommes et 651 femmes

Prévoyance : 878 hommes et 1479 femmes

PARTICIPATION RÉGIONALE 2017 POUR PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE



En augmentation de 8,2 % par rapport à 2016, la participation régionale à la complémentaire santé et à la prévoyance de ses agents s'est élevée à 738 078 €.

Plus des 3/4 de cette participation versée concernent la prévoyance.

Les femmes sont un peu plus représentées dans ces participations par rapport à leur représentation dans l'effectif global (62 % contre 59 % sur le total des effectifs).

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 2017

RÉGULIER	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	OCCASIONNEL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES
A+	2	1	67%	A+	1	1	50%
A	14	4	78%	A	3	1	75%
B	3	2	60%	B	3	1	75%
C	4	0	100%	C	2	0	100%
non titulaire	0	0	0%	non titulaire	0	0	0%
élu	0	0	0%	élu	0	0	0%
ENSEMBLE	23	7	77%	ENSEMBLE	9	3	75%

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

Lors du comité technique du 27 septembre 2017, les organisations syndicales de la Région ont rappelé leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La mise en place d'actions concrètes et efficaces apparaît comme le moyen le plus pertinent de la faire progresser véritablement. Avec des objectifs trop nombreux et imprécis, la volonté d'agir risque en effet d'être diluée sans aboutir à de réels résultats. C'est pourquoi la majorité régionale a décidé de ne pas développer de « catalogue de mesures » mais d'investir chaque année des thématiques jugées prioritaires.

La responsabilité de la Région est en particulier de veiller, dans le respect des choix personnels des agents, à la préservation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, y compris pour les postes à forte responsabilité. Concrètement, il faut s'assurer qu'aucun agent ne renonce à une candidature sur un poste d'encadrement stratégique ou opérationnel par crainte de voir cet équilibre entre vie professionnelle et vie privée se fragiliser.

MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTS DES LYCÉES

Lors des rentrées 2016 et 2017, 34 recrutements supplémentaires ont été accordés dans les lycées, dans le cadre de l'ouverture du lycée de Carquefou et pour accompagner les évolutions démographiques.

Dès 2017, un plan de formation spécifique a été mis en place pour les agents polyvalents d'entretien. Cela permet d'ouvrir des perspectives de carrière à cet ensemble d'agents majoritairement féminin et à développer leurs compétences, dans le cadre d'un lien accru avec le CNFPT. De même, la création d'une troisième « branche » dans l'organisation des lycées a permis de constater une augmentation sensible du nombre de femmes encadrantes. Parallèlement, une meilleure communication dans les lycées sur le congé de paternité a conduit à ce que 100 % des agents qui pouvaient en bénéficier en fassent la demande.

Plus récemment, la Région s'est engagée de manière significative pour améliorer les conditions de travail et de remplacement dans les lycées. La création de 70 postes dans les EPLE afin d'accompagner la sortie du dispositif des emplois aidés suite aux décisions gouvernementales a été votée lors de la session d'octobre 2017. Cinquante de ces postes vont permettre dès la rentrée de septembre 2018 une remise à niveau des effectifs dans les lycées. Vingt postes permettront la mise en œuvre progressive d'une politique de prévention articulée autour des enjeux suivants : le niveau de service attendu par la Région, le renforcement de l'animation managériale et le développement des compétences, de la mobilité et des parcours professionnels.

En évitant une surcharge de travail dans les équipes, ces efforts concrets de la Région sont de nature à améliorer significativement les conditions de travail des agents des lycées. Cela laisse espérer une diminution du nombre d'accidents du travail, ainsi qu'une réduction du taux global d'absentéisme.

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

La question de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle s'affirme comme un des principaux défis pour les employeurs publics comme privés. La Région des Pays de la Loire y voit un levier pour améliorer la qualité de vie de tous ses agents et notamment améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette question se pose avec une acuité particulière pour les agents en position d'encadrement.

Des actions pragmatiques ont été mises en place en 2017 et 2018 pour mieux comprendre les situations et les besoins rencontrés par les agents :

- démarche de management dans les lycées ;
- ateliers organisés dans les DGA en lien avec la DRH ;
- séminaire de l'encadrement en novembre 2017 à l'abbaye royale de Fontevraud puis à l'Hôtel de Région ;
- démarche d'élaboration du projet d'administration avec la mise en place d'ateliers ouverts aux agents régionaux du siège et des antennes durant le printemps 2018.

L'égalité entre les femmes et les hommes est considérée comme un enjeu transversal parmi les ateliers du projet d'administration mais elle peut trouver un écho particulier pour les ateliers 1, 2, 5 et 6 :

1. Favoriser la confiance et une responsabilité à tous les niveaux hiérarchiques ;
2. Mieux maîtriser le temps ;
3. Réguler plus efficacement la gestion des commandes ;
4. Renforcer une culture commune de la transversalité ;
5. Développer un environnement managérial adapté aux enjeux de la collectivité et aux besoins de ses collaborateurs ;
6. Promouvoir des parcours de compétences cohérents et attractifs au sein de la collectivité ;
7. Travailler dans les antennes régionales des Pays de la Loire.

Les ateliers ont été animés par le cabinet nantais DICI, spécialiste du design thinking durant deux séances de trois heures par groupe, la première consacrée à un travail de diagnostic préalable puis à la recherche d'une solution durant la seconde. Les travaux font l'objet d'une restitution à l'automne 2018. Parmi les quelque 200 participants aux différents ateliers, on constate une forte représentation des femmes qui sont majoritaires dans tous les groupes et représentent près de 75 % de l'ensemble des agents impliqués.

UN DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL PÉRENNE DEPUIS FIN 2017

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

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

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

À l'été 2018, le télétravail est devenu une réalité pour environ 150 agents de la Région, avec une parité quasi-parfaite parmi eux. En 2019, leur nombre devrait passer à environ 200, ce qui représentera un taux de télétravailleurs important pour une collectivité territoriale. Aujourd'hui, le télétravail est donc entré dans les usages professionnels de la Région des Pays de la Loire. Il s'agit en effet d'un outil d'équité et d'équilibre qui nécessite toutefois un effort managérial supplémentaire pour garantir son succès.

FAVORISER L'ÉQUITÉ NUMÉRIQUE ENTRE LES AGENTS

Dans le cadre de son schéma directeur numérique, la Région attend renforcer l'équité numérique entre ses agents, au siège, dans les agences et dans les EPLE, afin de lutter contre la fracture numérique et le risque d'isolement.

À l'automne 2018, des initiatives seront annoncées pour améliorer le lien entre chaque agent et la collectivité grâce à des solutions numériques. Les bénéfices attendus sont multiples : mieux intégrer les travailleurs isolés ; assurer une égalité d'accès aux outils et ressources de la collectivité sur le territoire ligérien ; permettre une meilleure sécurité au travail pour chaque agent ; renforcer le sentiment d'appartenance à la collectivité...

DÉVELOPPER UNE « PROSPECTIVE MÉTIERS » POUR INVENTER LES MÉTIERS RÉGIONAUX DE L'AVENIR

Durant l'hiver 2017 - 2018, la Région a souhaité confier à une équipe de quatre élèves administrateurs territoriaux la réalisation d'une étude de préfiguration pour engager la collectivité dans une démarche de « prospective métiers ». En effet, les évolutions contemporaines, au premier rang desquelles la transformation numérique, vont avoir un profond impact sur les métiers régionaux. Cela va permettre de fluidifier le fonctionnement des organisations grâce à une diffusion plus aisée de l'information et de résorber les tâches pénibles et répétitives. Le bien-être professionnel pourrait ainsi être accru.

Au siège et dans les EPLE, des métiers marqués par une forte ou au contraire une faible féminisation seront, entre autres, concernés. Ainsi, il sera nécessaire d'envisager, avec les agents concernés, les enjeux de ces nouveaux métiers et d'identifier des leviers pour favoriser autant que possible leur mixité.

D'ores et déjà, l'évolution technologique permet d'ouvrir des opportunités nouvelles, notamment dans des domaines jusqu'ici perçus comme masculins. Ainsi, au sein des fonctions liées aux systèmes d'information, la parité se développe sensiblement, notamment avec la prise en compte de nouveaux enjeux correspondant à des spécialités d'étude davantage suivies par les jeunes femmes. Par exemple, l'accent est porté aujourd'hui, au-delà des enjeux techniques, sur des questions d'ergonomie, de conception de processus, de design de services, d'environnement numérique de travail ou de développement des compétences nécessaires à l'utilisation des nouveaux outils...

LE LABSOLU, UN OUTIL NOUVEAU DÉDIÉ À L'INNOVATION, LA CRÉATIVITÉ ET AU DESIGN DE SERVICE

Le LABsolu est le laboratoire d'innovation publique de la Région des Pays de la Loire, inauguré en janvier 2018. Il est dédié à la créativité et à l'innovation et accompagne les agents de la Région dans leurs projets. La démarche de design de service public permet notamment une conception de dispositifs basée sur le profil, les besoins et les contraintes des bénéficiaires. Ainsi, le LABsolu et la direction de projet innovation apportent leur soutien à quatre projets qui ont un impact direct ou indirect sur l'égalité femmes/hommes :

- le Plan de bataille pour l'emploi, avec l'enjeu de l'attractivité des métiers et notamment le besoin de féminisation des métiers du numérique et de l'industrie ;
- le renforcement de l'attractivité des formations sanitaires et sociales, face au constat d'une diminution des candidatures : la DEFP construit un projet pour y remédier, en direction notamment des jeunes hommes (car ces formations sont très féminisées);
- la conception et lancement de l'ApprentiBus et de ses dispositifs de découverte des métiers.
- le suivi, assuré à titre principal par la DEI, de l'association ADN'Ouest qui effectue une sensibilisation au numérique, notamment dans l'objectif d'une féminisation de ce secteur, avec le soutien de la Région.

