



RAPPORT  
ÉGALITÉ  
FEMMES  
HOMMES

2017

CONSEIL RÉGIONAL  
DES PAYS DE LA LOIRE



## Introduction

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

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

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

Plus récemment, l'article 61 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, promulguée en août 2014, a prévu que le Président du Conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes portant 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 2017, en tenant compte également de réalisations ayant eu lieu durant l'année 2016. Au-delà du nécessaire respect de la loi, il reflète l'engagement volontaire de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. À travers ce document récurrent, la majorité régionale matérialise sa volonté de mieux comprendre la situation actuelle, tant au sein de la collectivité que dans la vie quotidienne 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 mais met l'accent sur les actions majeures initiées par la collectivité.**

## Sommaire

### **I - Panorama ligérien en matière d'égalité entre femmes et hommes**

- 1) Un écart de salaire entre les femmes et les hommes supérieur à la moyenne nationale
- 2) Un choix d'orientation moins large pour les filles en Pays de la Loire comme ailleurs
- 3) Les Pays de la Loire : première région française pour le travail à temps partiel féminin
- 4) Une inégalité persistante d'accès au marché du travail mais une féminisation accrue des métiers qualifiés
- 5) L'enjeu de l'articulation des temps personnels et professionnels
- 6) L'aide aux parents vieillissants : une charge portée plus fortement par les femmes
- 7) Des inégalités en matière de retraite
- 8) Les progrès de l'égalité se traduisent par un impact positif pour l'économie

### **II - La Région employeur : un engagement responsable en faveur de l'égalité professionnelle**

- 1) Panorama de la situation actuelle au sein du Conseil régional à la lumière du bilan social
- 2) Bilan de la mise en œuvre du protocole égalité de la Région
- 3) La prise en compte de l'égalité professionnelle au sein de la Région pour l'avenir

### **III - L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques régionales en 2016 et 2017 : point d'étape et perspectives**

- 1) Engager des initiatives fortes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- 2) Soutenir les acteurs ligériens pour leurs projets : le choix d'initiatives de terrain
- 3) Ouvrir des opportunités pour les femmes dans le champ économique
- 4) Favoriser une réelle liberté dans le mode éducatif, pour l'accès à l'orientation et à la formation
- 5) La commande publique régionale et l'égalité entre les femmes et les hommes
- 6) L'égalité entre les femmes et les hommes : un enjeu transversal pour toutes les politiques régionales

## I - Panorama ligérien en matière d'égalité entre femmes et hommes

Dans les différents classements et évaluations réalisés par des organismes internationaux, la France occupe une position moyenne parmi les pays industrialisés en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, de travail à temps partiel et d'accès aux responsabilités. Pour connaître plus précisément la situation ligérienne 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.

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

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 perçoivent 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 s'explique par un 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 certainement 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.

### 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**.

<b>Diplôme le plus élevé des Ligériens non scolarisés de 15 ans ou plus selon le sexe en 2014</b>			
(part des titulaires en %)	Ensemble	Femmes	Hommes
		2 667 443	1 280 374
aucun diplôme, BEPC, brevet des collèges, DNB	30,4	34,6	25,9
CAP ou BEP	28,2	23,3	33,5
baccalauréat (général, technologique, professionnel)	16,7	16,6	16,8
diplôme de l'enseignement supérieur	24,8	25,6	23,8
<i>Source : Insee, RP2014 exploitation principale, géographie au 1<sup>er</sup> janvier 2016</i>			

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 s'orientent plus souvent vers une

formation générale ou technologique longue que vers un enseignement professionnel précoce. **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 la Loire en 2014					
Tranches d'âges	Ensemble	Scolarisation	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Femmes	Hommes
<b>2 à 5 ans</b>	188 508	143 857	76,3	76,6	76,0
<b>6 à 10 ans</b>	243 443	240 090	98,6	98,7	98,6
<b>11 à 14 ans</b>	193 252	191 327	99,0	99,0	99,0
<b>15 à 17 ans</b>	139 305	135 040	96,9	97,5	96,4
<b>18 à 24 ans</b>	292 500	146 323	50,0	52,6	47,6
<b>25 à 29 ans</b>	203 984	11 904	5,8	6,2	5,4
<b>30 ans ou plus</b>	2 342 270	17 350	0,7	0,8	0,7

*Source : Insee, RP2014 exploitation principale, géographie au 01/01/2016.*

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 se diriger, à niveau de diplôme équivalent, dans des filières moins porteuses sur le marché du travail.**

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

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

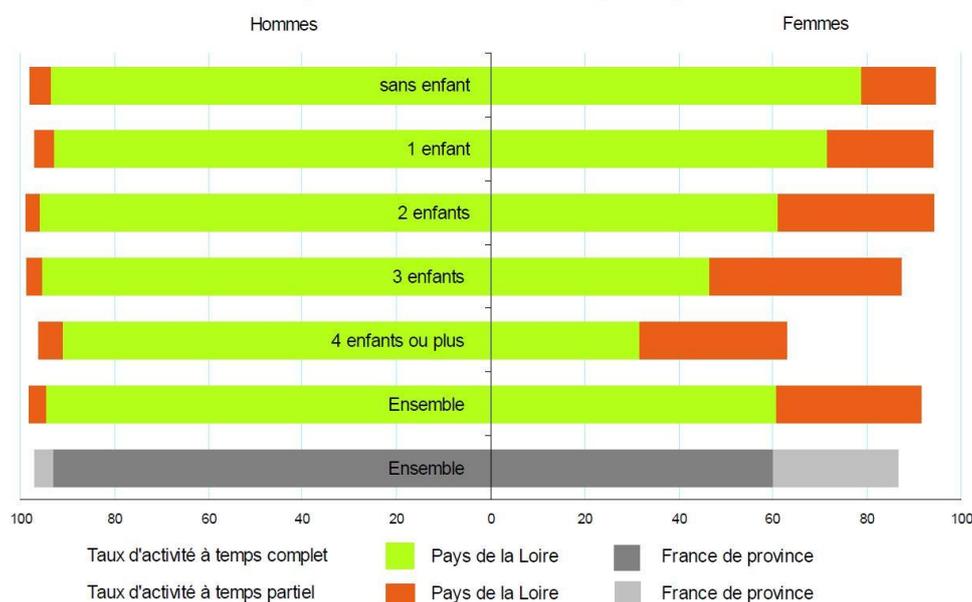
### 3) Les Pays de la Loire : première région française pour le travail à temps partiel féminin

La volonté d'insertion des femmes sur le marché du travail s'est renforcée. Le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans a progressé de 14 points entre 1990 et 2010 quand il a reculé de 2 points

pour les hommes dans le même temps, 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 (RP) 2013.

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

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

**L'activité féminine est d'ailleurs 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).

Enfin, le chômage concerne plus fortement les jeunes femmes : en 2013, 17% des ligériennes de 25 – 29 ans se déclarent au chômage, contre 14% pour les hommes.

#### Entre 2008 et 2013, 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 on recense autant de femmes que d'hommes qui exercent le métier de vétérinaire en Pays de la Loire.

Métiers	2008			2013		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Pharmaciens libéraux	909	876	49%	838	1 059	56%
Vétérinaires	738	414	36%	626	623	50%
Chirurgiens-dentistes	1 253	790	39%	1 179	969	45%
Médecins généralistes	3 103	1 273	29%	2 635	1 521	37%

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.

Métiers	2008			2013		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Juristes	185	331	64%	333	634	66%
Géomètres, huissiers, officiers ministériels, professions libérales	240	118	33%	295	341	54%
Avocats	741	619	46%	884	1 002	53%
Notaires	442	249	36%	447	497	53%
Conseils et experts, gestion et fiscalité	1 206	395	25%	1 454	664	31%
Architectes libéraux	1 176	168	12%	1 237	339	21%
Experts comptables,	545	87	14%	591	137	19%
Ingénieurs conseils	1 713	137	7%	2 090	188	8%

Si en 2013, 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.

Métiers	2008			2013		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Directeurs des 3 fonctions publiques	329	201	38%	619	502	45%
Ingénieurs de l'État	889	295	25%	932	422	31%

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

Métiers	2008			2013		
	Hommes	Femmes	% de F	Hommes	Femmes	% de F
Techniciens (télécoms, informatique, réseaux)	1 447	129	8%	1 531	223	13%
Techniciens (électricité, électromécanique, électronique)	3 368	142	4%	3 559	233	6%
Géomètres, topographes	727	109	13%	610	151	20%
Techniciens (construction mécanique et métaux)	2 068	151	7%	1 925	190	9%
Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité	4 447	500	10%	4 726	714	13%
Techniciens d'étude et de développement en informatique	3 125	881	22%	2 759	1 019	27%
Techniciens (environnement, traitement des pollutions)	483	146	23%	672	265	28%
Techniciens des industries de transformation	2 384	483	17%	2 633	660	20%
Techniciens (logistique, planning ordonnancement)	1 110	419	27%	1 230	566	32%
Experts salariés ou indépendants	7 230	2 015	22%	9 384	3 138	25%

Source : Insee

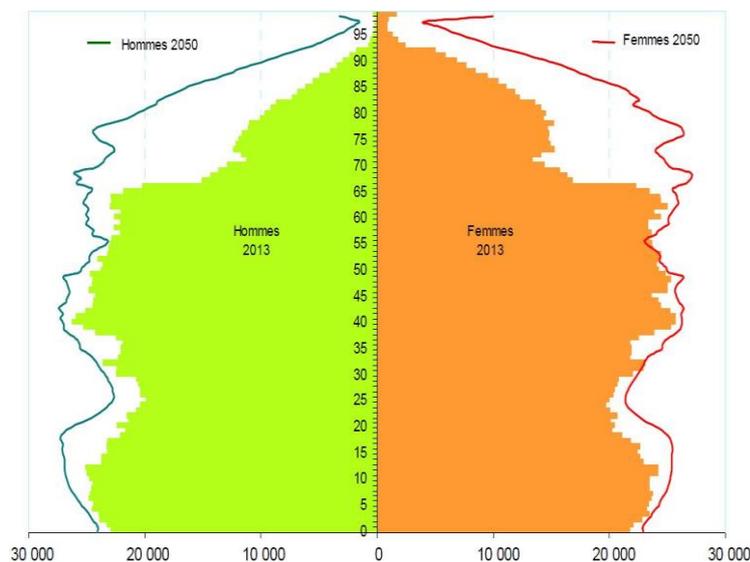
## 5) L'enjeu de l'articulation des temps personnels et professionnels

**L'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale constitue l'un des facteurs décisifs d'égalité professionnelle.** La situation familiale, 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 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) 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.

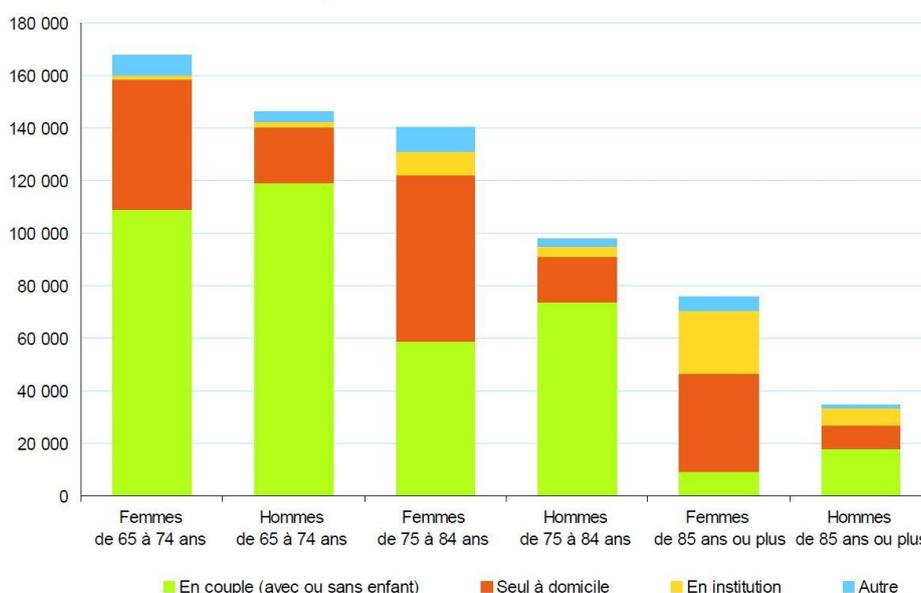
Selon l'enquête Handicap-Santé (INSEE), **les aidants non-professionnels des personnes âgées sont en majorité des femmes** (conjoint ou enfant). Pour celles qui sont en emploi, leur activité d'aide peut se traduire par des aménagements de la vie professionnelle affectant les horaires ou le lieu de travail.

## 7) Des inégalités en matière de retraite

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 euros par mois pour les femmes contre 1 660 euros 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, RP 2013.

## 8) 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, soit une hausse de 3,6% du PIB. Rapporté à l'échelle des Pays de la Loire, cela représenterait un gain d'environ 4 milliards d'euros pour l'économie régionale, soit, à titre d'exemple, 2,3 fois le budget total du Conseil régional.

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

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

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

### **Focus sur les dirigeantes d'entreprises : 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 la région 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)	1 472	242	1 714	1 610	288	1 899
BTP (10 à 49)	1 375	139	1 514	1 394	76	1 470
Industrie (10 à 49)	1 789	289	2 078	1 761	260	2 021
Commerciale (10 à 49)	1 511	505	2 016	1 995	524	2 519
Services (10 à 49)	1 129	302	1 431	1 273	365	1 638
<b>Ensemble</b>	<b>7 828</b>	<b>1 637</b>	<b>9 465</b>	<b>8 480</b>	<b>1 642</b>	<b>10 123</b>

*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 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	
	2008s	2013	2008s	2013
grande entreprise (> à 500 salariés)	22%	22%	23%	26%
moyenne entreprise (50 à 499)	14%	15%	17%	19%
BTP (10 à 49)	9%	5%	7%	7%
Industrie (10 à 49)	14%	13%	14%	15%
Commerciale (10 à 49)	25%	21%	22%	23%
Services (10 à 49)	21%	22%	20%	23%
<b>Ensemble</b>	<b>17%</b>	<b>16%</b>	<b>18%</b>	<b>19%</b>

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

Évolution des effectifs par sexe en charge de directions d'entreprises				
Métiers (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)	+138	+46	+9%	+19%
Chefs d'entreprise du BTP (10 à 49)	+19	-62	+1%	-45%
Chefs d'entreprise de l'industrie (10 à 49)	-28	-29	-2%	-10%
Chefs d'entreprise commerciale (10 à 49)	+484	+19	+32%	+4%
Chefs d'entreprise de services (10 à 49)	+145	+63	+13%	+21%
<b>Ensemble</b>	<b>+652</b>	<b>+5</b>	<b>+8%</b>	<b>+0%</b>

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

## **II - La Région employeur : un engagement responsable en faveur de l'égalité professionnelle**

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 les 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'est investie en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et a lancé en 2013 une démarche interne de réflexion. Ce travail a été poursuivi ensuite : fruit du dialogue social entre les organisations syndicales et les représentants de la Région Pays de la Loire, un protocole a été alimenté par des réunions de travail qui ont associé des élus régionaux, l'ensemble des services de la Direction des ressources humaines, la Direction Générale, et par la contribution des groupes de travail d'agents volontaires.

Le protocole d'accord régional, signé le 26 septembre 2014 par l'ensemble des organisations syndicales, a défini un plan d'actions sur 3 ans pour permettre de mieux protéger les droits des femmes et des hommes aux différents stades de leur carrière, de promouvoir la mixité au sein des services régionaux et de favoriser l'articulation des temps de vie des agents. Le présent rapport dresse un état des lieux conclusif de cette démarche et propose de nouvelles pistes de travail pour l'avenir.

