

# RAPPORT 2022

## ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES





# SOMMAIRE

INTRODUCTION .....	3
UN NOUVEL EVENEMENT POUR CELEBRER LES FEMMES AUDACIEUSES : LES TROPHEES JOSEPHINE..	4
<a href="#">PARTIE 1</a> : LES POLITIQUES REGIONALES MOBILISEES EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES..	5
EDUCATION, ORIENTATION ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR .....	6
Lycées .....	6
Décrochage scolaire et Orientation .....	9
Enseignement supérieur et recherche .....	13
FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI .....	18
Formation professionnelle .....	18
Emploi et Entrepreneuriat .....	21
TRANSPORTS.....	23
SANTE ET TERRITOIRES .....	28
Santé des femmes .....	28
Egalité dans les territoires .....	32
LUTTE CONTRE L'ISOLEMENT ET LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.....	34
CULTURE ET SPORT .....	38
Culture .....	38
Sport .....	40
<a href="#">PARTIE 2</a> : UNE REGION EMPLOYEUR ENGAGEE .....	44
EVOLUTION DU BILAN STATISTIQUE ENTRE 2019 ET 2022 .....	45
BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'EGALITE PROFESSIONNELLE EN FAVEUR DES FEMMES ET DES HOMMES .....	57

# INTRODUCTION

---

Fruit de conquêtes progressives, l'égalité entre les femmes et les hommes est aujourd'hui un principe fondateur et incontestable de la démocratie : les femmes et les hommes naissent et demeurent égaux en droits. La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vient consolider ce principe et légifère sur plusieurs aspects du quotidien (public, privé, formation, insertion professionnelle...).

Malgré l'inscription de l'égalité entre les sexes dans le droit et des progrès sociaux indéniables, les faits montrent des inégalités persistantes : taux d'emploi inférieur à celui des hommes, inégalités salariales, violences physiques et morales qui touchent principalement les femmes, filières scolaires et professionnelles avec une sous-représentation ou une sur-représentation des femmes à cause des stéréotypes de genre.

Si le droit est essentiel pour asseoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les actions et politiques publiques jouent également un rôle primordial pour éliminer les discriminations persistantes et tendre vers une égalité de fait à l'échelle de toute la société. Le maintien, tout comme l'adaptation ou le renforcement des dispositifs publics, apparaissent donc toujours nécessaires.

C'est pourquoi la Région s'est emparée de ce sujet pour en faire un élément fort de sa politique portant sur l'égalité. Une élue a été désignée pour porter et incarner cette thématique qui fait l'objet d'une attention toute particulière.

# UN NOUVEL EVENEMENT POUR CELEBRER LES FEMMES AUDACIEUSES : LES TROPHEES JOSEPHINE

---

La visibilité des femmes au sein de la société est un enjeu majeur des politiques égalité, c'est pourquoi la Région a créé en 2022 les Trophées Joséphine, événement majeur qui vise à valoriser des profils de femmes audacieuses, novatrices, engagées et inspirantes au sein de la Région des Pays de la Loire.

Ouverte au public, la soirée qui s'est tenue le mardi 29 mars 2022 a permis de récompenser 42 femmes des Pays de la Loire et a rassemblé près de 800 personnes à l'Hôtel de Région. Les lauréates étaient réparties selon six catégories : innovation, art et culture, économie, sport, engagement et un prix spécial a été remis aux personnels soignants, notamment pour mettre en lumière les femmes qui se sont fortement engagées lors de la crise sanitaire COVID-19.

L'ambition que portent les Trophées Joséphine est également la transmission aux jeunes générations. Ainsi, en amont de la cérémonie des premiers Trophées Joséphine, une dizaine d'établissements – lycées et MFR – sont intervenus à l'Hôtel de Région pour présenter le résultat de différentes réflexions faisant directement écho à des problématiques d'égalité femmes - hommes. Ce temps fort lycéen a permis à nos jeunes de présenter leurs projets travaillés tout au long de l'année scolaire. De la mise en place de distribution de protection hygiénique à la sensibilisation contre les stéréotypes de genre dans l'orientation, nos jeunes ont témoigné de leur volonté d'être les acteurs de leur avenir en favorisant leur épanouissement.

*« Je suis convaincue qu'il est décisif de montrer et de valoriser des profils qui peuvent nourrir des rêves et susciter des vocations. Dans tous les domaines, qu'il s'agisse de l'innovation, de la culture, de l'économie, du sport, de l'engagement ou de la santé, les femmes ont toute leur place – sans se fixer de barrière ni s'interdire des ambitions. C'est pourquoi j'ai créé les Trophées Joséphine pour encourager les femmes à oser ! ».*

Christelle Morançais, présidente de la Région des Pays de la Loire



© Région Pays de la Loire / Ouest Médias



PARTIE 1

# LES POLITIQUES RÉGIONALES MOBILISÉES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



© Getty Images - kall9



# EDUCATION, ORIENTATION ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

---

## Lycées

### Analyse<sup>1</sup>

En 2020, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a conduit une mission portant sur la façon dont les jeunes générations, notamment les jeunes de 17-19 ans, perçoivent la répartition des rôles sociaux des femmes et des hommes dans l'univers familial, professionnel et dans la société.

Situés entre l'adolescence et l'âge adulte, les jeunes de 17-19 ans vivent une période charnière de leur vie. Nés après 2000, ils ont une conscience plus importante des inégalités et des discriminations liées au genre que les générations qui les précèdent. Pourtant, en dépit de cette sensibilité croissante aux inégalités, stéréotypes et discriminations, les 17-19 ans ne sont pas épargnés par ces phénomènes et continuent pour partie de les reproduire.

En ce qui concerne les violences sexistes et sexuelles, le travail mené par le HCE pointe que 71 % des filles et 51 % des garçons affirment que les sujets de harcèlement et de violences ne sont pas assez évoqués au cours de leur scolarité et qu'ils et elles se sentent désarmées. Ce sont également 48 % des jeunes qui considèrent que la thématique des relations affectives et sexuelles n'est pas suffisamment abordée pendant la scolarité.

## Les actions régionales

### Encourager les projets éducatifs

Afin d'accompagner les lycéens dans leur engagement et le développement de leur sens civique, la Région a fait évoluer les actions éducatives ligériennes pour tenir compte des orientations régionales et des préoccupations des lycéens. C'est pourquoi elle a lancé en 2022 l'appel à projets éducatifs qui a permis, entre autres, de financer 10 projets sur la thématique de l'égalité femmes-hommes. Voici des exemples de projets portés par les établissements :

- **Lycée Le Mans Sud – Sarthe : sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles**

Les lycéens de cet établissement souhaitent organiser un concert de slam "des mots sur les maux" destiné aux élèves de terminale. Grâce à ce concert et les échanges entre élèves, l'objectif est de sensibiliser et faire prendre conscience des violences sexistes et sexuelles et de leurs impacts sur les victimes et leur entourage.

- **Lycée Valère Mathé – Vendée : lutter contre les discriminations**

Le projet vise à :

---

<sup>1</sup> HCE. *Égalité, stéréotypes, discriminations entre les femmes et les hommes : perceptions et vécus chez les jeunes générations en 2022*. Rapport n°2022-02-28-STER-52, publié le 28 février 2022.

- Favoriser la réflexion des jeunes sur la lutte contre toutes les formes de discriminations et de violences envers les femmes, sur la place des femmes et des hommes dans la société, sur les représentations stéréotypées et le respect mutuel ;
  - Améliorer les conditions de vie quotidienne en portant une attention particulière aux espaces de vie et aux relations sociales ;
  - Soutenir les valeurs fondamentales : l'équité, l'inclusion, la non-discrimination et la justice sociale.
- **Lycée Saint-Joseph – Loire-Atlantique : sensibilisation sur le thème de l'égalité femmes-hommes**  
 Les référents égalité du niveau 1ère ont mené en 2022 un sondage auprès des lycéens sur la notion d'égalité. Ce dernier a permis de recueillir la perception des élèves sur les remarques à caractère sexistes, le consentement, les violences sexistes et sexuelles. En s'appuyant sur ce sondage, l'établissement a lancé une action de sensibilisation sous forme de théâtre forum afin d'impliquer directement les élèves et de leur permettre de discuter de leurs expériences et des difficultés rencontrées au quotidien.
  - **Lycée Julien Gracq – Maine-et-Loire : les discriminations liées au genre**  
 Les discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle provoquent repli sur soi, échec et/ou décrochage scolaire. Pour les sensibiliser à ces problèmes, l'ensemble des élèves du niveau de 1<sup>ère</sup> générale a travaillé sur l'égalité femmes - hommes à travers des ateliers théâtre et des ateliers d'écriture en cours de français. Des interventions ont également permis d'ouvrir le dialogue sur les inégalités des sexes, la lutte contre les discriminations liées au genre... Le projet s'est achevé par un ExpoQuiz le 20 mars, en écho à la journée internationale des droits des femmes, qui a permis de synthétiser tous les sujets abordés en montrant le lien entre sens civique et lutte contre les inégalités liées au genre.

### **Lutte contre la précarité menstruelle**

La précarité menstruelle qui touche près de 1,7 millions de femmes est une question de santé publique et d'égalité femmes-hommes. Bien que le sujet soit davantage au cœur du dialogue public, il reste encore tabou et impacte les jeunes n'ayant pas accès à des protections menstruelles et qui se sentent isolées en l'absence de dialogue et de solutions. C'est pourquoi la Région a initié en 2021 un dispositif d'équipement des lycées de distributeurs de protections périodiques jetables et lavables.

Au-delà de la couverture d'un besoin essentiel, cette action a également permis d'ouvrir le dialogue et d'impliquer aussi bien les filles que les garçons en levant le tabou et en démystifiant le sujet. La première année a permis d'équiper 13 lycées pilotes. Après une expérimentation réussie et un retour positif des établissements, la Région a renouvelé l'action en 2022 avec 194 établissements scolaires publics et privés engagés dans le dispositif de lutte contre la précarité menstruelle, soit 71,5% des établissements du territoire.

### **Action de sensibilisation sur l'égalité et contre les violences sexistes**

La prévention des violences sexistes et sexuelles nécessite une sensibilisation et une prise de conscience en amont. Les années de lycée représentent un moment charnière où les jeunes

développent leur conception de la vie affective, des relations amoureuses et des rapports sexuels. C'est pourquoi la Région a initié en 2017 un programme avec les trois réseaux régionaux que sont l'Union Régionale Solidarité Femmes (URSF), la Fédération Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FR-CIDFF) et le Planning Familial afin d'intervenir dans les lycées en menant des actions de prévention sur les violences sexistes et de formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La Région renouvelle chaque année son soutien à ce projet majeur. Ces trois réseaux se sont coordonnés afin d'apporter leur expertise dans la lutte contre les violences :

- Les associations de l'URSF interviennent pour agir en amont des violences conjugales en travaillant sur la relation de couple ;
- Le réseau des CIDFF 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 Planning Familial interviennent sur les questions liées à la vie affective et sexuelle.

## Décrochage scolaire et Orientation

### Analyse

Parue en mars 2023, l'analyse de l'Insee « *Un décrochage scolaire très localisé* »<sup>2</sup> indique qu'en Pays de la Loire, 29 000 jeunes âgés de 14 à 24 ans sont en décrochage scolaire, soit 5,9 % de cette tranche d'âge. Ce taux s'élève à 6,7 % au niveau national. Il enregistre en région une baisse de 0,8 point entre 2009 et 2019 alors qu'il reste stable sur cette période en France métropolitaine

En 2019 comme en 2010, les garçons sont plus touchés que les filles : 6,9 % contre 4,8 %. Toutefois, le décrochage semble davantage compromettre la vie active des filles. En effet, les décrocheuses investissent moins le monde du travail que les décrocheurs : 34 % des décrocheuses ne sont ni en emploi ni au chômage contre 22 % des garçons. En comparaison, les diplômées du certificat d'aptitude professionnelle ou du brevet d'études professionnelles (CAP-BEP) sont inactives dans 8 % des cas. La maternité avant l'âge de 20 ans peut être une des causes de décrochage scolaire. Dans la région, la Sarthe est le département où la part de mères de moins de 20 ans est la plus élevée.

Les filles décrocheuses sont aussi davantage confrontées au chômage : leur taux de chômage est de 59 %, supérieur de 8 points à celui des garçons. En Maine-et-Loire et dans la Sarthe, où le chômage des jeunes est plus élevé, les décrocheurs sont particulièrement touchés. A contrario, ceux habitant en Mayenne et en Vendée sont un peu moins souvent au chômage que la moyenne régionale.

En ce qui concerne l'orientation, le travail de l'Insee sur la parité en Pays de la Loire<sup>3</sup>, montre que dans notre région comme en France, les filles réussissent mieux que les garçons tout au long de leur scolarité. Dès l'école primaire, les filles ont de meilleurs résultats en français et mathématiques que les garçons. En revanche, à partir du collège, si les résultats en français des filles restent supérieurs à ceux des garçons, ils s'inversent en mathématiques et la confiance des filles en leurs capacités diminue. Cette moindre confiance a probablement des conséquences sur leur orientation et plus globalement sur leur stratégie de parcours scolaires. D'autres influences (attentes pédagogiques, cadres familiaux, culturels et sociaux) déterminent sans doute aussi leurs décisions.

Ainsi, femmes et hommes ne suivent pas les mêmes parcours et font des choix différents à chaque étape de leur orientation. En effet, les jeunes filles s'orientent plus souvent vers une formation générale ou technologique, plus longue, que vers l'enseignement professionnel ou l'apprentissage : 70 % des Ligériennes suivent un enseignement général ou technologique, contre 57 % des Ligériens. De plus, elles se tournent plus souvent vers les filières littéraires, le domaine de la santé ou des services et sont minoritaires dans les formations scientifiques.

---

<sup>2</sup> Insee Analyses Pays de la Loire. *Un décrochage scolaire régional très localisé*. N°113. Paru le 02 mars 2023.

<sup>3</sup> Insee Dossier Pays de la Loire. *Regards sur la parité dans les Pays de la Loire Des évolutions mais des inégalités persistantes*. N°9. Paru le 11 octobre 2022.

## Les actions régionales

### Lutte contre le décrochage scolaire

La Région des Pays de la Loire agit contre le décrochage scolaire en coordonnant, en lien étroit avec les autorités académiques, les **Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs** (PSAD).

Ces dernières sont des collectifs de partenaires relevant des champs de l'orientation, l'éducation et de la formation, chargées de repérer les jeunes de plus de 16 ans sortis prématurément du système scolaire sans un premier niveau de diplôme. Elles étudient collégialement la situation de ces jeunes afin de les aiguiller vers le partenaire qui pourra développer la solution répondant le mieux à leurs besoins et aspirations.

Ainsi, en Pays de la Loire, sur l'année scolaire 2022-23, ce sont plus de 3 400 jeunes qui ont été repérés et aiguillés par les PSAD auxquels s'ajoutent des jeunes directement pris en charge par la Mission locale. Les jeunes concernés sont majoritairement des garçons (60,4 % versus 39,6 % de filles). Plus de la moitié des jeunes est aiguillée vers un accompagnement par la Mission locale (52,8 %) et plus d'un quart (27,6%) retourne en formation initiale. En 2020, la Région a recruté 6 assistantes de lutte contre le décrochage et orientation afin d'appuyer les animateurs de PSAD dans leurs missions de repérage et d'aiguillage mais également de connaissance de l'évolution du décrochage sur les territoires et des solutions à développer.

### Orientation vers les métiers

La loi du 5 septembre 2018 renforce le rôle des Régions en matière d'orientation. La Région des Pays de la Loire s'est pleinement saisie de cette compétence : en concertation avec l'ensemble de ses partenaires, elle a défini une offre de services qui correspond aux besoins des acteurs, et qui facilite et encourage l'orientation tout au long de la vie que l'on soit collégien, lycéen, apprenti, étudiant, demandeur d'emploi ou salarié.

Cette offre de service est basée sur quatre axes :

- Découvrir les métiers
- Choisir son métier et sa formation
- Rebondir tout au long de la vie
- Agir et coordonner au service de la performance des acteurs.

Voici quelques exemples d'actions :

**Un stand de l'orientation « Tous les métiers sont mixtes ! »** a été déployé par la Région pour renforcer son action en matière d'orientation professionnelle des publics et notamment des publics scolaires. Présents dans les salons d'orientation, ce stand permet de découvrir les différents outils régionaux :

- Les guides numériques post 3<sup>ème</sup> et post bac ;
- Les pockets « Choisir mon métier », « Rencontre un pro » ;
- Le site internet régional « Choisir mon métier ».

Chacun des 34 pockets « Choisir mon métier » vise à présenter de façon synthétique un secteur professionnel régional, différents métiers, l'offre de formation initiale régionale et des parcours de formation. La Région veille à mettre en avant des parcours de femmes dans des métiers encore

identifiés comme étant masculins et inversement, et par là même à lutter contre l'auto-censure. Chacun et chacune est invité à exercer un métier qui lui permettra de s'épanouir. La mixité dans les formations est également un enjeu pour les entreprises qui cherchent à diversifier leurs recrutements.

Afin de lutter contre les stéréotypes de genre, un cartouche rappelle sur chaque pocket comme un slogan que « Tous les métiers sont mixtes ! ».



Le public peut trouver des renseignements auprès des référents orientation de la Région qui sont présents sur le stand. Sur certains salons, ils sont accompagnés par les assistantes de lutte contre le décrochage scolaire.

Les référents orientation ont la charge de la mise en place d'actions destinées à favoriser l'orientation. Ils contribuent par exemple à la découverte des entreprises d'un territoire par les publics scolaires. Ces parcours s'adressent aux jeunes filles et aux jeunes garçons. En faisant ainsi découvrir les réelles conditions de travail dans les entreprises et notamment dans l'industrie, les jeunes filles peuvent plus facilement se projeter sur ces métiers.

Entre 2019 et 2022, la Région est passée de 158 journées d'animation à 387, touchant ainsi maintenant 23 000 personnes (dont 3 000 hors scolaires) par année scolaire.



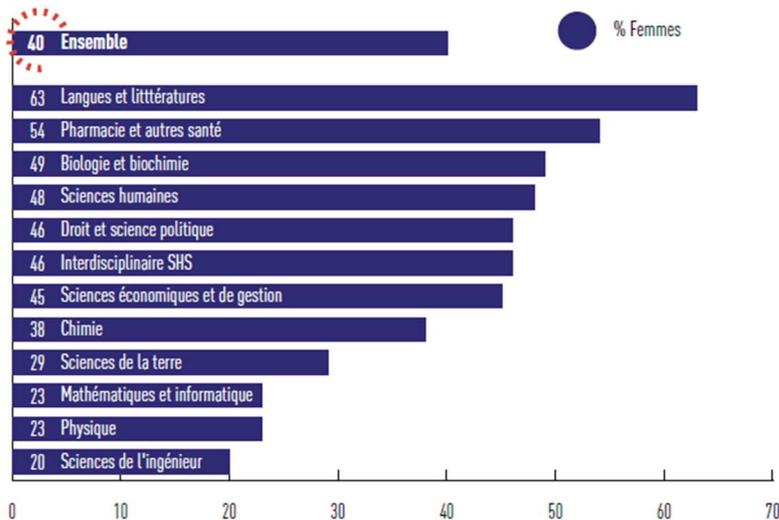
Pour assurer **l'information sur les métiers et les formations dans ses 5 Orientibus déployés sur l'ensemble du territoire**, la Région s'appuie sur une équipe de 8 animateurs. Ces animateurs ont tous reçu une formation sur l'égalité femmes-hommes, assurée par le CIDFF. Les référents orientations et les assistantes de lutte contre le décrochage scolaire ont également été associés à cette séquence. Cette formation leur permet de lutter efficacement contre les stéréotypes encore nombreux dans les représentations qu'ont les élèves sur les métiers. Par ailleurs tous les outils utilisés dans l'Orientibus ont été créés ou choisis pour favoriser la mixité.