Zoom sur l'initiative de la DPE en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Véronique Tomas, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), est membre de l'instance régionale de sélection des projets consultée avant chaque décision d'attribution des fonds européens par la Présidente du Conseil régional (cf. infra). Dans le cadre de l'instruction des dossiers de fonds européens par les agents de la DPE, il est apparu intéressant de bénéficier de l'expertise de la DRDFE, non seulement pour rappeler la réglementation en vigueur, mais aussi dans un objectif plus général de sensibilisation. L'intervention de Véronique Tomas a eu lieu le 31 mai 2018 à l'occasion du séminaire de direction de la DPE. Le propos a été illustré par un support de présentation mais aussi des campagnes de publicité ou des plaquettes qui entretiennent les stéréotypes.

Au-delà des actions réalisées par le FSE en faveur de l'égalité (voir la partie 3.8.), l'enjeu est pour les agents (chargés de programme notamment), en lien avec les porteurs de projets, d'être attentif au respect des obligations juridiques en faveur de l'égalité dans le cadre de l'opération pour laquelle une demande de soutien européen est déposée. Plus généralement, il s'agissait aussi d'une action de sensibilisation professionnelle pour la lutte contre les stéréotypes dans les échanges quotidiens au travail, pour les recrutements, dans le cadre du management...



**L'ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES
DANS LES POLITIQUES
RÉGIONALES EN 2017 ET
2018 : POINT D'ÉTAPE ET
PERSPECTIVES**

© Getty Image

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

1. 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 était de 199 000 € en 2017. En 2018, il est de 257 350 €, soit une augmentation supérieure à 20 %.

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

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

En 2018, l'engagement régional en direction des acteurs investis dans la lutte contre l'exclusion et l'isolement des femmes se poursuit. Le nouveau règlement d'intervention « Égalité / Solidarités » a été adopté en juin 2017, permettant d'accompagner des projets en faveur de l'isolement et des violences faites aux femmes.

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

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

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

Soutien à l'Union régionale des centres d'informations des droits des femmes et des familles et aux six CIDFF ligériens

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

UN MAILLAGE FIN DU TERRITOIRE RÉGIONAL PAR LES PERMANENCES DES CIDFF



Source : cartographie régionale

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

Soutien à l'Union régionale Solidarité Femmes

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

Le soutien régional auprès de l'URSF atteint un montant de 32 000 € en 2018 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 interdépartemental des violences conjugales - Développement de l'expertise et de la communication 	<ul style="list-style-type: none"> - Créer des outils communs de formation et de sensibilisation - Développer des actions de prévention sur tous les territoires - Poursuivre la formation des Ligériens

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

NOMBRE DE SITUATIONS DE VIOLENCES CONJUGALES (DE COUPLES, SÉPARÉS ET INTRAFAMILIALES) PORTÉES À LA CONNAISSANCE DES TROIS RÉSEAUX (URSF, URCIDFF, ADAVI) SELON L'ANNÉE PAR DÉPARTEMENT

APPELS	LOIRE-ATLANTIQUE	MAINE-ET-LOIRE	MAYENNE	SARTHE	VENDÉE
2016	2 222	1 183	802	529	996
2017	2 528	1 592	761	878	1 262

Les chiffres suivants, provenant des associations, regroupent les situations de violences conjugales élargies à toutes violences (notamment le harcèlement de rue, le harcèlement au travail, dans l'espace public, etc...) portés à la connaissance des trois réseaux.

APPELS	LOIRE-ATLANTIQUE	MAINE-ET-LOIRE	MAYENNE	SARTHE	VENDÉE
2017	3 303	1 848	966	1 098	1 846

NOMBRE DE SITUATIONS DÉCLARÉES DE VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES POUR TOUTES LES STRUCTURES ACCUEILLANT OU PRENANT EN CHARGE DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES PAR DÉPARTEMENT EN 2017

	LOIRE-ATLANTIQUE	MAINE-ET-LOIRE	MAYENNE	SARTHE	VENDÉE	TOTAL
CDIFF	703	460	255	241	115	1 774
Planning familial	96	116	-	117	37	366
URSF et Revivre 53	1 295	698	149	405	729	3 276
Associations d'aide aux victimes	919	434	357	232	419	1 972
Gendarmerie	905	496	260	537	565	2 763
SIAO	82	225	-	-	-	307
LAEO	152	167	-	-	-	359
TOTAL	4 152	2 236	1 021	1 532	1 865	11 166

Source : Rapport de l'observatoire interdépartemental sur les violences faites aux femmes dans les Pays de la Loire 2017 sur les données 2016, URSF.

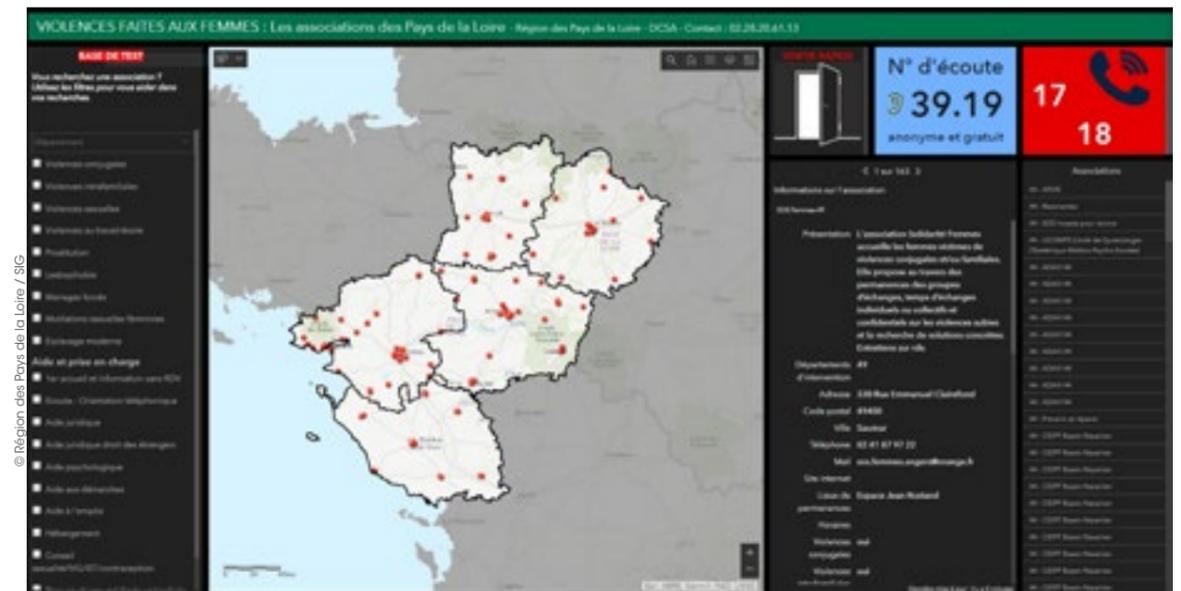
Focus sur l'Observatoire régional des violences faites aux femmes

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

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

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

le type de violences prises en charge (violences sexuelles, violences au travail, prostitution, violences psychologiques...). Une deuxième version destinée aux professionnels confrontés à ces violences va leur permettre de mieux appréhender le maillage territorial. En parallèle, cet outil permettra de faciliter l'observation et la production des statistiques, en direction des professionnels.



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

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

L'expérimentation au sein des lycées s'est finalisée cette année. Elle donnera lieu à un traitement des données recueillies via les questionnaires adressés aux jeunes par le Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire.

L'expérimentation pour la prévention des comportements sexistes auprès d'un groupe de lycéens s'est déroulée sur trois ans dans trois établissements volontaires (une même classe d'âge sur trois ans, de la seconde à la terminale), en tenant compte de la maturité des jeunes. Cette expérimentation, animée par les 3 réseaux, a permis d'évaluer l'évolution des comportements et des postures des 366 jeunes lycéens concernés. Cette sensibilisation était structurée en plusieurs séquences :

- Les fondamentaux sur les inégalités et les rapports sociaux de sexe ;
- Sexualité, intégrité physique et psychique ;
- Égalité des droits, respect de la loi ;
- Violences dépendance et domination.

Après cette sensibilisation, près de 91% des élèves sont plus à l'aise pour repérer les situations, 86 % pour se positionner et 90 % pour orienter. 89% d'entre eux se sentent mieux informés sur les lieux ressources et 83 % sur le cadre législatif.

Un programme de formation similaire a été proposé aux futurs professionnels du secteur médico-social (IFAS - IFSO...), sur un an. La théorie, les « cas pratiques », les échanges et les vidéos ont permis de rendre vivantes et dynamiques ces séances. La pertinence des sujets abordés et les évaluations ont souligné unanimement l'intérêt du programme, notamment au niveau des inégalités et des stéréotypes, et leur ont permis de découvrir de nouvelles formes de violences et d'y apposer un autre regard.

Des ajustements de programme sont prévus dans le cadre du programme à venir pour l'année scolaire 2018-2019.