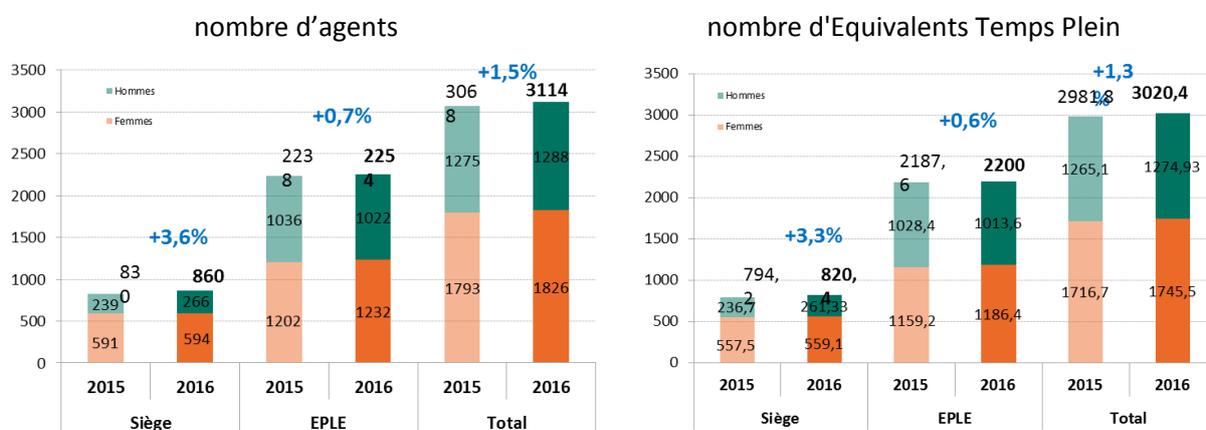
Pour mieux comprendre l'origine des inégalités entre hommes et femmes afin de mieux les corriger, un travail préalable est indispensable : analyser les données recueillies en matière de composition des effectifs, temps de travail, promotions, rémunérations, recrutements, formations... À partir du bilan social pour 2016 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**

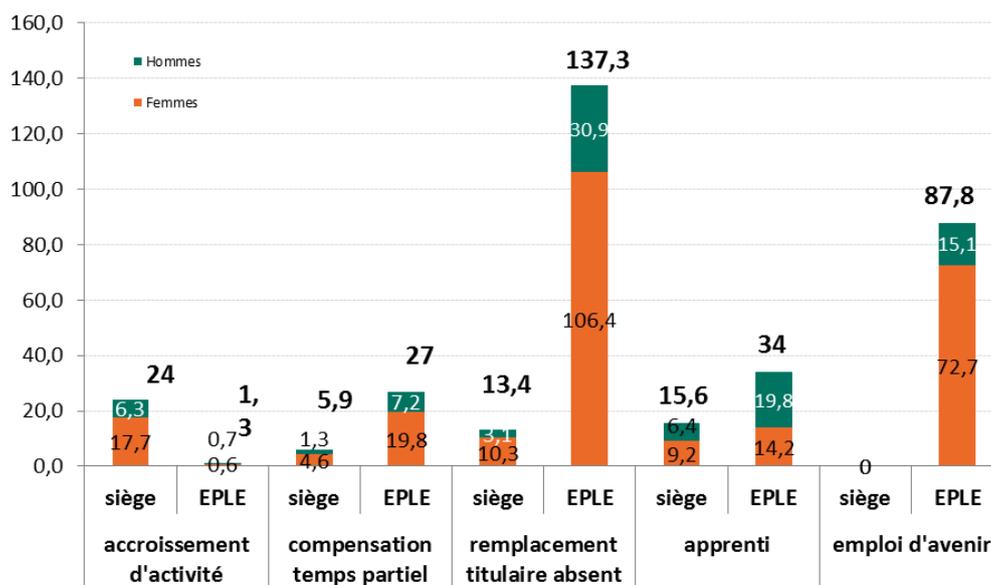
La lecture du bilan social 2016 permet de tirer des enseignements sur la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les facteurs d'analyse disponibles sont nombreux : effectifs, rémunération, temps de travail, conditions de travail et déroulement de carrière, formation, action sociale... Les données font ressortir des enjeux liés à la mixité des métiers, à l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement, à des disparités de rémunération...

## a. Effectifs régionaux

Évolution de l'effectif permanent entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016



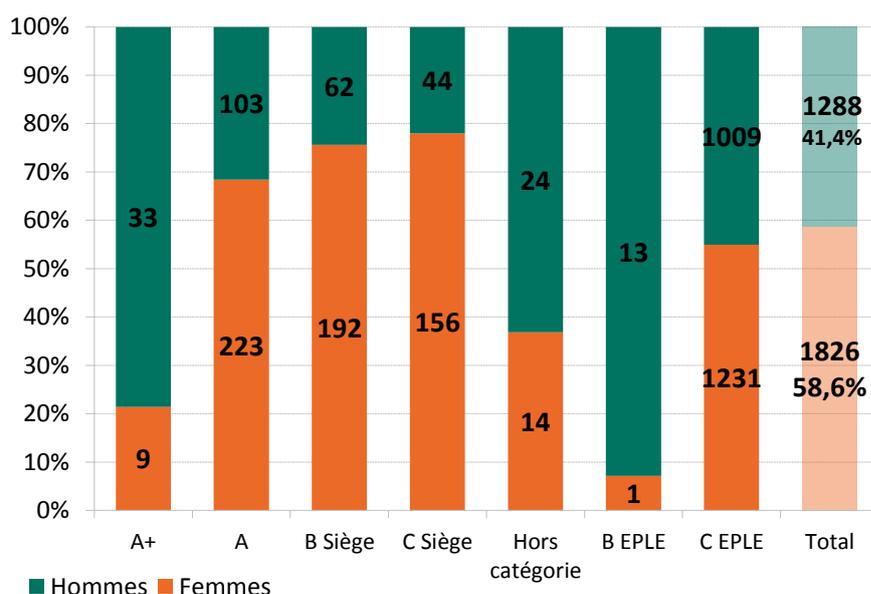
Une forte représentation des femmes dans les effectifs non permanents en 2016



Sont comptabilisés les agents non titulaires recrutés :

- pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ;
- en compensation de temps partiel ;
- en remplacement d'un titulaire momentanément absent ;
- en apprentissage ;
- en emploi d'avenir.

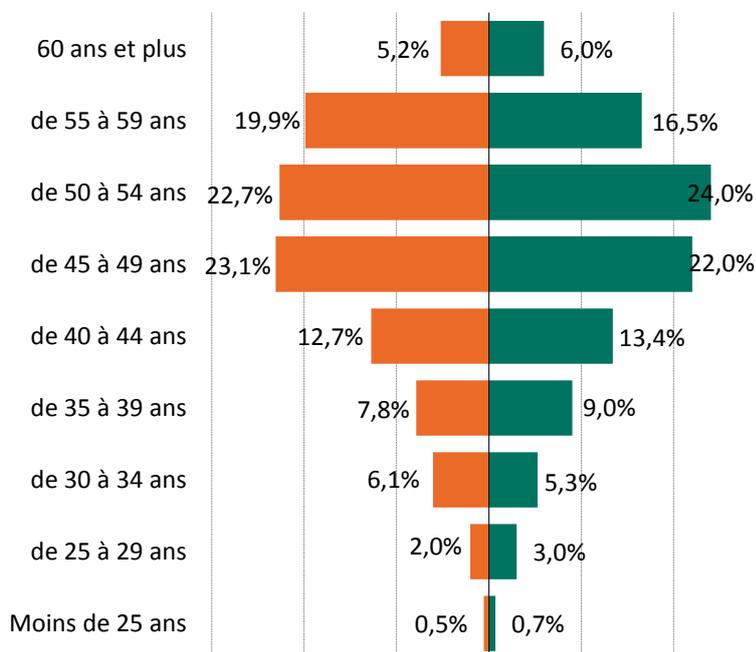
### Répartition des agents par catégorie d'emplois et par sexe



L'effectif régional est majoritairement féminin : les femmes représentent 69,1% des agents du siège et 54,7% des agents dans les lycées.

### b. Âge des agents de la Région

#### Pyramide des âges



Agents Femmes	1826
< à 25 ans	13
de 25 à 29 ans	55
de 30 à 34 ans	96
de 35 à 39 ans	165
de 40 à 44 ans	245
de 45 à 49 ans	402
de 50 à 54 ans	439
de 55 à 59 ans	302
60 ans et plus	109
Agents Hommes	1288
< à 25 ans	7
de 25 à 29 ans	26
de 30 à 34 ans	78
de 35 à 39 ans	101
de 40 à 44 ans	164
de 45 à 49 ans	297
de 50 à 54 ans	292
de 55 à 59 ans	256
60 ans et plus	67

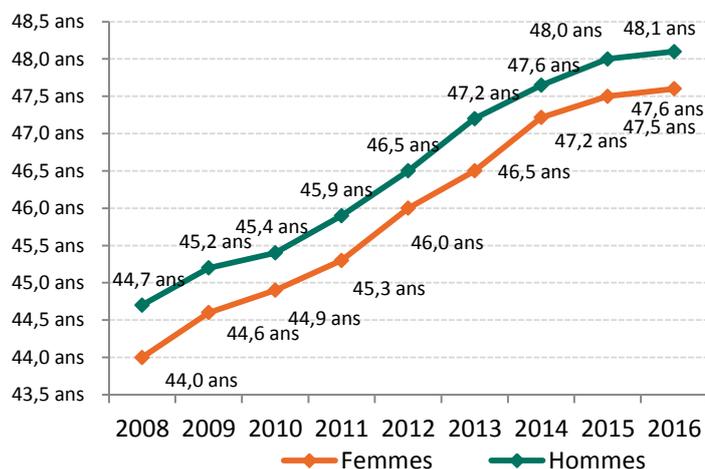
La proportion de femmes et d'hommes sur les tranches d'âge de 40 à 55 ans est relativement comparable (58,5% pour les hommes, 59,5% pour les femmes). Les autres écarts entre les femmes et les hommes sont également comparables :

- les hommes sont proportionnellement un peu plus âgés que les femmes (47,7% des hommes ont 50 ans et plus, contre 46,5% des femmes) ;
- et inversement, seuls 8,6% des hommes ont moins de 35 ans, contre 9% des femmes.

Un âge moyen assez comparable un peu supérieur pour les hommes

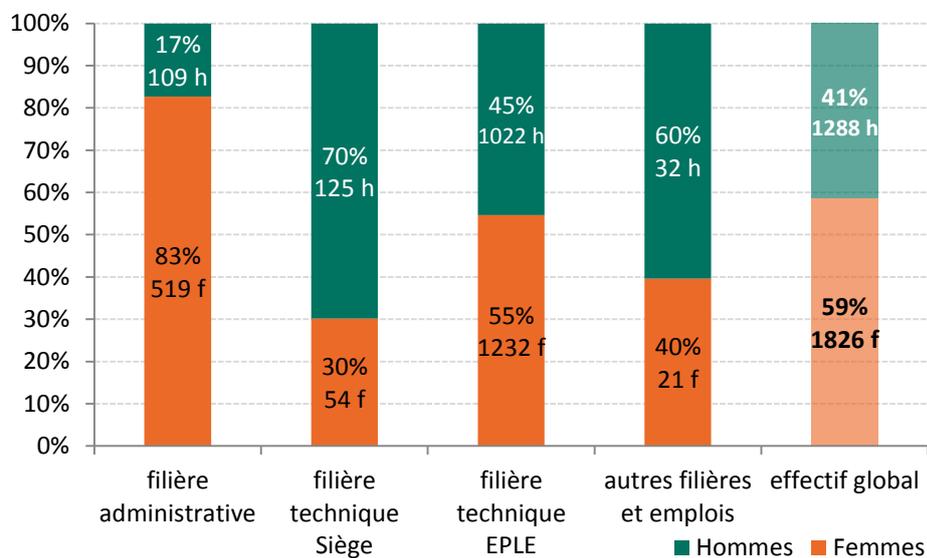
	Femmes	Hommes	Ecart F/H
A+	45,4 ans	45,4 ans	0,0 ans
A	43,9 ans	45,6 ans	-1,7 ans
B	46,4 ans	43,5 ans	2,9 ans
C	44,4 ans	46,9 ans	-2,5 ans
siège	44,8 ans	45,0 ans	-0,2 ans
B	57,0 ans	46,2 ans	10,8 ans
C	49,0 ans	48,9 ans	0,1 ans
EPLE	49,0 ans	48,9 ans	0,1 ans
Région	47,6 ans	48,1 ans	-0,5 ans

Une hausse de la moyenne d'âge assez comparable pour les hommes et les femmes depuis 2008



### c. Répartition des agents de la collectivité

#### Répartition par filières des agents du siège et des EPLE



La répartition femmes - hommes par filière fait apparaître **un taux de féminisation important dans la filière administrative** où les femmes représentent **83% des agents** (85% en 2015), alors qu'elles représentent **58,6% de l'effectif global**.

A l'inverse, dans la filière technique, la répartition femmes - hommes fait apparaître **un taux de masculinisation important** puisque les hommes représentent **70%** (71% en 2015), sachant qu'ils représentent **41,4% de l'effectif global**.

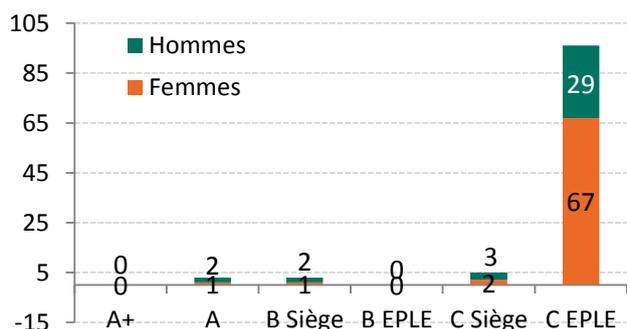
*Répartition des non fonctionnaires sur poste permanent au siège*



*Répartition générale des agents de la Région par cadres d'emploi*

Filière	Cadre d'emplois	Nombre d'agents			ETP		
		F	H	Total	F	H	Total
Emplois fonctionnels	DGS	-	1	1	-	1,0	1,0
	DGA	1	4	5	1,0	4,0	5,0
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1,0</b>	<b>5,0</b>	<b>6,0</b>
Administrative	Administrateurs territoriaux	6	14	20	6	14	20,0
	Attachés territoriaux	176	52	228	167,5	51,8	219,3
	Rédacteurs	184	28	212	172,6	27,4	200,0
	Adjoint administratifs	153	15	168	142,7	14,4	157,1
<b>TOTAL ADMINISTRATIVE</b>		<b>519</b>	<b>109</b>	<b>628</b>	<b>488,8</b>	<b>107,6</b>	<b>596,4</b>
Technique	Ingénieurs en chef	1	12	13	1,0	12,0	13,0
	Ingénieurs	42	50	92	39,8	49,8	89,6
	Techniciens	8	34	42	7,2	33,4	40,6
	Agents de maîtrise	-	17	17	-	16,8	16,8
	Adjoint techniques	3	12	15	3,0	11,6	14,6
	Techniciens EPLE	1	13	14	1,0	12,8	13,8
	Agents de maîtrise EPLE	16	118	134	15,6	117,1	132,7
	Adjoint techniques EPLE	1 215	891	2 106	1 169,8	883,7	2 053,5
<b>TOTAL TECHNIQUE</b>		<b>1 286</b>	<b>1 147</b>	<b>2 433</b>	<b>1 237,4</b>	<b>1 137,2</b>	<b>2 374,6</b>
Culturelle	Attachés Conservation	3	1	4	3,0	1,0	4,0
	Bibliothécaires	2	-	2	1,7	-	1,7
	Conservateurs Patrimoine	-	2	2	-	2,0	2,0
	Conservateurs Bibliothèque	1	-	1	1,0	-	1,0
<b>TOTAL CULTURELLE</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>5,7</b>	<b>3,0</b>	<b>8,7</b>
Hors filière	Collaborateurs de cabinet	3	8	11	3	8	10,4
	Collaborateurs de groupes	7	11	18	6,2	9,5	15,7
	Emplois spécifiques	4	5	9	-	-	-
<b>TOTAL HORS FILIERE</b>		<b>14</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>9,0</b>	<b>17,1</b>	<b>26,1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1 826</b>	<b>1 288</b>	<b>3 114</b>	<b>1 741,9</b>	<b>1 269,9</b>	<b>3 011,8</b>

### Répartition des stagiaires de la fonction publique par sexe et catégorie d'emplois



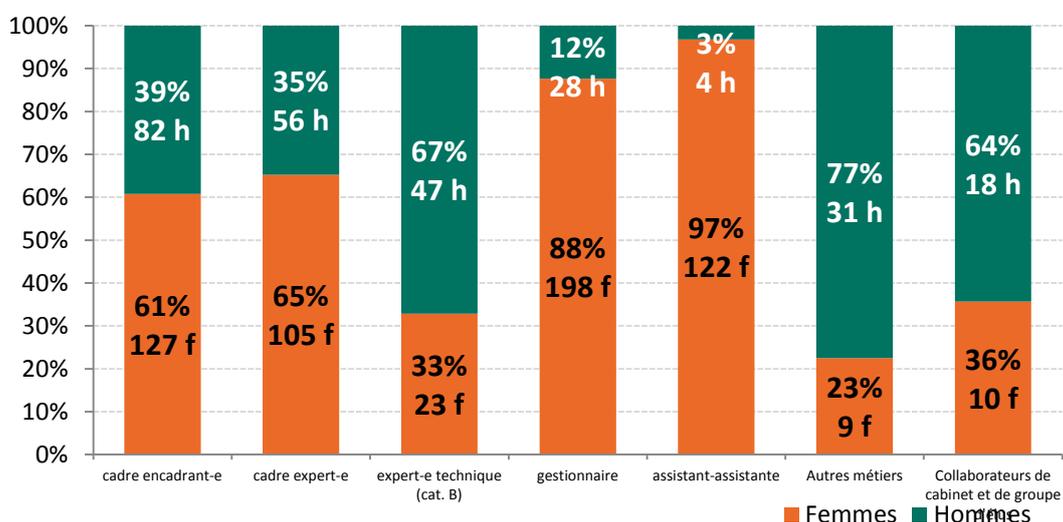
Sur les 107 stagiaires de la fonction publique présents au 31 décembre 2016 :

- 8 ont été nommés suite à réussite de concours ;
- 97 stagiaires ont intégré la collectivité par la voie du recrutement direct ;
- et enfin 2 stagiaires ont vu leur période de stage prolongée.

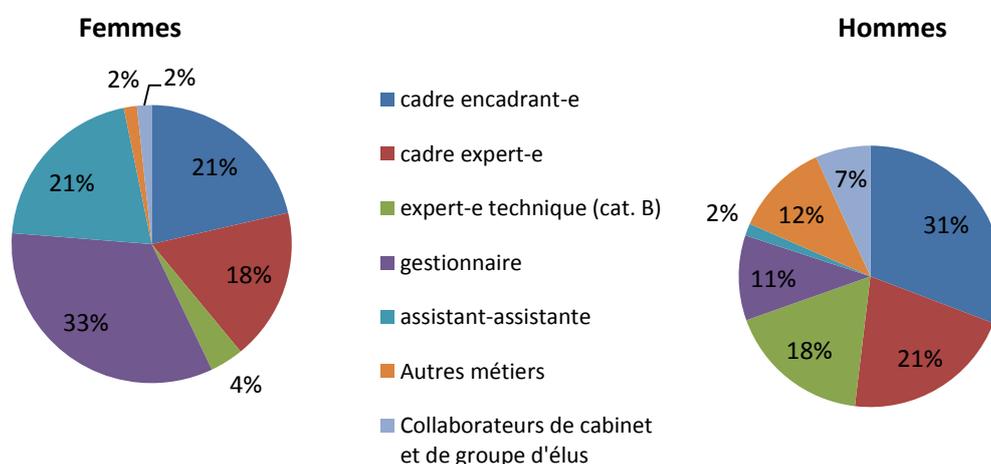
66% des stagiaires de la fonction publique territoriale sont des femmes.