## Enseignement supérieur et recherche

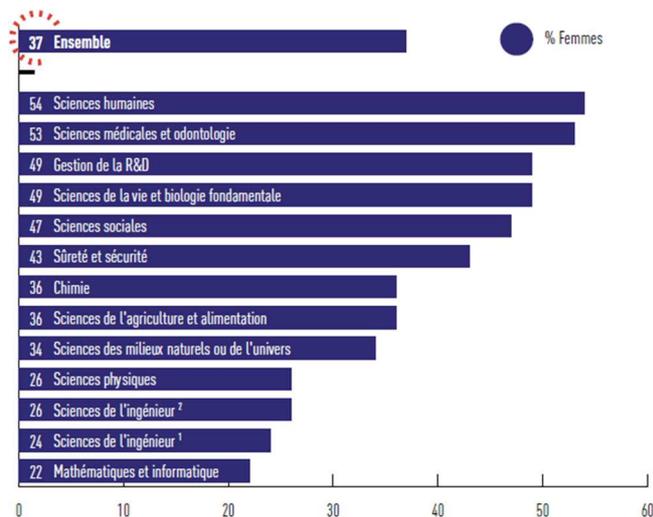
### Analyse<sup>4</sup>

À la rentrée 2020, plus de la moitié (55 %) des étudiants de l'enseignement supérieur sont des femmes. Les femmes sont en particulier très présentes dans les formations universitaires en sciences de la vie (63 % des étudiants) et en médecine-odontologie (64 %). Dans les autres filières scientifiques, elles sont de plus en plus présentes (41 % des étudiants), et leur part s'accroît également parmi les étudiants en sciences fondamentales à l'université (31 % en 2021 contre 28 % en 2016).

### Part des femmes enseignantes-chercheuses titulaires dans la filière universitaire par discipline en 2020



### Part des femmes chercheuses dans les organismes de recherche par discipline en 2020



Au sein du monde universitaire, la parité progresse mais n'est pas encore obtenue. Si pour les maîtresses de conférence, la parité est presque atteinte, (45 % en 2020), l'écart demeure plus important pour les professeurs d'université (29 % en 2020 contre 21 % en 2012). En outre, qu'elles

<sup>4</sup> Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. *Enseignement supérieur, recherche et innovation. Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2022.*

soient chercheuses ou personnel de soutien, les femmes occupent plus souvent des postes en CDD par rapport aux hommes (18 % et 15 % respectivement) et, au sein de chaque corps, leurs salaires restent inférieurs à ceux des hommes : en 2019, dans les établissements publics à caractère scientifique et technique, les hommes titulaires à temps complet perçoivent un salaire brut mensuel moyen supérieur de 513 euros à celui des femmes.

## Les actions régionales

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

La Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (DESR) de la Région soutient essentiellement les projets de recherche par des dispositifs d'appels à projets (allocations doctorales cofinancées, Étoiles montantes, Connect Talent, Infrastructures de recherche...). L'initiative du dépôt émane des établissements et le soutien régional s'assoit prioritairement sur des critères d'excellence scientifique et d'expertises externes menées par l'Agence Nationale pour la Recherche (ANR). La DESR reste vigilante à ce que le taux de succès des femmes reste représentatif de leurs taux de participation, selon les appels à projets présentés ci-dessous.

- **Connect Talent** : cet appel à projets vise à soutenir l'arrivée de chercheurs de renommée internationale dont l'objectif est de relever des défis scientifiques ou technologiques majeurs. 2 projets de recherche ont été soutenus par la Région au titre de l'année 2022. Tous les deux sont portés par des femmes :
  - Clothilde Fermanian avec un projet dédié à l'analyse mathématique de problèmes quantiques - Université d'Angers ;
  - Caroline Cao avec le projet ARTIST, dédié au développement de tuteurs intelligents pour les chirurgiens – Ecole Centrale Nantes.
- **Etoiles montantes** : 7 projets de recherche ont été soutenus par la Région au titre de l'année 2022 : 5 de ces projets étaient portés par des hommes, 2 par des femmes, tous jeunes chercheurs implantés dans des laboratoires d'excellence du territoire.
- **PULSAR** : 43 candidats ont intégré l'académie des jeunes chercheurs en 2022, bénéficiant d'un soutien financier pour leur démarrage de carrière (aide à parité Région/établissements ESR) : 27 candidats sont des hommes et 16 candidates sont des femmes.
- **Allocations doctorales cofinancées** : 49 dossiers ont été soutenus par la Région au titre de l'année 2022. 20 dossiers sont portés par des hommes et 27 sont portés par des femmes. Il reste 2 dossiers pour lesquels l'identité du doctorant n'est pas encore connue à ce jour.
- **Trajectoire Nationale** : 44 dossiers ont été soutenus par la Région au titre de l'année 2022. 35 dossiers sont portés par des hommes et 9 sont portés par des femmes.
- **Trajectoire Europe « soutien au ressourcement scientifique dans le cadre d'un projet européen »** : 14 dossiers ont été soutenus par la Région au titre de l'année 2022. 11 dossiers sont portés par des hommes et 3 sont portés par des femmes.
- **Appel à projets « Infrastructures ligériennes »** : sur les 2 projets lauréats en 2022 du volet investissement, 1 concernent une plateforme dont le responsable scientifique est une femme.

Concernant le volet accompagnement au développement des plateformes, sur les 3 projets « pilotes » lancés en 2022, 3 sont sous la responsabilité scientifique d'une femme.

- **Exp'R-** promotion 2021-22 : 3 étudiantes pour 9 étudiants ont été accueillis en entreprises.
- **Programme PEPITE** : pour l'année 2021/2022, la répartition des étudiants entrepreneurs (étudiants ayant obtenu le label national Etudiant entrepreneur et accompagné par PEPITE) est la suivante :
  - Total Etudiant Entrepreneur : 215 (+13,4 % par rapport à 2020-21)
  - Nombre et part des étudiantes accompagnées : 78 (soit 2 femmes de plus qu'en 2020-21)
  - Nombre et part des étudiants accompagnés : 137 (soit +24,5 % par rapport à 2020-21).

### La mixité et l'égalité femmes - hommes, un enjeu pris en compte dans les actions de Dialogue Sciences Société

La Région vient d'adopter une nouvelle stratégie pour le dialogue sciences-société (2023-28) dont l'un des fils rouges est la promotion de la mixité et de l'égalité femmes - hommes. Ainsi, la Région encourage les actions qui permettent de faire évoluer les représentations des femmes dans les sciences. Elle incite les acteurs qu'elle soutient à se doter d'objectifs et d'indicateurs pour parvenir à une plus grande mixité parmi les bénéficiaires et les intervenant(e)s des actions soutenues. Elle veille également à intégrer cet objectif de mixité dans les actions qu'elle coordonne ou impulse, à l'instar des actions « Jeunes et sciences » auprès des collèges et lycées.

Au-delà de la Stratégie régionale Sciences-société, nombreux sont les acteurs de ce secteur (associations, universités) qui traitent de l'égalité femmes-hommes à travers leurs actions. Cette thématique est abordée via des projets d'élèves, des émissions scientifiques, des animations, des rencontres, des expositions, mais aussi à travers des actions de découverte professionnelle qui incluent des réflexions sur les préjugés et les stéréotypes de genre.

### Focus sur le programme Femmes et sciences 53 piloté par le ZOOM

Si le thème est abordé de manière transversale par la plupart des partenaires de CSTI (Culture Scientifique Technique et Industrielle) via leurs actions, le programme « Femmes et sciences 53 » piloté par « Le Zoom », Centre de CSTI de Laval est particulièrement significatif. Le Zoom est une association de médiation scientifique qui développe des actions sur le territoire de la Mayenne, en particulier en milieu rural.





Le programme vise à promouvoir les filières et les métiers scientifiques et techniques auprès des jeunes gens et particulièrement les jeunes filles. Des outils pédagogiques spécialement réalisés sur le thème de l'égalité sont proposés (par exemple l'Egalithèque comprenant un ensemble de jeux, quiz, questions, réflexions, interactivité dans le groupe) ainsi que des expositions itinérantes (par exemple "Les Filles osez les sciences") et des interventions avec des professionnelles des sciences et techniques.

Le Zoom conçoit et diffuse des ressources pédagogiques sur le sujet et anime les débats autour de la place des femmes en sciences sur le territoire de la Mayenne en organisant la rencontre entre professionnelles et jeune public. Il permet l'intervention de femmes scientifiques en milieu scolaire pour apporter leur exemple de parcours professionnel sur les métiers scientifiques dans le but de susciter intérêt et motivation auprès des jeunes.

Ainsi tout un ensemble de médiations, de rencontres et d'outils est à la disposition des établissements scolaires, des médiathèques, des maisons de quartier et centres de loisirs, des jeunes et de leur famille, afin de leur permettre de mieux s'approprier le sujet.

Des temps de formation à destination de professionnelles sont proposés avant les interventions face public scolaire. Le Zoom peut également former le public enseignant ainsi que les professionnelles de la médiation. Au titre de la diffusion de la culture scientifique, la Région accompagne financièrement « Le Zoom » de Laval dans son fonctionnement et dans la mise en œuvre de ses actions.

### **La fête de la science**

La Fête de la science, manifestation nationale annuelle sur 10 jours (du 7 au 17 octobre pour l'édition 2022) est destinée à promouvoir la culture, scientifique et technique et à favoriser dans un cadre festif les échanges entre la science et le grand public. En Pays de la Loire, elle est co-pilotée par l'État (Délégation Régionale Académique à la Recherche et à l'Innovation) et le Conseil Régional (DESR). La Fête de la science s'adresse au plus grand nombre, grand public comme scolaires, jeunes filles et jeunes garçons, avec parfois des animations en Village des sciences qui mettent l'accent sur la place des femmes dans les sciences.

Par ailleurs, le Comité de pilotage (Etat et Région) a nommé en 2022 une femme, maître de conférences en chimie du solide à l'Institut des molécules et matériaux du Mans et à l'UFR Sciences et Techniques de l'Université du Mans, pour être Ambassadrice de la Fête de la Science en Pays de la Loire. Cette mission se traduit notamment par sa présence sur certains villages des sciences ce qui lui permet de rencontrer directement différents publics auprès desquels elle peut partager son parcours professionnel autant que ses sujets de recherche

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

Dans le cadre de la convention signée avec les établissements d'enseignement supérieur au titre du dispositif Envoléo, la Région invite les établissements partenaires à veiller à l'équilibre de la

représentation femmes-hommes lors de la pré-sélection des candidatures qui lui sont présentées au titre de l'aide à la mobilité internationale.

Sur les 9 dernières années universitaires, 24 944 jeunes ont bénéficié d'une bourse Envoléo. On observe que les filles sont majoritaires à partir en mobilité (près de 56 %). Pour la seule année académique 2021-22, elles ont représenté 60 % des allocataires du forfait départ Envoléo. Concernant les allocataires de la bonification régionale sur critères sociaux, les filles sont plus nombreuses (60 %) à la percevoir que les garçons (40 %).

# FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

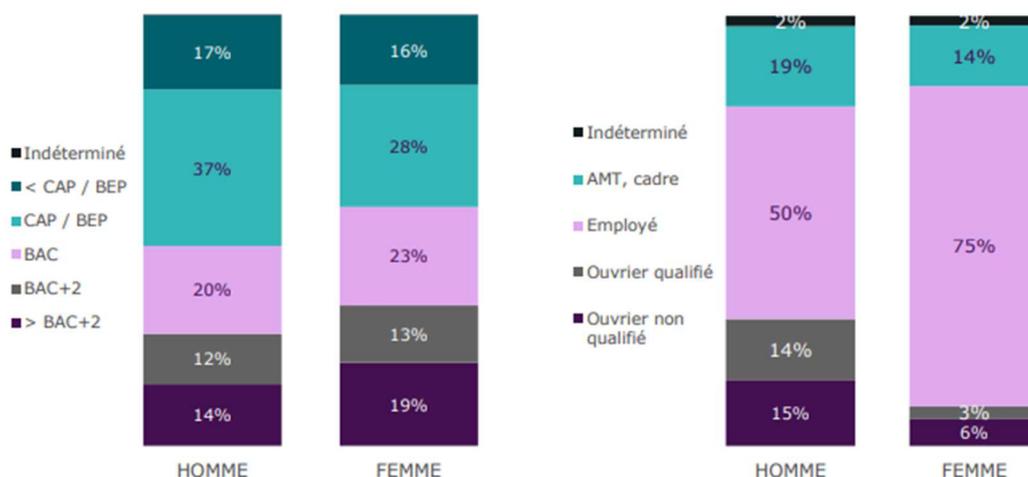
## Formation professionnelle

### Analyse<sup>5</sup>

En Pays de la Loire, 67 354 demandeurs d'emploi en catégorie A sont des femmes à fin décembre 2022. Elles représentent 50 % de l'ensemble de la demande d'emploi en Catégorie A. Sur un an, leur nombre a fortement diminué (-9,9 %), mais à un rythme moins élevé que la demande d'emploi masculine qui affiche une évolution annuelle de -11,3%.

L'évolution sur 20 ans montre qu'à partir de 2009, la demande d'emploi s'est équilibrée entre femmes et hommes. Leur "explosion" au 2<sup>nd</sup> trimestre 2020 est essentiellement liée à la crise sanitaire Covid-19. Quant à la répartition par tranche d'âge, elle se révèle quasi identique entre les deux sexes. Les femmes âgées de 25 à 49 ans regroupent 58 % de l'ensemble de la demande d'emploi féminine en catégorie A.

### Répartition de demandeurs d'emploi de fin de mois, catégorie A, par niveau de formation et qualification



Les femmes inscrites à Pôle emploi sont plus diplômées que les hommes : 55 % de la demande d'emploi féminine a un niveau de formation au moins équivalent au BAC, contre 46 % pour celle masculine. A l'inverse, la représentativité des formations CAP-BEP est plus faible chez les femmes : 28 % contre 37 % pour les hommes.

En termes de qualification, la répartition des catégories socio-professionnelles est très différente selon le sexe. 3 femmes sur 4 sont des employées (la moitié pour les hommes) et 9 % d'entre elles occupent des postes d'ouvrières contre 29 % chez les hommes. Les qualifications d'agent de maîtrise, technicien

<sup>5</sup> Pôle Emploi Pays de la Loire. Statistiques et indicateurs. *La demande d'emploi des femmes catégorie A Région Pays de la Loire à fin décembre 2022.*

ou cadre sont aussi moins prégnantes dans la demande d'emploi féminine : 14 % contre 19 % pour les hommes.

## Les actions régionales

La Région est en charge de par les articles L 6121-1 et suivants du Code du travail de la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle. A ce titre, elle déploie chaque année un programme ambitieux de formation professionnelle, visant le retour rapide à l'emploi des demandeurs d'emploi dans les secteurs en tension.

En 2022, le budget régional aura permis à 23 501 demandeurs d'emploi de se former : depuis la lutte contre l'illettrisme jusqu'à l'acquisition d'une certification professionnelle reconnue. Ces certifications vont du niveau 3 (correspondant au CAP) au niveau 7 (correspondant au Master II). Le II-2 de l'article L 6121-2 du même Code indique que la Région " (...) favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à la mixité de ces dernières." Ainsi 54 % des stagiaires formés par la Région en 2022 étaient des femmes, soit leur exact poids dans la demande d'emploi (54 % des 282 287 demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C inscrits à Pôle emploi à fin décembre 2022 étaient des femmes).

Néanmoins, cette proportion globale cache des disparités selon les domaines de formation. Ainsi, en 2022, si 86 % des stagiaires étaient des femmes s'agissant des formations sanitaires et sociales, elles n'étaient que 30 % s'agissant des formations relatives aux métiers de l'Inter Industrie. On constate ainsi que les représentations de genre restent prégnantes et guident les choix d'orientation, souvent en restreignant le champ des possibles. Or, les difficultés de recrutement auxquelles sont confrontées les employeurs sont en augmentation. Selon l'enquête en besoins de main d'œuvre réalisée par Pôle emploi, 68 % des recrutements étaient anticipés comme difficiles en 2023, contre 64.3 % en 2022. Il est donc d'autant plus important de favoriser non seulement l'égal accès des femmes et des hommes à la formation, mais aussi de veiller à une plus grande mixité au sein des formations, quel qu'en soit le domaine.

Pour y parvenir, la Région déploie plusieurs dispositifs :

- Tout d'abord la formations de tuteurs et de formateurs, afin de sensibiliser et outiller les professionnels à la diversité des choix professionnels, à l'intégration de femmes et d'hommes en formation comme en entreprise, quel que soit leur genre ou leur métier ;
- Ensuite en élargissant le choix des possibles et invitant les stagiaires à tester et observer l'ensemble des métiers qui recrutent, sans se restreindre à une représentation dite "genrée". Les formations du bloc PREPA, par les stages en entreprise et découvertes métiers qu'elles proposent sont tout indiquées pour le faire. C'est plus de 5 000 places par an qui y sont consacrées, et permettront d'orienter les stagiaires vers l'ensemble des formations certifiantes des programmes VISA ;
- Enfin, pour faciliter l'embauche, la Région déploie chaque année environ 1 500 places de Parcours Emploi Tutorat ou de Parcours Emploi Formation. Ces deux dispositifs permettent d'aider à hauteur de 3 000 € en moyenne un employeur qui embauche en CDD de plus de 6 mois ou CDI un demandeur d'emploi. L'aide lui permet pendant 400 heures (3 mois et demi) de tutorer le nouvel embauché ou de lui délivrer une formation (qu'elle soit interne ou par un

organisme de formation externe à l'entreprise). Ainsi, par ces deux dispositifs, l'employeur peut être accompagné pour l'embauche d'un ou d'une salariée et tout mettre en œuvre pour faciliter son intégration, quel que soit son genre. Ces deux aides peuvent aussi être mobilisées pour encourager l'employeur à embaucher un ou une salariée à "rebours" de la représentation genrée traditionnelle des métiers.

## Emploi et Entrepreneuriat

### Analyse<sup>6</sup>

En 2022, en France, les femmes ont créé 45 % des nouvelles entreprises. Cette part augmente de 2 points par rapport à l'année précédente, alors qu'elle était restée stable autour de 43 % entre 2015 et 2021.

Cette progression s'explique par la vigueur des créations d'entreprises dans certains secteurs particulièrement féminisés, tels que les « autres services aux ménages », et le recul des créations dans les transports et l'entreposage, où les hommes sont surreprésentés.