Pour l'année scolaire 2018-2019, les trois réseaux ont choisi de lancer leur expérimentation auprès des Maisons rurales familiales. Ils interviennent ainsi auprès de classes dans deux MFR. L'objectif est de sensibiliser un public différent, en majorité issu du milieu rural.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La rédaction du rapport égalité femmes/hommes de l'année 2017 a mis en lumière que le temps partiel chez les femmes ligériennes était plus important qu'au niveau national. Selon l'étude « Égalité femmes/hommes en Pays de la Loire » réalisée par l'Insee en 2017, les femmes ligériennes font face à de plus grandes difficultés en matière d'accès à l'emploi que les hommes, mêmes diplômées. Elles sont confrontées au phénomène de déclassement en étant contraintes à occuper un emploi inférieur à leur niveau de diplôme. Les écarts de déclassement entre les femmes et les hommes en Pays de la Loire sont les plus élevés des régions françaises.

De même, l'étude a montré que les inégalités de salaires en défaveur des femmes sont parmi les plus importantes de France. Ces inégalités résultent en partie du fort taux de temps partiel. 82 % des femmes ligériennes travaillent à temps partiel (contre 79 % au niveau national), ce que l'on peut expliquer en partie par le taux de fécondité qui est le troisième plus fort de France. On constate en effet une forte augmentation du temps partiel chez les femmes dès le premier enfant. De plus, les femmes sont confrontées à des contrats plus précaires, avec moins de CDI que les hommes et plus de CDD. Cependant, on observe des progrès sur les emplois de cadres en termes de parité qui est presque atteinte partout, sauf pour les cadres techniques d'entreprises.

Ce constat d'un taux élevé de temps partiel féminin en Pays de la Loire a interpellé Laurence Garnier, vice-présidente du Conseil régional et Présidente de la commission culture, sport, vie associative, bénévolat et solidarités. Elle a demandé en conséquence la réalisation d'une étude sur cette thématique afin de pouvoir discerner dans quelle mesure le temps partiel des Ligériennes est choisi ou subi. Une convention entre la Région et l'Insee a été signée en mai 2018 pour le lancement de cette étude dont les résultats seront connus d'ici l'automne 2018.

ORGANISER UN ÉVÉNEMENT SUR L'ENJEU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MARS 2019

Un événement consacré à l'enjeu de l'égalité entre les hommes et les femmes sera organisé par la Région durant une journée à l'abbaye royale de Fontevraud, lieu où les femmes ont eu un rôle éminent à travers l'histoire. Le présent rapport y sera notamment présenté durant l'une des deux demi-journées.

Cet événement sera ouvert à un public large et les autres collectivités ligériennes y seront conviées. Les résultats de l'étude sur le temps partiel subi ou choisi seront également restitués lors de cet événement.

La deuxième partie de cette journée sera consacrée aux actions régionales engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Les résultats du programme « Violences-sexisme » mis en place dans les lycées seront présentés par la FRCIDFF, le planning familial et l'URSF. Les statistiques produites par l'observatoire régional des violences faites aux femmes sur l'année 2017 feront également l'objet d'une présentation.

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

En 2017 et 2018, 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 3 000 € en 2017). L'association l'APUIS (Accueil pour l'urgence et l'insertion sociale) a créé un lieu d'écoute spécifique en 2013, le SAS (Service d'accueil et de soutien) qui est un espace de proximité, ouvert aux femmes victimes de violences et à leurs enfants. Pour 2018, une nouvelle demande de soutien par cette association est en cours auprès de la Région.
- **FACE - Fondation agir contre l'exclusion** (soutien régional de 6 750 € en 2018). FACE œuvre en faveur de l'engagement social et sociétal des entreprises pour lutter contre toutes les formes d'exclusion. Pour ce projet, trois clubs FACE Pays de la Loire (Angers, Nantes et La-Roche-sur-Yon) et leurs partenaires, mobilisent 15 entreprises et forment 150 collaborateurs, pour renforcer leur implication dans la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes.
- **Festival « En Femmes Majeures » : Ville de Blain** (soutien régional de 5 000 € en 2018). Le festival accueille des artistes qui défendent avec talent le regard des femmes sur leur société. La commune de Blain devient pour trois jours un lieu témoin de manifestations aux formes d'expression très variées telles que la peinture, la photographie, la musique, le théâtre, la littérature, la danse, le cinéma... Le festival se fait l'écho des engagements artistiques et sociaux des femmes au travers de leurs talents. Le projet vise à développer la prévention et la lutte contre les stéréotypes (homophobie, racisme, sexisme...) et à contribuer à la mise en valeur des artistes femmes.
- **Le printemps des Fameuses** (soutien régional de 10 000 € en 2018). Le collectif de femmes Les Fameuses rassemble 250 cheffes d'entreprise, dirigeantes, élues, présidentes d'association, journalistes, artistes, expertes, chercheuses... Elles ont mis en place en mars dernier une stratégie de déploiement et une cinquantaine d'actions pendant le printemps des Fameuses, pour mettre en avant l'égalité entre les hommes et les femmes, en partenariat avec le CCO. Sa plus récente édition a eu lieu à Nantes les 22 et 23 mars 2018.
- **Rompre l'isolement des jeunes mères de famille ou futures mères de famille** (soutien régional de 10 000 € en 2018). Ce parrainage mis en place par l'association Mairaine & Vous vise à créer un lien fort entre une mère seule et une famille ayant le souci des problématiques éducatives de notre société.
- **Mom'ouest : prise en charge d'enfants en dehors du temps scolaire** (soutien régional de 10 000 € en 2017). Les actions de l'association Mom'ouest visent à aider les familles pour la prise en charge de leurs enfants en dehors de l'école. Un accès prioritaire est donné aux parents les plus isolés.
- **Place au vélo : vélo-école adulte mobilité-emploi** (soutien régional de 2 000 € en 2017). Il s'agit d'organiser et d'animer des sessions de cours de vélo pour adultes, en recherche d'emploi et/ou en formation professionnelle, afin de les rendre autonomes dans leur mobilité. Cette action a notamment permis à des femmes n'ayant pas le permis de conduire d'apprendre à faire du vélo pour les aider à accéder à l'emploi.
- **ASAV-BAVI (Association sarthoise d'aide aux victimes - Bureau d'aide aux victimes d'infractions)** : soutien psychologique des victimes de violences conjugales et intrafamiliales. (soutien régional en 2018 de 6 000 €). Les objectifs sont d'assurer le soutien psychologique des victimes au cours de séances confidentielles et personnelles, de pouvoir répondre à des demandes dans l'urgence et assurer une continuité du service rendu. Le projet permettra aux victimes qui n'ont pas les moyens financiers de consulter un professionnel, de se voir offrir un soutien psychologique. L'action principale envisagée est l'organisation de rencontres de justice

restaurative qui consistent à faire dialoguer victimes et auteurs d'infractions. Ces rencontres ont des effets bénéfiques pour les victimes ainsi que pour les auteurs, en prévenant le risque de récidive.

- **Projet de l'Îlot Famille (soutien régional de 6 000€)** : l'Îlot famille est une association dont les principaux objectifs sont de favoriser des relations de qualité au sein de la famille. L'association a mis en place des groupes d'échange et des conférences, des activités familiales, un lieu d'accueil enfants parents, un forum pour les parents sur l'épuisement parental et des formations pour les parents sur l'éducation. Au vu de l'évolution importante du nombre de personnes accueillies par l'association, une troisième matinée de permanence est ouverte depuis septembre 2018, pour pouvoir accompagner les familles vulnérables et les familles monoparentales.

Focus sur l'association Resonantes

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

L'association a répondu à l'appel à projet du **Fonds Solidarité – égalité / violences faites aux femmes** du Conseil régional. Elle a été subventionnée par la Région lors de la Commission permanente de novembre 2017 à hauteur de 10 000 € pour le projet « Jeunes contre les violences » auprès des élèves de seconde des lycées de la région. Il permet de sensibiliser et d'informer sur la question des violences faites aux femmes par le biais d'outils adaptés à ce public (1 350 lycéens). Ce dispositif regroupe la diffusion d'un spectacle de slam suivi d'un échange avec les jeunes, avec, en parallèle, l'installation d'une exposition numérique au sein de l'établissement d'intervention.

Les objectifs sont :

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

Une application d'alerte

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

À ce jour, l'application « App-Elles » a été installée par 5 300 personnes et compte en moyenne 800 utilisatrices chaque mois. Plus de 140 associations sont référencées, d'autres départements et pays francophones sont en cours d'intégration rejoignant ainsi la cinquantaine de départements et la région de Québec déjà présents.

Ce projet issu d'une initiative personnelle est aujourd'hui porté par l'association Resonantes et de multiples partenaires locaux tels que les entreprises Capgemini, iAdvize, Wary Me, Odiwi et nationaux comme la Fondation EDF. Ces partenariats ont permis le développement d'une nouvelle version de l'application (V3) contenant un dispositif d'alerte inédit (écoute d'ambiance en live et en replay, enregistrement de cet audio et suivi GPS en direct de la personne en détresse).

Un bracelet d'alerte connecté

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

L'association Resonantes a été subventionnée par la Région à la Commission permanente d'avril 2018 à hauteur de 30 000 € pour la production et la mise en œuvre de 2 000 bracelets d'alerte connectés. Les associations relais les distribueront, gracieusement, aux femmes subissant des violences dans les cinq départements ligériens. La Région des Pays de la Loire est la première région de France à soutenir un tel projet.

www.app-elles.fr



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

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

Conformément à la loi, le SRDEII des Pays de la Loire, présenté lors de la session du budget primitif 2017 « fixe les actions menées par la Région en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ». Celui-ci indique une « volonté de construire 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, notamment à travers l'implication des élus régionaux.