### Répartition femmes – hommes par métier au siège et dans les EPLE

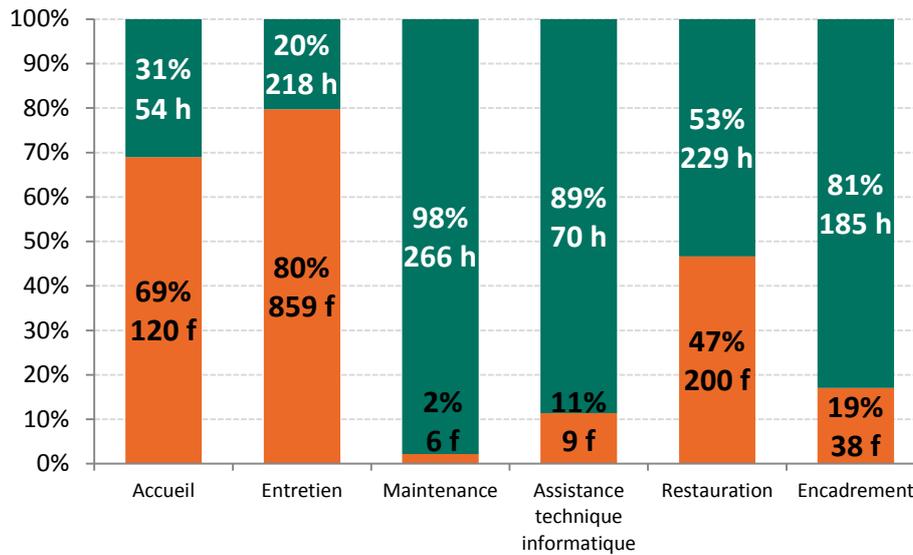
Au siège, on constate une répartition contrastée des femmes et des hommes selon les métiers, ce constat est généralisé au sein du secteur public local.



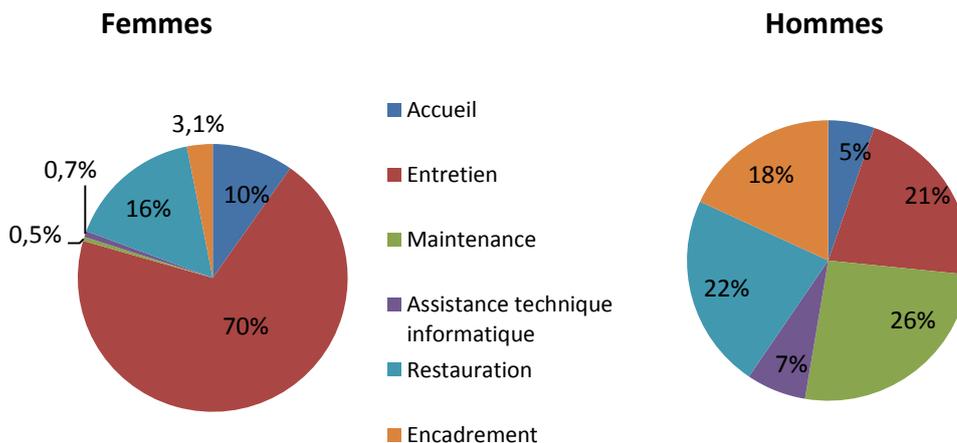
On observe une représentation des femmes proche de celle de l'effectif global sur les métiers de cadres. Elles sont par ailleurs largement surreprésentées sur les métiers d'assistant et de gestionnaire, avec respectivement 97% et 88% des effectifs mais sous-représentées pour le métier d'experts techniques et dans la catégorie des autres métiers.



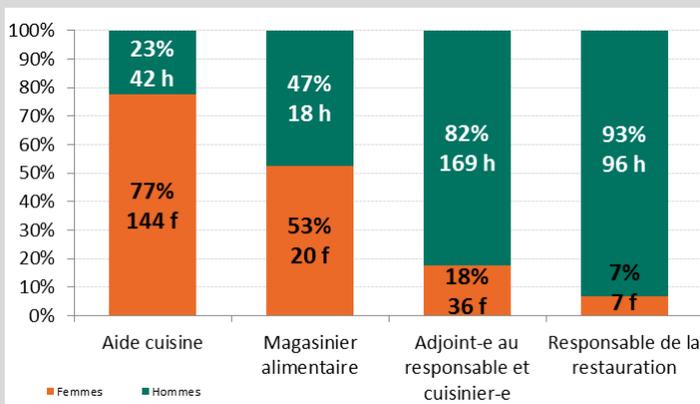
En revanche, dans les EPLE, les métiers sont très majoritairement peu mixtes.



On observe en effet une répartition très différente des métiers entre les femmes et les hommes, à l'exception de la restauration. 70% des femmes en EPLE sont agents d'entretien (-1 point par rapport à fin 2015) pour 21% des hommes (-1 point depuis fin 2015).



### Focus sur les métiers de la restauration

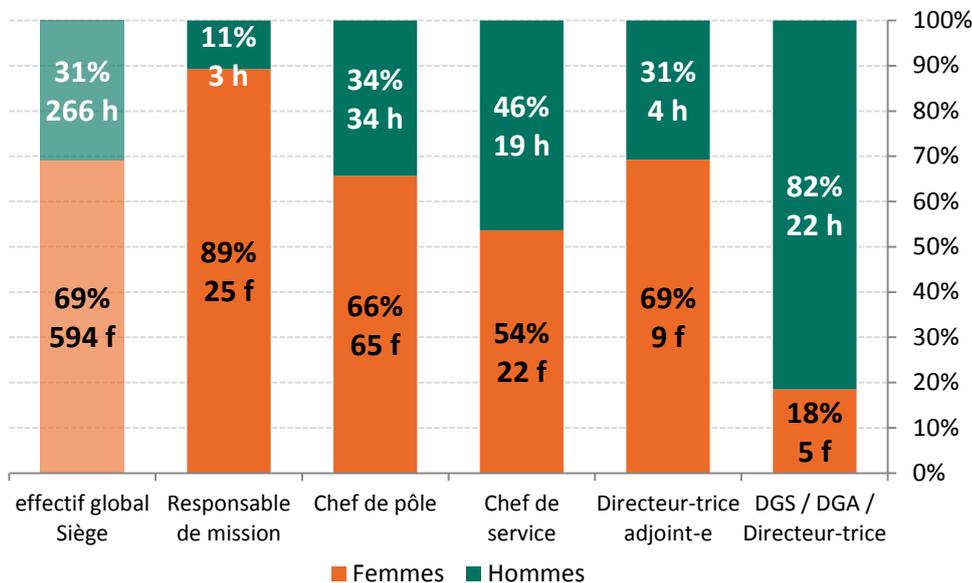


Au sein des métiers de la restauration dans les lycées, on observe une diminution continue du taux de femmes après le métier d'aide de cuisine. Ainsi, si les femmes représentent 39% de l'effectif en restauration (39% en 2014), elles ne forment que 18% de l'effectif des cuisiniers et adjoints au responsable (-1 point par rapport à 2015), et seulement 7% de l'effectif de responsable de la restauration (+2 points par rapport à 2015).

La représentation des femmes va ainsi en augmentant légèrement sur les fonctions les plus élevées des métiers de la restauration.

#### d. Fonctions d'encadrement

##### Répartition entre les femmes et les hommes dans l'encadrement au siège

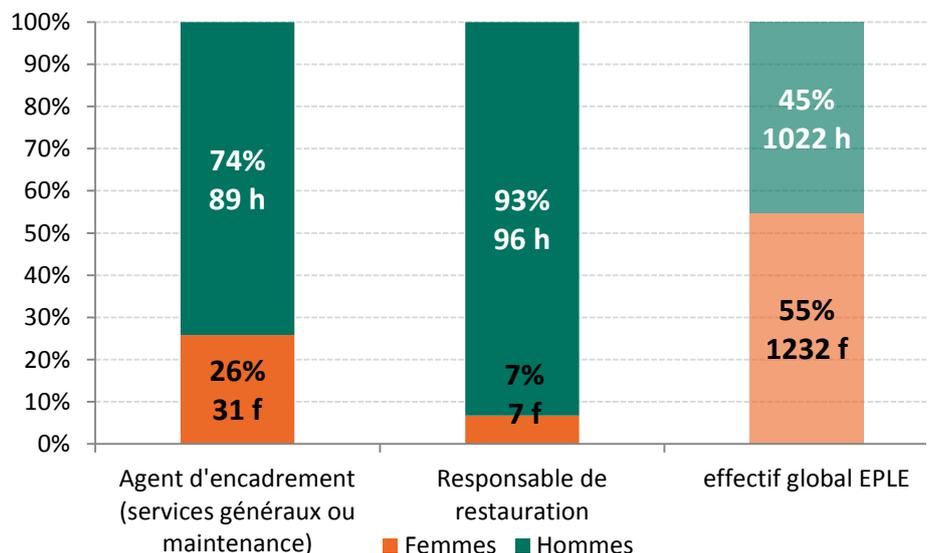


Au siège, les femmes représentent 60,6% des encadrants (126 femmes contre 82 hommes) et 69,1% des agents.

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 18,5%.

##### Répartition entre les hommes et les femmes dans l'encadrement au sein des EPLE

Dans les EPLE, on observe 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.



Par ailleurs, le développement de la mise en place d'une 3<sup>e</sup> branche d'encadrement sur l'entretien et l'accueil en plus de la restauration et de la maintenance, participe de cette montée en puissance de l'encadrement et doit permettre de favoriser l'accès des femmes à des fonctions d'encadrantes en EPLE.

## Recrutements sur des postes d'encadrement

au SIEGE	Femmes		Hommes	
	Nb	% F/F	Nb	% H/H
DGS / DGA / Directeur	3	25%	12	50%
Directeur adjoint	2	17%	1	4%
Chef de service	1	8%	7	29%
Chef de pôle	4	33%	3	13%
Responsable de mission	2	17%	1	4%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

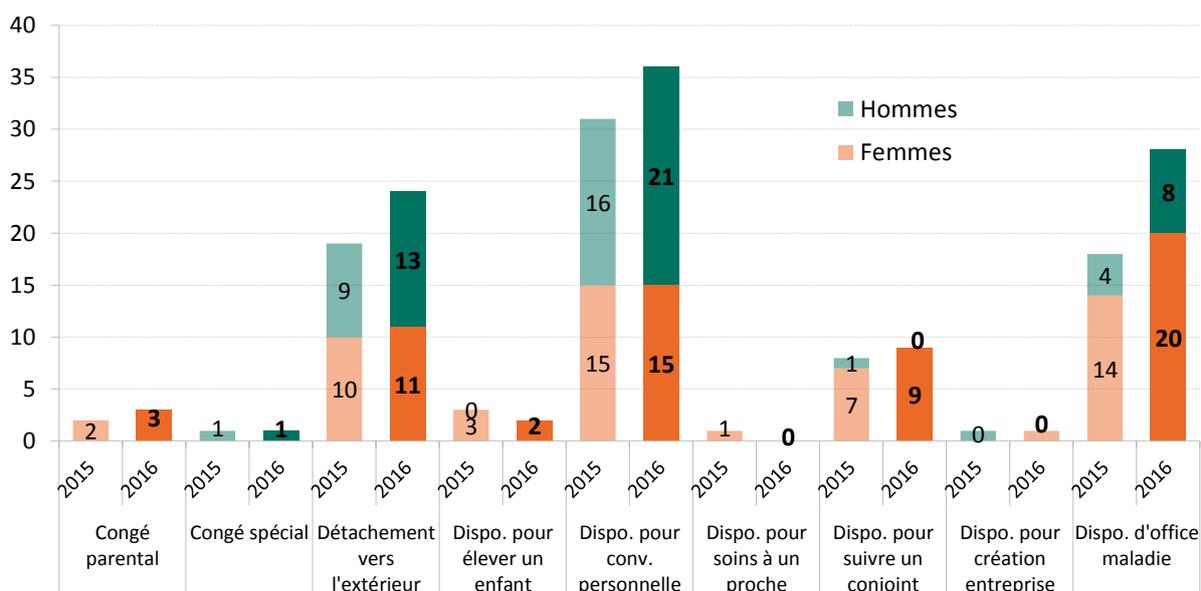
Sur les 36 recrutements opérés en 2016 sur des postes d'encadrement, 12 femmes (33%) et 24 hommes (66%) ont été retenus.

Les recrutements sur des postes d'encadrement dans les EPLE en 2016 soulignent, de manière globale, un équilibre femmes - hommes : 11 femmes et 13 hommes ont été recrutés, dont 16 par mobilité interne (7 femmes et 9 hommes), 5 par « stagiairisation » (4 femmes et 1 homme) et 3 hommes par mutation.

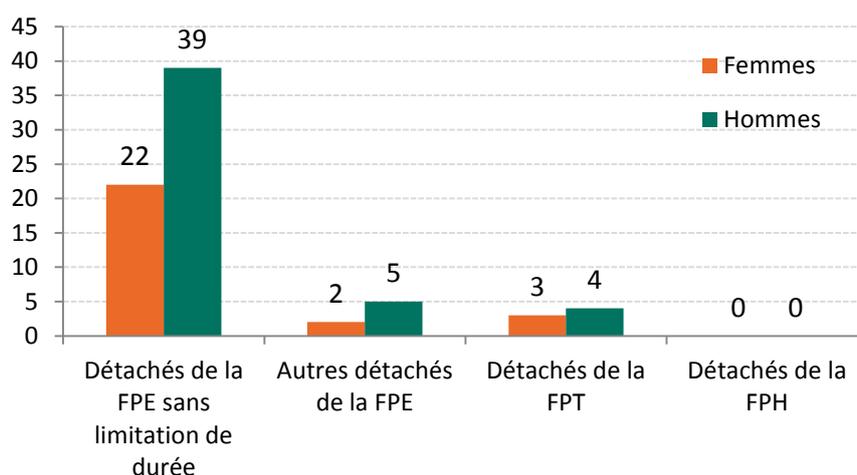
en EPLE	Femmes		Hommes	
	Nb	% F/F	Nb	% H/H
Agent d'encadrement (services généraux ou maintenance)	10	91%	6	46%
Responsable de restauration	1	9%	7	54%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

### e. Autres positions statutaires d'agents régionaux

A l'extérieur de la Région, les femmes sont majoritaires, à l'exception des détachements vers l'extérieur et les disponibilités pour convenance personnelle.



Au sein de la Région, les femmes sont nettement minoritaires parmi les détachés, notamment pour ceux de la fonction publique d'État, avec ou sans limitation de durée.



#### f. Mouvements du personnel

En 2016, les arrivées dans la collectivité ont excédées les départs pour les femmes, dans les EPLE mais pas au siège, où le solde est négatif. Une tendance inverse a eu lieu pour les hommes avec un solde positif au siège mais pas dans les EPLE. De manière globale, les arrivées excèdent sensiblement les départs pour les femmes alors qu'ils s'équilibrent parfaitement pour les hommes.

Arrivées dans la collectivité	Siège		EPLÉ		Total	
	F	H	F	H	F	H
Mutation / transfert	10	8	1	4	11	12
Recrutement direct	4	3	61	33	65	36
Liste d'aptitude	5	4			5	4
Réintégration après disponibilité	3	0	1	0	4	0
Détachement	2	5	0	1	2	6
Recrutement d'agents contractuels sur emploi permanent	6	5	0	0	6	5
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>63</b>	<b>38</b>	<b>93</b>	<b>63</b>

Départs de la collectivité	Siège		EPLÉ		Total	
	F	H	F	H	F	H
Mutation	12	9		1	12	10
Retraite	13	3	27	36	40	39
Fin de contrat (contractuels sur emploi permanent)	1	1			1	1
Démission				2	0	2
Détachement d'agents dans une autre administration	4	2		2	4	4
Fin de détachement	1	1			1	1
Disponibilité	5	2	2	2	7	4
Décès	0	1	2	1	2	2
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>67</b>	<b>63</b>

### Age moyen de départ à la retraite

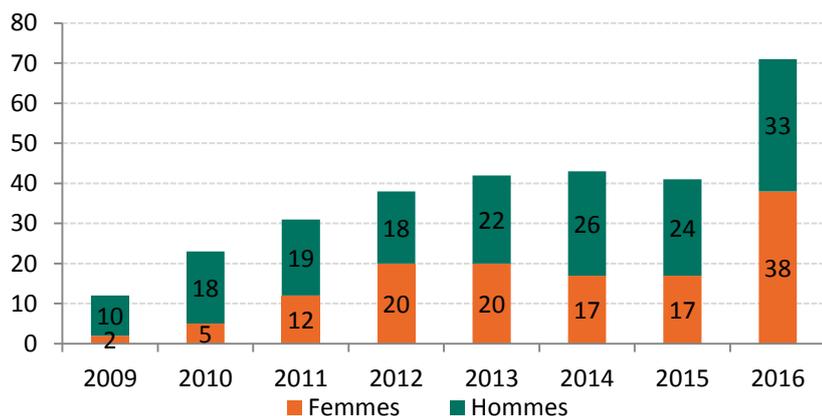
	Global	F	H	Ecart F/H
Siège	62,2	61,8	64	2,2
EPLÉ	60,7	61,3	60,2	-1,1
Région	<b>61</b>	61,5	60,5	-1

### Répartition des départs en retraite par catégorie d'emplois et par sexe

Catégories	F	H	Total
A+	2	2	4
A	5	1	6
B siège	5	0	5
C siège	1		1
B EPLÉ		1	1
C EPLÉ	27	35	62
Hors catégorie			0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>79</b>

### g. Les apprentis et les stagiaires étudiants

#### Un accueil d'apprentis en augmentation avec un équilibre femmes – hommes renforcé



L'apprentissage constituant une priorité politique de la majorité, en sa qualité d'employeur, la Région des Pays de la Loire a mis en œuvre en 2016 une démarche volontariste d'accueil d'apprentis au siège et dans les EPLÉ.