Les femmes sont à l'origine de 55 % des créations d'entreprises individuelles classiques et de 43 % des immatriculations sous le régime du micro-entrepreneur. Comme les années précédentes, les femmes sont majoritaires dans les « autres services aux ménages » (77 %), la santé humaine et l'action sociale (73 %), l'industrie (52 %) et l'enseignement (52 %). La part des hommes est la plus élevée dans la construction (97 %), les transports et l'entreposage (91 %) ainsi que dans l'information et la communication (74 %).

### Les actions régionales

Le développement économique est une des compétences clés de la Région. Il est guidé par le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (2022-28) et porte l'ambition de devenir la région du plein emploi, condition essentielle pour l'attractivité et le rayonnement du territoire. Via diverses mesures et dispositifs économiques, la Région encourage, par exemple, l'entrepreneuriat et l'innovation.

- **Pays de la Loire Parcours Entrepreneur**

La Région propose aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de bénéficier d'un accompagnement dans le cadre de « Pays de la Loire Parcours entrepreneur ». Ce dispositif, gratuit, est un accompagnement complet, depuis la préparation ante-crédation, jusqu'au financement et au suivi post création à trois ans. L'objectif est d'aider à construire les projets d'entrepreneuriat sur des bases solides afin de favoriser la pérennité et le développement des entreprises. Il s'adresse aux demandeurs d'emploi qui ont une idée précise de leur projet, mais souhaitent la valider et être accompagnés dans sa concrétisation. En 2022, 58 % des bénéficiaires du Parcours étaient des femmes.

- **Technopoles**

La Région encourage l'entrepreneuriat innovant, notamment par le soutien au Technopoles. Celles-ci mènent des actions en faveur de la mixité, notamment dans les entreprises innovantes et du secteur du numérique. Ainsi, Angers Technopole, financé par la Région à hauteur de 30 %, est coorganisateur de l'évènement annuel « Les Rencontres de l'entrepreneuriat féminin » en Maine et Loire. Le Mans Innovation, technopole sarthoise également financée par la Région est coorganisateur du Prix de la Startup'euse Mancelle (cf. ci-dessous). Enfin, Laval Mayenne Technopole est en charge de la promotion de

---

<sup>6</sup> Insee Première. *Le rythme des créations d'entreprises ralentit en 2022*. N°1936. Février 2023.

l'entrepreneuriat au féminin, au travers des actions Laval Mayenne Premières sous l'égide de la Fédération Les Premières et a mené plusieurs actions sur le sujet en 2022 dans le cadre du projet européen LIAISE.

- **Soutien de la Cantine sur ses actions à impact promouvant notamment la mixité**

La Région soutient la Cantine sur le volet "œuvrer pour un écosystème plus responsable et inclusif" qui se traduit par des programmes et événements dédiés à l'impact dont la transition écologique, l'inclusion et la mixité. L'événement annuel de cette association, le Web2day, propose notamment un cycle de conférences dédié à l'impact. Par ailleurs, la structure expérimente et diffuse des bonnes pratiques pour diversifier les prises de paroles et intégrer un nombre croissant de femmes, élément complexe dans le secteur numérique où la part des femmes est de 12 %.

- **La Ruche numérique CCI 72 Prix de la Startup'euse Mancelle**

La Ruche Numérique est un programme de la CCI du Mans et de la Sarthe, soutenu par la Région, qui œuvre à la promotion et au développement de la filière du numérique ainsi qu'à la sensibilisation et à l'accompagnement des entrepreneurs à la transition numérique. C'est dans le cadre de ses missions qu'elle co-organise le prix de la Startup'euse mancelle qui vise à identifier, primer et accompagner les meilleurs projets de création ou de développement d'entreprises innovantes portées par des femmes.

Les premiers dossiers soutenus au titre du Fond Social Européen + pour 2022-2024 concernent les coopératives d'activité et d'emploi dont certaines ont des actions spécifiques en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

- **Ouvre-Boîtes 44**

L'Ouvre-boîtes 44 est une coopérative d'activité et d'emploi sous forme d'une Société Coopérative de Production (SCOP) dont l'objet social vise la promotion de l'entrepreneuriat collectif, le conseil, la formation et l'accompagnement d'entrepreneurs qui bénéficient d'un cadre sécurisé et coopératif pour tester leur activité.

La majorité du public accompagné par l'Ouvre Boîtes 44 est un public féminin. Certaines actions (accessibles à tous) sont adressées plus particulièrement aux publics féminins : les Flash coop culinaires (coopératives éphémères avec un collectif de personnes se formant à l'entrepreneuriat et testant leur activité dans le domaine de la restauration), le dispositif « Osez entreprendre » qui accompagne des habitants des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) dans leurs projets de création d'activité, les ateliers autour de la confiance en soi.



# TRANSPORTS

---

## Focus Insee sur les déplacements domicile-travail en région<sup>7</sup>

L’Insee Pays de la Loire vient de publier une analyse des déplacements domicile-travail sous l’angle du genre. Cette approche, dont les résultats sont présentés ci-dessous, fait émerger différents enjeux et notamment celui des difficultés persistantes des femmes à concilier carrière et contraintes personnelles.

Les Ligériennes affichent le plus fort taux d’emploi des régions françaises (65 %), mais celui-ci reste inférieur de 5 points à celui des hommes. Les déplacements font partie des contraintes prises en compte dans le choix d’un poste et peuvent jouer sur l’emploi des femmes.

En 2019, les Ligériennes effectuent moins de distance que les hommes pour aller travailler : 13 km en moyenne contre 15 km. D’un côté, les hommes sont plus nombreux à travailler loin de leur domicile. Ainsi, 26 % des hommes parcourent plus de 20 km contre 21 % des femmes.

En moyenne, les hommes connaissent davantage de mobilités géographiques au cours de leur carrière. Cela peut davantage les éloigner de leur domicile. D’un autre côté, les femmes sont plus nombreuses à n’effectuer aucun déplacement : 6 %, contre 4 % des hommes. Elles occupent plus souvent des métiers qui s’exercent à domicile (assistantes maternelles, etc.) et, même à profession identique, elles conjuguent plus souvent lieu de vie et de travail. Ainsi, 55 % des agricultrices vivent sur leur lieu de travail, contre 40 % des agriculteurs, ou encore 22 % des commerçantes contre 13 % des commerçants. Plus fortement impliquées dans la gestion de la vie domestique, les femmes font de la proximité géographique un critère dans leurs choix professionnels.

Dans la région, le souhait de concilier carrière et vie de famille est prégnant : le taux d’emploi féminin est élevé malgré une forte fécondité, et le recours des femmes au temps partiel affiche un taux record (31 %).

Les femmes qui travaillent utilisent moins souvent un véhicule individuel motorisé que les hommes. En effet, même si la voiture reste très largement, le mode de transport le plus répandu quel que soit le genre, elle est utilisée par 77 % des femmes, contre 80 % des hommes. De même, les deux-roues motorisés (scooters, mobylettes, motos, etc.) sont moins utilisés par les femmes en emploi (1 % contre 3 % des hommes). A contrario, les femmes se déplacent davantage en transports en commun (9 % contre 6 % des hommes) ou à pied (5 % contre 4 %).

Le choix du mode de transport résulte en partie du trajet à effectuer. En effet, les femmes travaillent plus souvent dans des communes urbaines denses, où les transports en commun sont plus développés. Elles réalisent aussi plus souvent des trajets courts, propices à la marche. Sur les trajets les plus courts (inférieurs à 1 km) ou les plus longs (supérieurs à 50 km), les écarts entre femmes et hommes sont les plus marqués. La moindre utilisation de la voiture par les femmes dans ces situations pourrait être culturelle. Au niveau national, les femmes adultes détiennent nettement moins souvent le permis B que les hommes (76 % contre 91 % en 2007). Cette différence perdure avec un écart de réussite à l’examen qui reste en grande partie inexplicé

---

<sup>7</sup> Insee Flash Pays de la Loire. *Les femmes travaillent plus de chez elles et utilisent moins la voiture.* N°136. Mars 2023.

## Les actions régionales



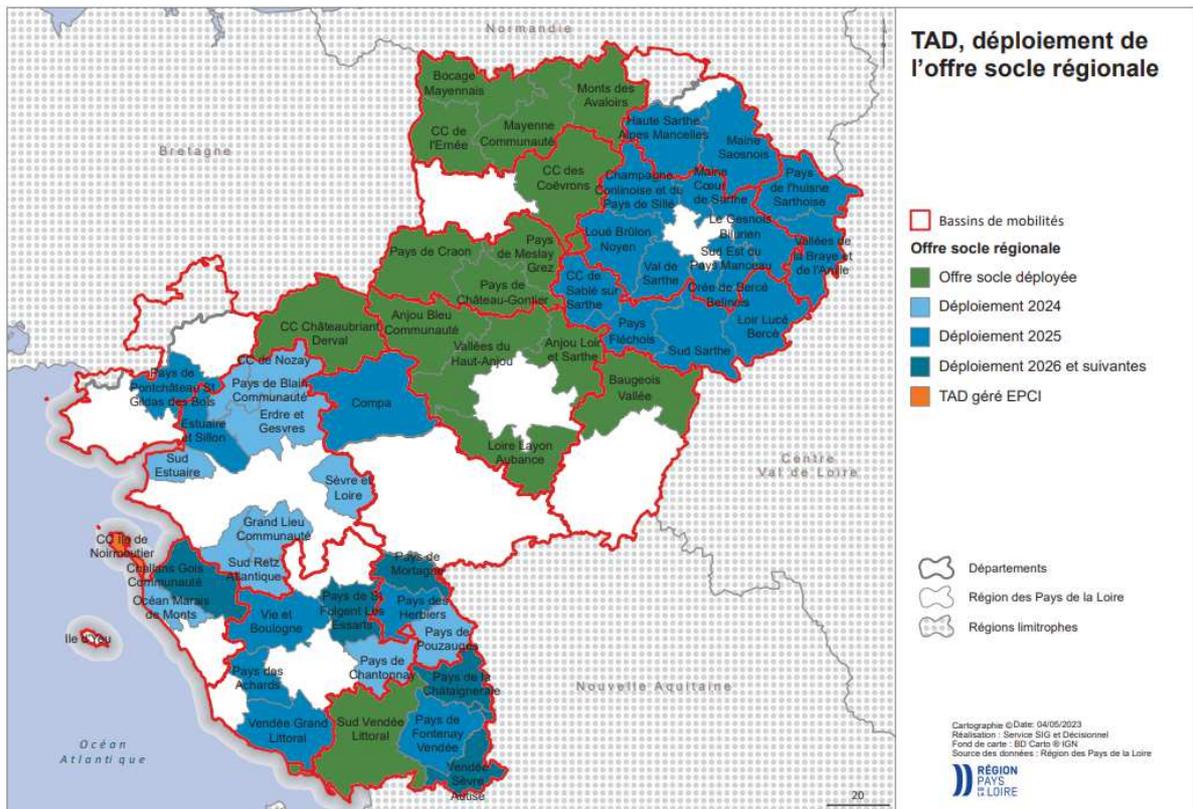
© Région Pays de la Loire / A. Monié - Les beaux matins

Le secteur des transports publics constitue un levier important pour développer l'égalité professionnelle. Il permet notamment aux personnes avec des petits revenus, ne permettant pas d'acheter, d'entretenir et de stocker un véhicule personnel, d'accéder à l'emploi. Il peut permettre également aux deux membres d'un couple n'ayant qu'une seule voiture d'accéder chacun à leur emploi, même s'ils en sont éloignés.

Le renforcement de l'offre régionale de transports joue ainsi un rôle important dans l'accès à l'emploi et vise plus largement à encourager l'ensemble des Ligériens à se tourner davantage vers d'autres modes de transport que la voiture individuelle.

En 2022, le développement de l'offre s'est notamment traduit par :

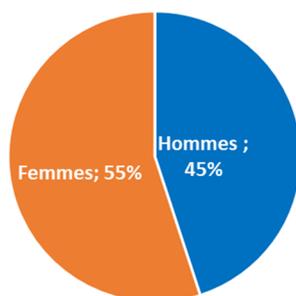
- Le déploiement du transport à la demande (TAD) pour répondre aux besoins de déplacement des Ligériens dans les territoires peu desservis par les réseaux structurants. Le nouveau service permet d'effectuer des déplacements de proximité en réservant (jusqu'à la veille) un véhicule à partir d'arrêts définis en amont. La carte ci-dessous permet de visualiser les secteurs sur lesquels le TAD est déjà déployé et les secteurs où il est prévu de le faire prochainement. Il est particulièrement adapté pour des déplacements de proximité comme aller au marché, faire des démarches administratives ou médicales. En 2022, ce déploiement a par exemple concerné le Maine-et-Loire, avec près de 10 000 voyageurs déposés sur le dernier trimestre.



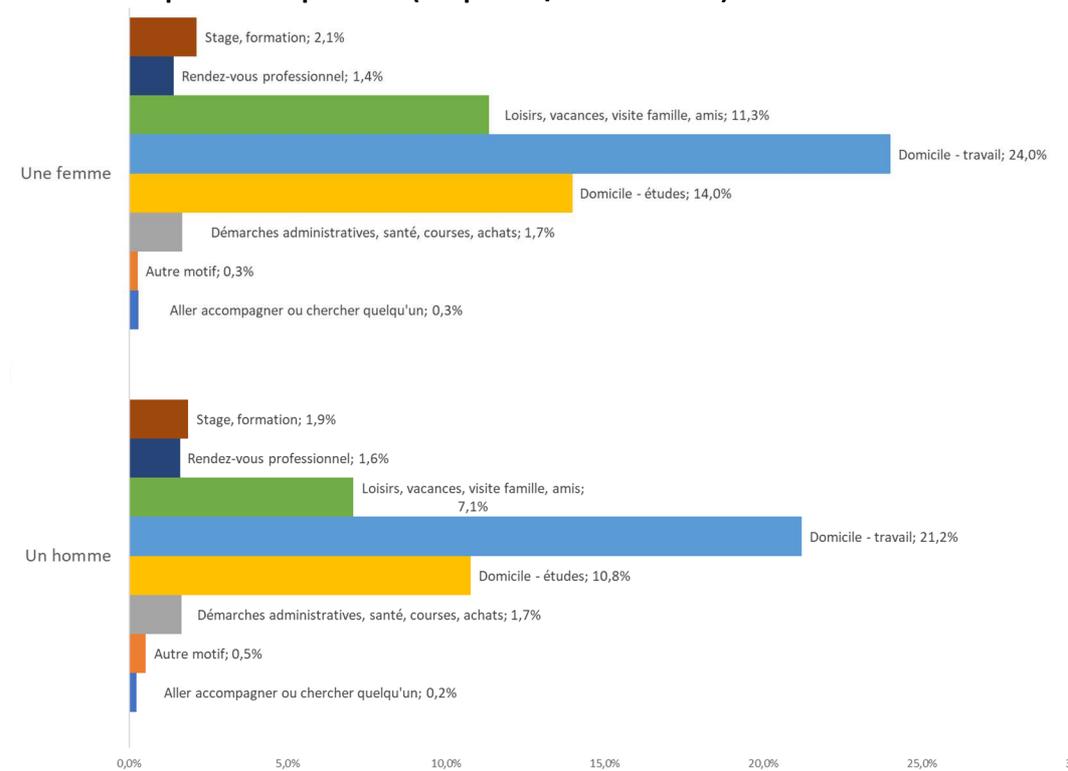
- Une politique incitative au covoiturage, pratiqué majoritairement par les femmes. La Région participe aux frais de covoiturage des trajets entre le domicile et le lieu de travail effectués en Pays de la Loire via les partenaires BlaBlaCar Daily, Karos, Klaxit et Mobicoop. En 2022, ce dispositif a connu une hausse très significative avec une multiplication par 6 du nombre de trajets incités (plus de 420 000 trajets). 62% des bénéficiaires sont des femmes, avec une proportion importante d'employées, pour lesquelles ce dispositif permet notamment des déplacements sur une grande amplitude horaire.

Par ailleurs, concernant le réseau TER ligérien, une nouvelle convention signée en 2022 a permis une qualité de service accrue pour les voyageurs, dont 55 % sont des femmes, qui pour la majorité se rend au travail ou sur son lieu d'études (source SNCF).

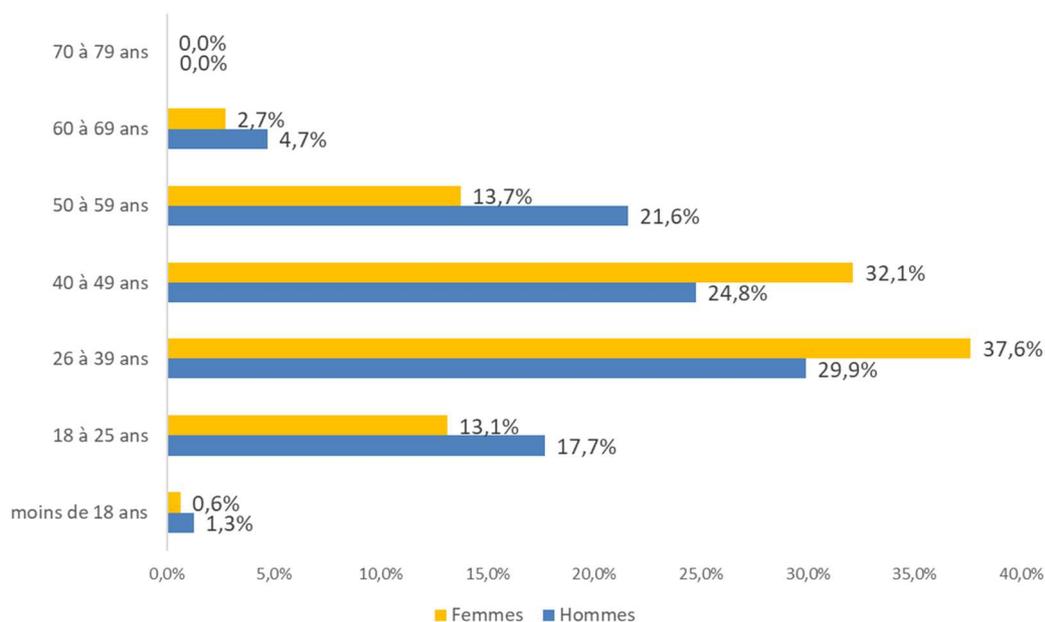
#### Part des voyageurs TER Pays de la Loire selon le sexe



## Motifs de déplacement par sexe (fréquents / occasionnels)



## Catégorie d'âge des abonnés par sexe



S'agissant de l'accès à l'emploi dans le secteur des transports, la Région est particulièrement investie pour valoriser le métier de conducteur et conductrice de cars, et contribuer à réduire les tensions de recrutement en Pays de la Loire, au bénéfice directe des usagers. A l'automne 2022, elle a lancé une campagne de communication avec un site dédié, en partenariat avec la Fédération Nationale des Transports de Voyageurs, valorisant les possibilités d'accès à ce métier pour les hommes comme pour les femmes. A cet égard, il est à noter que de plus en plus de femmes sont conductrices de cars mais aussi de trains.