La majorité régionale considère en effet que l'égalité entre les femmes et les hommes est créatrice de valeur ajoutée au titre du développement économique, cette intuition est confirmée par des résultats d'expertises nationales ou internationales (cf. partie I). Fort de ce constat, il faut donc inciter, par la conviction plutôt que par la contrainte, les entreprises à être vertueuses et à promouvoir l'égalité.

Il apparaît que le public féminin se dirige moins spontanément vers la création et ou la reprise d'entreprises et le fait avec une aversion au risque plus forte. Pour lever ces freins et encourager une dynamique d'égalité homme/femme, la Région se mobilise pour :

- mieux faire connaître à ce public féminin les soutiens et aides déjà mis en place et évaluer dans cette perspective leur pertinence et le cas échéant les manques perçus ;
- renforcer les initiatives qui encouragent l'entrepreneuriat féminin, par la mise en réseau des femmes chefs d'entreprises et des actions de pédagogie à destination des jeunes femmes.

FAIRE CONNAÎTRE LES DISPOSITIFS EXISTANTS POUR FAVORISER L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

À cet égard, la Région, dans le cadre de la convention « Égalité professionnelle – Territoire d'excellence » signée avec l'État, co-anime depuis septembre 2016 le comité de pilotage État-Région, réunissant entre autres le FONDES, le FRCIDFF, la CG-PME, l'AFNOR, l'APEC, l'AGEFOS-PME, 100 000 entrepreneurs et l'ARACT, pour structurer un réseau régional d'acteurs œuvrant en faveur de l'égalité professionnelle. Cette démarche de mise en réseau se poursuit depuis conjointement avec l'État, notamment dans le cadre du PREP (voir *supra*).

La création d'un groupe de travail avec les partenaires de la Région est envisagée : FONDES, qui gère le FGIF, Réseau Entreprendre qui parraine des associations au féminin, 100 000 entrepreneurs, la CPME des Pays de la Loire, Les Pionnières. L'enjeu est de mettre en place une action concertée avec des outils de

communication spécifique et /ou la mise en place d'un réseau d'ambassadrices bénéficiaires. Ce groupe serait notamment en charge de lever les freins à l'entrepreneuriat féminin et examiner la pertinence des dispositifs régionaux existants dans cette perspective.

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 Femmes 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 tels que ce prix. Pour cette édition, en complément de la remise des prix en soirée, une après-midi sera consacrée aux écoles pour les sensibiliser à la mixité et à l'innovation dans le numérique, en partenariat avec 100 000 entrepreneurs.

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

Les objectifs de ce projet sont :

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

La Région apporte un soutien à hauteur de 5 000 € à l'association Profession'L, qui a comme objectif de permettre aux femmes recherchant une réinsertion professionnelle de s'informer et d'être accompagnées. Dans ce projet de conférences et d'ateliers sur 2 jours, sont prévus un accompagnement individuel (environ 500 rendez-vous programmés avec des coachs), des rendez-vous avec des entreprises / industries qui recrutent dans des milieux généralement réservés aux hommes, des accompagnements à la création d'entreprise et un pôle formation.

DIFFUSER SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE LES ACTIONS LOCALES PERTINENTES

La Région souhaite travailler davantage avec l'ensemble des territoires pour identifier les réseaux pertinents et dupliquer les initiatives locales qui fonctionnent. Il s'agit de favoriser une plus forte cohérence régionale pour les initiatives valorisant les femmes dans le domaine économique.

- Le Concours « Entrepreneuses de Talent », initialement organisé par Initiative Sarthe (ex-concours « Sarthoise de Talent »), a été exporté pour son édition 2017 - 2018 sur l'ensemble des autres territoires ligériens, via les chambres de métiers. Ce concours met à l'honneur la réussite de femmes chefs d'entreprises dans chacun des cinq départements selon trois catégories : « audace », « innovation », « jeunesse ». 124 candidatures ont été étudiées et 15 projets primés... Outre la détection et la valorisation de projets d'entreprises portées par des femmes, ce concours a pour particularités d'offrir un accompagnement et une mise en réseau de ces dirigeantes, appelé « les causeries ».
- Les Premières, un réseau national d'incubateurs dédié aux créatrices d'entreprises innovantes, dispose d'une antenne en région portée par Laval Mayenne Technopole. Actuellement, 14 projets portés par des femmes sont accompagnés dans l'incubateur, 12 d'entre elles ont déjà créé leur entreprise.
- Femmes de l'économie du Grand Ouest : en 2018, la Région a soutenu cette manifestation qui a pour but de révéler les talents féminins du grand ouest, par une remise de prix à des femmes, créatrices ou repreneuses d'entreprises, ou cadres actives dans leur entreprise. Parmi les 70 candidatures reçues, 6 lauréates ont été retenues :
 - Juliette Fontaine, directrice générale de Ker Juliette, a reçu le trophée « Femme chef d'entreprise prometteuse » ;
 - Priscilla Nogues, CEO de We Craft Apps, s'est vue décerner le trophée « Femme digitale » ;
 - Laurence Hebbing, directrice chez Holiday Inn Express, a remporté le trophée « Femme innovation sociale » ;

- Audrie Jordan, directrice commerciale chez GEPS Techno, a reçu le trophée « Femme à l'international » ;
- Christelle Riou, directrice générale de Côtes d'Armor Habitat, s'est vue remettre le trophée « Femme dirigeante » ;
- Céline Monnerie, gérante de Un Point Partout, a reçu le trophée « Femme cheffe d'entreprise ».

- Les organisateurs de l'événement « Web2Day » ont pour objectif de renforcer la présence d'intervenantes féminines et il y a un suivi de cette action par un indicateur spécifique dans le cadre de la convention entre la Région et La Cantine numérique.
- La Région finance également un programme d'accompagnement à la création d'entreprises pour les étudiants, « Les Entrepreneuriales » : la promotion 2017-2018 était constituée d'étudiantes à hauteur de 39 % et 67 % des équipes étaient mixtes et pluridisciplinaires.

Focus sur le soutien régional à l'association ADN'Ouest et ses actions auprès des femmes
Grâce à son observatoire numérique, ADN'Ouest identifie le profil des entrepreneurs et dispose de données à leur sujet (on peut connaître le nombre de femmes créatrices d'entreprises). Cela permet de lancer des actions spécifiques de communication sur des métiers habituellement réservés aux hommes et d'identifier un enjeu sur le recrutement dans le numérique. ADN'Ouest a ainsi organisé une soirée sur les femmes entrepreneurs du numérique, dans le cadre de l'action de mise en réseau des adhérents (convention entre ADN'Ouest et la Région).

RÉFLÉCHIR À DE NOUVELLES FORMES D'ACTION À MOYEN TERME

Les propositions actuellement envisagées par la Région dans le domaine économique relèvent principalement de la politique de la création - transmission d'entreprise, et de l'entrepreneuriat. D'autres initiatives en lien avec l'État et des collectivités pourraient être envisagées afin d'accroître la visibilité des différentes actions financées. Ainsi, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) souhaite décliner en régions un « partenariat d'actions régionales » (PAR) sur l'entrepreneuriat au féminin. Des crédits de la part de la CDC pourront être mobilisés, à hauteur de 20 000 € à 30 000 € en Pays de la Loire, en co-financement de ceux de la Région et de l'État. Les actions proposées devront donc obligatoirement associer la Région, la Préfecture et un partenaire privé. La BNP est signataire à l'échelle nationale de la convention. Il est proposé de travailler sur la visibilité et la mise en cohérence globale des initiatives locales existantes, d'identifier les territoires non couverts et les mobiliser.

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

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

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

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

- « Préparer les métiers de demain » : le développement de la mixité et de la diversité des emplois est un facteur de performance. L'économie de demain doit intégrer tous les talents, et notamment ceux des femmes : il sera nécessaire de trouver des solutions concrètes (apprentissage, stages...) afin de leur permettre d'intégrer les métiers du futur au même titre que les hommes (numérique, transition écologique, industrie du futur...).

- « Soutenir les actions visant la découverte du monde professionnel et l'orientation pour les jeunes lycéens, étudiants et apprentis » : l'attractivité des métiers est aujourd'hui un enjeu important pour lutter contre les problèmes de recrutement et le développement de métiers en tension. Il est ainsi nécessaire d'agir contre les représentations sexuées des métiers dans les choix d'orientation en direction des jeunes.
- Poursuivre les actions de mise en valeur des réussites des femmes chefs d'entreprises et développer les actions visant à accompagner leurs parcours de création ou de reprise afin d'enclencher un processus vertueux et atteindre 4 % de chefs d'entreprises femmes dans les Pays de la Loire.

Un plan régional de l'orientation est en cours d'élaboration (il sera voté dès que le nouveau cadre législatif sera stabilisé) et pourra aborder la diversification des choix professionnels en luttant contre les représentations de genre.