A la rentrée scolaire 2016/2017, 61 nouveaux apprentis ont été recrutés dont 39 pour les lycées et 22 pour les services du siège. On constate une répartition par sexe plus équilibrée en 2016 et proche de la parité.

#### Une répartition paritaire des stagiaires étudiants accueillis au siège en 2016

Nombre de stagiaires accueillis	Femmes	Hommes	Total
2015	16	31	47
2016	22	21	43

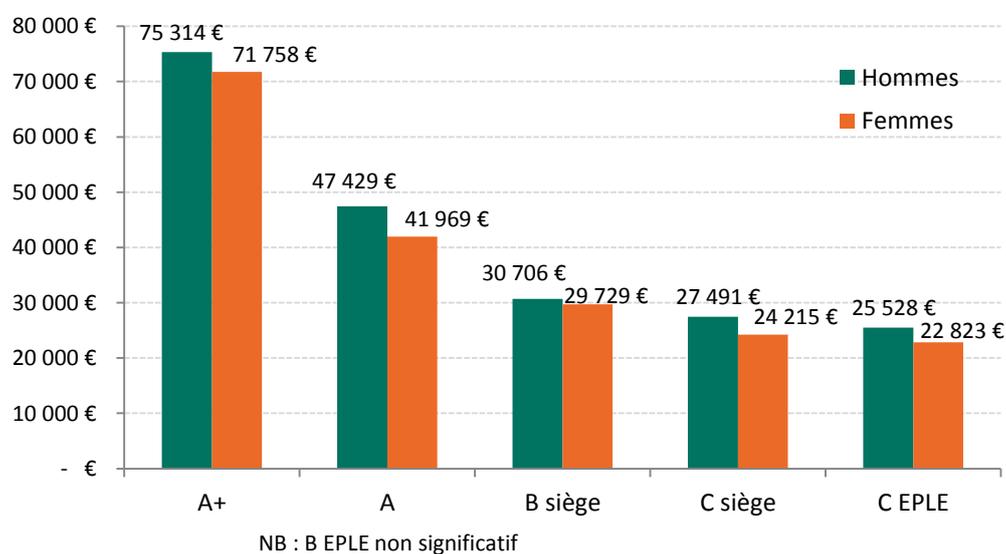
### h. Rémunérations des agents du Conseil régional

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

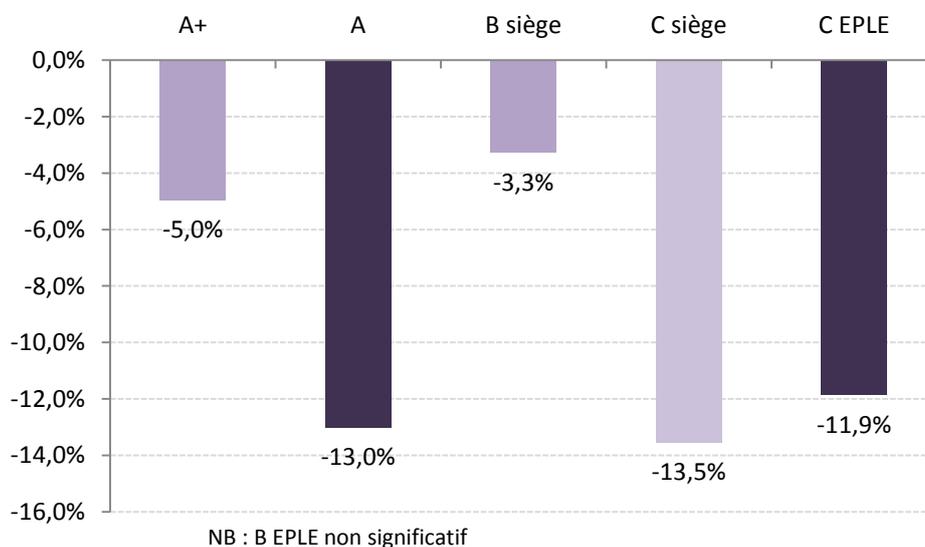
Néanmoins, des écarts de rémunération, en particulier pour les agents de catégorie A et C, sont à signaler. Toutefois, ils s'expliquent par des raisons objectives sans lien avec la politique de rémunération de la collectivité :

- les temps partiels : 29% des femmes en catégories A+ et A occupent un emploi à temps partiel (+3 points par rapport à 2015) contre 2% des hommes (-1 point par rapport à 2015).
- 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 surreprésentation 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 : 22 hommes sur 27 postes de DGS / DGA / Directeurs.

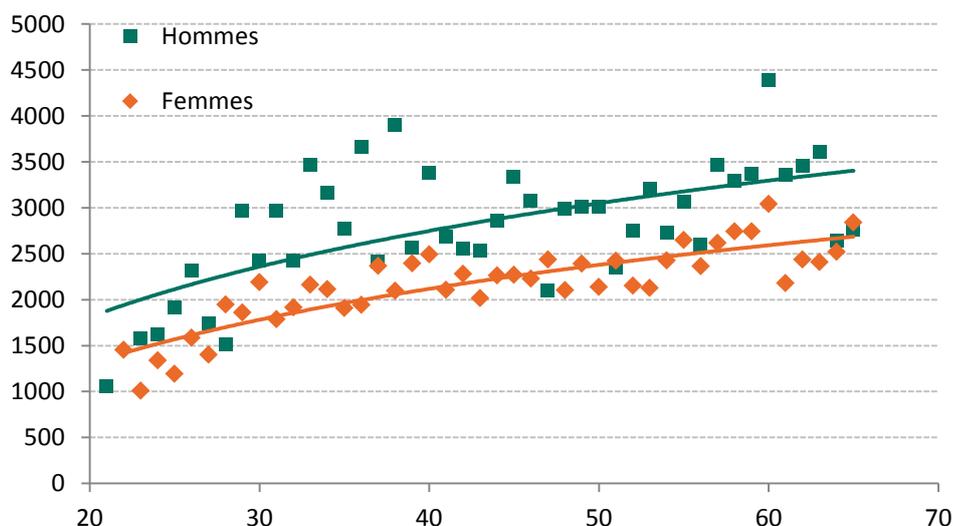
### Rémunération moyenne des femmes et des hommes par catégories d'emplois



### Des écarts de salaire au détriment des femmes au siège comme dans les EPLE



### Rémunération moyenne nette mensuelle des femmes et des hommes au siège selon l'âge



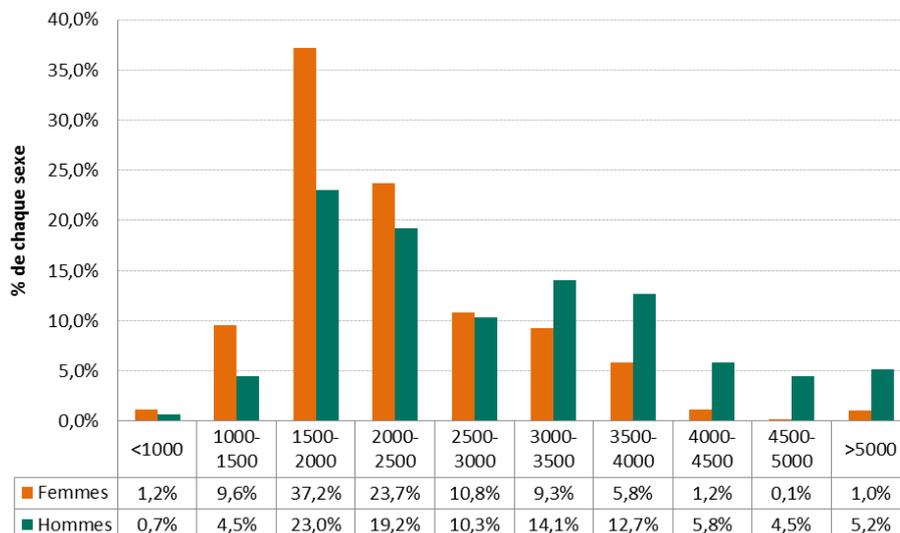
Deux constats majeurs s'imposent, identiques à 2015 :

- 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 au siège

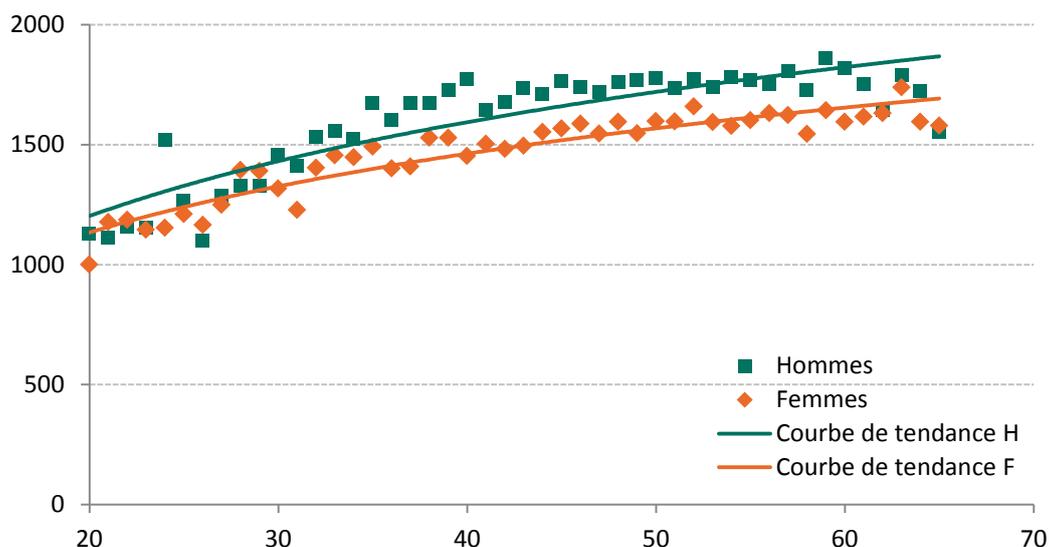
48% des femmes ont un salaire net mensuel inférieur ou égal à 2 000 euros (51,6% en 2015, soit -3,6 points) pour 28,2% des hommes (31,8% en 2015, soit -3,6 points).

17,5% des femmes ont un salaire net mensuel supérieur ou égal à 3 000 euros (15,9% en 2015, soit +1,6 points) pour 42,3% des hommes (38% en 2015, soit +4,3 points).

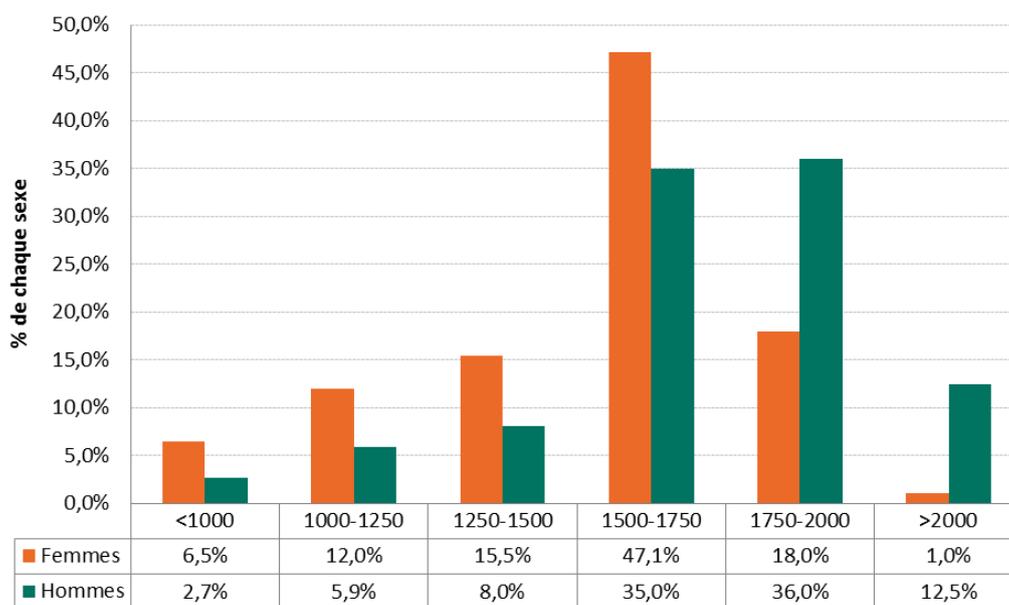


Il convient de noter que cette analyse des rémunérations ne neutralise pas l'effet du temps partiel, qui est nettement plus développé chez les femmes. Cette différence de situation est un facteur explicatif important des écarts de rémunérations constatés.

Rémunération moyenne nette mensuelle femmes - hommes selon l'âge dans les EPLE



Part des femmes et des hommes par tranche de rémunération dans les EPLE

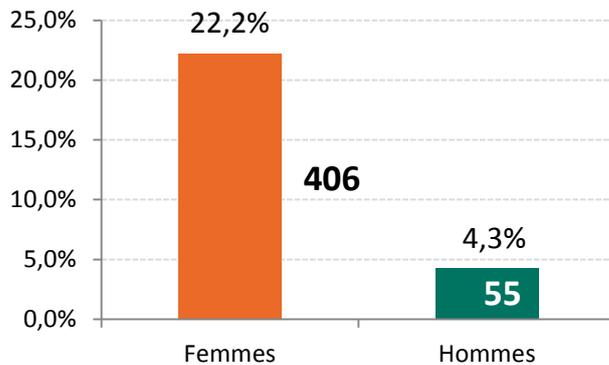


La majorité des femmes ont un salaire net mensuel moyen compris entre 1 500 et 1 750 euros. Entre 1 750 et 2 000 euros, elles ne sont plus que 18%, contre 36,0% des hommes (36,9% en 2015). Seulement 1,0% des femmes ont un salaire supérieur ou égal à 2 000 euros.

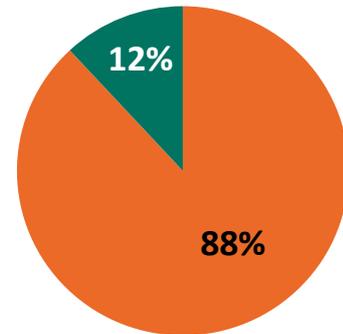
## i. Temps de travail

Sur les 461 agents travaillant à temps partiel, 406 sont des femmes (88,1%) et 55 sont des hommes (11,9%). Il existe une légère augmentation globale du travail à temps partiel avec +21 femmes et +6 hommes à temps partiel par rapport à 2015.

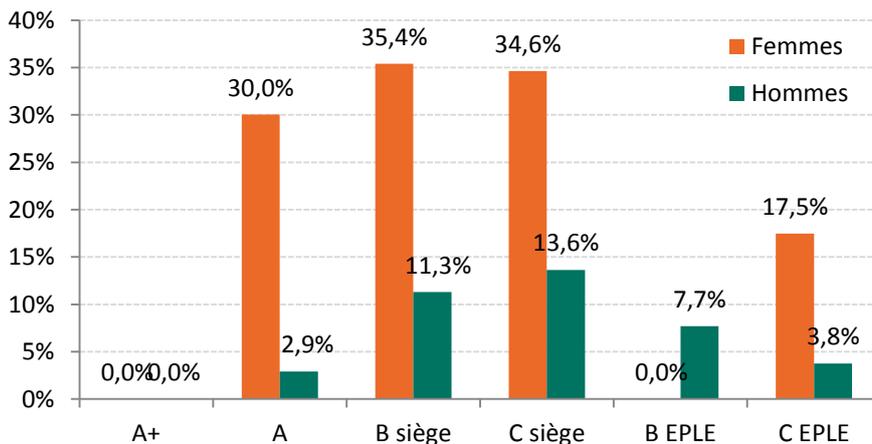
Part des femmes et des hommes travaillant à temps partiel



Répartition femmes - hommes des emplois à temps partiel



*Part des femmes et des hommes à temps partiel par catégorie*



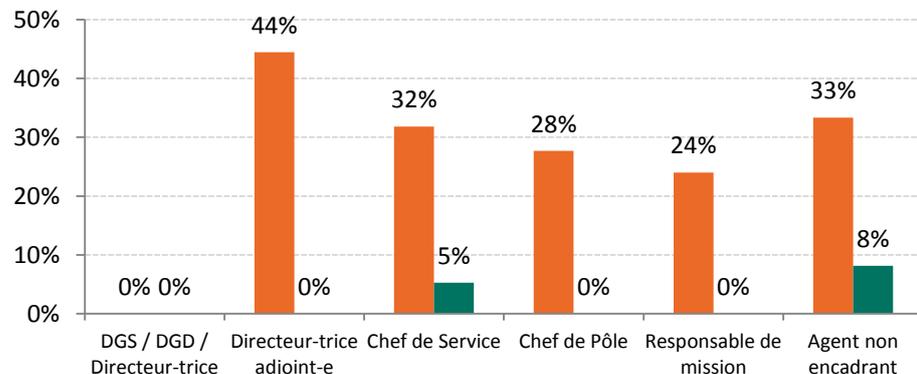
Au siège, une proportion plus importante d'agents de catégorie C travaille à temps partiel devant les catégories B et A.