© Région Pays de la Loire / Ouest Médias

Enfin, la SNCF, principal partenaire de la Région à travers la convention TER, met au cœur de ses engagements la mixité et l'égalité professionnelle. Elle organise régulièrement des forums de l'emploi qui visent également à favoriser l'accès des femmes à la conduite des trains, mais aussi aux métiers de la maintenance, encore majoritairement occupés par des hommes.

# SANTE ET TERRITOIRES

---

## Santé des femmes

### Analyse

Malgré une espérance de vie plus longue, les femmes sont plus nombreuses à souffrir d'incapacité physiques et à souffrir d'isolement. Si cette donnée est corrélée à leur espérance de vie, elle est également due à un moins bon accès aux soins. De ce fait l'accès aux soins est un enjeu primordial en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi la Région intègre à sa politique territoriale un volet santé au travers duquel elle soutient des projets structurants en faveur de la santé des femmes.

### Les actions régionales

#### Les observatoires régionaux

La connaissance de l'état de santé de la population et de ses déterminants comportementaux et environnementaux constitue un préalable indispensable à la mise en œuvre d'actions de santé publique.

C'est pourquoi la Région soutient des actions développées par deux observatoires régionaux : l'Observatoire régional de la santé (ORS) des Pays de la Loire et l'association Épidémiologie des cancers dans les Pays de la Loire (ÉPIC-PL).

- **L'Observatoire Régional de la Santé (ORS)**

L'ORS Pays de la Loire, observatoire subventionné en 2022 par la Région mène des études sur la santé des habitants de la région, et sur les différents déterminants qui conditionnent la santé. Dans chacun de ses travaux, l'Observatoire s'attache à décrire les écarts existants entre femmes et hommes, filles et garçons.

En 2022, l'ORS a communiqué sur les résultats de plusieurs études s'attachant à décrire plus particulièrement la santé des femmes : une analyse de la santé mentale des adolescentes au regard de la crise Covid-19, une synthèse de données sur le tabagisme des femmes, et des chiffres-clés portant sur le dépistage organisé du cancer du sein. L'Observatoire a également mené une étude portant sur la santé des mères et de leurs nouveau-nés en Loire-Atlantique, à partir de données recueillies dans les certificats de santé des enfants à la naissance.

L'ensemble de ces travaux peuvent être consultés sur une page du site internet de l'ORS dédiée à la santé des femmes : <https://www.orspaysdelaloire.com/nos-activites/recherche-thematique?thematique=23>.

- **L'association Épidémiologie des cancers dans les Pays de la Loire (ÉPIC-PL)**

La Région soutient l'association Epidémiologie des cancers dans les Pays de la Loire (EPIC-PL) pour leur activité d'enregistrement des nouveaux cancers diagnostiqués chez les personnes domiciliées en Loire-Atlantique ou en Vendée, et également pour leur participation à des

programmes de recherche épidémiologique depuis l'étude des déterminants des cancers jusqu'à l'évaluation des prises en charge et de leur impact en population.

L'EPIC-PL constitue le Registre des cancers de Loire-Atlantique/Vendée ayant la connaissance précise du poids du cancer dans la population de Loire-Atlantique et Vendée par la production régulière d'indicateurs descriptifs sur la fréquence, la répartition par location anatomique et par sexe. Les dernières données concernant les cancers survenus pendant la période 2017-2019 ont été mises à disposition des décideurs en Santé Publique et du grand public via un bulletin d'information en 2022, disponible sur le site Internet du Registre : <https://www.registre-cancers-44-85.fr/>.

Le Registre étudie également les inégalités sociales et territoriales en matière d'incidence et de prise en charge. Ainsi, dans le cadre du projet SIRIC-ILIAD (Imaging and Longitudinal Investigations to Ameliorate Decision making in multiple myeloma and breast cancer), une évaluation des disparités géographiques et sociales d'incidence et de survie du cancer du sein en Loire-Atlantique et Vendée a été menée en 2022. Le Registre va prochainement décrire les disparités d'accès aux soins pour les hommes et les femmes atteints d'un cancer du côlon-rectum en Vendée.

### Actions de prévention et de sensibilisation

La Région a poursuivi en 2022 son soutien à des associations menant des actions de prévention et de sensibilisation et en particulier auprès des jeunes, dont des exemples illustrants sont présentés ci-après.

- La **Fédération régionale du Planning Familial des Pays de la Loire** est une association qui réunit les 5 associations départementales du Planning Familial autour de projets financés principalement par l'ARS et le Conseil Régional, tel que des actions de prévention en éducation et santé sexuelles à destination des jeunes.

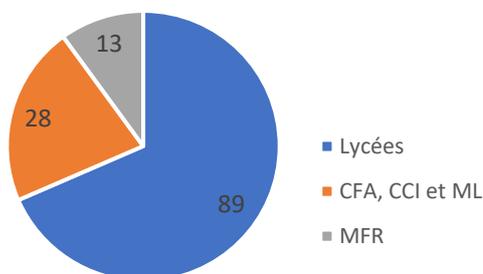
La collaboration entre le Conseil Régional des Pays de Loire et la Fédération régionale du Planning Familial a été renouvelée en 2021, par la signature d'un accord-cadre de 3 ans (2021-23).

En 2022, Les associations départementales ont privilégié les interventions dans les zones rurales et dans les quartiers prioritaires. Elles constatent un très grand intérêt des jeunes pour ces séances, notamment dans les Centres de Formation des Apprentis (CFA) ou dans les établissements qui possèdent un internat (Mayenne). Ces interventions permettent d'aborder différents sujets tels que l'éducation sexuelle, le consentement, la prévention des violences sexistes et sexuelles, les Infections Sexuellement Transmissibles (IST) et moyens de prévention, la contraception, les risques des réseaux sociaux et de la pornographie et tous les sujets qui touchent à l'égalité entre les femmes et les hommes.

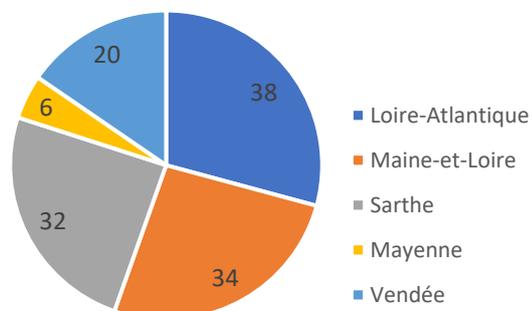
Les journées de sensibilisation ont également été appréciées et ont permis d'apporter des connaissances aux professionnels et futurs professionnels. Ces animations et interventions sont aussi l'occasion de donner des indications d'orientation vers des structures partenaires si nécessaire et de faire connaître le Numéro Vert National (NVN) qui est géré au niveau régional (permanences tenues par le PF44, PF49 et PF72) et qui permet aux jeunes de pouvoir poser des questions sans se déplacer, ou de prendre un rendez-vous avec une structure

départementale. Pour ce programme d'interventions sur l'éducation à la vie affective et sexuelle dans les lycées, CFA et MFR, la Région a soutenu le planning familial à hauteur de 40 000 € en 2022.

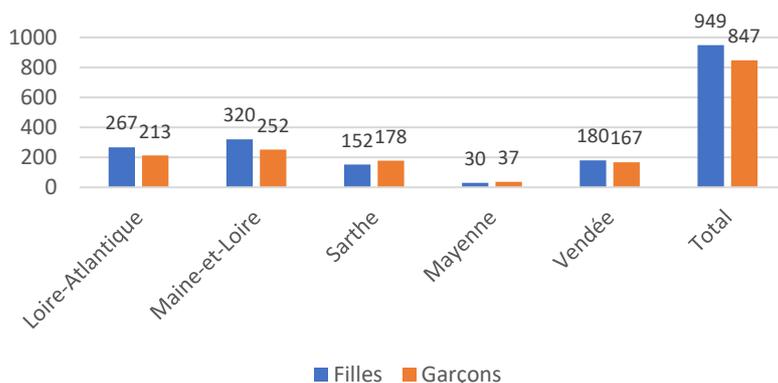
Répartition par type d'établissement



Nombre d'animations réalisées



Nombre de bénéficiaires des animations



#### Soutien aux Maisons des Adolescents sur les 5 départements autour de 3 axes prioritaires :

- Recevoir les adolescents et/ou leurs familles pour des demandes et besoins très variés, allant de problématiques psychologiques importantes à des questions d'orientations scolaires ou sociales (addictions, vie affective et sexuelle, questions de genre, etc.) ;
- Fédérer, animer et former le réseau des professionnels de l'adolescence du Département. Impulser une réflexion et développer ou participer à des actions de prévention dans le champ de la santé ;
- Être un centre de ressources et d'informations pour tous et un centre de recherche épidémiologique ».

Nombre total de jeunes pris en charge par la MDA au cours de l'année 2022

DEPARTEMENT	NOMBRE DE JEUNES PRIS EN CHARGE	% FILLES	% GARCONS
Loire-Atlantique	2 449	62,4 %	37,6 %
Maine et Loire	1 327	65 %	35 %
Mayenne	831	66 %	34,0 %
Sarthe	1 835	64 %	36 %
Vendée	2 156	64 %	36 %

### Soutien au projet « En Santé au Lycée »

Le programme « En santé au lycée » vise à améliorer la santé des jeunes lycéens et apprentis par la mise en place d'actions de renforcement des Compétences Psychosociales à destination, prioritairement des premières années d'apprentissages, 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> prépa pro, seconde des lycées professionnels et agricoles. L'enjeu est d'implanter dans ces établissements scolaires et de formations des projets de renforcement des CPS durables et intégrés au quotidien. L'expérimentation menée en Sarthe a permis de toucher 10 lycées.

### Le MarSOINS

Depuis mars 2022, une unité mobile de prévention, nommée le MarSOINS, développée par l'association nazairienne A vos soins, sillonne les routes du Pays de Châteaubriant-Derval en Loire-Atlantique. Ce MarSOINS, a pour objectif de réduire les inégalités de santé en allant vers les publics les plus éloignés du soin et de la prévention. Il intervient en complément de l'offre locale de santé et est en capacité de mobiliser des acteurs de santé locaux pour proposer des dépistages gratuits (visuel, auditif, cardiologique, dermatologique, dentaire).

C'est un lieu d'échanges, de rencontres, d'informations et d'orientations. Les thématiques abordées (infos tabac, alcool, sommeil, alimentation, santé sexuelle...) sont variées et proposés au plus près des habitants : au sein des quartiers, devant une école, sur un marché... Au regard d'enquêtes ou rapports qui montrent les inégalités entre les hommes et les femmes dans la prise en charge des questions de santé dans leur foyer, et l'influence du sexe et du genre sur l'accès à la santé et aux soins des femmes, cette démarche d'aller vers est d'autant plus importante pour toucher les femmes les plus vulnérables. Sur les 3 premiers mois de fonctionnement, 68 % des bénéficiaires d'entretiens individuels au sein du MarSOINS du Pays de Châteaubriant-Derval étaient des femmes.

## Egalité dans les territoires

### Analyse

Chaque territoire possède des caractéristiques qui doivent être prises en considération dans la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes. On peut, par exemple, lire sur le site du Ministère chargé de l'égalité femmes-hommes<sup>8</sup> que dans les Quartiers Prioritaires de la Ville, les femmes connaissent des situations professionnelles plus précaires : près d'une femme résidant en QPV sur deux est sans emploi contre près d'une femme sur trois dans les quartiers environnants. Par ailleurs, près de la moitié des féminicides a lieu en milieu rural. Les femmes victimes sont plus isolées et les droits et les dispositifs de prise en charge sont moins connus. Par ailleurs, le risque d'être touchées par le chômage et la précarité est plus important pour les femmes dans les territoires ruraux : dans les communes rurales les moins denses, 21 % des femmes salariées ont un contrat précaire contre 13 % dans les communes les plus urbaines.

La Région demeure attentive à la couverture régionale des actions en faveur de l'égalité qu'elle soutient ou met en œuvre ainsi qu'à la prise en compte des caractéristiques des territoires dans la définition des actions.

### Les actions régionales

#### Dispositifs Plan de Relance Investissement Intercommunal et fonds reconquête

Le Plan de relance Investissement Intercommunal a été créé à l'occasion de la session des 9 et 10 juillet 2020. La Région a décidé de créer un fonds spécifique dédié aux intercommunalités afin de les soutenir dans l'investissement public et favoriser le développement local et économique.

Ce fonds permet de subventionner divers projets qui visent à favoriser l'égalité femmes-hommes dans les territoires :

- Construction du pôle petite enfance, jeunesse, culture ;
- Construction d'un équipement dédié aux activités enfance et jeunesse ;
- Construction d'une salle de sieste pour les enfants ;
- Construction d'un espace multi-accueil ;
- Création d'une maison de l'enfance.

De plus, la Région des Pays de la Loire bénéficiant d'un réseau de villes dynamiques a souhaité dès 2016 au titre du Pacte régional pour la ruralité, accompagner les projets de revitalisation de centres-bourgs. La crise de la COVID-19 a renforcé la nécessité de préserver la complémentarité urbain/péri-urbain/rural et la Région a poursuivi en 2021 son soutien aux côtés de l'Etat dans le cadre de la démarche Petites villes de demain et avec son Fonds de reconquête des centres villes Pays de la Loire. Cette politique d'investissement à destination des Collectivités Territoriales contribue à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes notamment en améliorant les infrastructures éducatives

---

<sup>8</sup> Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances – Egalité entre les femmes et les hommes dans les territoires : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-les-territoires>

mais aussi en favorisant une société plus égalitaire et inclusive, comme le soulignent les exemples ci-dessous :

- Pays de la Loire Relance Investissement Intercommunal - Territoires CTR : Le **pôle petite enfance-enfance-jeunesse de Craon**.
- Pays de la Loire Relance Investissement Intercommunal - Territoires CTR **Construction d'une salle de sieste à l'accueil de loisirs 'Les Ecureuils' de Pissotte**.
- Pays de la Loire Relance Investissement Intercommunal - Territoires CTR **La construction d'un pôle enfance-jeunesse à l'île d'Elle** subvention.
- Fonds reconquête - Lys-Haut-Layon - **Ecole et réhabilitation du presbytère en accueil périscolaire à Tancoigné**.

### **Réso'Villes en région Pays de la Loire**

Réso'Villes entreprend chaque année des actions en faveur de l'égalité femmes - hommes. En 2022, Réso'Villes a organisé des formations, des ateliers, des conférences et d'autres événements de sensibilisation pour les habitants, les entreprises, les organisations locales et les décideurs de la région Pays de la Loire. Ces activités peuvent viser à sensibiliser sur les enjeux d'égalité femmes-hommes, à promouvoir la compréhension des inégalités de genre, la prévention des violences sexistes et à encourager l'adoption de pratiques égalitaires dans la région.

### **L'égalité femmes· hommes dans les Quartiers Politique de la Ville (QPV)**

Les femmes représentent plus de la moitié de la population des QPV en région Pays de la Loire (51,4 % en région, tous territoires confondus). L'égalité femmes-hommes, axe transversal des Contrats de ville dont la Région est signataire, demeure un enjeu transversal pour promouvoir les dynamiques partenariales dans les territoires concernés comme les actions d'accompagnement et de sensibilisation des habitants des quartiers. Ces actions se déploient progressivement dans les programmations annuelles proposées aux financements des partenaires des contrats de ville.

A Angers, par exemple, dans le quartier de Monplaisir, en rénovation urbaine, les habitants, les acteurs du quartier, les urbanistes et les aménageurs ont conduit ensemble une recherche sur la place des femmes dans l'espace public pour concevoir et livrer des espaces mieux partagés, plus accessibles pour toutes et tous. Une boîte à outils opérationnelle et fonctionnelle a été produite autour de quatre thématiques (se déplacer librement, occuper l'espace, agir, être visible), afin de transposer les acquis de cette démarche sur d'autres territoires en faveur d'autres projets urbains.

Enfin, les actions issues du contrat ville d'Angers Loire Métropole, dans le pilier Cohésion sociale (mais pas seulement) témoignent de la prise en compte de la thématique égalité femmes-hommes (illustration : action sportive à destination des femmes, portée par le CIDFF 49 pour lever les freins à l'emploi et lutter contre les comportements sexistes)

# LUTTE CONTRE L'ISOLEMENT ET LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

---

## Analyse<sup>9</sup>

En 2020, en France, 125 morts violentes au sein du couple ont été recensées par les services de police et unités de gendarmerie ; parmi les victimes, 102 sont des femmes. Hors homicides, les forces de sécurité ont recensé 159 400 victimes de violences conjugales commises par leur partenaire (+ 10 % par rapport à 2019), dont 139 200 femmes (87 %). Il s'agit majoritairement de violences physiques volontaires ayant entraîné ou non une incapacité totale de travail. Depuis 2017, les faits de violence conjugale enregistrés ont augmenté de 42 %, traduisant probablement en partie une évolution des comportements des femmes victimes, davantage incitées qu'avant à déclarer les faits.

## Les actions régionales

La lutte contre l'isolement et les violences faites aux femmes fait partie des priorités régionales. Depuis 2017, la Région renouvelle annuellement le fonds égalité femmes-hommes, qui permet de soutenir des projets d'accompagnement et de soutien aux femmes victimes d'isolement et de violences, qu'il s'agisse d'accompagnement juridique, moral, médical. Des exemples de ce soutien sont présentés ci-après :

### **Soutien aux Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)**

La lutte contre les violences faites aux femmes et l'isolement est une action qui doit être portée à l'échelle de tout le territoire. Les femmes en zones rurales peuvent être doublement impactées par les violences et l'isolement si elles n'ont pas accès à des structures de soutien et d'accompagnement. C'est pourquoi la Région a initié en 2019, et en partenariat avec les CIDFF, un projet de maillage territorial afin de permettre un accès au droit aux plus grands nombre de ligériennes.

Le soutien régional a permis d'ouvrir et de maintenir le développement des permanences juridiques à destination des femmes victimes de violences.

### **Soutien à l'Union Régionale Solidarité Femmes des Pays de la Loire (URSF)**

L'URSF rassemble les associations « SOS femmes » et « Solidarité Femmes » du territoire. Partenaire de la Région, son programme d'action se décline en 2 axes :

- Renforcer les capacités à agir des associations pour l'accompagnement des femmes et des enfants dans la sortie des violences par le partage des analyses et des pratiques, la mutualisation des outils ;
- Promouvoir des actions de formation et de sensibilisation des professionnels, informer et sensibiliser le grand public sur les violences de couple.

---

<sup>9</sup> Insee Références. *Les femmes, premières victimes des violences conjugales*. Philippe Roussel. Paru le 12 avril 2022.