Par ailleurs, le projet de loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, récemment examiné en Conseil des ministres, modifie les compétences des Régions en matière d'orientation professionnelle. Dans ce cadre, elles seront chargées 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 disposera ainsi d'un levier lui permettant de sensibiliser les professionnels de la formation et de l'orientation à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

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

Focus sur la réussite scolaire et l'orientation

En matière d'orientation scolaire et de réussite, des différences existent entre filles et garçons. Ainsi, tout au long de leur scolarité, le taux de réussite des filles aux examens est supérieur à celui des garçons.

Lors de l'entrée en sixième, les filles sont moins fréquemment en retard d'une classe que les garçons. En revanche, elles sont proportionnellement moins nombreuses à être en avance. Leur taux de réussite à l'examen du diplôme national du brevet est plus élevé en 2017 avec 94,4 % contre 89,9 %. On retrouve un écart similaire, de l'ordre de quatre points de pourcentage, dans le taux de réussite au CAP, au BEP, aux baccalauréats professionnel, technologique et général, avec jusqu'à sept points en série littéraire. L'examen du CAP est celui qui génère le moins de différence (0,7 point).

TAUX DE RÉUSSITE AU BACCALAURÉAT 2017 EN %

FILIÈRE	SÉRIE	ENSEMBLE	FILLES	GARÇONS
baccalauréat général	Économique et social (ES)	91,4	93	89
	Littéraire (L)	92,2	93	88,8
	Scientifique (S)	93,4	94,1	92,8
	Toutes séries	92,5	93,5	91,4
baccalauréat technologique	Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D)	94,7	100	94,3
	Sciences et technologies de laboratoire (STL)	94,2	93,7	94,8
	Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV)	89,7	88	91,2
	Sciences et technologies du management et de la gestion (STMG)	92,1	94	90,3
	Sciences et technologies de la santé et du travail (ST2S)	94,8	95	93,4
	Sciences et technologies du design et des arts appliqués (STD2A)	100	100	100
	Techniques de la musique et de la danse (TMD)	100	100	100
	Hôtellerie	96,1	95,3	97,3
Toutes séries	93,5	94,5	92,5	
baccalauréat professionnel	Production	82,1	86,4	81,2
	Services	88,2	88,9	86,6
	Tous secteurs	85,3	88,4	82,7
TOTAL académie de Nantes		90,4	92,2	88,5
TOTAL France métropolitaine et DOM		87,9	90,1	85,6

Source : Académie de Nantes

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

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

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

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

Le Pacte éducatif régional voté par la Région en mars 2017, donne le cap de l'ambition éducative pour les Pays de la Loire. Il s'appuie sur plusieurs dispositifs complémentaires motivés par l'objectif 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.

L'année scolaire 2017 - 2018, a permis de concrétiser la refonte de l'appel à projets « Actions éducatives ligériennes ». Au travers de près de 600 projets soutenus par la Région, et qui s'adressent à environ 40 000 jeunes, la communauté éducative est invitée à faire grandir chez les jeunes l'esprit d'entreprendre, l'esprit de créativité, l'esprit de responsabilité et l'esprit d'engagement.

Ce programme est une **opportunité pour susciter des comportements respectueux et encourager l'égalité des chances chez les jeunes**. Il repose sur le volontariat de la communauté éducative (enseignants, chefs d'établissements) qui, en réponse à un appel à projets lancé par la Région en partenariat avec le Rectorat, accompagne la mise en œuvre d'actions concrètes à destination des lycéens et apprentis, les mettant en situation d'acteurs, les impliquant dans le montage et le suivi des projets.

L'axe 3 « prévention-santé » de cet appel à projets s'est nettement amplifié cette année en cohérence avec le plan prévention-éducation-santé pour les jeunes (+30 % d'actions). 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. Ces actions mettent les jeunes en action et favorisent le dialogue de pair à pair.

L'axe 2 dédié à la « découverte des entreprises » a été l'occasion de voir émerger quelques actions permettant de promouvoir des métiers en direction des femmes. Le Lycée Paul Emile Victor à Avrillé et l'EREA de Saint-Barthélémy-d'Anjou ont bénéficié de l'accompagnement de l'association 100 000 entrepreneurs soutenue par la Région pour aller à la rencontre des femmes de l'usine Manitou à Candé dans le Maine-et-Loire. L'enjeu était de mieux appréhender la place essentielle des femmes au sein du monde de l'entreprise (voir ci-après).

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

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

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

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

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

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

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

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

Construire un projet professionnel pertinent avec le dispositif Prépa Avenir

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

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, 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 mais également au niveau des individus (demandeurs d'emploi, jeunes...).

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

L'apprentissage au féminin : une stabilité des effectifs

Si les effectifs d'apprentis croissent en Pays de la Loire depuis les rentrées 2016 (+ 4,5 %) et 2017 (+ 6,7 %), à la suite du Grenelle de l'apprentissage et de la mise en œuvre du plan de relance adopté par le Conseil régional les 14 et 15 avril 2016, la part des apprenties reste stable sur les deux dernières années.

ANNÉE SCOLAIRE (AU 31/12/2016)	APPRENTIS ET DIMA	APPRENTIES ET DIMA	% DE L'EFFECTIF GLOBAL
2016-2017	20 334	7 989	28,2 %
2017-2018	21 745	8 501	28,1 %

La féminisation de l'apprentissage reste aujourd'hui très ciblée dans quelques secteurs professionnels. Les effectifs d'apprenties sont majoritaires (entre 80 % et 100 % des effectifs totaux) dans quatre 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 Adamsse spécialisé dans les domaines sanitaire, social et éducatif ;
- le CFA Santé animale, avec pour ce CFA un effectif exclusivement féminin en 2017.

Plus généralement, les secteurs professionnels de formation dans lesquels les femmes sont les plus représentées fin 2017 sont les suivants : 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.

Les apprenties s'avèrent minoritaires tous niveaux de formations confondus. Elles se révèlent le plus significativement représentées dans les formations de niveau II, essentiellement en raison des effectifs féminins importants sur les secteurs comptabilité/gestion et finances/banques/assurances.

RÉPARTITION DES APPRENTIES APPRENTIS PAR NIVEAU (EFFECTIFS À FIN 2017)

NIVEAU	NOMBRE D'APPRENTIES	PART D'APPRENTIES	NOMBRE D'APPRENTIS	PART D'APPRENTIS	EFFECTIF TOTAL
I	536	28 %	1 355	72 %	1 891
II	545	39 %	867	61 %	1 412
III	1 665	31 %	3 724	69 %	5 389
IV	2 729	30 %	6 338	70 %	9 067
V	2 948	24,5 %	9 107	75,5 %	12 055
TOTAL	8 423	28 %	21 391	72 %	29 814

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 12 % de l'effectif total, sur les trois dernières années :

- le réseau du Bâtiment est marqué par une très faible féminisation au sein des quatre CFA des Pays de la Loire, celle-ci reste stable autour de 5 % des effectifs ;
- trois CFA agricoles publics sur les six (le CFA Agri-Nature, le CFA Nantes Terre Atlantique et le CFA La Germinière) ;
- deux MFR (44 et 53) sur les quatre du réseau ;
- trois CFA de branches que sont les Compagnons du Devoir, le CFA MARTELLO qui représente les métiers de l'électricité et le CFA du Pôle Formation des industries technologiques ;
- l'école d'ingénieurs du CFA de l'ICAM Vendée présente, pour l'enseignement supérieur, un effectif stable et faible d'apprenties situé autour de 5 %.

Les autres CFA du supérieur ont un effectif féminin allant de 10 % à 50 %. C'est dans le réseau des CCI que la part de la population d'apprenties est la plus nombreuse : plus de 50 % sur les trois années. Les CFA de branches viennent ensuite, suivis des fédérations et syndicats professionnels (hors BTP) autour de 35 %.

Sur trois ans, on note une progression, parfois relativement faible, mais constante des effectifs féminins parmi les 8 CFA suivants, dont certains mènent des actions spécifiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

CFA	EFFECTIF FÉMININ (EN FIN D'ANNÉES)		
	2015	2016	2017
AFPIA SOLFIA 2A (aménagement de l'habitat)	11,4 %	20,4 %	29 %
CFA agricole : Edgar Pisani (aménagement paysager, productions végétales, agronomie-agriculture)	15,8 %	19,7 %	20,6 %
Éducation Nationale 44 (multi-secteurs)	15,9 %	22,1 %	23,2 %
Éducation Nationale 72 (multi-secteurs)	15 %	22,1 %	28,1 %
Enseignement catholique 49 (métiers de l'industrie)	8,4 %	10,9 %	19,4 %
Enseignement supérieur : ITII Pays de la Loire (électricité/électronique, génie civil, mécanique générale et de précision/usinage ...)	15,1 %	16,7 %	19 %
Enseignement supérieur : CESFA AGEFA PME Pays de la Loire (industrie, informatique, finances/banque/assurance, électricité/électronique, génie civil)	9,6 %	10,2 %	12,9 %
MFR 85 (multi-secteurs)	26,6 %	29,5 %	30,2 %

La valorisation de l'apprentissage

Les ambassadeurs de l'apprentissage constituent l'une des mesures phares du plan de relance de l'apprentissage. Ce réseau regroupe, sur l'année scolaire 2017 - 2018, 71 personnes prêtes à partager leurs expériences de l'apprentissage pour favoriser l'insertion et l'épanouissement des jeunes. Il comprend davantage d'hommes que de femmes (20 femmes, soit 28 %). Parmi les 20 ambassadrices, il est à noter que deux apprenties ont choisi un domaine traditionnellement plutôt masculin que féminin, celui de peintre applicateur revêtement.