Il est possible de noter par rapport à 2015 l'augmentation du taux d'hommes à temps partiel dans toutes les catégories à l'exception de la catégorie A.

*Part des femmes et des hommes du siège à temps partiel par strate hiérarchique*

Evolution par rapport à 2015 :

- Il n'y a plus de temps partiel sur la plus haute strate hiérarchique (une femme en 2015)
- chez les hommes, le taux est le même qu'en 2015.



Agents passés d'un temps plein à un temps partiel en 2016 (ou ayant baissé leur quotité de travail)

	Femmes			Hommes			Total
	nb	% F	%F/F	nb	% H	%H/H	
<b>A+</b>	-	0%	0%	-	0%	0%	<b>0</b>
<b>A</b>	3	100,0%	5%	-	0,0%	0%	<b>3</b>
<b>B siège</b>	7	88%	12%	1	13%	7%	<b>8</b>
<b>C siège</b>	4	100%	7%	-	0%	0%	<b>4</b>
<b>B EPLE</b>	-	0%	0%	-	0%	0%	<b>0</b>
<b>C EPLE</b>	43	75%	75%	14	25%	93%	<b>57</b>
<b>Hors cat</b>	-	0%	0%	-	0%	0%	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>79%</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>

Les demandes de temps partiel ou de réduction du temps de travail formulées en 2016 concernent les femmes à 78% et les hommes à 22%.

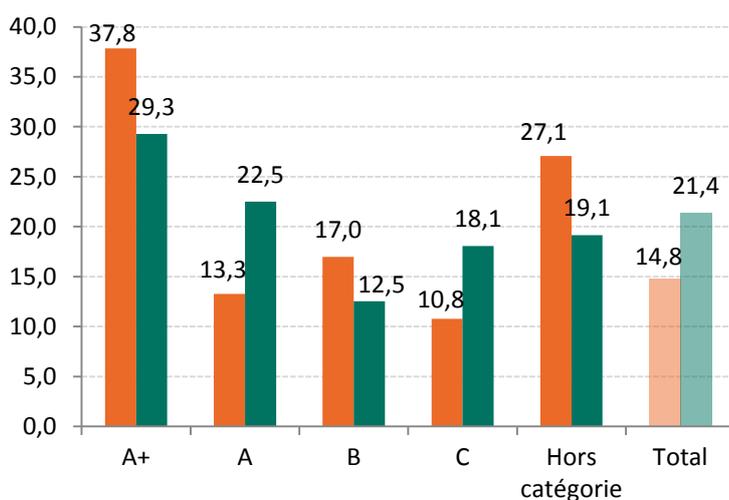
A noter qu'au siège, un seul homme a diminué sa quotité de travail, contre 10 en 2015.

Agents passés d'un temps partiel à un temps plein en 2016 (ou ayant accru leur quotité de travail)

Les demandes de reprise à temps plein ou d'augmentation du temps de travail concernent majoritairement les femmes (à 77%).

	Femmes			Hommes			Total
	nb	% F	%F/F	nb	% H	%H/H	
<b>A+</b>	-	0%	0%	-	0%	0%	<b>0</b>
<b>A</b>	3	100%	6%	-	0%	0%	<b>3</b>
<b>B siège</b>	4	100%	8%	-	0%	0%	<b>4</b>
<b>C siège</b>	2	100%	4%	-	0%	0%	<b>2</b>
<b>B EPLE</b>	-	0%	0%	-	0%	0%	<b>0</b>
<b>C EPLE</b>	41	75%	80%	14	25%	93%	<b>55</b>
<b>Hors cat</b>	1	0%	2%	1	0%	7%	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>77%</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>

Compte épargne-temps : nombre moyen de jours en stock au 31 décembre 2016

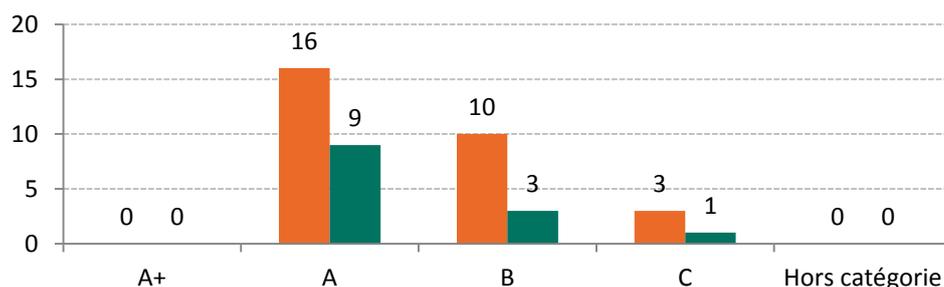


En moyenne au 31 décembre 2016, les femmes ont un stock de jours sur leur compte épargne-temps moins important que celui des hommes (-6,6 jours toutes catégories confondues). Ce constat est valable sur l'ensemble des catégories d'emplois, à l'exception de la catégorie B. et des emplois hors catégorie.

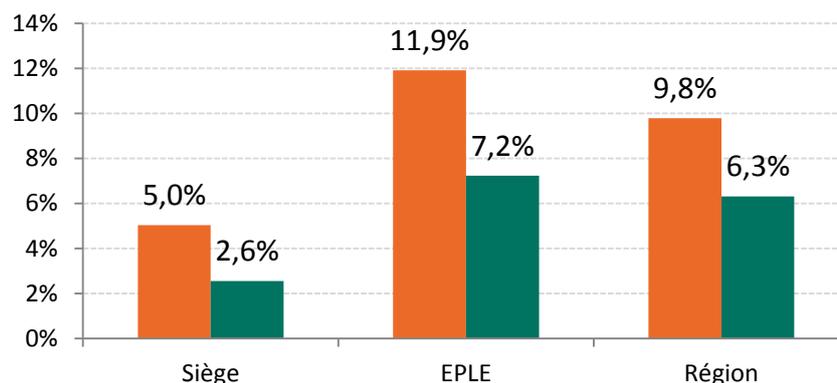
En volume, 56% des jours en stock sur CET concernent les femmes et 44% les hommes. En termes d'alimentation, 65% des jours déposés sur CET en 2016 concernent les femmes.

En termes de prise, 76% des jours de congés pris sur le CET en 2016 concernent les femmes.

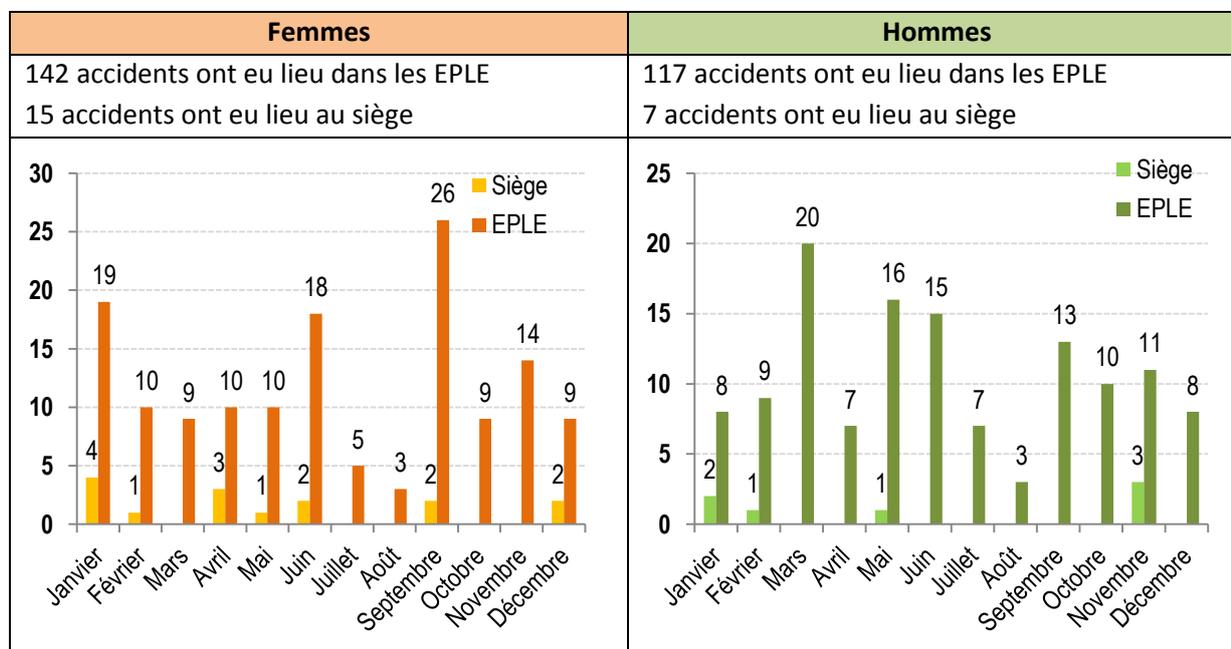
Le télétravail bénéficie majoritairement à des femmes au 31 décembre 2016



Un taux d'absentéisme plus fort chez les femmes que les hommes (hors congés parentaux)



**j. Des femmes davantage victimes des accidents du travail recensés en 2016**



La collectivité régionale a engagé depuis 2015 plusieurs dossiers structurants de la politique de prévention des risques professionnels :

- le Document Unique d'évaluation des risques professionnels a été déployé progressivement au cours de l'année 2016, après mise en œuvre sur plusieurs sites pilotes ;

- la prévention des risques psychosociaux est aujourd'hui entrée dans une phase concrète avec la préparation du plan d'actions et sa mise en œuvre.

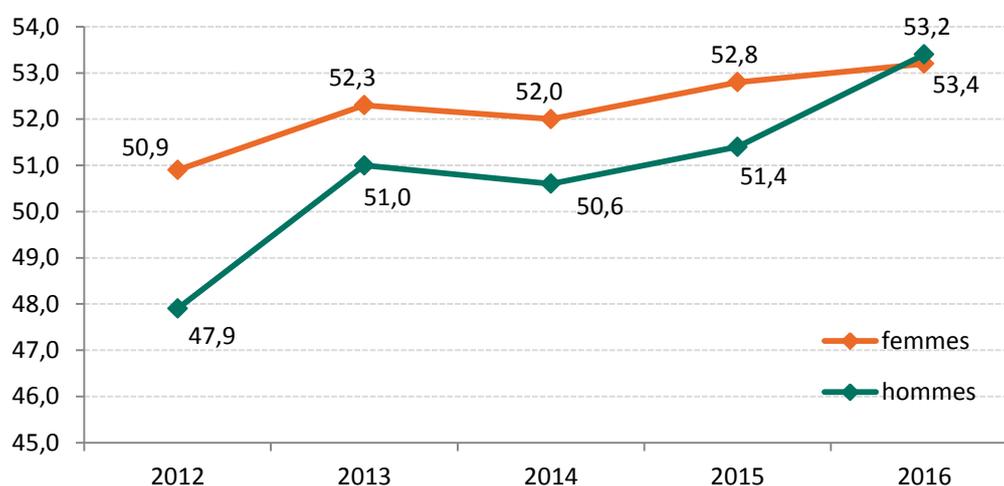
### k. Les maladies professionnelles

#### Pourcentage des effectifs concernés par une maladie professionnelle

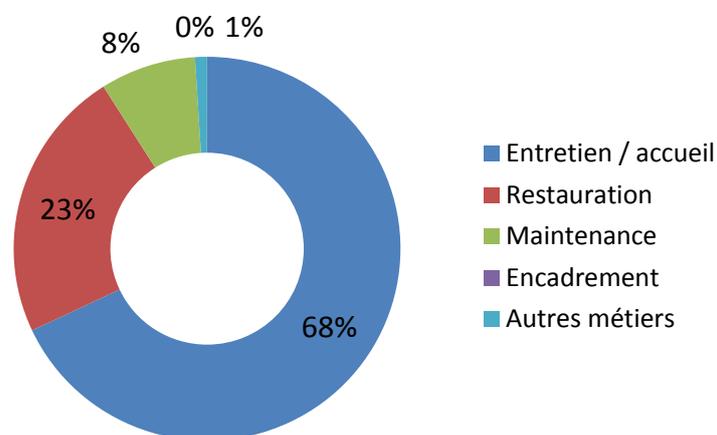
	Femmes	Hommes
Siège	0,3%	0,0%
EPLÉ	5,5%	0,9%

Les femmes sont en proportion et en valeur absolue sensiblement plus touchées par les maladies professionnelles que les hommes, en particulier dans les EPLE.

#### Evolution de l'âge moyen des agents arrêtés pour maladie professionnelle

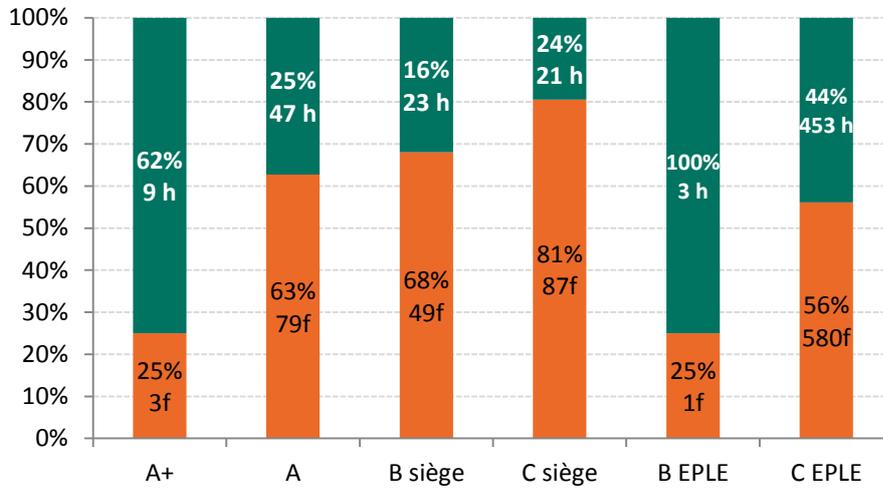


#### Répartition des maladies professionnelles par métier



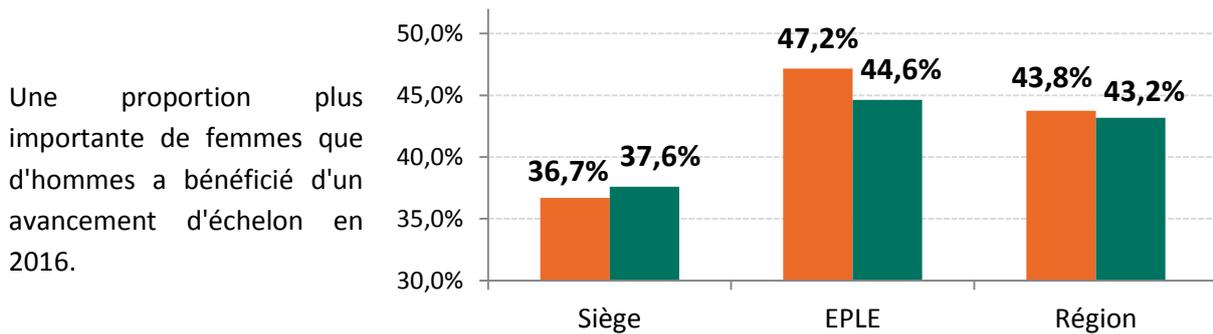
## I. Carrière

### Répartition femmes - hommes des avancements d'échelon en 2016



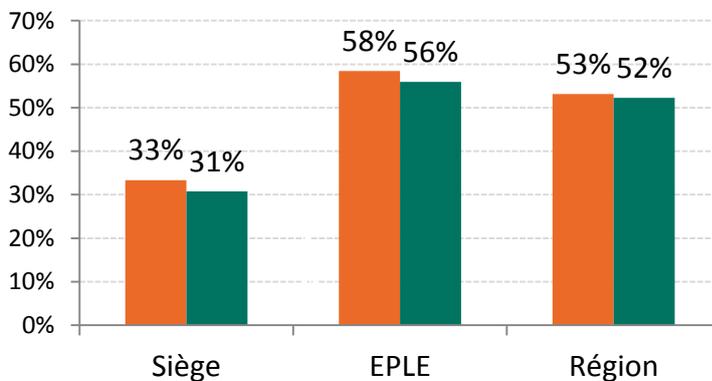
En 2016, 59% des avancements d'échelon concernent les femmes, soit 0,4 points de plus que leur représentation au sein des effectifs globaux.

### Part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'un avancement d'échelon en 2016



Une proportion plus importante de femmes que d'hommes a bénéficié d'un avancement d'échelon en 2016.

### Agents et des hommes promouvables ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2016



Au global en 2016, les femmes et les hommes ont bénéficié d'un avancement de grade dans des proportions quasi identiques (53% des femmes promouvables et 52% des hommes promouvables ont été promus).

Les femmes et les hommes en EPLE ont proportionnellement plus bénéficié d'avancement de grade que les agents du siège (58% et 56% de promouvables promus contre 33% et 31% au siège).