## France Victimes 72

Agréée par le ministère de la Justice, l'association se compose de professionnels formés (accueillant, juriste, psychologue) et spécialisés dans la prise en charge globale des victimes d'infractions pénales. Ces spécialistes ont une connaissance plurielle des conséquences des faits de délinquance commis sur les personnes et les biens. **France Victimes 72 répond à un besoin croissant de prise en charge des victimes de violences. La mise en place de 10 permanences sur des sites stratégiques (urbains et ruraux) permet un maillage efficace de la Sarthe. Le projet 2022-2023 a pour objet l'ouverture de 3 nouvelles permanences hebdomadaires ou mensuelles (Le Lude, Ecommoy, et Saint-Calais).**

## SOS Inceste et Violences sexuelles

L'association existe depuis 27 ans à Nantes. Sa mission principale est le soutien et l'accompagnement des victimes de violences sexuelles dans l'enfance et à l'âge adulte à partir de 15 ans ainsi que leurs proches. L'équipe bénévole, formée au psycho-traumatisme, assure les entretiens téléphoniques ou des rendez-vous en binôme. L'association organise deux groupes de parole mensuels et un suivi thérapeutique à coût réduit. Elle accompagne les victimes sur les questions juridiques et administratives lors du dépôt de plainte, de la confrontation et du procès.

En 2021, des permanences ont été créées avec deux psychologues en vacation sur Saint Nazaire et dans différentes maisons de quartier. Les équipes interviennent à mi-temps au sein de Citad'elles avec des consultations pour toutes les femmes victimes de violences.

Leur seconde mission est la prévention en milieu scolaire et la sensibilisation des professionnels.

**En 2022, la Région a soutenu financièrement le projet Mobil Ecoute.** Le Mobil écoute est un camion aménagé en salle de consultation où une psychologue accueille toute personne victime de violences sexuelles dans l'enfance et à l'âge adulte à partir de 15 ans ainsi que ses proches. Ces permanences sont gratuites, elles peuvent se dérouler soit en entretien téléphonique, soit en rendez-vous.



L'idée est de sortir de la métropole nantaise pour atteindre des territoires ruraux où les victimes de violences sexuelles et d'inceste trouvent peu d'interlocuteurs. Il s'agit de proposer un espace de parole, une écoute adaptée au psycho-traumatisme et accompagner les victimes dans leur souffrance. Il s'agit d'un public en grande difficulté. Le second objectif est de développer la sensibilisation sur toutes les violences sexuelles auprès des acteurs du territoire (CCAS, police et gendarmerie, assistance sociale, PMI...).

## AREAMS

En 2021, 6 associations ligériennes (Areams, SAAJ72, CAAAV, Médiations 49, Enosia et l'Adaes44) ont constitué un groupement solidaire afin de répondre à l'appel à projet national Centre de Prise en Charge des Auteurs de violence. Le projet a été retenu et les 6 associations œuvrent depuis 2 ans à la

mise en œuvre de cette action sur la Région Pays de la Loire. Parmi elle, l'AREAMS, acteur associatif influent du département de la Vendée, met en place le plan d'actions suivant pour le suivi et la prise en charge des auteurs de violences conjugales :

- Eviction du conjoint violent placé sous contrôle judiciaire socio-éducatif. Taux d'occupation optimal d'un logement dédié.
- Mise en œuvre et animation de stages de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple, sexistes et sexuelles. 14 stages sur l'année 2022 pour 196 stagiaires.
- Mise en œuvre d'un groupe de parole dédiés aux auteurs de violences conjugales sur le territoire Vendéen sous-main de justice ou non. Cette nouvelle action a nécessité une démarche de formation interne qui a été engagée et une restructuration du service abritant le CPCA qui a été menée durant l'année 2022.
- Signature d'une convention de mise en place de Bracelet Anti-Rapprochement.

### **Mouvement du Nid**

La très grande précarité économique, administrative et sociale expose fortement au risque prostitutionnel. En amont de l'entrée en Parcours de Sortie de Prostitution (PSP), pendant la phase d'évaluation et de construction du projet, les femmes sont dans une double logique : entre une situation prostitutionnelle de "survie" et la volonté de s'en extraire et de se projeter dans le parcours de sortie. C'est pourquoi l'association développe ses actions autour de 3 axes fondamentaux :

- Aide d'urgence : elle rend possible l'arrêt de la prostitution pendant la phase d'évaluation, ce qui impacte fortement et positivement l'inscription des femmes dans la dynamique d'accompagnement. Elle permet de soutenir matériellement les femmes et ainsi de les sécuriser dans leur quotidien. L'association constate que la disponibilité psychique des femmes, dépendant de leur situation de grande précarité, conditionne leur capacité de mobilisation pendant la phase d'évaluation.
- La lutte contre la prostitution des mineurs : le Mouvement du Nid propose du co-accompagnement avec les partenaires qui souhaiteraient échanger sur des situations de prostitution ou de risque prostitutionnel de mineurs (équipes pédagogiques dans les établissements, éducateurs, travailleurs sociaux etc.). L'objectif est de faire bénéficier les acteurs de terrain de leur expertise en matière de prostitution.
- Groupe d'échange avec les parents d'enfants victimes de prostitution : ce projet inexistant sur le territoire permet de répondre à une demande des familles démunies face à la situation vécue par leurs enfants.

### **Solidarité Paysans Pays de la Loire**

Pour lutter contre l'isolement des femmes en milieu rural et favoriser l'égalité dans le milieu agricole, les cinq antennes départementales de l'association Solidarité Paysans Pays de la Loire ont décidé de mener cinq actions conjointes :

- Création de groupes de parole mixte en Mayenne, Maine-et-Loire et Loire-Atlantique afin de permettre aux femmes de sortir de l'isolement en créant du lien avec les pairs et en partageant des moments de convivialité et d'échanger sur des problématiques communes ;
- Organisation d'une journée de lutte contre l'isolement en Mayenne et Maine-et-Loire en réunissant les adhérents et leurs familles pour un repas et une visite de l'exploitation d'un adhérent ;
- Création de groupes « Les femmes ont la parole » supervisés par une psychologue professionnelle en Mayenne, en Vendée et en Sarthe afin de sensibiliser contre les stéréotypes de genre dans le milieu agricole qui tendent à cantonner dans des tâches réputées moins nobles ;
- Expérimentation d'une sensibilisation aux violences faites aux femmes en Vendée, dans un objectif d'essaimage régional. Le programme aborde les violences faites aux femmes, au sein du couple et entre fratries, ainsi que les violences liées aux enfants. Il est travaillé avec la gendarmerie, des professionnels de la justice et de la santé.

### **Fédération départementale des CIVAM**

Le Groupe Femmes, collectif d'agricultrices de Loire-Atlantique, est né à la suite d'échanges entre agricultrices ayant révélé des souffrances liées à leur mise à l'écart des prises de décisions stratégiques, et à un manque de reconnaissance professionnelle. Son objectif principal est de faciliter l'accès à l'agriculture durable et à l'autonomie des femmes dans leur projet professionnel, en accompagnant leur émancipation professionnelle et leur montée en compétence technique.

Le collectif a accompagné plus de cinquante femmes depuis 2014 et organisé 52 journées de formation, exclusivement destinées aux femmes et dont la thématique principale est l'égalité professionnelle. Véritable dispositif d'émancipation, le Groupe Femmes a vocation à :

- Œuvrer à la reconnaissance des rôles et places des agricultrices, valoriser leur travail, auprès de la profession, de l'enseignement agricole et du grand public ;
- Favoriser l'autonomie des femmes dans leur projet professionnel en faveur de l'environnement ;
- Susciter des vocations de futures agricultrices en agriculture durable ;
- Favoriser la transition agroécologique en travaillant sur les freins psycho-sociaux au changement, principaux obstacles à l'évolution vers une agriculture durable, et permettre aux femmes de porter des changements de systèmes.

Pour faire suite à des temps forts organisés avec les CIVAM de la Sarthe, du Maine et Loire et de Vendée, un groupe femmes a vu le jour en avril 2022 en Maine et Loire et un autre a été créé à l'automne 2022 en Vendée.

### **PROVIDENTIELLES**

L'association Providenti'ELLES, créée en mai 2020, a pour but de favoriser le lien social entre les femmes. Elle lutte contre l'isolement en proposant un lieu de rencontre et en organisant des ateliers thématiques, des tables rondes et des temps conviviaux. L'association travaille à l'ouverture de nouvelles maisons sur le territoire régional.

# CULTURE ET SPORT

---

## Culture

### Analyse<sup>10</sup>

L'édition 2023 de l'observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication au niveau national permet de mettre en avant la progression de la part des femmes dans les postes à responsabilités. Au 1er janvier 2023, 41 % de femmes sont à la tête des établissements publics de la culture, contre 30 % en 2017 ; 42 % dirigent des centres dramatiques nationaux (27 % en 2019). Les femmes sont même majoritaires à la direction des musées nationaux (68%), des entreprises de l'audiovisuel public (60 %) et dans les commissariats des expositions d'intérêt national (69%).

Le fameux « plafond de verre » est plus dur à briser dans les grandes entreprises puisque sur les cent premières des secteurs culturels (en matière de chiffre d'affaires en 2019), on trouve 14 % de femmes aux postes de présidence, direction générale ou de gérance au 1er janvier 2023, un chiffre qui tombe à 9 % dans le secteur du livre et de la presse.

Malgré des progrès constatés dans l'accès des femmes aux moyens de création, de production et de diffusion, les œuvres des femmes restent moins acquises et moins programmées que celles des hommes. Exemple dans le secteur du cinéma puisque les trois quarts des films ont été réalisés par des hommes en 2021, une part qui évolue très lentement depuis dix ans, et seulement 7 % des femmes sont aux manettes des films d'animation.

Le montant moyen des aides accordées est souvent inégalitaire et plus faible pour les femmes. Sur l'ensemble des disciplines du spectacle vivant, 36 % des équipes récipiendaires sont dirigées par des femmes mais elles ne touchent que 27 % des montants totaux.

Mais l'année 2022 se distingue doublement en signant le plus faible écart enregistré depuis vingt ans entre les devis des films réalisés par des femmes et ceux réalisés par des hommes (-21,3 %, contre -48,2 % en 2021) et en affichant un devis moyen pour les films strictement réalisés par des femmes au plus haut niveau de la décennie.

### Les actions régionales

La Région propose un **Fonds d'aide au développement et à la production cinématographique**, audiovisuelle et numérique. Par ce biais elle soutient de nombreux projets de production cinématographique réalisés et incarnés par des femmes.

---

<sup>10</sup> Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication. Ministère de la Culture. Edition 2023.



Ainsi, la Région a notamment soutenu la production du long métrage *Petite Solange* de la réalisatrice Axelle Ropert, sorti début 2022 et lauréat du Prix Jean Vigo. Synopsis : Réunissant Léa Drucker et la jeune Nantaise Jade Springer, ce film est le portrait de Solange, une jeune adolescente qui voit ses parents s'éloigner.

Citons aussi *La Passagère* d'Héloïse Pelloquet, avec Cécile de France notamment sélectionné au Festival du film d'Angoulême en 2022. Synopsis : A Noirmoutier, Chiara et son mari Antoine, pêcheur, forment un couple heureux. L'arrivée de Maxence, un nouvel apprenti, va bousculer leur équilibre et les certitudes de Chiara.



**Une forte mixité est constatée parmi les auteurs et réalisateurs des projets déposés et soutenus en 2022.** Les 59 projets aidés dans ce cadre (longs métrages, fictions audiovisuelles, courts métrages, documentaires) ont en 2022 concerné 27 femmes et 35 hommes.

Pour ce qui concerne la production de courts métrages, la Région a soutenu 5 réalisatrices et 5 réalisateurs. Quant aux aides allouées au titre de la production documentaire, elles ont bénéficié, en 2022, à 9 autrices, et 6 auteurs.

### L'engagement du secteur des musiques actuelles

De nombreux lieux de musiques actuelles et festivals soutenus par la Région s'engagent fortement dans une démarche égalité femmes hommes, notamment via une programmation artistique visant à une meilleure représentation des femmes sur scène ou encore via un accompagnement des artistes féminines émergentes.

On peut aussi citer la démarche de Trempo, structure ressources pour les artistes des musiques actuelles en région. La convention passée avec la Région comprend un axe égalité femmes hommes, l'objectif d'égalité professionnelle étant centrale dans le projet de la structure. Des engagements ont ainsi été pris par Trempo dans le programme européen Keychange pour mener un travail vers les artistes et les professionnels du secteur.

## Sport

### Analyse

En France, 63 % des femmes ont pratiqué au moins une activité sportive au cours de l'année 2018 contre 69 % des hommes<sup>11</sup>. La pratique est aussi plus fréquente chez ces derniers. L'activité sportive est d'abord pratiquée pour des raisons de santé pour les hommes comme pour les femmes. Les femmes sont plus nombreuses à déclarer vouloir améliorer leur apparence physique, leur forme alors qu'elles sont moins nombreuses à le faire pour la compétition ou le risque.

La dernière étude nationale sur les violences sexuelles dans le sport remonte à 2009<sup>12</sup> Cette enquête avait alors estimé le taux d'exposition général des athlètes aux violences sexuelles en milieu sportif à 11,2 % soit près de deux fois supérieur aux sphères de vie non sportive (6,6 %).

Depuis le lancement du mouvement #MeToo et la prise de parole de l'ancienne patineuse Sarah Abitbol, on assiste à une libération de la parole au sujet des violences sexuelles dans le sport. Tous les acteurs du monde sportif, Etat, collectivités territoriales, fédérations, ont pris conscience de la nécessité d'agir ensemble afin de mieux prévenir ces actes et protéger les pratiquants qui sont le plus souvent mineurs au moment des faits.

### Les actions régionales

Afin de renforcer la prévention contre les violences sexuelles dans le sport, la Région des Pays de la Loire et la Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES), service de l'Etat en Région, ont lancé **un appel à projets commun en 2021 visant à financer des actions de sensibilisation et de formation sur la prévention des violences sexuelles dans le sport**, à destination des associations ou groupement d'associations, dirigeants, éducateurs, bénévoles, pratiquants et parents.

Reconduit en 2022, cet appel à projets a permis de soutenir 22 projets (contre 20 en 2021) portés par des ligues, comités régionaux et départementaux et clubs.

Voici un tour d'horizon des projets lauréats :

---

<sup>11</sup> Fiche régionale du sport 2020. Pays de la Loire. INJEP.

<sup>12</sup> Etude des violences sexuelles dans le sport en France : Contextes de survenue et incidences psychologiques. Décamps & al. 2009.

## La Team Elles

La Team Elles a souhaité poursuivre les actions de prévention des violences sexuelles dans le sport menées au cours de l'année 2021-22 dans les clubs et établissements scolaires (25 interventions soit 760 personnes sensibilisées) :

> Actions de sensibilisation auprès du public sportif (jeunes sportifs, bénévoles, encadrants, dirigeants) : contacts avec la ligue régionale de sports de glace, convention avec le comité régional de cyclisme, interventions auprès des collectifs France jeunes et dans les sections sportives scolaires, notamment au lycée La Colinière à Nantes, dans les collèges, contacts avec le CREPS (interventions en formation BPJEPS et auprès des sportifs de haut-niveau et assistants d'éducation), souhait d'intervention dans les formations d'animateurs BAFA.

> Réalisation d'un film d'animation à destination des plus jeunes dès 6 ans afin d'avoir un support visuel lors des actions de sensibilisation aux notions de consentement, rapport au corps et violence.

> Création d'un jeu de société sous forme d'escape game (serious game), afin de proposer une alternative ludique et immersive aux actions de sensibilisation aux violences sexuelles dans le sport (dès 15 ans) afin de transmettre des messages importants, de cohésion et de bienveillance.

- La **Ligue de Handball des Pays de la Loire** a informé et sensibilisé les licenciés, bénévoles et dirigeants à la prévention des violences sexuelles dans le sport en organisant une soirée débat par département à destination des clubs affiliés (soit 5 au total) animée par l'association Colosse aux Pieds d'argile et en créant un kit de communication. Des interventions étaient également prévues auprès des pôles Espoirs féminin et masculin au lycée Nelson Mandela (soit 2 actions) et des sections sportives scolaires (1 intervention par comité, soit environ 8 au total).
- Le **Comité régional d'escrime des Pays de la Loire** a formé les cadres de l'Equipe Technique Régionale, les tireurs du Centre d'Entraînement ainsi que des dirigeants des clubs et les arbitres régionaux au sujet de la lutte contre le harcèlement et violences dans le sport.
- Le **service régional Union Nationale du Sport Scolaire (UNSS)** a souhaité sensibiliser les élèves des collèges et lycées aux risques de violences sexuelles, de bizutage et de harcèlement en milieu sportif en favorisant l'accompagnement des victimes par des professionnels le cas échéant.
- Le **Comité départemental sport adapté de Loire-Atlantique** a informé et sensibilisé les licenciés sur la prévention des violences sexuelles dans le sport adapté et formé les dirigeants, les entraîneurs et les bénévoles sur cette thématique et sur leur responsabilité au regard de la loi :
  - Informations aux parents/aidants/entraîneurs,
  - Soirée débat sur la thématique,
  - Création d'outils en Facile à lire et à comprendre (FALC) qui visent à informer et à sensibiliser (plaquette d'information, vidéo, contenus web, etc.) les licenciés sport adapté présentant un handicap mental ou atteint de troubles psychiques,
  - Diffusion d'outils existants portant sur la prévention contre le harcèlement et les violences sexuelles dans le sport.

- Le Comité régional des Pays de Loire de la fédération française des clubs omnisports a poursuivi sa démarche de prévention et de sensibilisation initiée en 2021 en s'appuyant sur le dispositif fédéral FFCO qui consiste à mettre en place des soirées ou temps d'animations à destination des dirigeants, adhérents, bénévoles, salariés qui ont lieu principalement lors d'événements programmés par les clubs adhérents.

Quatre animations étaient prévues :

- Exposition de 9 kakemonos relative aux violences infantiles afin d'engager le dialogue entre les différents publics,
- Guide juridique sur les violences sexuelles dans le sport avec une séance de formation à destination des dirigeants animée par un.e juriste de la FFCO,
- Intervention d'une association locale spécialisée sur les violences sexuelles le jour de l'exposition afin d'appuyer l'événement,
- Collaboration avec l'association « Teams ELLES » dans le cadre du "Parcours accompagnement des jeunes".

### Vers une égalité d'accès aux manifestations sportives pour tous

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

A titre d'exemple, la Sud-Africaine Kirsten Neuschäfer a remporté l'édition 2022-23 de la Golden Globe Race, course au large à l'ancienne, sans technologie moderne et sans escale. Elle est entrée dans l'histoire de la voile en devenant la première femme à remporter une course autour du monde en solitaire, à son arrivée aux Sables-d'Olonne (Vendée) en tête. La navigatrice de 40 ans s'est imposée après 235 jours en mer d'une folle épopée contre vents et marées. Seule femme à avoir pris le départ, elle a été rejointe sur la ligne d'arrivée par la navigatrice et députée européenne Catherine Chabaud, première femme à boucler un tour du monde à la voile en solitaire, lors du Vendée Globe 1996-97.



En 2022, plusieurs manifestations sportives ont mis les femmes à l'honneur, tant dans le domaine du haut niveau que dans celui du sport pour tous. D'édition en édition, la participation des femmes aux épreuves sportives est de plus en plus importante et la réputation de la manifestation dépasse les frontières ligériennes. Pour illustration, la 2ème édition de l'Open international de tennis féminin P21 d'Angers Arena Loire est le symbole même de la montée

en puissance de ce tournoi qui est passé à la vitesse supérieure. Alycia PARKS a remporté l'Open, en simple et en double devant la chinoise Shuai ZHUANG !