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

Ces Olympiades des métiers régionales de mars 2018 ont permis à six filles d'être sélectionnées pour participer aux finales nationales qui se dérouleront à Caen du 28 novembre au 1^{er} décembre 2018, ce qui représente 11 % de l'effectif total. Les candidates médaillées aux sélections régionales se sont majoritairement (cinq) au sein du pôle Création/Alimentation/Services qui présentait le plus de candidates, l'autre candidate médaillée est issue du pôle Bâtiment.

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

Le concours « Un des Meilleurs apprentis de France », organisé chaque année, s'adresse aux lycéens et apprentis de moins de 21 ans, en formation professionnelle de niveau V (CAP majoritairement). La cérémonie de remise des médailles a eu lieu le 9 février 2018 pour les 268 médaillés régionaux. Les filles étaient encore minoritaires et représentaient 32 % des participants.

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

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

Un outil de pilotage et d'évaluation permet de fournir une vision globale et comparée de la qualité de l'action des CFA régionaux au regard de leurs caractéristiques et de leurs résultats, ce qui constitue un support de dialogue et de négociation entre la Région et chacun d'eux. La diversification des choix professionnels des femmes et des hommes fait partie des critères à renseigner annuellement par les CFA et les éléments collectés à partir de cet outil permettent d'affirmer que les CFA sont assez sensibilisés

à cette problématique. De nombreuses actions émergent en effet et, parmi les plus significatives, il est possible de citer les suivantes :

- **des actions éducatives** conduites en ce sens. Par exemple, dans le cadre de l'action « Les jeunes ont du talent », le CFA Grafipolis a choisi le thème sur l'égalité femmes/hommes. Le travail des apprentis a permis la réalisation de photos et de supports de signalétiques. Une journée de découverte de l'établissement dédiée aux femmes est également organisée par le CFA de l'ICAM pour la Journée de la femme ;
- un effort sur **les actions et les supports de communication** affichant des visuels avec à la fois des filles et des garçons, surtout dans les secteurs à connotation « masculine » (électricité, industrie, mécanique/carrosserie, bâtiment). Des CFA ont réalisé des supports vidéo et des films illustrant la possibilité pour des jeunes gens de s'ouvrir à toutes les filières de formation. Le souhait est de sensibiliser tous les publics (candidats, entreprises, apprentis, maîtres d'apprentissage, formateurs...) à la possibilité d'un accès égal pour les femmes et les hommes à toutes les formations ;
- **une valorisation par l'exemple** en incitant des jeunes filles à participer à des salons de la formation pour témoigner de leur expérience sur des métiers perçus comme « masculins » ;
- **un accueil de qualité** avec des aménagements spécifiques pour les différentes infrastructures comme par exemple des vestiaires femmes pour le secteur du bâtiment.

Les actions initiées par les CFA : un engagement de terrain pour sensibiliser les jeunes

Depuis plusieurs années, le CFA de l'Éducation nationale 44 est fortement impliqué pour favoriser l'égalité des femmes et des hommes avec un ensemble d'actions intitulé « Les filles, l'industrie vous attend », dans le cadre de l'appel à projets « Actions éducatives ligériennes 2017 - 2018 », axe 2 - Entreprendre - 1. Découverte des métiers et des entreprises.

Ainsi, **près de 20 collégiennes et lycéennes du bassin d'Ancenis** ont pu découvrir le site de Toyota Material Handling Manufacturing France, le 22 mars 2018 dans le cadre d'une **journée de féminisation des métiers de l'industrie**. Cette action avait pour objectif de permettre à des jeunes filles de mieux connaître leur territoire économique, afin de diversifier leurs projets professionnels, leurs connaissances des emplois, des entreprises, des conditions de travail des femmes dans les entreprises du secteur industriel. Le site de production d'Ancenis installé en 1995 fabrique des chariots élévateurs pour ses clients européens, russes et israéliens. Il compte près de 500 salariés, dont 20 % sont des femmes. Après une présentation de l'entreprise Toyota et du site de production, **les jeunes filles ont pu découvrir les pôles assemblage, soudure, peinture, le magasin pièces de rechange et le secteur expédition**. Elles ont pu ainsi échanger avec plusieurs femmes travaillant sur le site (agent logistique, responsable de la ligne d'assemblage...). À l'issue de cette visite, les jeunes filles intéressées ont pu faire part de leur souhait de réaliser des stages dans les ateliers de l'entreprise.



Visite du site Toyota à Ancenis (44) - © CFA44

Deux autres actions similaires ont par ailleurs été organisées en partenariat avec l'association « Elles bougent » :

- une visite d'Airbus Saint-Nazaire le 10 avril 2018 pour une centaine de collégiennes et lycéennes ;
- une visite d'Airbus Nantes le 17 mai 2018 pour une cinquantaine de jeunes collégiennes et lycéennes.

Ils témoignent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

(verbatim issus de l'outil de pilotage et d'évaluation régional, année 2016 - 2017)

Un CFA de l'Éducation nationale :

« Agir sur la mixité des métiers, c'est agir à la fois sur la performance des entreprises et sur la sécurisation des parcours. Aussi, la montée en mixité des métiers repose sur des synergies vertueuses entre acteurs économiques, professionnels de l'emploi et organismes de formation. Dans cette perspective, agir pour l'élargissement des choix professionnels de tous, c'est faire en sorte qu'une orientation atypique soit :

- possible, ce qui renvoie à un enjeu d'information et de développement de la connaissance des métiers ;
- soutenue, ce qui renvoie à un enjeu d'outillage des professionnels de l'information, de l'orientation, de la formation, de l'insertion en emploi et de l'intégration en entreprise à la prise en compte des enjeux d'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers et secteurs d'activité ;
- reconnue, ce qui renvoie à un enjeu de valorisation des pratiques en faveur de l'égalité femmes/hommes. »

Un CFA de Chambre des métiers :

« Très grande difficulté à attirer le public féminin vers les métiers majoritairement masculins (alimentation, mécanique, électricité), et réciproquement pour les métiers de la coiffure. L'égalité homme/femme est une préoccupation qui se doit d'être intégrée dans tous les actes du CFA, ce qui est le cas. »

Un CFA de branche :

« Nous veillons à ce que notre communication tienne compte de ce critère. A savoir :

- faire figurer des femmes sur nos supports : photos et témoignages ;
- féminisation des noms de métiers et des textes sur nos supports ;
- présence d'apprenties sur les salons. »

Un CFA du BTP :

« L'établissement, dans ses infrastructures, a aménagé des espaces, en particulier des vestiaires, pour l'ensemble des métiers. Les filles sont présentes dans la quasi-totalité des formations. Dans le cadre des actions mises en place par le Conseil régional, le CFA a réalisé des supports de communication spécifiques pour les jeunes filles, basés sur l'expérience et les réussites des anciennes apprenties. Notons aussi, lors de la remise des diplômes, la mise en avant des jeunes filles apprenties. »

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

Un nouveau CCRRDT à la gouvernance paritaire

La Région des Pays de la Loire a renouvelé son Comité consultatif régional de la recherche et du développement technologie (CCRRDT) et l'assemblée plénière d'installation du comité s'est tenue le jeudi 5 avril 2018 à l'Hôtel de Région. Lieu d'expression de la communauté scientifique, technique et des milieux économiques concernés, le CCRRDT participe à la constitution et la structuration de l'enseignement supérieur et de la recherche régionale.

La Région peut également consulter cette instance sur des sujets d'intérêt général dans le cadre de la mise en œuvre de ses politiques. Le CCRRDT accompagne les politiques régionales à travers trois missions principales :

- être un forum privilégié des échanges entre les établissements, les organismes de recherche ainsi que les acteurs économiques et territoriaux ;
- répondre aux différentes consultations, notamment via son bureau et ses commissions ;
- développer des activités d'observation, de diagnostic, d'évaluation et de prospective.

Le CCRRDT et ses commissions auront un rôle important à jouer dans les prochaines années dans les réflexions prospectives à engager et un premier bilan sera mené sur le schéma régional de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation (SRESRI) 2014 - 2020, sur le Contrat de Projets État Région (CPER) 2014 - 2020, ainsi que sur la participation régionale au 8^e programme cadre Recherche et Développement de l'Union Européenne (Horizon 2020).

Bruno Bujoli a été désigné par la Région comme président du CCRRDT pour la période 2018 - 2020. Il s'est entouré d'une nouvelle équipe pour assurer les présidences des différentes commissions qui respecte la parité dans le partage des responsabilités avec trois hommes et trois femmes :

- Commission « Biologie - santé » : Sophie Brouard ;
- Commission « Mécanique, matériaux, énergies, génie civil » : Nicolas Moes ;
- Commission « STIC, mathématiques et électronique mathématiques » : Christoph Sorger ;
- Commission « Sciences de l'Homme et de la Société » : Martine Mespoulet ;
- Commission « Agro-alimentaire, Végétal » : Etienne Bucher ;
- Commission « Sciences-Société » : Stéphanie Houel.

Des activités « Femmes et sciences » organisées par le Musée des sciences de Laval

Le Musée des sciences de Laval est un centre de culture scientifique, technique et industrielle (CCSTI) créé en 1996 (association loi 1901) et labellisé par l'État. Son objectif est de donner à chacun la possibilité de s'informer sur les sciences et les techniques. Il s'est engagé à favoriser la sensibilisation des publics (grand public, scolaires) aux connaissances scientifiques et d'en comprendre les grands enjeux sociétaux. Enfin, il développe une offre de médiation scientifique sur un large territoire, y compris en milieu rural.