Des avancements de grade plus favorables aux femmes, en nombre comme en proportion des promouvables

	Femmes			Hommes		
	Promouvables	Promues	% avancement	Promouvables	Promus	% avancement
Directeur Territorial	33	2	6%	6	0	0%
Attaché principal	15	10	67%	4	3	75%
Adjoint adm principal 1ère cl	7	5	71%	2	1	50%
Adjoint adm principal 2ème cl	13	8	62%			
<b>Total filière administrative</b>	<b>68</b>	<b>25</b>	<b>37%</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>33%</b>
Ingénieur chef cl. excep.				1	1	100%
Ingénieur en chef cl normale	11	0	0%	16	1	6%
Ingénieur principal	5	3	60%	4	3	75%
Agent de maîtrise principal				3	2	67%
Adjoint techn. principal 2ème cl				1	1	100%
Adjoint techn. pal 1ère cl etbs.	25	14	56%	92	47	51%
Adjoint techn. pal 2ème cl etbs.	203	126	62%	88	55	63%
Adjoint techn. 1ère cl etbs. ens.	87	44	51%	47	25	53%
<b>Total filière technique</b>	<b>331</b>	<b>187</b>	<b>56%</b>	<b>252</b>	<b>135</b>	<b>54%</b>
Conservateur en chef				2	0	0%
<b>Total filière culturelle</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>212</b>	<b>53%</b>	<b>266</b>	<b>139</b>	<b>52%</b>

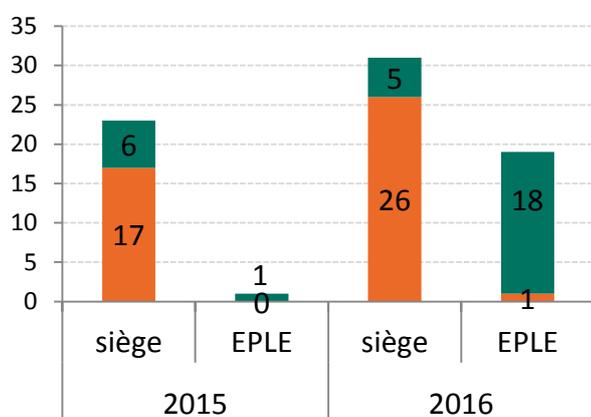
81 femmes et 79 hommes honorés parmi les agents régionaux en 2016

	Médaille d'argent		Médaille de vermeil		Médaille d'or	
	F	H	F	H	F	H
Siège	13	8	9	3	2	3
EPLÉ	44	32	8	22	5	11
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

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.

Une nette majorité de femmes au siège et une écrasante majorité d'hommes dans les EPLÉ parmi les lauréats de concours et examens



50 agents régionaux ont été lauréats de concours et d'examens en 2016, dont 31 au siège (26 femmes et 5 hommes) et 19 en EPLÉ (dont une femme). Soit le double d'agents admis comparé à 2015.

L'augmentation observée pour les agents des EPLÉ est notamment due à l'organisation d'un concours d'Adjoint technique principal des EPLÉ de 2<sup>e</sup> classe, et du concours de technicien.

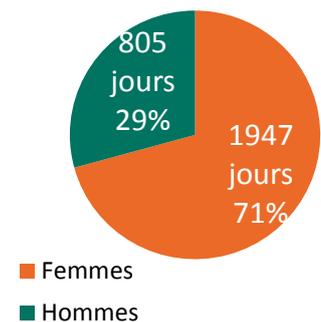
Au siège, ces résultats correspondent pour 26 agents reçus à l'organisation des concours et examens du cadre d'emplois de rédacteur territorial.

### m. Les actions de formation au siège et dans les EPLE

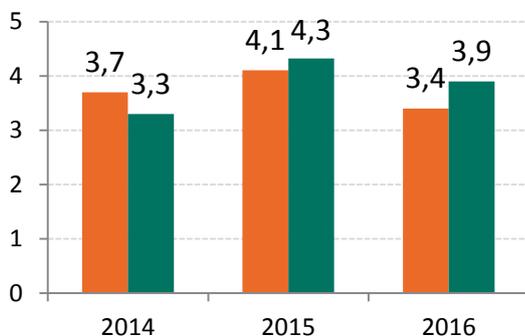
#### Les actions de formation au siège

**2752** jours de formation ont eu lieu en 2016. La répartition femmes - hommes du nombre de jours de formation est légèrement différente de celle des effectifs (69%/31%), avec une faible surreprésentation des femmes.

Nombre de jours par typologie de formation	Femmes		Hommes	
	Nb jours	%	Nb jours	%
Formation de perfectionnement	20	1,0%	12	1,5%
Formation de professionnalisation 1 <sup>er</sup> emploi	55	2,8%	37	4,6%
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière 2 jours (tous les 5 ans)	1412	72,5%	454	56,4%
Formation d'intégration 5 jours	64	3,3%	85	10,6%
Formation personnelle	53	2,7%	63	7,8%
Préparation concours/examen	343	17,6%	154	19,1%
<b>Total</b>	<b>1947</b>	<b>100%</b>	<b>805</b>	<b>100%</b>



#### Un nombre moyen de jours de formation par agent formé favorable aux hommes



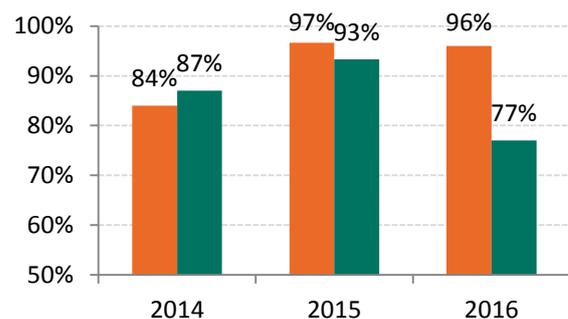
Le nombre moyen de jours de formation par agent formé se situe autour de 3,5 jours.

On constate une baisse du volume global de jours de formation en 2016, légèrement plus favorable aux hommes pour qui le nombre moyen de jours de formation a connu une baisse de -0,4 jour, contre -0,7 jour pour les femmes.

#### Une part plus importante des femmes au siège est partie en formation

Le taux de départ en formation est en baisse par rapport à 2015, notamment pour les hommes avec une baisse de 16 points.

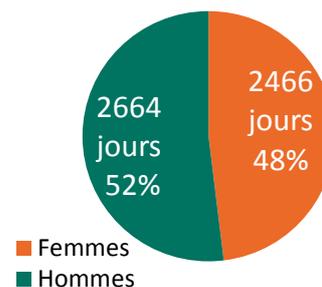
Au siège, la part des femmes parties en formation est plus élevée que celle des hommes.



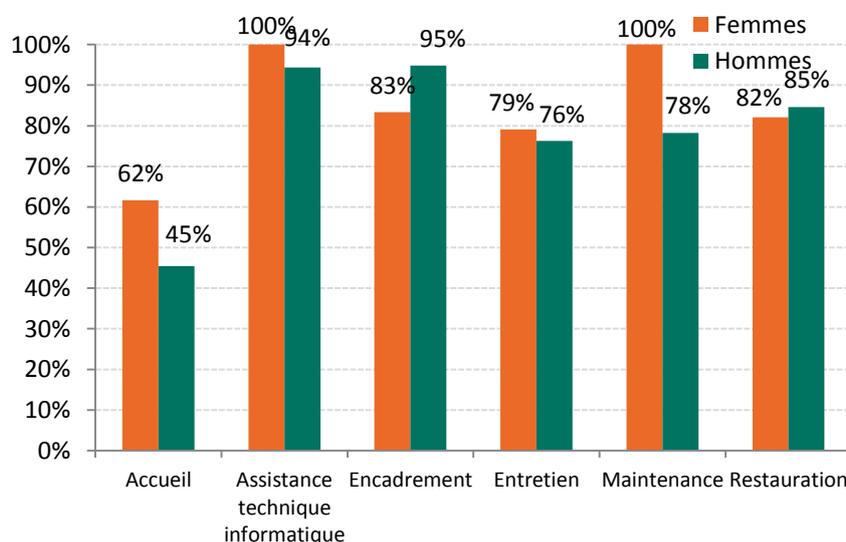
### Les actions de formation dans les EPLE

5 130 jours de formation ont eu lieu en 2016 pour les agents des EPLE. Les hommes restent surreprésentés dans les départs en formation (52%) par rapport à leur proportion dans les effectifs des EPLE (45%). Néanmoins, on observe une évolution favorable pour les femmes par rapport à 2015 puisque leur représentation dans les formations suivies a progressé de 2 points (48% en 2016 contre 46% en 2015).

Répartition du nombre de jours par typologie de formation	Femmes		Hommes	
	Nb jours	%	Nb jours	%
Formation de lutte contre l'illettrisme	16	0,6%	9	0,3%
Formation de professionnalisation 1 <sup>er</sup> emploi	46	1,9%	63	2,4%
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière 2 jours (tous les 5 ans)	2018	81,8%	2209	82,9%
Formation d'intégration 5 jours	252	10,2%	168	6,3%
Formation personnelle	13	0,5%	3	0,1%
Préparation concours/examen	121	4,9%	212	8,0%
<b>Total</b>	<b>2466</b>	<b>100%</b>	<b>2664</b>	<b>100%</b>



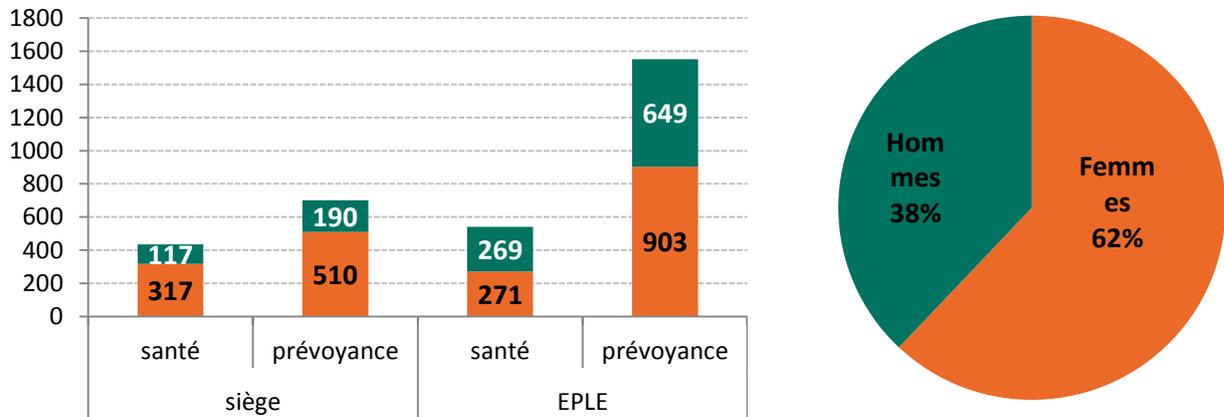
### Taux de départ en formation 2016 des femmes et des hommes par métier des EPLE



Les agents en assistance technique informatique, hommes et femmes, se forment massivement, ainsi que les agents sur des fonctions d'encadrement. A noter également que les femmes exerçant des fonctions en maintenance se sont toutes formées courant 2016.

## n. Action sociale

Nombre de bénéficiaires à fin 2016 de la participation à la complémentaire Santé et d'adhérents au contrat collectif de prévoyance Complément'Ter



Montants de participation régionale : en augmentation de 2% par rapport à 2015, la participation régionale à la complémentaire santé et à la prévoyance de ses agents s'est élevée à 682 380 euros. Plus de 75 % des versements effectués au titre de cette participation 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). Cette proposition est similaire pour les autres prestations sociales de la Région.

Parmi les agents régionaux, les services de la crèche « Le petit prince » sont majoritairement utilisés par des femmes en 2016

La crèche « Le Petit Prince » de la Région est ouverte depuis le 28 avril 2008. Sa capacité d'accueil est de 35 places avec une plage d'ouverture de 11 heures du lundi au vendredi de 8h à 19h tous les jours ouvrés de l'année, à l'exception de la semaine entre Noël et le Jour de l'An.

On constate que parmi les familles bénéficiaires des services de la crèche dont un parent est agent régional, de manière régulière ou occasionnelle, cet agent régional est majoritairement une femme.

Régulier	Femmes	Hommes	% Femmes
A+	4	2	67%
A	16	1	94%
B	4	2	67%
C	8	0	100%
Non titulaire	1	1	50%
Elu	-	-	-
<b>Ensemble</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>85%</b>

Occasionnel	Femmes	Hommes	% Femmes
A+	-	-	-
A	2	1	67%
B	2	0	100%
C	3	0	100%
Non titulaire	0	1	0%
Elu	-	-	-
<b>Ensemble</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>78%</b>

## 2) Bilan de la mise en œuvre du protocole égalité de la Région

Parmi les 32 actions inscrites dans le protocole de 2014 certaines actions ont pu être achevées (10), tandis que d'autres sont récurrentes ou en cours de réalisation (15). Quelques actions n'ont pas été développées (7).

Parmi les actions qui ont été menées à terme, il convient de relever notamment :

- La réalisation d'une analyse qualitative du processus de recrutement (action n° 1.2) ;
- La réalisation d'une analyse approfondie des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (action n° 1.3) ;
- La mise en place d'un kit parents conçu pour informer les agents des dispositifs liés à la parentalité et de leur impact sur la rémunération, la carrière et la retraite (action n° 2-5) ;
- Une réflexion sur l'aménagement des temps de travail avec notamment le déploiement du télétravail à compter de l'automne 2017 qui permet une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (action n° 7-2) ;

Parmi les actions qui sont récurrentes ou en cours, il convient de relever en particulier :

- L'enrichissement du bilan social qui comporte désormais le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes (action 1.1) ;
- La mise en place progressive des organigrammes à trois « branches » dans les lycées favorisant la nomination de femmes responsables d'équipes entretien-accueil (action n°5-4) ;
- La promotion de la mixité des métiers (action n°2-2) ;
- La promotion de la mixité dans le recrutement des non titulaires (action n° 4-1).

Enfin, certaines actions prévues dans le cadre du protocole n'ont pas été engagées. Il convient notamment de relever les actions suivantes :

- La mise en place d'une étude de cohorte (action n° 1.3), qui implique une forte complexité méthodologique pour ne pas intégrer de biais faussant les résultats (il faudrait trouver suffisamment de profils comparables, toutes choses égales par ailleurs) ;
- La formation des managers et de l'ensemble des agents à l'égalité professionnelle (action n°3.2 et 3.3) ;
- L'élaboration d'une charte des temps et la poursuite des réflexions sur la charge et le rythme de travail (action n° 7-1). Cette action fait cependant l'objet d'une réflexion avec l'encadrement par une insertion dans le cadre du projet managérial.

## 3) 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 n'affichera pas un « catalogue de mesures » mais investira pleinement en 2018 un nombre limité de thématiques qu'elle juge prioritaires pour favoriser davantage l'égalité professionnelle.

Ainsi, la création d'une troisième « branche » dans l'organisation des lycées a permis de constater une augmentation sensible du nombre de femmes encadrantes. De même, 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. Enfin, le bilan de l'expérimentation du télétravail montre que les agents ont souligné le meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle qui découle de cette organisation de travail.

La responsabilité de la Région est de veiller, dans le respect des choix personnels des agents, à la préservation de cet 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.

#### **a. Mieux accompagner les agents des lycées**

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.

Parallèlement, la Région s'engage de manière significative pour augmenter l'enveloppe de remplacement dans les lycées. Ainsi, toute absence de plus de cinq jours fera systématiquement l'objet d'un remplacement. Cette mesure, en évitant une surcharge de travail dans les équipes, est 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.

#### **b. Le projet managérial 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 privé. 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.

Les actions pragmatiques proposées pour 2017 ont par conséquent vocation à s'adresser principalement aux 427 encadrants de proximité : chefs de pôle, encadrants dans les EPLE, chefs de projet et aux chefs de service pour favoriser leur accession à des missions avec davantage de responsabilité, tout en préservant un équilibre nécessaire avec leur vie privée.

A cet égard, un certain nombre de mesures pourront être élaborées dans le cadre du projet managérial. Elles seront alimentées par des contributions directes, notamment lors du séminaire de l'encadrement, prévu en novembre prochain.

### **c. Un développement du télétravail de manière pérenne à partir de novembre 2017**

Le 13 juillet 2017, le président du Conseil Régional et les quatre organisations syndicales de la collectivité ont signé le protocole d'accord sur le télétravail. Son application sera effective au 1<sup>er</sup> novembre 2017. Cette mise en place fait suite à l'expérimentation lancée en 2015 avec 42 agents, avec un souci de représentativité et de mixité maximale. Son bilan, partagé avec les partenaires sociaux, est 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.

### III - L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques régionales en 2016 et 2017 : point d'étape et perspectives

Comme le montre le bilan des actions déjà engagées, 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 d'entre elles 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

##### a. 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'Etat 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 2017, l'engagement régional en direction des acteurs investis dans la lutte contre l'exclusion et l'isolement des femmes se poursuit. Dans le cadre du budget primitif pour 2017, 192 500 euros d'autorisations d'engagement ont donc été inscrits à ce titre. Lors de cette session du budget supplémentaire, en juin 2017, a également été adopté le nouveau règlement d'intervention « Égalité / Solidarités » 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 Femme) 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 et 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 euros pour la mise en place et la coordination de permanences juridiques gratuites, dans les cinq départements ligériens, notamment en zones rurales, avec 65 000 euros pour l'Union régionale des CIDFF et 35 000 euros pour les CIDFF eux-mêmes. Lors de la commission permanente du mois de juillet 2017, une série de conventions – une par structure - a été adoptée pour mettre en œuvre les actions soutenues par la Région.