2022 a aussi permis l'ascension de certaines équipes féminines de sport collectif. A titre d'exemple, l'entité des Neptunes de Nantes : club professionnel de handball et de volley-ball de haut niveau 100 % féminin. Les Neptunes Handball clôturent la saison sportive 2022-2023 avec une belle troisième place derrière Metz et Brest.

PARTIE 2

# UNE RÉGION EMPLOYEUR ENGAGÉE



© RFDL



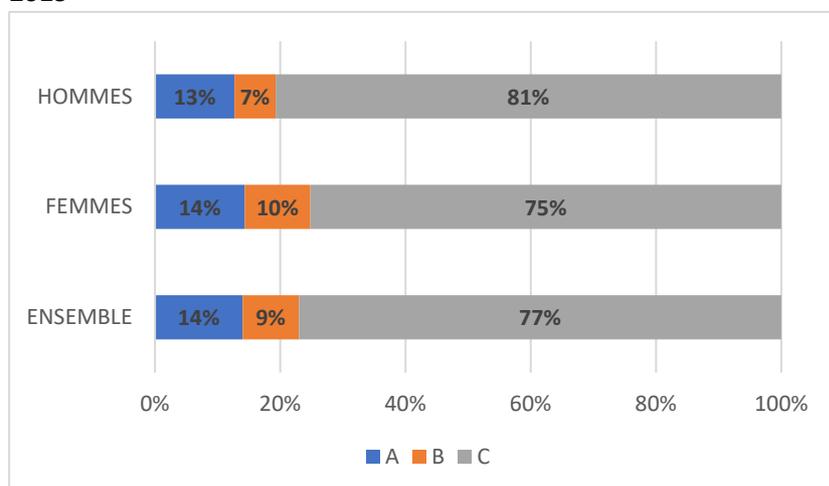
# EVOLUTION DU BILAN STATISTIQUE ENTRE 2019 ET 2022

## Effectifs régionaux de 2019 à 2022

L'évolution sur quatre ans des effectifs régionaux, de la moyenne d'âge, de la pyramide des âges et de la répartition Femmes/Homme par filière n'est pas significative.

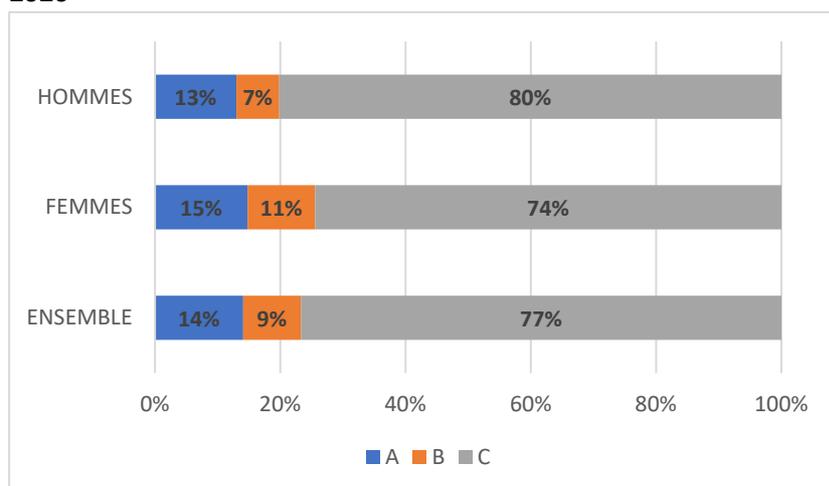
### Répartition femmes-hommes des agents par catégorie

2019



TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE	CAT. A	63%
	CAT. B	71%
	CAT. C	58%

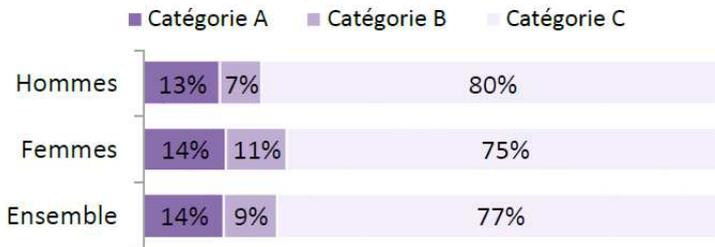
2020



TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE	CAT. A	63%
	CAT. B	71%
	CAT. C	59%

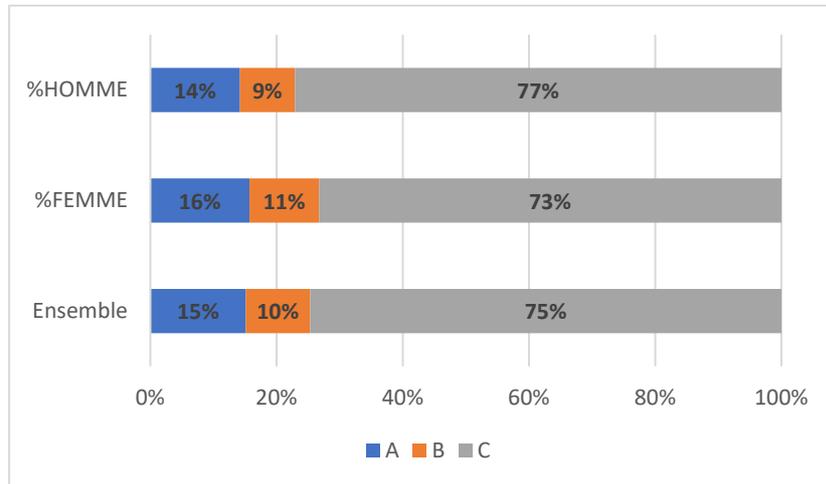
**2021**

➔ **Répartition des agents par genre et par catégorie**  
(emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	63%
	Catégorie B	70%
	Catégorie C	60%

**2022**



TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE	CAT. A	65%
	CAT. B	68%
	CAT. C	62%

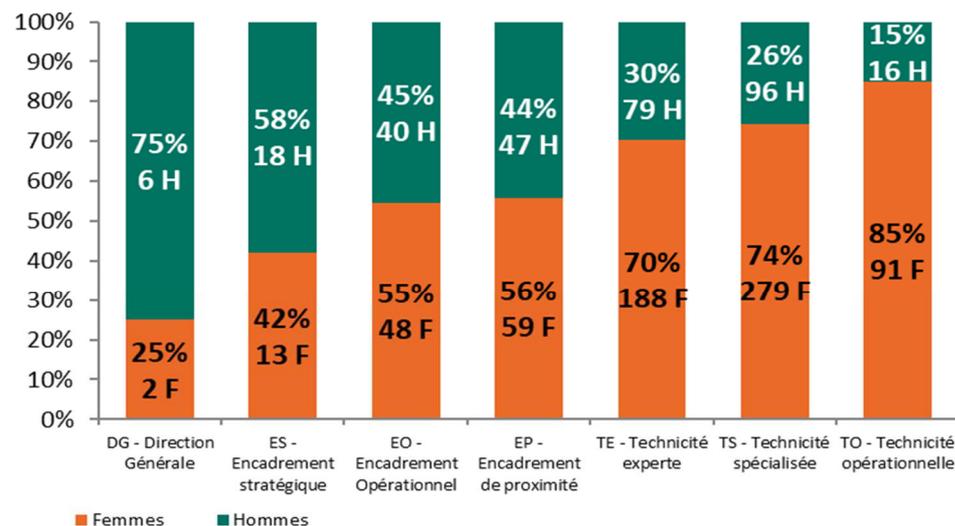
## Le management de 2019 à 2022

### Répartition femmes – hommes par métier (fonction RIFSEEP)

#### Siège

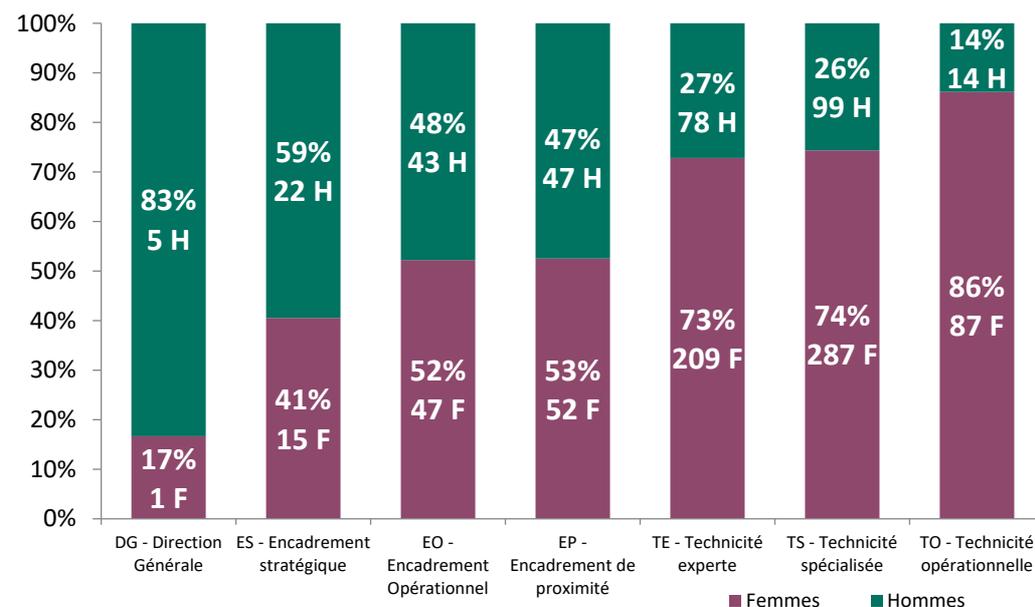
2019

SIÈGE

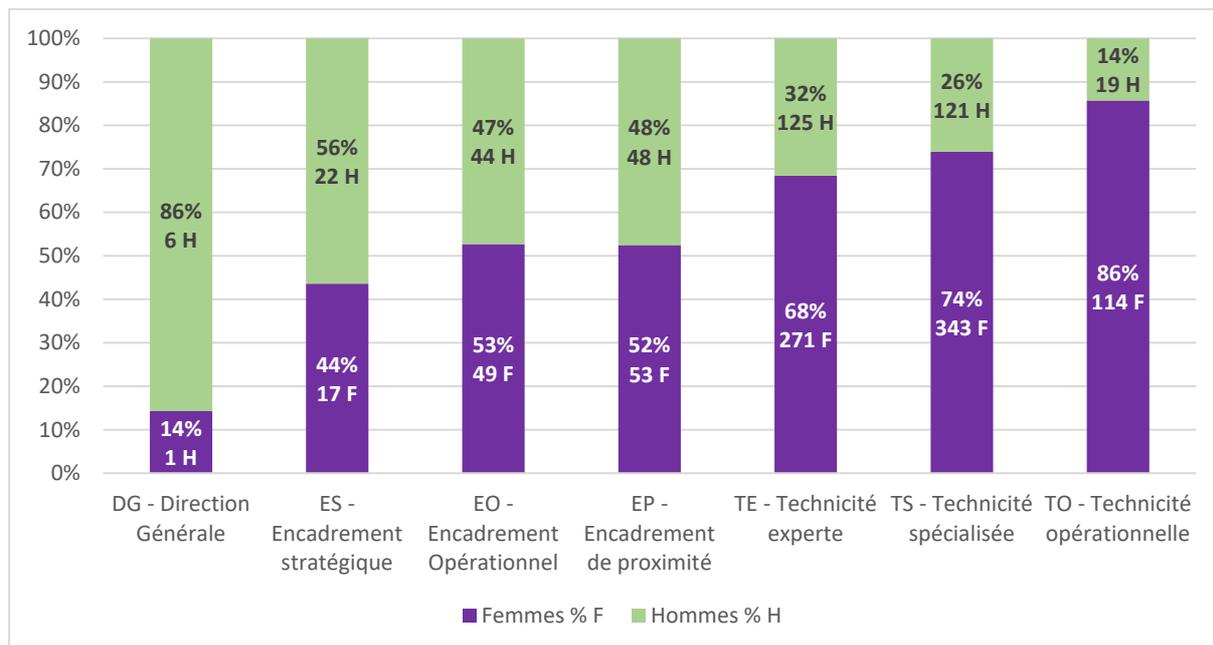


En 2019, on observait une représentation des femmes de 52,4% sur la fonction RIFSEEP dite d'encadrement, laquelle ne correspond pas systématiquement à un management hiérarchique (54,8% en 2018). Pour les métiers techniques, elles représentent 74,5% des effectifs (74,3% en 2018).