Le CCSTI a donné une coloration « Femmes et sciences » à une grande partie de ses activités et des expositions et animations sont spécifiquement dédiées à cette thématique depuis plusieurs années :

- exposition « Les femmes créent, entrepreneuriat, recherche, art & culture » ;
- exposition « Infinités Plurielles » ;
- exposition « Trop belles pour le Nobel » ;
- exposition « Les filles, osez les sciences ! » ;
- exposition « Les métiers n'ont pas de sexe ! » ;
- jeu « Inventeurs / inventrices ».

Au titre de la culture scientifique, technique et industrielle, la Région accompagne financièrement le CCSTI de Laval dans son fonctionnement (38 000 €) et dans la mise en œuvre de ses actions (25 000 €), soit un total de 63 000 € par an.

Mobilité internationale dans l'enseignement supérieur

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

Durant les cinq dernières années universitaires, parmi les 12 860 bénéficiaires d'une bourse Envoléo, les filles sont majoritaires à partir en mobilité (près de 54 %). Pour la seule année académique 2016 - 2017, elles ont représenté 56 % des allocataires du forfait départ Envoléo. Si l'on considère les allocataires de la bonification régionale sur critères sociaux (échelons 4 à 7), les filles sont également plus nombreuses (56 %) à la percevoir que les garçons (44 %).

Les filles partent davantage en séjours d'études universitaires (5 %) tandis que les garçons sont majoritaires sur les départs en stage (58 %). Filles comme garçons partent nombreux vers les mêmes destinations prisées : Grande-Bretagne, Espagne, Canada, États-Unis, Allemagne. Cette année, la Chine apparaît toutefois dans le top 5 des destinations des garçons, supplantant le nombre de départ vers les États-Unis.

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

L'éducation à la santé constitue un facteur d'égalité entre les filles et les garçons et plus largement entre les femmes et hommes. Durant les deux dernières décennies, les approches de la santé se sont fortement renouvelées pour aboutir à une conception aujourd'hui caractérisée par :

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

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

La Région à travers ce plan, s'engage à :

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

De manière concrète, la Région soutient les principaux axes suivants :

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

Ces associations interviennent auprès des jeunes directement ou indirectement (via la formation de personnes relais dans l'établissement ou sur le territoire par exemple), à l'échelle régionale ou pluri départementale. Elles s'engagent à proposer des actions basées sur des données probantes

(développement d'environnements favorables, inscription des actions dans la durée, outils interactifs, approche positive de la santé...). Leurs interventions sont gratuites pour les lycées, CFA et MFR de la région.

Exemple d'action :

Formation d'adultes relais auprès des jeunes à la prévention des conduites addictives

L'ANPAA, association loi 1901 reconnue d'utilité publique, est un acteur de la prévention des conduites addictives. Le projet est de former gratuitement des adultes relais sur l'ensemble de la région des Pays de la Loire, de façon à avoir une offre de formation identique. Ces formations sont ainsi proposées aux professionnels pour leur permettre de comprendre les besoins et les difficultés des adolescents, de faire le point sur les conduites d'utilisation des produits psychoactifs, de communiquer avec les jeunes et d'élaborer des stratégies de prévention et d'orientation vers des professionnels du soin. Les objectifs de la formation sont les suivants :

- développer des compétences d'adultes relais confrontés aux comportements à risques chez les jeunes ;
- comprendre les besoins et difficultés des adolescents ;
- favoriser la compréhension des interactions entre jeunes et adultes, en étudiant les incidences ;
- faire le point sur l'évolution des modes de consommation de produits psychoactifs ;
- mieux accompagner le public cible ;
- connaître davantage les relais locaux ;
- favoriser le partenariat entre des professionnels/bénévoles issus de différentes structures locales.

Public cible : chaque adulte au contact de jeunes est un relais potentiel de prévention, professionnels de la santé scolaire, personnels éducatifs, élus associatifs ou communaux et animateurs socioculturels ou sportifs. L'ANPAA souhaite décliner ces formations soit sur des territoires « Zones blanches » ou en lien avec des contrats locaux de santé (CLS).

De plus, avec le lancement en novembre 2017 d'un nouvel appel à projets auprès des acteurs locaux, la Région entend favoriser l'émergence et la remontée de projets locaux de prévention santé destinés aux jeunes (émanant notamment de collectivités locales), reflétant des problématiques territoriales spécifiques et promouvant des partenariats locaux. Il s'agit d'y répondre de la manière la plus adaptée, en proximité.

Des pratiques à risques différentes chez les femmes et les hommes

Alcool

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

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

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

Tabac

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

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

En 2014, les femmes représentaient 35,4 % des licenciés dans la région des Pays de la Loire. Parmi les ligues, la répartition est la suivante :

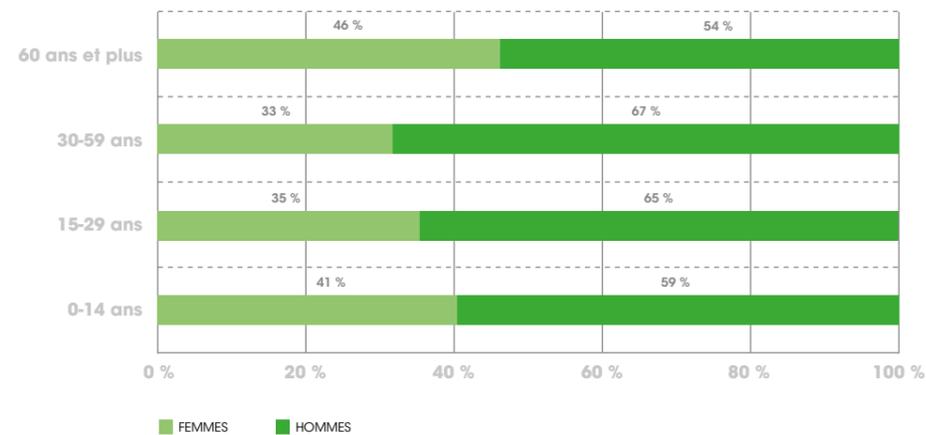
FÉDÉRATIONS LES PLUS FÉMINISÉES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
olympiques	
FF des sports de glace	89 %
FF de gymnastique	82 %
FF d'équitation	80 %
non olympiques (>1 000 licenciées en Pays de la Loire)	
FF de twirling bâton	92 %
FF de danse	85 %
FF de la randonnée pédestre	63 %

FÉDÉRATIONS MIXTES	PART DES FEMMES LICENCIÉES
olympiques	
FF de natation	51 %
FF d'athlétisme	47 %
FF de basketball	45 %
non olympiques (>1 000 licenciées en Pays de la Loire)	
FF de roller sports	51 %
FF de la montagne et de l'escalade	43 %
FF de sauvetage et secourisme	42 %

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

Source : Injep, données au 19 juillet 2017

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



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

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

Sur les 90 ligues sportives enregistrées en Pays de la Loire, 75 sont subventionnées par la Région dans le cadre des Commissions permanentes de 2017. Sur ces 75, une quinzaine ont introduit dans leurs objectifs l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la discipline. Il est à noter que sur les 85 ligues recensées dans la région, 12 sont présidées par des femmes.

La précision de cet objectif est toutefois contrastée. La plupart des ligues introduisant l'objectif de mixité se limitent à inscrire dans leurs objectifs le « développement de la pratique féminine » sans préciser de mesures concrètes. En revanche, certaines mettent en place des mesures originales. Pour la saison 2017 - 2018, 12 ligues ont déposé un projet sportif concernant la mixité.

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

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

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

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

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

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

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

Rattrapage de niveau

- **Aviron :** afin de favoriser la pratique en compétition l'élaboration en Pays de la Loire du contenu d'un Challenge Dames de Nage FFA est prévu pour la saison 2018-2019. Le Challenge Dames de Nage est une animation créée pour fidéliser les pratiquantes, valoriser les femmes qui s'engagent dans la vie associative et faire le lien avec les rameuses de haut-niveau.
- **Badminton :** création d'un label régional « public féminin » ; mise en valeur des résultats féminins sur les réseaux sociaux de la ligue ; développement d'offres adaptées aux loisirs et aux compétitrices.
- **Échecs :** la ligue offre une licence compétition aux féminines qui « marrainent » une plus jeune joueuse, ainsi que les coûts d'entrée dans les tournois qu'elles feront avec leur filleule.
- **Motocyclisme :** sélection de 5 à 8 femmes à haut potentiel afin de créer un collectif suivi tout au long de l'année par des conseillers techniques pour amener ces pilotes au plus haut niveau de leur discipline.

Infrastructures et équipement

- **Plongée sous-marine :** achat de combinaison permettant de se changer sur le bateau, en l'absence de vestiaires, avec le soutien du Conseil régional.
- **Triathlon :** lutter contre l'appréhension que peuvent ressentir les femmes lors d'un départ groupé mixte.