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 Solidarités Femmes (URSF)

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

L'intervention régionale auprès de l'URSF atteint un montant de 32 000 euros en 2017, soit une hausse de 2 000 euros par rapport aux années antérieures, pour développer plusieurs axes d'actions :

Axe 1	Axe 2	Axe 3
<b>Développer et mutualiser</b>	<b>Rendre visibles les violences faites aux femmes dans le couple afin de les faire reculer</b>	<b>Promouvoir la prévention</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partenariats et collaboration avec d'autres associations</li> <li>- Démarche de formation commune</li> <li>- Veille territoriale et partage d'informations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement de l'observatoire interdépartemental des violences conjugales</li> <li>- Sensibilisation des professionnels ligériens</li> <li>- Développement de l'expertise et de la communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer des outils communs de formation et de sensibilisation</li> <li>- Développer des actions de prévention sur tous les territoires</li> <li>- Mettre en œuvre du programme régional violences / sexisme</li> </ul>

Son action (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 (2 963 femmes en 2014) mais également le nombre de demandes d'hébergement d'urgence ayant été honorées sur une année (21 % en 2014).

Ce travail apporte des éléments plus précis et complémentaires aux données statistiques nationales élaborées par la Fédération nationale Solidarité Femmes (FNSF). A titre d'information, selon les données recueillies par la FNSF en 2015, la région des Pays de la Loire avec 503 appels comptabilisés auprès du numéro d'urgence 3919 « violences conjugales » est la cinquième région de France recevant le plus grand nombre d'appels. Le nombre d'appel est en baisse car il atteignait 776 en 2013. Il convient de noter que la part des Pays de la Loire est inférieure parmi l'ensemble des appels reçus à l'échelle nationale (4,7%) par rapport à la part des femmes ligériennes dans la population féminine française (5,7%).

Appels	Loire-Atlantique	Maine-et-Loire	Mayenne	Sarthe	Vendée
2015	363	121	38	90	120
2014	367	182	34	94	99

L'ensemble de ces données restent précieuses pour construire de nouvelles réponses. Il convient donc de mentionner la volonté de la Région de travailler avec l'URSF à une consolidation de l'observatoire régional des violences faites aux femmes. La Région a proposé cette année, en lien avec l'Etat et l'URSF, un cadre d'échanges aux acteurs agissant dans ce domaine afin de contribuer (selon leurs compétences et leur périmètre d'intervention) à l'enrichissement de l'observatoire.

La première rencontre s'est tenue le lundi 26 juin 2017, à l'Hôtel de Région, à Nantes. Elle a été l'occasion de connaître :

- les démarches locales existantes permettant le recensement des violences faites aux femmes en Pays de la Loire ;
- les outils mis en œuvre par les structures invitées ;
- les données déjà existantes relatives aux violences faites aux femmes.

En 2018, l'objectif sera d'approfondir, en lien avec l'Etat et l'URSF, ce pilotage d'un réseau régional d'acteurs dans l'optique de consolider la démarche d'observation des violences faites aux femmes.

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

Pour la 3<sup>e</sup> année consécutive, la Région apporte son soutien pour la mise en place d'un programme « violence sexisme » porté par la FCRIDFF, l'URSF et le Planning familial. 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.

Une enveloppe de 34 000 euros a ainsi été votée lors de la commission permanente de juillet 2017. Le montant consacré à ce projet est en forte augmentation par rapport à 2016, il représentait alors 18 000 euros. L'augmentation se justifie par le nombre plus important d'Instituts de formation d'aides-soignants (IFAS) concernés cette année par le projet.

#### **b. Signer le Plan régional en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Pays de la Loire**

Le Plan régional en faveur de l'égalité femme-homme (PREP) 2017 - 2020 des Pays de la Loire est une déclinaison régionale du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce document en cours de rédaction par les services de l'État est conçu comme un outil incitatif pour mieux prendre en compte l'égalité professionnelle. Les signataires pressentis sont la Préfète, le Recteur, le Directeur régional de Pôle Emploi, le Directeur régionale de la CDC, le Président de l'Union régionale des missions locales.

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 » et de la SREFOP. Toutes ces politiques contractuelles sont intégrées au PREP. Il est structuré autour de quatre objectifs pour la période 2017 – 2020 qui bénéficieront de cofinancements dans le cadre du FSE.

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

Une signature officielle est prévue le 5 octobre à Ancenis, au sein des locaux de l'entreprise Manitou.

Grâce aux ressources déjà mobilisés autour des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, au sein de la direction culture, sports et vie associative, ainsi qu'à la direction des ressources humaines, les élus et agents régionaux seront en mesure de contribuer activement aux travaux engagés dans le cadre du PREP.

#### **c. Organiser en 2018 un évènement sur l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Un évènement consacré à l'enjeu de l'égalité entre les hommes et les femmes sera organisé durant une journée à l'abbaye royale de Fontevraud, lieu où les femmes ont eu un rôle éminent à travers l'histoire. Cet évènement organisé à l'initiative de la Région, sera ouvert à un public plus large. Les autres collectivités ligériennes y seront conviées. Une demi-journée sera consacrée à une réflexion argumentée et étayée par des travaux de recherche. Les intervenants sollicités seront notamment

issus du monde universitaire et disposeront d'une expertise reconnue sur l'enjeu de l'égalité professionnelle.

Les thématiques abordées seront notamment celles des inégalités professionnelles dans la fonction publique et dans l'accès aux politiques publiques mises en œuvre par les collectivités territoriales.

Un autre temps plus politique aura lieu, avec la présentation du présent rapport, aux conseillers et conseillères de la Région présents mais également à d'autres responsables politiques de collectivités ligériennes. Un temps d'échange sera ensuite organisé afin de prolonger la réflexion et de partager les approches adoptées par les autres collectivités dans ce domaine.

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

En 2016, au-delà du soutien apporté à des têtes de réseaux agissant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (voir *supra*), la Région a également accompagné plusieurs initiatives portées par des collectivités territoriales ou des associations. En voici quelques exemples :

- **Rompre l'isolement des jeunes femmes enceintes** (Soutien régional : 10 000 € en 2017). Ce parrainage mis en place par l'association Marraine & Vous vise à créer un lien fort entre une mère seule et une famille ayant le souci des problématiques éducatives de notre société. Ces actions s'orientent en faveur de familles isolées pouvant être en manque de repères et ayant besoin de soutien dans leur vie de mères pour faire grandir et s'épanouir leurs enfants.
- **Urgence Violences conjugales** (Soutien régional en 2017 : 3 000 €). L'association l'APUIS (Accueil Pour l'Urgence et l'Insertion Sociale) a été créée en 1980 pour venir en aide aux femmes victimes de violences conjugales et a développé des actions en faveur d'un public en situation de grande précarité. Un lieu d'écoute spécifique a été ouvert en 2013 : le SAS (Service d'Accueil et de Soutien) qui est un espace sécurisant, de proximité, ouvert aux femmes victimes de violences et à leurs enfants. Il propose un accueil individualisé, anonyme, sans rendez-vous ni démarche préalable.
- **Prise en charge d'enfants en dehors du temps scolaire** (Soutien régional en 2017 : 10 000 €). 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 (temps du goûter, aide aux devoirs, ateliers artistiques). Un accès prioritaire est donné aux parents les plus isolés.
- **Parrainage de familles monoparentales** (Soutien régional : 5 000 € en 2016 et 10 000 € en 2017). Le projet mené par Parrains par Mille (Loire-Atlantique et Maine-et-Loire) consiste à mettre en relation des enfants et adolescents issus de familles monoparentales qui souffrent d'un isolement social, avec des parrains et marraines bénévoles afin qu'ils tissent des liens affectifs et éducatifs structurants à travers des activités du quotidien. La structure envisage de parrainer environ 100 jeunes entre 3 et 18 ans.

- **Vélo-école adulte mobilité-emploi** (Soutien régional en 2017 : 2 000 €). Il s'agit d'organiser et d'animer des sessions de cours de vélo pour adultes afin de les rendre autonomes dans leur mobilité.

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

Conformément à la loi, le SRDEII des Pays de la Loire, présenté lors de la session du budget primitif 2017 « fixe les actions menées par la Région en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ». Celui-ci indique une « volonté de construire un démarche intégrée de l'égalité professionnelle », qui est « la raison pour laquelle la Région interviendra de manière non discriminante quel 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 (voir partie I). Fort de ce constat, il faut donc inciter, par la conviction plutôt que la contrainte, les entreprises à être vertueuses et promouvoir l'égalité.

Il apparaît que le public féminin se dirigerait moins spontanément vers la création / reprise d'entreprises et le ferait avec une aversion au risque plus forte. Pour lever ces freins et encourager une dynamique d'égalité homme/femme, il est proposé :

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

#### a. Faire connaître les dispositifs existants pour favoriser l'entrepreneuriat féminin

A cet égard, la Région, dans le cadre de la convention « Egalité professionnelle – Territoire d'excellence » signée avec l'Etat, co-anime depuis septembre 2016 le comité de pilotage État-Région, réunissant entre autres le FONDES, l'URCIDFF, 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 sera poursuivie conjointement avec l'Etat, notamment dans le cadre du PRIEP (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 euros a été apporté en 2016 à l'association Femmes du Digital Ouest pour l'organisation du « Prix Femme du digital Ouest ». L'association souhaite accompagner l'innovation et l'entrepreneuriat au féminin en Pays de la Loire, notamment avec l'organisation d'évènements comme ce prix. La cérémonie de remise des prix de la 2<sup>e</sup> édition s'est déroulée durant la Nantes Digital Week.



Après 10 ans d'activité sur les sujets de la promotion de l'égalité professionnelle à Nantes et ses environs, l'association Business au féminin Nantes souhaite essayer sur l'ensemble de la région pour répondre aux sollicitations de femmes, dont certaines anciennes adhérentes, implantées sur d'autres départements et souhaitant reproduire ce club. Il s'agit d'autre part d'une volonté interne à l'association de partager ses valeurs et son expérience de façon plus large. Les premiers territoires concernés sont Angers et Saint-Nazaire. La Région a apporté en 2016 un soutien financier de 4 000 euros à cet essaimage.



La commission essaimage organise un travail de collecte et de mémoire des différentes actions réalisées par Business au féminin Nantes depuis 10 ans et notamment une valorisation des valeurs et du mode de recrutement (phase 1). Seront abordés ensuite les questions de communication (phase 2). Viendra ensuite le lancement de la phase juridique avec la constitution des associations périphériques et la modification des statuts de l'association actuelle pour en faire une association cadre (phase 3).

Dans le cadre du Salon des Entrepreneurs, les organisateurs, et la Région en particulier, veillent à préserver l'équilibre homme/femme dans la composition du plateau des intervenants des conférences et ateliers, ainsi qu'auprès des entreprises témoins. La Région souhaite aussi systématiser la présence d'un ou plusieurs de ses élus lors des cérémonies d'évènements valorisant l'entrepreneuriat féminin.

## **b. 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 :

- **Concours « Sarthoise de Talents »**, organisé par Initiative Sarthe. Il a pour objet non seulement de détecter, valoriser des projets remarquables de création d'entreprises sarthoises portés par des femmes mais aussi, d'offrir un accompagnement et une mise en réseau de ces dirigeantes. **Pour l'édition 2017 il est prévu de l'exporter sur d'autres territoires, via les chambres de métiers.** Les lauréates pourraient bénéficier d'une tribune sur l'entrepreneuriat féminin lors de manifestations soutenues par la Région (SEGO, Journées Territoriales de l'innovation).
- **Les Pionnières** : incubateur au féminin porté par Laval Mayenne Technopole.
- Les **journées Territoriales de l'innovation** et les **trophées des territoires de l'innovation** pourraient être l'occasion de valoriser des initiatives innovantes portées par des entrepreneuses, et/ou des chercheuses issues des laboratoires publics ligériens.

## **c. 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 actions pourraient favoriser l'accès des femmes aux secteurs d'activités traditionnellement plus masculins, répondant ainsi aux tensions en termes de recrutement des entreprises régionales.

La Région pourrait s'inspirer de ce qui existe déjà dans des entreprises du BTP, de TOTAL, mais aussi d'ARCONIC en Sarthe : témoignages de femmes conductrices de travaux ou encore ingénieures auprès des étudiantes ; parrainage des jeunes embauchées par des femmes ayant des postes à responsabilité... Le comité 21, qui anime pour le compte de la Région la thématique de la RSE, pourrait déployer ce type d'actions auprès des entreprises membres.

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

### **a. Renforcer l'égalité des femmes et des hommes face à leur orientation professionnelle**

Dans le cadre de l'élaboration de la SREFOP (Stratégie régionale emploi, formation, orientation professionnelles), qui devrait être adoptée à la session du Conseil régional de décembre 2017, la question de l'évolution de la population des Pays de la Loire est prise en compte. Cela concerne

notamment l'emploi des femmes qui figure parmi les principaux enjeux auxquels la région est confrontée :

Dans les Pays de la Loire, près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans 12 des 87 familles professionnelles. De plus, 40 % des femmes ligériennes occupent un emploi à temps partiel. Par ailleurs, les femmes représentent seulement 30 % des créateurs et repreneurs d'entreprises. L'enjeu est donc de favoriser l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes dans toutes les filières, notamment dans celles porteuses de compétences nouvelles (numérique, industries du futur...), et de faciliter leur accès à des emplois à temps plein.

Concernant la préparation des mutations à venir, la SREFOP précisera que le développement de la mixité et de la diversité des emplois est un facteur de performance. Des études récentes montrent que c'est un facteur significatif de croissance de la valeur ajoutée. L'économie de demain doit intégrer tous les talents, et notamment les femmes : il sera nécessaire de trouver des solutions concrètes (apprentissage, stages, ...) afin de leur permettre d'intégrer les métiers d'avenir au même titre que les hommes (numérisation, transition écologique, industrie du futur...)

La partie consacrée à l'orientation des jeunes souligne le soutien aux actions visant la découverte du monde professionnel et l'orientation des jeunes lycéens, étudiants et apprentis.

En ce qui concerne la création d'entreprises par les demandeurs d'emploi, la mise en valeur des réussites des femmes chefs d'entreprises sera recherchée, de même que le développement d'actions visant à accompagner leurs parcours de création ou de reprise, avec pour objectif d'atteindre 40% de femmes chefs d'entreprises dans les Pays de la Loire (voir *supra*).

#### **Focus 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. Par contre 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 2016 avec 90,6 % contre 86,1 %. On retrouve un écart similaire, de l'ordre de 4 points de pourcentage, dans le taux de réussite au CAP, au BEP, aux baccalauréats professionnel, technologique et général, avec jusqu'à 7 points en série Littéraire.

À la fin du collège, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique, où elles représentent 54 % des effectifs. Par contre, 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.

Filières	Filles majoritaires	Parité	Filles minoritaires
Second cycle général	Série L et série ES		Série S
Second cycle technologique	ST2S (santé & social)	STMG (management & gestion)	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

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 Santé. Elles sont en revanche nettement minoritaires en STAPS et Sciences fondamentales et appliquées.

#### **b. Une prise en compte des enjeux d'égalité de manière intégrée dans les actions éducatives**

Le Programme d'Actions Educatives 2016-2017 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.

Sans aborder la question de l'égalité entre les femmes et les hommes de manière frontale, dans le cadre d'une approche inclusive, le programme 2016-2017 a été l'occasion de faire découvrir, sans distinction de sexe, des métiers attirant jusqu'ici moins les femmes et de soutenir en ce sens plusieurs projets d'établissements.

Ainsi, 155 jeunes femmes ont partagé une journée avec des salariées d'Airbus à la découverte des métiers de l'aéronautique. D'autres projets ont permis la valorisation au sein des établissements de métiers du bâtiment, de l'industrie, de la coiffure. Certains établissements ont mis en place tout au long de l'année des ateliers en lien avec la mixité sociale et les actions communes filles/garçons. Près de 2 000 jeunes ont participé à ces actions. Le programme d'actions éducatives fut également l'occasion de rencontres avec des femmes chefs d'entreprises. Par ailleurs, au titre du programme 2016-2017, des lycéens et apprentis ont pu être accompagnés dans des parcours de renforcement de l'estime de soi, de respect de l'autre, et sensibilisés aux différentes réalités du harcèlement.

L'année scolaire 2017 - 2018, s'ouvre sur une refonte des actions éducatives soutenues par la Région. Au travers des 4 axes de l'appel à projets « Actions Educatives Ligériennes », la communauté éducative est invitée à faire grandir chez les jeunes l'esprit d'entreprendre, l'esprit de créativité, l'esprit de responsabilité, l'esprit d'engagement.

Pour traduire cet objectif partagé, il peut être proposé d'encourager la découverte de personnalités féminines ayant marqué l'histoire, la Région, en mettant en évidence les réalisations, les difficultés rencontrées ; de poursuivre la découverte des métiers en allant à la découverte de femmes et d'hommes aux parcours singuliers ; de promouvoir les activités sportives en mettant l'accent sur leur ouverture à tous sans distinction de sexe, en allant à l'encontre des stéréotypes.

Il est cependant important de préciser que la concrétisation des actions proposées par la Région dépend du volontarisme des établissements.

Enfin, dans le cadre du nouveau dispositif « ambassadeurs du civisme » qui a pour objet la mise à disposition de jeunes volontaires en service civique auprès des établissements afin d'accompagner l'émergence d'actions éducatives, la Région fera preuve d'exemplarité, en recherchant la parité dans les recrutements qui seront opérés.