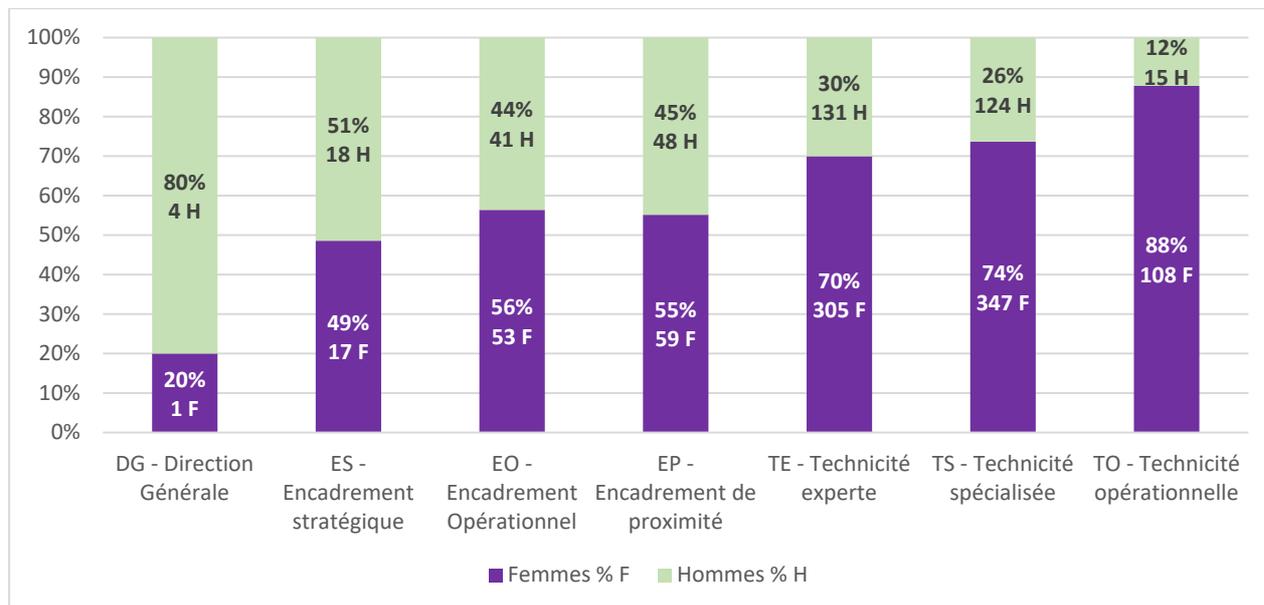
2020



## 2021

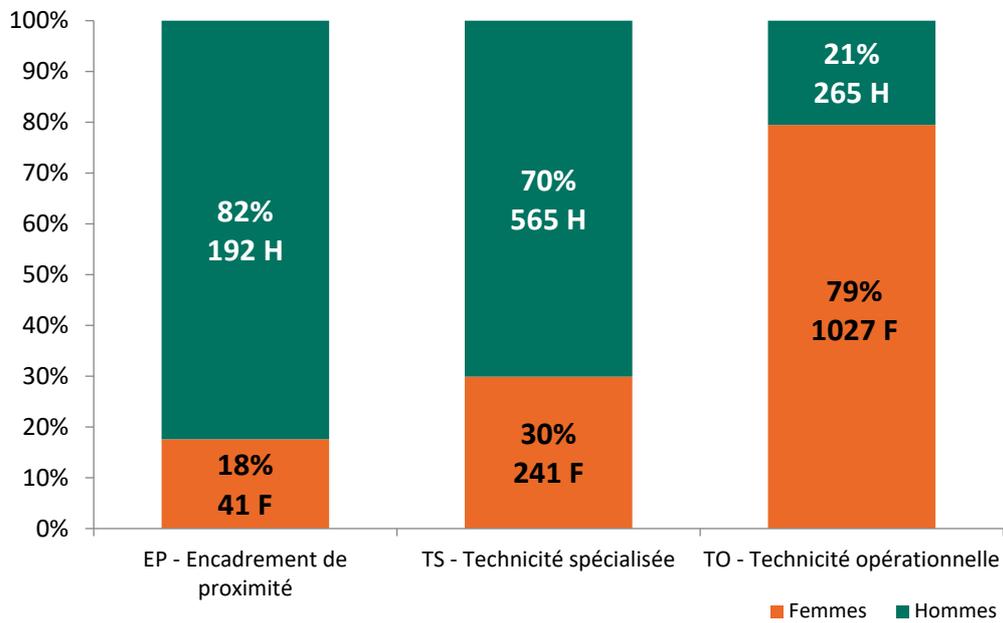


## 2022



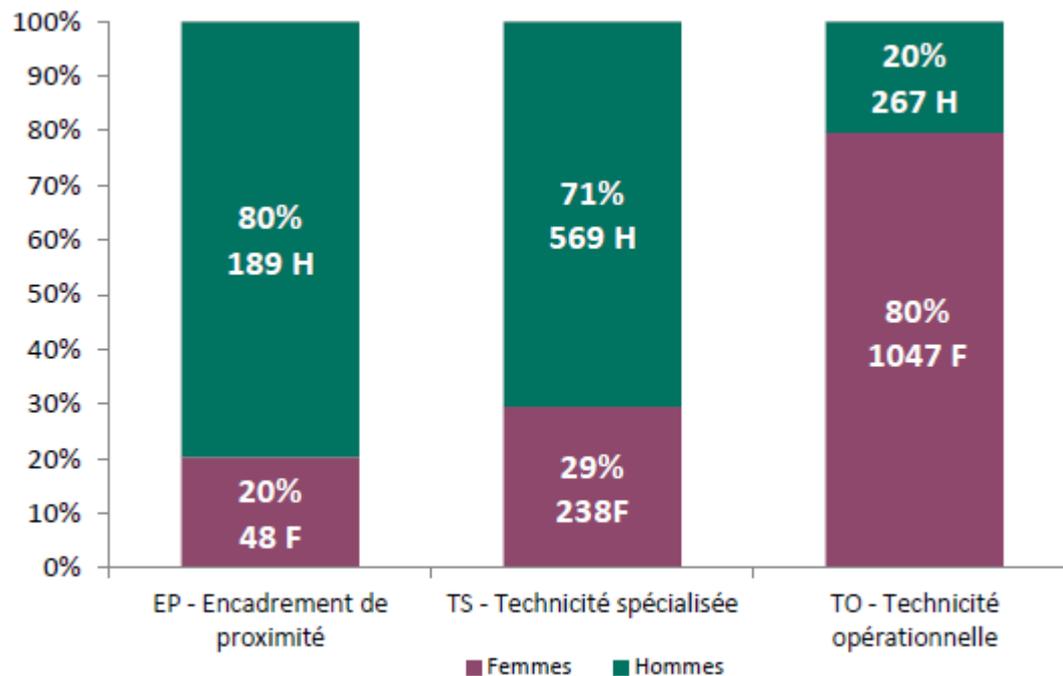
## EPLE

2019

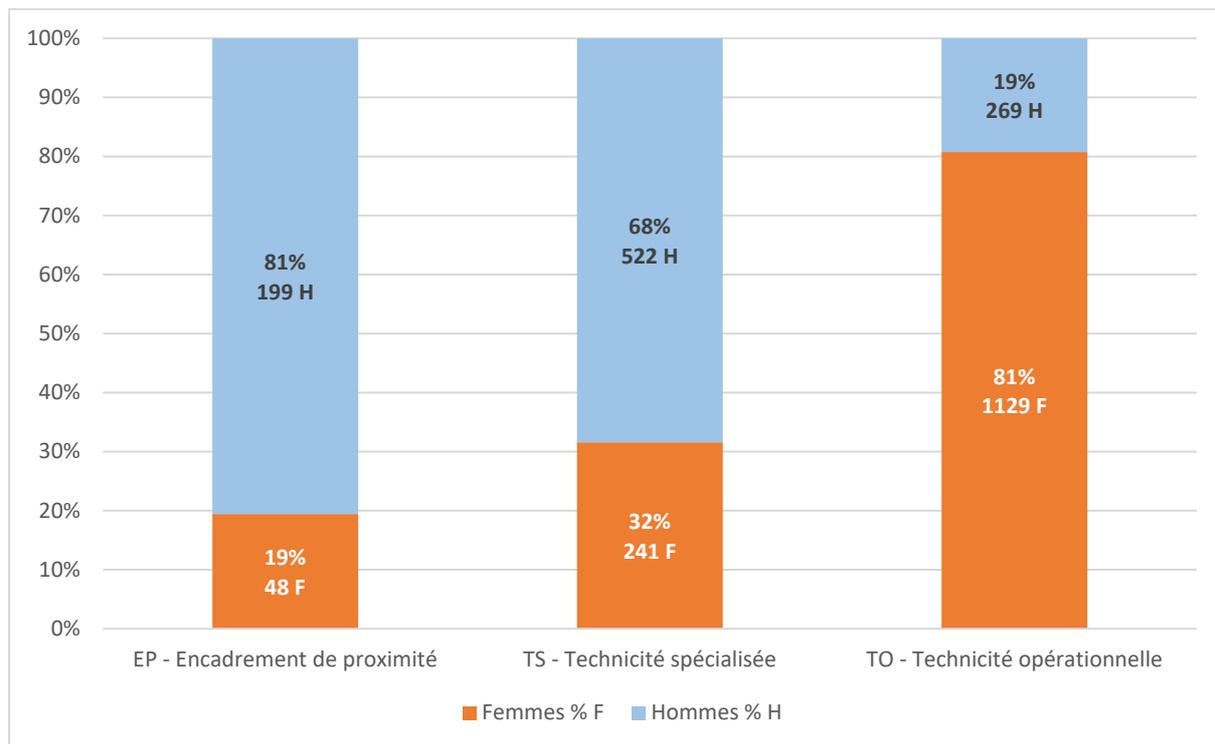


En 2019, 78,4% des femmes sont sur un niveau de responsabilité opérationnel.

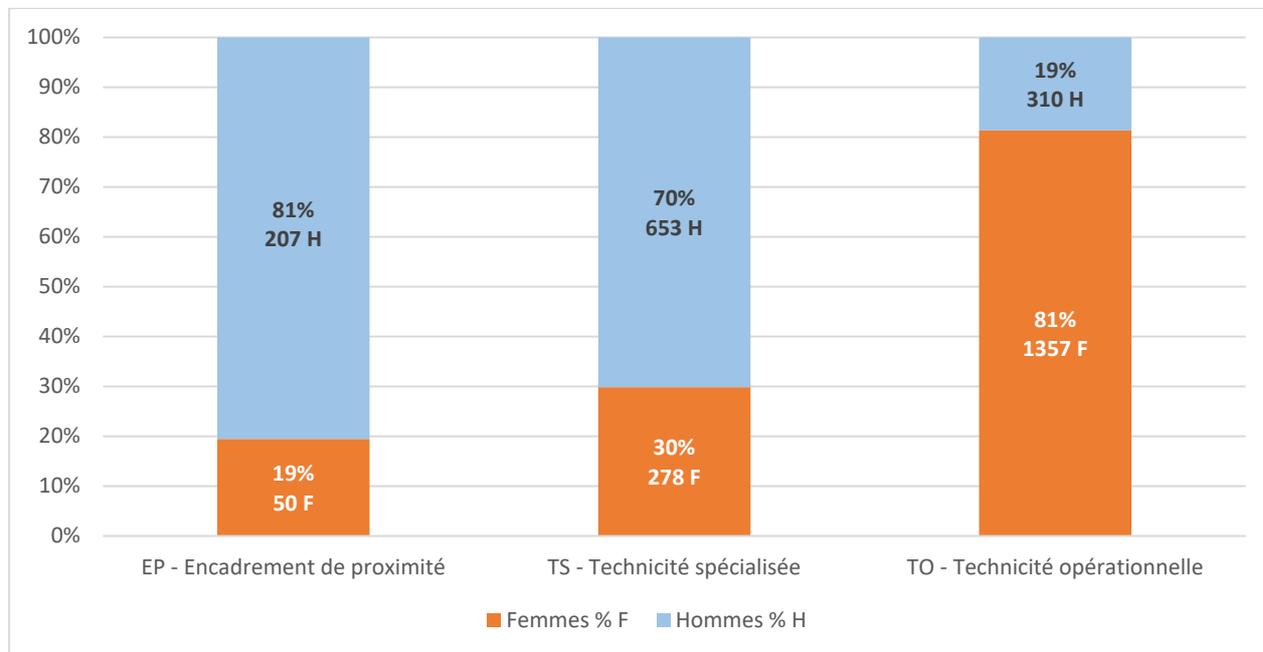
2020



## 2021



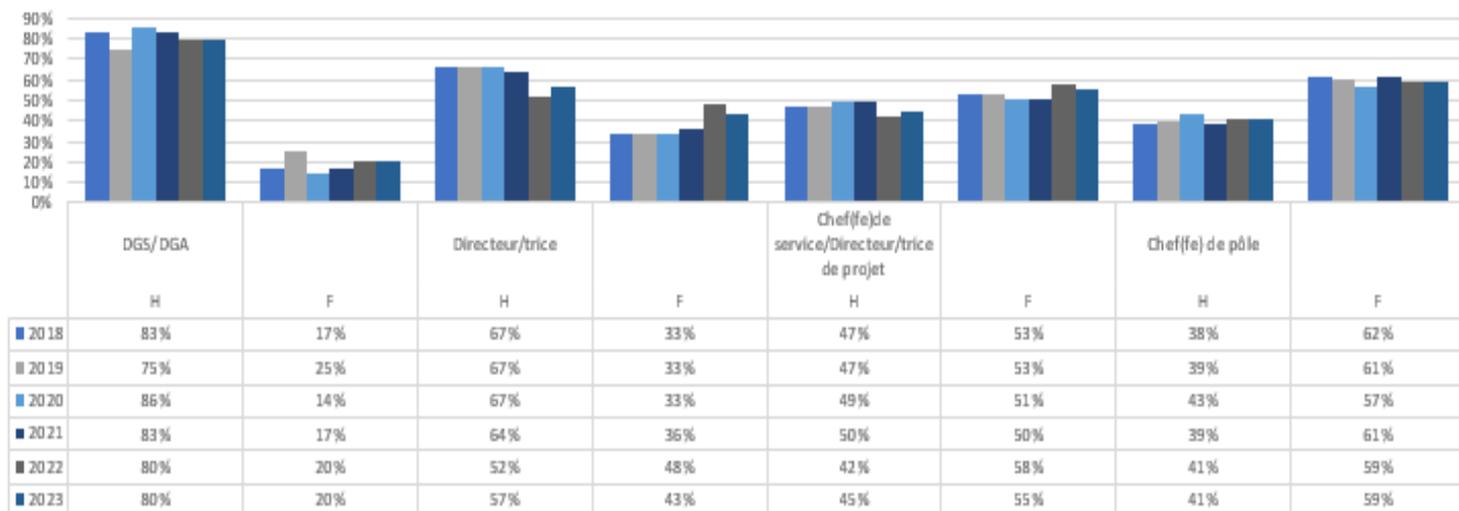
## 2022



## Répartition femmes – hommes par fonction et dans l'encadrement hiérarchique

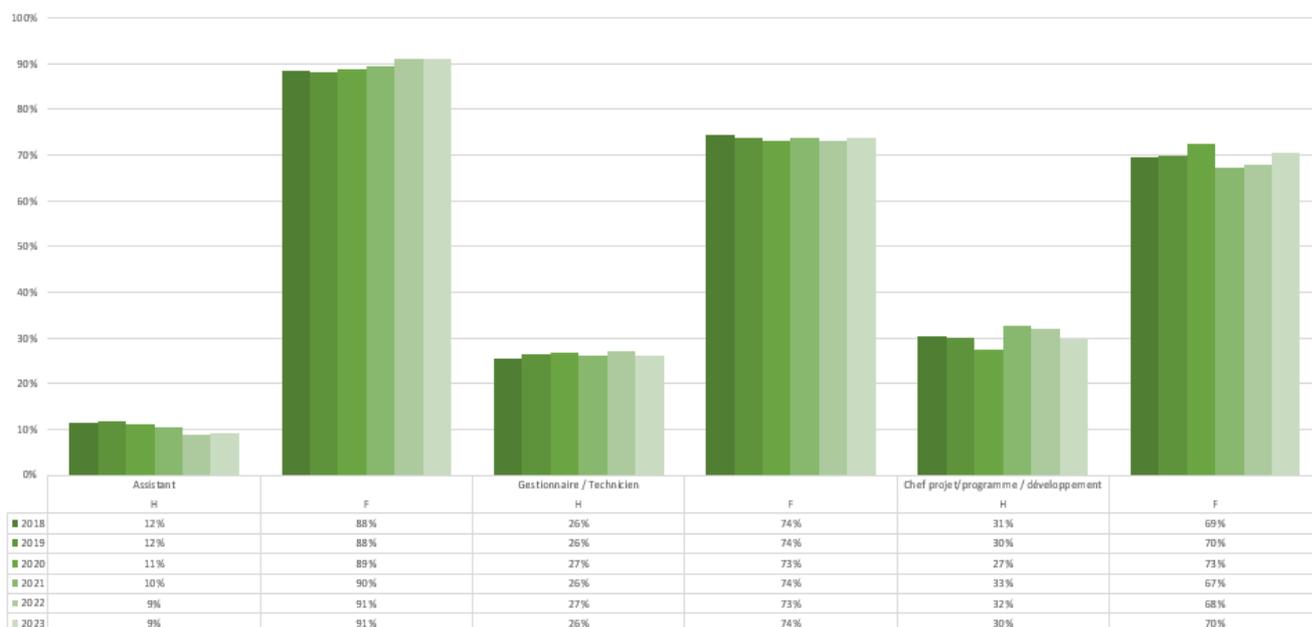
### Siège

Répartition H/F par fonction et par année  
SIEGE \_ Fonction d'encadrement

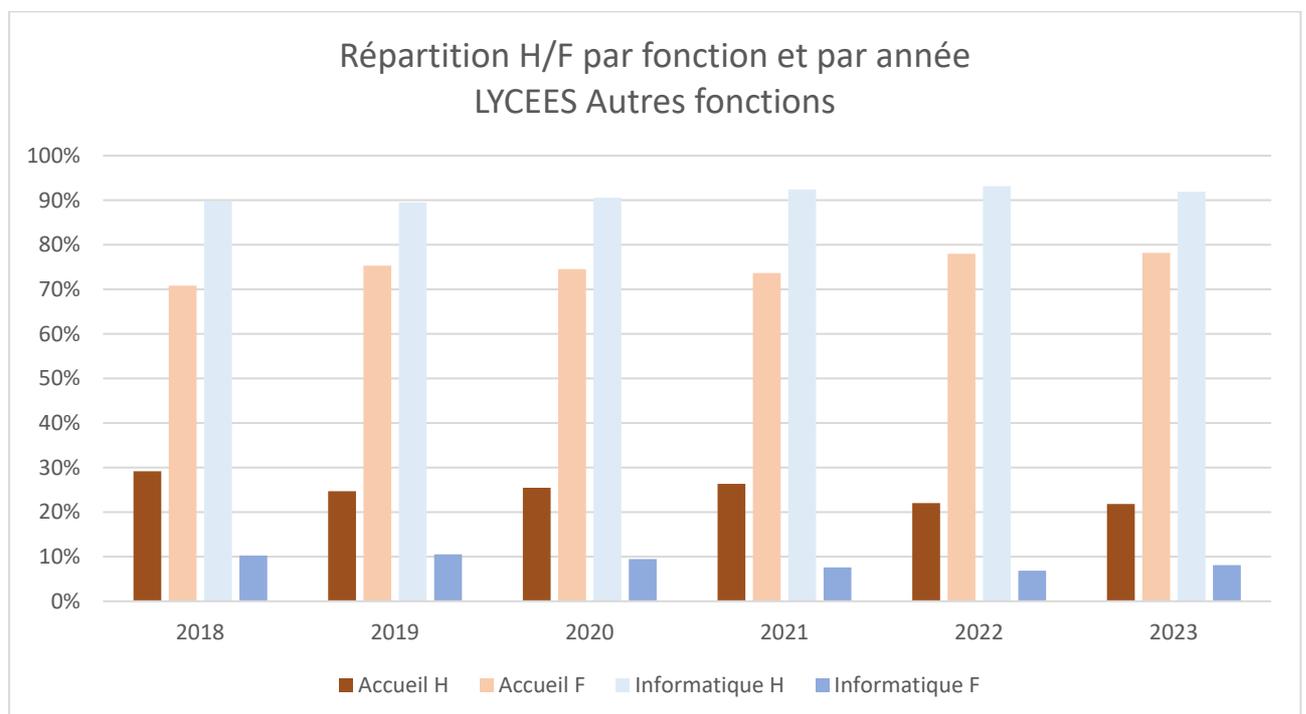
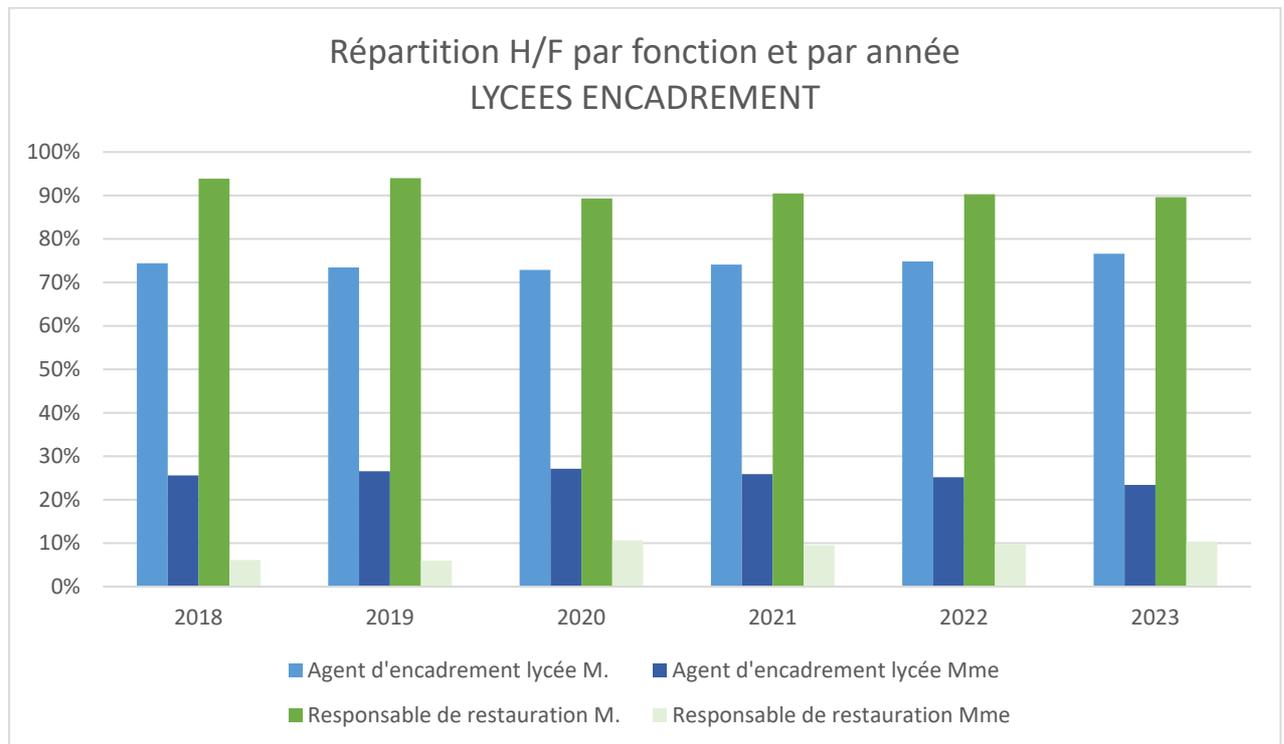


La part des femmes en position d'encadrement progresse sur toutes les fonctions (sauf celle de chef de pôle) entre 2019 et 2023 (+ 5 chefs de service ; + 4 directeurs adjoints ; + 2 directeurs/DGA).

Répartition H/F par fonction et par année  
SIEGE \_ Autres Fonctions



## EPL



Les données varient peu dans les lycées.