Ouverture

- **Canoë Kayak :** le renforcement de la pratique des filles est prévu en application de l'article 1 de la convention conclue entre le ministère de l'Éducation nationale, l'UNSS et la Fédération française de canoë kayak.
- **Équitation :** avec un taux de féminisation de 80,75 %, l'objectif est de développer de nouvelles disciplines afin d'attirer les garçons vers l'équitation et de les garder comme pratiquants (développement du horse-ball, du pony-games et du polo-club).
- **Football :** le football présente un taux de féminisation très faible (6 % en Pays de la Loire). La ligue a monté un programme d'actions important autour du public féminin en ciblant notamment les mamans de leurs plus jeunes joueuses et joueurs. Son objectif pour l'olympiade de Tokyo est la féminisation des clubs autour du programme d'actions suivantes : information, sensibilisation, mixité des clubs, valorisation de l'implication des femmes, prise de responsabilités diverses (dirigeantes, arbitres, éducatrice, joueuse)...
- **Tennis :** le padel est une jeune discipline qui favorise la mixité. La promotion et l'accompagnement humain et financier des clubs proposant des tournois/animations mixte seront favorisés. L'accueil des non licenciées sera accompagné par une aide à la prise de licence. Un championnat de padel sera créé avec des équipes d'amis et non forcément de clubs.

Féminisation des instances

- **Basket :** le développement de l'arbitrage féminin est encouragé avec la mise en place de journées de formation dédiées.
- **Cyclisme :** le Comité régional souhaite mettre en place une politique tarifaire encourageante pour les femmes désirant suivre des formations de dirigeant, d'arbitre ou d'entraîneur. Dès janvier 2018, une réduction de 50 % sur tous les coûts de formation d'éducateur sera appliquée. Un cursus complet de formation coûtera donc 300 € aux femmes au lieu de 600 € précédemment.
- **La Retraite sportive (fédération multisport seniors) :** mise en place d'un bouquet de solutions en faveur des femmes (sensibilisation des femmes aux diverses responsabilités des clubs - formation particulières des dirigeantes - participation à des journées spécifiques pour la santé des femmes - actions afin de rompre l'isolement des femmes en zone rurale).

Enfin, la pratique sportive des femmes est encouragée par le développement d'événements dédiés au sport féminin en Pays de la Loire, qui se sont multipliés ces dernières années. Les événements suivants peuvent notamment, parmi d'autres, être cités :

- la *Women's Cup*, régates sportive et solidaire internationale 100 % féminine autour de la Journée de la femme qui vient de fêter sa 8^e édition (cf. partie I) ;
- le tournoi international féminin de football de Sablé-sur-Sarthe qui rassemble chaque année pas moins de 16 équipes de grands clubs ;
- en athlétisme, plus de 5 % de femmes ont participé cette année aux Foulées de l'Éléphant à l'occasion du Marathon de Nantes, avec des inscriptions en très nette augmentation.

7. L'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique régionale

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

Ces mentions, au sein même des contrats, concrétisent :

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

Une chargée de mission « Insertion socioprofessionnelle » a été recrutée en mars 2012 pour le développement et le suivi du dispositif Clauses d'insertion socioprofessionnelle dans la commande publique régionale.

Fin 2017, les résultats sont les suivants : intégration de clauses d'insertion socioprofessionnelle dans 100 consultations (travaux, services et prestations intellectuelles) et plus de 521 marchés. Ces marchés ont permis de générer plus de 316 411 heures d'insertion au bénéfice de personnes éloignées de l'emploi, correspondant à près de 197 équivalents temps plein sur un an. Ces heures de travail réservées à un public en parcours d'insertion correspondent à 5 % des heures générées par le marché. Plus de 514 entreprises sont déjà concernées, qu'elles soient attributaires ou sous-traitantes.

Suite à ces cinq années de mise en œuvre, des résultats qualitatifs ont pu être analysés.

Compte-tenu du poids des marchés de travaux intégrant des clauses d'insertion (77 % des heures générées), celles-ci bénéficient en grande majorité à un public masculin. Toutefois, la proportion de femmes bénéficiaires de clauses d'insertion a fortement augmenté en valeur relative et est passée de 3 % en 2013 à 12,96 % en 2017.

Une attention particulière est portée à la diversification des marchés intégrant des clauses d'insertion pour toucher un public féminin plus large. Il convient de noter également que les marchés publics lancés par la Région comportent une **clause dite « responsabilité sociétale des entreprises », que ce soit dans le règlement de la consultation comme dans 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 a intégré en 2014 des exigences liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

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

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

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

UNE COMMUNICATION RÉGIONALE RESPONSABLE VALORISANT LA PARITÉ

Les actions de communication de la Région des Pays de la Loire portent une attention constante à l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les campagnes récentes de la Région témoignent de cette préoccupation dans des domaines très divers : apprentissage, mobilité électrique ou encore développement économique avec le contrat croissance entreprise. Ainsi, pour la valorisation de l'apprentissage comme pour celle de la mobilité électrique, la Région a développé deux visuels principaux diffusés de manière équivalente et faisant apparaître une femme pour l'un et un homme pour l'autre.

Cette attention accordée aux représentations véhiculées par la communication régionale concerne également l'iconographie du magazine « Ma Région » publié chaque mois par le Conseil régional, mais également 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, les actions de valorisation des pratiques sportives des agents et la série de portraits vidéo de présentation des métiers régionaux ont valorisé l'engagement des femmes et des hommes travaillant au sein de la collectivité.





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

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

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 adaptés.

Deux objectifs ont été contractualisés avec la Commission européenne :

- orienter ou conseiller 17 199 adultes de plus de 50 ans et de femmes dans le cadre de projets soutenus par le FSE (indicateur de réalisation) ;
- augmenter le nombre de seniors de plus de 50 ans orientés vers des formations par an de 982 constaté en 2010 à 1 474 en 2023 (indicateur de résultats).

Les projets peuvent proposer :

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

En Pays de la Loire, les fonds européens sont programmés par décision de la Présidente du Conseil régional, après avis consultatif de l'instance régionale de sélection des projets (IRSP). La Région en tant qu'autorité de gestion est libre d'en fixer la composition. A ce titre, elle a désigné la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité comme membre de l'instance consultative. Ainsi, conformément au règlement intérieur, elle émet un avis sur chacun des dossiers qui la concerne (par exemple un dossier relevant d'un financement FSE pour des actions de formations en faveur des femmes).

PARVENIR À UNE MIXITÉ DES COMITÉS TECHNIQUES POUR LA CRÉATION

Dans le cadre de son soutien à la création culturelle, la Région a mis en place des comités techniques permettant de recueillir des avis collégiaux sur les dossiers de création. Il s'agit généralement d'un collectif composé de huit personnes. À ce jour, seul le comité technique de l'audiovisuel institue la parité, 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...), élargissant ainsi l'exigence de parité à l'ensemble d'entre eux.

La répartition entre femmes et hommes dans ces comités techniques est aujourd'hui très favorable aux femmes :

- cinéma : 60 % de femmes et 40 % d'hommes ;
- livre : 78 % de femmes et 22 % d'hommes ;
- arts plastiques : 62,5 % de femmes et 37,5 % d'hommes.

MOBILITÉS ET TRANSPORTS

La Région des Pays de la Loire accorde une grande attention à la connaissance fine des publics clients de son offre de transports. Ainsi, 54,8 % des utilisateurs du réseau TER sont des femmes en 2017. Lors des comités de lignes, la représentation des femmes est supérieure à celle des hommes. Celles-ci sont donc davantage mobilisées et s'expriment davantage, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du cadencement. Les enjeux de garde d'enfants font partie des principales préoccupations exprimées, la Région y accorde donc une vigilance particulière.

Le secteur des transports publics constitue un levier important pour développer l'égalité professionnelle. Ainsi, SNCF, principal partenaire de la Région à travers la convention TER, met en œuvre une politique de féminisation de ses métiers. De même, pour les transports interurbains et scolaires, la féminisation de métiers considérés traditionnellement comme masculins se développe au sein des entreprises membres de la Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV). En 2016, le taux de féminisation de ce secteur était de 28 % avec 23 700 salariées dont 20 800 conductrices, soit un quart des postes de conduite au niveau national. De plus, d'après le rapport 2016 de l'OPTL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique) en Pays de la Loire, les femmes représentent 44 % des salariés dans le secteur du transport routier de voyageurs (données 2015).

Dans le cadre du partenariat avec l'Observatoire régional des transports, l'égalité entre les femmes et les hommes est prise en compte, en lien avec le volet transport du Pacte pour la ruralité. Ainsi, dans le cadre des mardi de l'ORT, une réflexion autour du thème « La place des femmes et des hommes dans les pratiques de mobilité et les métiers des transports. Quels constats ? Quelles actions ? » a été menée le 13 mars 2018.

L'ENVIRONNEMENT ET LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

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

Dans le cadre du partenariat avec l'USH, il pourrait être envisagé d'axer une partie du partenariat sur le suivi de contingents préfectoraux sur le public des familles monoparentales. Cela répondrait au souhait de la majorité régionale de lutter contre l'isolement des femmes.

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

L'AMÉNAGEMENT NUMÉRIQUE

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

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

Conclusion

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

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

La lucidité et la modestie montrent que les institutions publiques ne peuvent à elles seules faire disparaître des inégalités entre les femmes et les hommes qui demeurent encore répandues. Néanmoins, la Région, comme l'État et les autres collectivités territoriales, par ses initiatives concrètes, doit prendre sa juste place pour permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier effectivement des mêmes possibilités, dans le cadre de leur vie privée comme de leur vie professionnelle. Elle s'y engagera de manière déterminée durant la fin de l'année 2018, en 2019 et dans les années à venir.

RAPPORT
ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES

2017-2018

CONSEIL RÉGIONAL
DES PAYS DE LA LOIRE