À moyen-terme, d'autres pistes pourront être explorées comme une intégration d'actions en faveur de l'élargissement des choix professionnels tenant compte des inégalités entre filles et garçons. Une identification des structures ressources proposant une offre de service en matière de sensibilisation à l'égalité entre les hommes et les femmes pourrait renforcer sa prise en compte par les établissements dans le cadre du PAE. Enfin, pour maximiser l'impact de l'action régionale en la matière, il pourrait être envisagé l'intégration de la thématique égalité entre les femmes et les hommes dans le PAE, au-delà de l'axe « les valeurs de la République ».

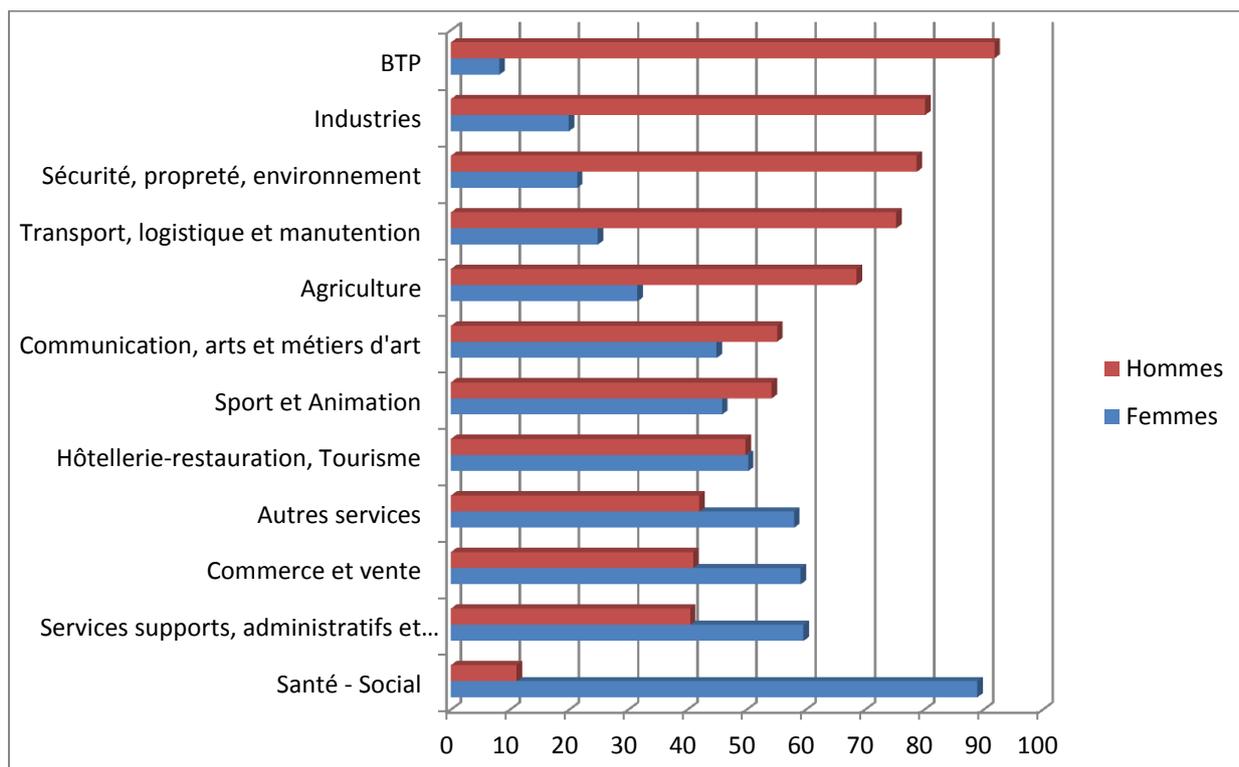
### **c. Les femmes participent fortement aux programmes de formation professionnelle mais la mixité reste limitée**

Le CARIFOREF dispose de données sur la répartition des effectifs dans le cadre de l'architecture de formation régionale en vigueur jusqu'à cette année. Au total, 10 357 hommes (49,2 %) et 10 712 femmes (50,8 %) ont participé à une session de formation du programme régional au titre de la campagne 2015-2016

	Je m'oriente je me prépare		J'acquiers ou développe des compétences clés		Je me qualifie		Je crée je reprends une entreprise	
Femme	3 284	53,8%	4 331	62,7%	2 836	37,8%	261	47,2%
Homme	2 815	46,2%	2 577	37,3%	4 673	62,2%	292	52,8%
Total	6 099		6 908		7 509		553	

Les objectifs « J'Acquiers ou Développe des Compétences Clés » et « Je M'Orienté, Je Me Prépare » attirent davantage un public féminin, contrairement à l'objectif « Je Me Qualifie » sachant que plus de la moitié des stagiaires de ce dernier étaient dans des formations relevant de secteurs traditionnellement identifiés comme masculins.

Répartition des stagiaires pour « Je Me Qualifie » :



Face à ce constat d'une mixité souvent très limitée du fait du maintien de « clichés » sur les filières professionnelles, la Région souhaite renforcer sa vigilance dans tous les compartiments de son action (organisation des formations, orientation, présentation des métiers...). Son objectif est de permettre à tous les jeunes ligériens de choisir leur filière en fonction de leurs aspirations et de leurs compétences, sans être freinés par des *a priori* liés à leur sexe.

#### **d. Développer la mixité dans l'apprentissage, plus court chemin vers l'emploi**

##### Une prise en compte de l'égalité par les CFA

Le Code du travail indique la nécessité de promotion de la mixité dans le cadre de l'apprentissage, ainsi, les CFA « favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. ».

Les conventions de création de CFA conclues pour 5 ans avec la Région s'inscrivent donc dans ce cadre légal. De plus, il est possible pour les CFA d'identifier des actions en faveur de l'égalité dans le cadre des demandes de subvention déposées auprès de la direction de l'apprentissage. A ce titre, certains agissent de manière volontariste comme le CFA de l'éducation nationale en Loire-Atlantique sur l'aéronautique.

Désormais, la Région dispose d'une vision plus précise des actions menées par tous les CFA, qui ont dû transmettre leurs projets d'établissements sur 3 ans avant le 30 juin 2017. Une plus grande

valorisation des initiatives volontaristes des CFA en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers pourrait être envisagée.

### Les ambassadeurs de l'apprentissage

Dans le cadre de la mise en place des « ambassadeurs de l'apprentissage », il y a pour l'instant beaucoup plus de garçons que de filles parmi les 45 bénévoles qui seront opérationnels à la rentrée de septembre 2017. Apprentis, maître d'apprentissage ou formateurs, les ambassadeurs valoriseront l'apprentissage au plus près des territoires. Renforcer la mixité de cette équipe sera un objectif pour l'avenir, elle pourrait par ailleurs bénéficier d'une sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes afin de la promouvoir dans le cadre de l'apprentissage.

### Renforcer les données disponibles et accompagner les entreprises engagées en faveur de l'égalité

Dans le cadre d'un partenariat avec l'ORES, la Région pourrait exploiter les données statistiques transmises par les CFA, afin de mieux appréhender les inégalités. Ces informations pourraient être complémentaires aux indicateurs existants et utilisés par les branches professionnelles.

Par ailleurs, la Région souhaite approfondir les échanges avec des entreprises sensibilisées à la thématique (comme EDF ou Orange) sur le développement d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la féminisation de métiers d'avenir, comme ceux du très haut débit. Cette démarche a naturellement vocation à s'inscrire dans le cadre de l'apprentissage, priorité régionale, mais doit bien sûr s'étendre aux autres politiques régionales de formation.

#### **Focus sur l'insertion professionnelle des apprentis**

L'enquête IPA 2016, conduite par le Rectorat, porte sur les jeunes sortis d'une année terminale de formation par apprentissage en juin 2015. Ils ont été interrogés sept mois plus tard sur les conditions de leur insertion professionnelle.

Les femmes représentent 31,3 % des sortants, une part du même ordre que celle qu'elles occupent parmi l'ensemble des apprentis. Globalement le taux d'insertion s'élève à 72,1 %, il est légèrement plus élevé chez les hommes (73,0 %) que chez les femmes (70,3 %).

Indépendamment du sexe, le taux d'insertion varie selon le secteur d'activité et le niveau de diplôme atteint. Par ailleurs, la présence des femmes selon les secteurs peut varier significativement, de 0,4 % pour le Bâtiment (construction et couverture) à 92 % pour la Coiffure, l'esthétique et autres spécialités des services aux personnes.

Spécialité	Taux d'insertion	
	Hommes	Femmes
Technologies industrielles fondamentales (génie industriel et procédés de transformation, spécialités à dominante fonctionnelle)	72%	63%
Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture	83%	73%
Production animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (y compris vétérinaire)	82%	69%
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	68%	59%
Commerce, vente	72%	65%
Techniques de l'imprimerie et de l'édition	62%	86%
Santé	71%	89%

Une première série de spécialités affiche des taux plus élevés d'insertion pour les hommes que pour les femmes, la différence pouvant atteindre 13 points de pourcentage pour la production animale. Des marges de progrès pour la féminisation existent, particulièrement pour l'industrie et l'agriculture.

À l'inverse deux secteurs affichent des taux plus élevés d'insertion pour les femmes. Pour la santé, ce taux d'insertion plus élevée peut apparaître lié au poids des représentations. Pour les techniques de l'imprimerie et de l'édition, cette différence est plus surprenante.

#### e. Favoriser l'égalité dans le monde universitaire et soutenir la recherche

La Région développe une politique en matière de culture scientifique, technique et industrielle (CSTI), dans laquelle la thématique de l'égalité est prise en compte à travers plusieurs actions. Un objectif pour l'avenir pourrait être de l'inscrire de manière plus générale et d'envisager la promotion des filières scientifiques dans les lycées, souvent considérées comme plutôt masculines. Des résultats importants peuvent d'ores et déjà être soulignés grâce à la mobilisation de la Région.

Le Centre de Culture Scientifique, Technique et Industrielle de Laval (CCSTI) mène depuis plusieurs années des actions sur la thématique « Femmes et sciences ». Cela représente un budget de 17 000 à 23 000 euros selon les années. La Région le soutient pour l'ensemble de ses actions, dont celle-ci, à hauteur de 63 000 euros en 2017 sur un budget total de 500 000 euros environ. Entre 2012 et 2016, 64 interventions et débats « Femmes et sciences » ont eu lieu, auprès de 5 563 collégiens, 6 297 lycéens, 1 475 étudiants et 4 042 familles. Des manifestations très diverses sont organisées : expositions, débats, découverte des métiers, concours vidéo sur l'égalité...

Le programme AtlanSTIC 2020, financé par la Région pour le développement des usages numériques, à hauteur de 3 millions d'euros en 2015 et pour 5 ans, a mis en place une exposition de photos itinérante destinée aux établissements de formation de la Région. L'idée est d'exposer 30 portraits de femmes pendant une semaine sans explication pour interroger les étudiants puis la semaine

suivante, sont ajoutées les biographies correspondantes pour faire découvrir les parcours (formation et carrière) de ces femmes et ainsi casser les stéréotypes.

L'inauguration officielle est prévue en septembre pendant la Nantes Digital Week sur un site partenaire. L'exposition a été présentée aux partenaires et aux acteurs du numérique et suscite beaucoup d'intérêt. Elle a donné lieu à des expos « flash », avec présentation concomitante des portraits et biographies, sur différents événements comme les Journées scientifiques de l'Université Nantes en juin dernier.

## 5) La commande publique régionale et l'égalité entre les femmes et les hommes

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

Ces mentions, au sein même des contrats, concrétisent :

- une dimension pédagogique auprès des entreprises qui ne sont 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.

Ainsi, outre les thématiques liées à l'insertion socioprofessionnelle 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.

En premier lieu, dans tout règlement de la consultation, il est 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 (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.

De plus, les marchés publics lancés par la Région comportent une clause dite « Responsabilité sociale des entreprises » qui reprend dans le règlement de la consultation et le cahier des clauses administratives particulières (CCAP) des indications en matière d'égalité femme / homme, d'emploi des personnes handicapées, de respect de dispositions particulières du code du travail.

Une attention particulière est portée à la diversification des marchés intégrant des clauses d'insertion pour toucher un public féminin plus large.

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

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

La Région a décidé de développer une stratégie générale en matière de santé, incluant, entre autres, la question de la vie affective et sexuelle. Il s'agit de développer une ouverture plus large sur la santé des jeunes, vers le public cible de la Région c'est-à-dire les apprentis, les lycéens mais aussi les jeunes décrocheurs. Ainsi, l'action en faveur de la santé contribue, de manière directe ou non, à promouvoir l'égalité et le bien-être des Ligériens quel que soit leur sexe. Les principaux axes d'actions sont les suivants :

- Maintien des actions dans les établissements sur l'enjeu de la santé affective et sexuelle.
- Maintien du travail avec les têtes de réseaux dans ce domaine, mais également lancement d'un travail avec des structures plus locales.
- Passage d'un Pass prévention contraception à un Pass santé, qui permet d'élargir la thématique santé à la question des addictions.
- Adoption en mars 2017 d'un axe de prévention et de lutte contre les addictions dans le cadre de la construction du nouveau Pate éducatif régional. Un volet « territorialisation » pour répondre de manière plus adaptée aux besoins locaux.

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

**Alcool**

Dans les Pays de la Loire comme en France, les consommations régulières et excessives d'alcool restent nettement plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes. Ainsi, 16 % des hommes de la région de 15-75 ans déclarent un usage quotidien d'alcool, 34 % une 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 hommes-femmes sont également observés même s'ils semblent se réduire, en particulier pour les API. À 17 ans, 33 % des garçons déclarent un usage régulier d'alcool, 71 % au moins une API dans le mois et 48 % au moins trois ivresses dans l'année, contre respectivement 10 %, 54 % et 25 % des filles

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

## **Tabac**

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

### **b. Mobiliser les financements européens du FSE en faveur de l'égalité**

La Région des Pays de la Loire a lancé le 23 mars 2017 un appel à manifestation d'intérêt (AMI) pour soutenir des projets visant à augmenter le nombre de personnes seniors ou femmes s'orientant vers des actions de formation par des actions innovantes en amont des systèmes de formation. Cet AMI s'inscrit dans le cadre du volet du Fonds social européen (FSE) du programme opérationnel régional FEDER-FSE 2014-2020 adopté le 16 décembre 2014 par la Commission européenne (objectif spécifique 6 doté de 2,5 millions d'euros). A 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 fragiles sur le marché du travail et ce afin de mieux informer, de mieux orienter, de rendre davantage attractifs les métiers porteurs, ou encore de développer des outils, des méthodes ou des formations spécifiques et adaptées.

Deux objectifs ont été contractualisés avec la Commission européenne :

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

Les projets peuvent proposer les typologies d'actions suivantes :

- 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.

L'enveloppe budgétaire disponible pour cet AMI est de 1,25 millions d'euros. Deux vagues de réponses sont proposées : le 7 juillet 2017 et le 22 décembre 2017. Les projets seront examinés, dans un premier temps, sur la base d'une fiche projet renseignée par le porteur au regard des critères de sélection définis. A l'issue de cet examen, les porteurs pour lesquels les projets répondent aux critères de l'AMI pourront être accompagnés dans le montage définitif du dossier de demande FSE.

### c. 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 comptant le plus grand nombre de licenciés la répartition est la suivante :

Fédérations très féminisées ou mixtes	
Equitation	80.3% de femmes
Gymnastique	80.1%
Basketball	46.1%
Athlétisme	44.7%
Badminton	37%
Handball	33.8%

Fédérations peu féminisées	
Tennis	26.4% de femmes
Boxe	22.8%
Rugby	4%
Football	3.9%

*Source : ORES, 2014.*

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 90 ligues recensées dans la Région, 10 sont dirigées 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.

Par exemple, la fédération régionale d'escrime propose un programme de réadaptation musculaire pour les femmes ayant subi une opération liée à un cancer du sein. De manière complémentaire, la ligue d'escalade développe un programme exclusif pour les femmes ayant subi une chirurgie liée à un cancer du sein dans le but de rééduquer leurs muscles.

On peut distinguer trois 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, comme la ligue de billard et son championnat mixte ou la ligue de cyclisme qui favorise le développement de l'accession au haut niveau féminin.

2. Les infrastructures : Pour favoriser la mixité dans le sport, les infrastructures jouent un rôle facilitant notamment l'accès à des vestiaires. Ce problème peut parfois être réglé de façon originale comme l'a fait la Ligue de plongée sous-marine qui a acheté grâce au soutien financier du Conseil régional, des combinaisons permettant aux femmes de se changer sur le bateau, même en l'absence de vestiaires différents. De plus, 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 comme l'a fait la ligue de rugby en proposant des portes ouvertes destinées au public féminin. D'autres ligues peu mixtes peuvent par ce moyen trouver des marges de progrès.

#### **d. 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.

À compter de la commission permanente de novembre 2017, un règlement universel permettra 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.

#### **e. 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% des utilisateurs du réseau TER sont des femmes. Lors des comités de lignes, la représentation des femmes est supérieure à celle des hommes. Celles-ci sont donc davantage mobilisées et s'expriment davantage, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du cadencement. 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, la 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.

Dans le cadre du partenariat avec l'Observatoire régional des transports, un travail de réflexion autour de la prise en compte de l'égalité femme-homme pourrait être engagé, en lien avec le volet transport du pacte pour la ruralité.

S'appuyant sur la convention TER, la Région pourrait inciter la SNCF à renforcer sa prise en compte de l'égalité femme-homme (dans une conception large du développement durable et de la RSE).

#### **f. 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.

#### **g. 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...

## 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 en 2018 et dans les années à venir.