## Rémunération

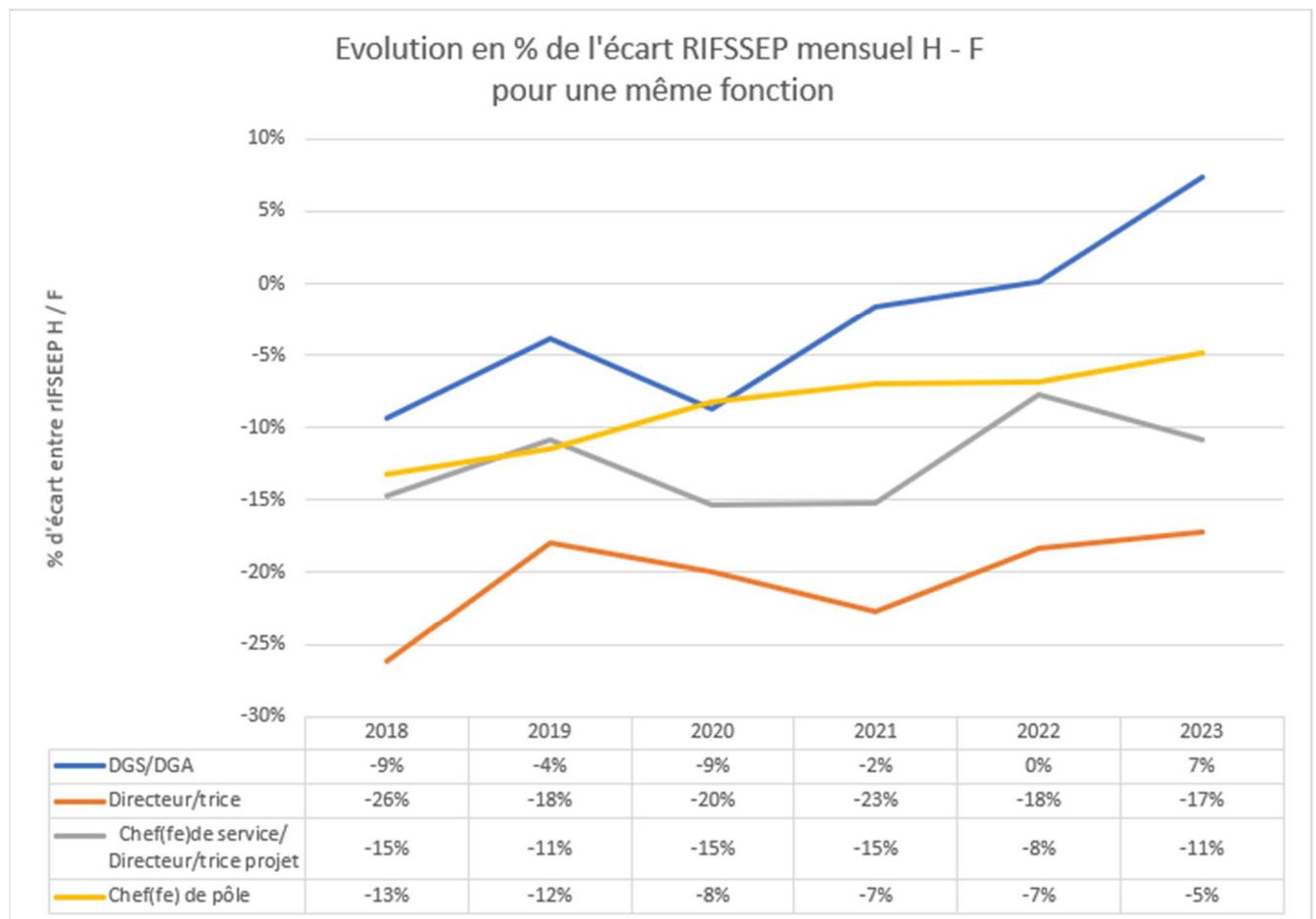
### Rémunération moyenne femmes/hommes

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

Certains écarts de rémunération peuvent toutefois subsister, s'expliquant par des raisons objectives sans lien avec la politique de rémunération de la collectivité : les temps partiels (la grande majorité des temps partiels est demandée par les femmes) ; la moyenne d'âge (les hommes sont plus âgés (environ 1 an) que les femmes, ce qui se traduit par des carrières plus avancées) ; la sur-représentation des femmes dans la filière administrative et leur sous-représentation dans les emplois hors filière et dans la filière technique ; la plus forte représentativité des hommes dans les plus hauts grades d'un cadre d'emploi.

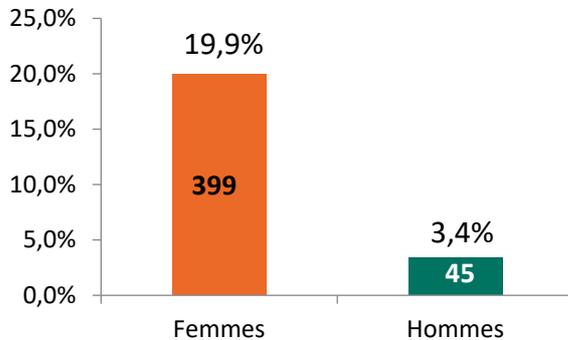
La Région a adopté la délibération sur le RIFSEEP au BP 2018 (voté en décembre 2017), permettant un passage au RIFSEEP pour le siège en juillet 2018. Passage des EPLE au RIFSEEP en septembre 2019 pour les agents ayant choisi d'intégrer la fonction publique territoriale (campagne d'intégration au 1<sup>er</sup> septembre 2019).

**Données à décembre de l'année (sauf 2023 : données à juin 2023).**



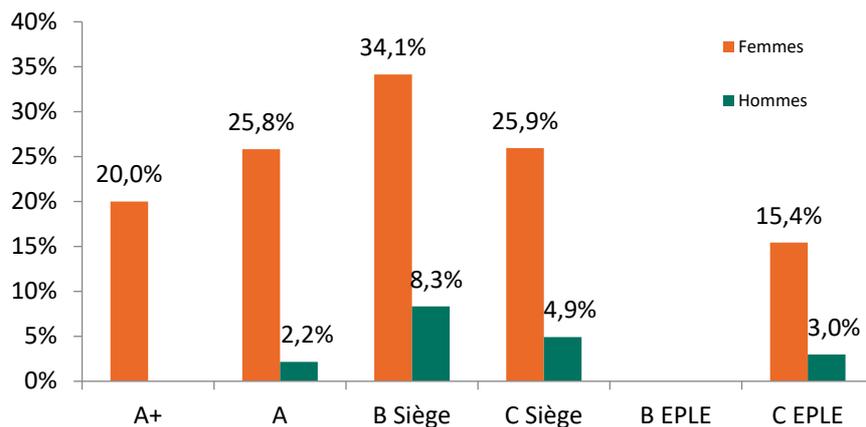
## Activités de 2019 à 2021

### Part des femmes et des hommes travaillant à temps partiel 2019



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

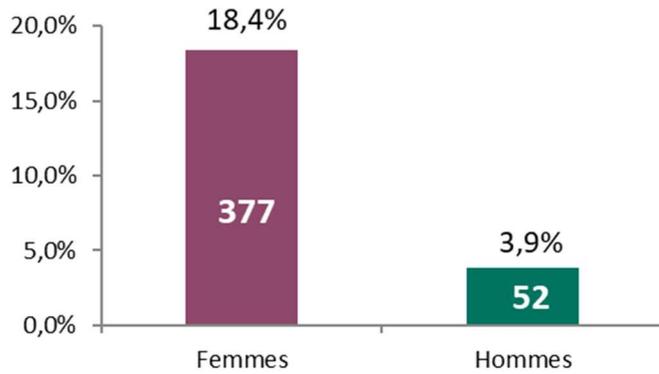
### Part des femmes et des hommes travaillant à temps partiel par catégorie



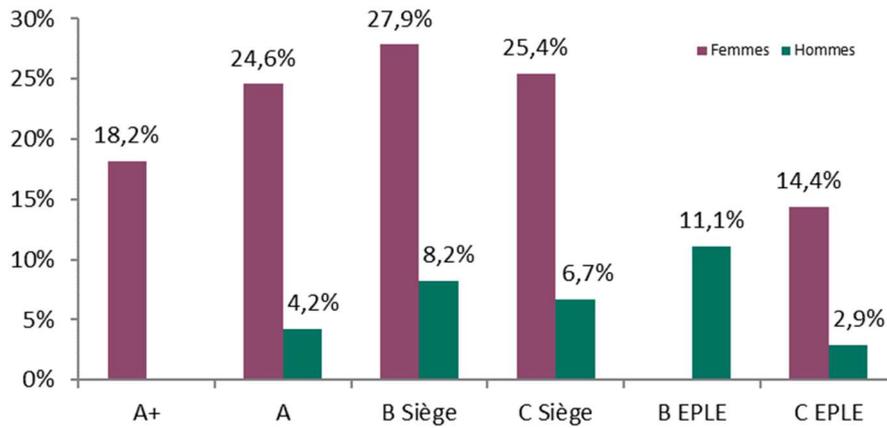
Au siège, une proportion plus importante d'agents de catégorie B travaille à temps partiel devant les catégories C et A. Comme en 2018, 2 agents en catégorie A+ exercent leurs missions à temps partiel. Il n'y a plus d'agent à temps partiel dans la catégorie B en EPLE (1 en 2018). Pour les autres catégories,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

2020

### Part des femmes et des hommes travaillant à temps partiel



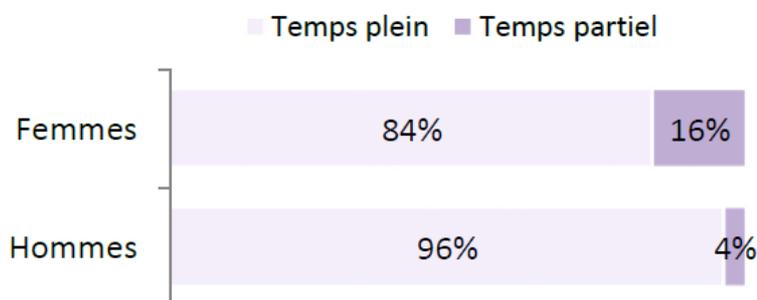
### Part des femmes et des hommes travaillant à temps partiel par catégorie



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

2021

## ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### Nombre de temps partiel femmes – hommes par catégorie

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	3	6
	Femmes	15	59
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>65</b>
Catégorie B	Hommes	2	5
	Femmes	7	43
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>48</b>
Catégorie C	Hommes	15	23
	Femmes	62	171
	<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>194</b>

2022

		Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	Nombre de demandes présentées	62	421	483
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	60	404	464
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	12	77	89
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	1	13	14
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	8	45	53

En 2022, 404 femmes étaient à temps partiel (87% des temps partiels) et 60 hommes (13% des temps partiels). La proportion des femmes à temps partiel diminue (de 19,9% à 16%) et celle des hommes augmente légèrement entre 2019 et 2022 (3,4% à 3,91%).

# BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN FAVEUR DES FEMMES ET DES HOMMES

Le Conseil régional a adopté en décembre 2020 son plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle des Femmes et des Hommes. Il priorise 23 actions sur 3 ans autour de 4 grandes thématiques :

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

L'objet de cette partie est de présenter un bilan des actions écoulées ou en cours sur l'année 2022, en complément des actions présentées dans le précédent rapport portant sur l'année 2021 qui perdurent également en 2022.

## AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La Région a renforcé ses outils statistiques afin d'identifier des mesures correctives ciblées.

### **ACTION 1/ Mise en place d'une étude de cohorte (rémunération et carrières) (analyse au bout de 5 ans, 10 ans et 15 ans)**

La Direction des Ressources Humaines a identifié une cohorte de 8 hommes et 8 femmes avec le même niveau de diplôme et le même âge. L'objectif est de suivre l'évolution de carrière de cette cohorte pour mesurer et mieux comprendre d'éventuels écarts. Les profils faisant l'objet de l'analyse sont les suivants : catégorie A, chef de service, chargé de programme, ingénieur ; catégorie B, gestionnaire, technicien ; catégorie C, responsable de restauration, cuisinier, agent d'entretien.

Les premières analyses auront lieu en 2025.

### **ACTION 2/ Renforcer nos outils statistiques en mettant en place un tableau de suivi par genre pour les fonctions du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et en mettant en place un indicateur de la répartition hommes-femmes par fonction**

*Cf annexe*

## AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

L'accès à la formation, le développement du parcours professionnel, l'accès aux postes à responsabilité sont des enjeux clés pour aboutir à l'égalité professionnelle femmes -hommes.

L'objectif est de lever les freins qui peuvent créer un effet de « plafond de verre » pour l'accès des femmes aux postes à responsabilité et les stéréotypes de genre.

### **ACTION 3/ Faciliter l'accès à la formation en développant les formations à proximité du lieu de domicile de l'agent et en modulant les formations sur des périodes plus longues lorsque nécessaire.**

En 2022, le renouvellement des marchés de formation en bureautique et management ont conduit la Région à choisir des prestataires pouvant assurer des formations dans les 5 départements (budget : 53 000 € / an), au plus près des lieux de travail des agents afin de favoriser l'accès à la formation. La déclinaison de formations sur une durée plus longue ne s'étant pas révélée en pratique comme favorisant l'engagement dans des formations (effet plutôt inverse), cette démarche n'a pas été initiée.

L'enjeu d'accès facilité à la formation passe également par le déploiement d'une offre de formation en ligne.

En 2023, la Région lance un projet ambitieux portant sur la lutte contre l'illectronisme et l'accompagnement à la maîtrise des fondamentaux numériques, prérequis indispensable pour garantir l'employabilité des personnels et faciliter les évolutions professionnelles.

Poursuite de la prise en compte de la parentalité pour définir et communiquer les bonnes pratiques d'organisation des formations (hors mercredis et en tenant compte du calendrier des vacances scolaires notamment)

### **ACTION 4/ Assurer une communication transparente en interne sur toutes les formations proposées aux agents ainsi que sur les critères d'accès**

L'inscription aux formations, y compris aux certificats de qualification professionnels est ouverte directement à l'ensemble des agents, sous réserve de la validation de leur encadrant, depuis l'été 2021.

Les encadrants sont en outre incités à inviter les agents à s'inscrire aux parcours de formation qualifiante (via la newsletter encadrants).

Les outils de communication ont été actualisés pour une meilleure lisibilité de l'information, à travers notamment la refonte et la réécriture de la rubrique Patio et la newsletter.

Ce chantier d'amélioration de la transparence de l'information s'est poursuivi en 2022, avec l'élaboration de parcours de formation plus lisibles par métiers (parcours de formation managers, encadrant des lycées, agents chargés de l'entretien ménager ou de la restauration, ATI, etc.).

Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation (intras et inters)	Femme	Homme	Total	Pourcentage femme	Pourcentage homme	Evolution participation des femmes	Evolution participation des Hommes
Année							
2019	696	284	980	71%	29%		
2020	1027	872	1899	54%	46%	47,6%	207,0%
2021	1340	885	2225	60%	40%	30,5%	1,5%
2022	1575	1074	2649	59%	41%	17,5%	21,4%

### **ACTION 5/ Faire évoluer les tableaux d'avancement au choix en précisant la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus**

Depuis le 1er janvier 2021, suite à l'adoption des Lignes Directrices de Gestion, les tableaux qui servent de base à la prise de décision pour constituer la promotion interne ou les tableaux d'avancement de grade sont genrés. L'administration est très attentive à la proportionnalité femmes/hommes des décisions d'avancement et de promotion.

#### **Nombre d'agents sur listes d'aptitude et tableaux d'avancement (hors échelon spécial)**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Avancements de grade	561 dont 389 femmes et 172 hommes	327 dont 232 femmes et 95 hommes	221 dont 151 femmes et 70 hommes
Promotion interne	80 dont 20 femmes et 60 hommes	40 dont 18 femmes et 22 hommes	19 dont 8 femmes et 11 hommes

### **ACTION 6/ Encourager les échanges entre pairs et l'implication des agents dans la transmission des compétences**

L'année 2021 a vu se concrétiser les actions de l'Académie, avec l'organisation d'échanges entre pairs au sein des communautés métiers Assistants, Managers, Managers de projets, Prévention, Gestionnaires pour les agents du siège, communauté des ATI et des Encadrants pour les personnels des lycées.

La transmission des compétences est particulièrement engagée par le biais des parrainages et dispositifs primo-encadrants. Un film a été réalisé sur le sujet et permet de mettre en avant la valeur ajoutée des dispositifs primo-encadrants au travers de sa diffusion. Elle s'est également accentuée par l'animation de PEPS (Partages Entre PairS) au sein des communautés métiers, la mise en place d'équipes Teams (et d'un sharepoint pour les encadrants des EPLE) dans lesquels les agents peuvent poser leurs questions, partager leur expertise, bénéficier de l'aide de leurs collègues.

Les rencontres entre encadrants (Siège et EPLE) se sont poursuivies, donnant lieu à un partage de pratiques et la production de référentiels dédiés relayés au niveau de la communauté.

S'agissant des encadrants des lycées, des rencontres ont eu lieu dans les lycées relais et se poursuivent en 2023 autour de thématiques ciblées. 6 lycées relais reçoivent régulièrement les encadrants volontaires, qui déclinent la feuille de route adoptée par la communauté autour de trois enjeux : les leviers au service de l'organisation du travail ; la posture managériale au service des équipes ; le suivi des équipes : de l'intégration au départ.

RENCONTRES LYCEE RELAIS 2021-2023 COMMUNAUTE METIER ENCADRANTS EPLE				
Lycée relais	Date	Nombre participants		
		H	F	Total
Montesquieu	09-juin-21	20	3	23
Renaudeau	15-juin-21	17	11	28
Douanier Rousseau	02-mars-22	11	5	16
Nature La Roche/Yon	16-mars-22	15	8	23
Pays de Retz	23-mars-22	9	2	11
Mandela	21-juin-22	21	6	27
Simone Veil	02-févr-23	17	6	23
Chevrollier	21-mars-23	39	10	49
Mandela	22-mars-23	21	6	27
Montesquieu	23-mars-23	11	0	11
Lycée Nature	22-juin-23	9	4	13
Lycée Mandela	21-juin-23	11	4	15
		<b>201</b>	<b>65</b>	<b>266</b>

RENCONTRES COMMUNAUTE METIER ATI 2022				
Lycée relais	Date	Nombre participants		
		H	F	Total
Académie - Nantes	22-nov-22	15	2	17
Simone Veil - Angers	01-déc-22	15	2	17
		<b>30</b>	<b>4</b>	<b>34</b>

L'identification de lycées relais permet d'outiller la démarche, également relayée par les conseillers métiers de la Direction des lycées.

En outre, la diffusion mensuelle d'un support « questions – réponses » contribue également au partage entre pairs et à la création d'une culture commune.

Des immersions ont également été mises en place en interne (Au Siège - 5 hommes et 6 femmes + une immersion d'une dizaine de personnes de la communauté des assistants) - et Lycées - 3 immersions : 2 femmes et 1 homme + une équipe de cuisine de 4 personnes (3 hommes / 1 femme)) afin de favoriser le partage d'expertise, les échanges métiers et de donner de nouveaux leviers d'action aux agents.

Les communautés métiers et les échanges entre pairs sont clairement identifiés par les agents et les directions. Ces modalités nouvelles d'apprentissage sont intégrées dans le plan de développement des compétences 2023-2025 qui a été voté à la fin de l'année 2022.

### **ACTION 7/ Repérer et accompagner les agents qui n'ont pas suivi de formation ou encore qui n'ont pas concrétisé leur souhait d'évolution depuis plus de 4 ans**

- **L'évolution professionnelle**

Les outils permettent d'interroger les données de l'année 2019 pour les agents du siège uniquement (les données seront disponibles pour le personnel lycées en 2024 pour l'année 2020).

S'agissant des personnels du siège ayant émis un souhait de mobilité, le constat est le suivant :

- Le taux de mobilité ou d'évolution professionnelle des femmes est de 63% en moyenne (61% pour les hommes) ;

- Parmi les agents qui n'ont pas eu de mobilité ou d'évolution professionnelle : 45 % des femmes se font accompagner par le pôle Accompagnement et parcours personnalisés contre 22 % des hommes ;
- Les vœux de mobilité recouvrent des souhaits très variables tant dans les projets poursuivis, s'ils sont précisés, que dans la temporalité souhaitée de mise en œuvre.

Afin d'améliorer l'accompagnement et le suivi des situations individuelles, il est envisagé d'adresser un courriel aux agents n'ayant pas évolué et qui ne sont pas accompagnés par le Pôle accompagnement et Parcours Personnalisé lors du prochain recensement RDV « Coup de pouce » en avril, pour les informer de cette possibilité. Le rendez-vous « coup de pouce » s'adresse aux agents en questionnement professionnel ou ayant un projet professionnel à faire avancer. Il permet d'obtenir un premier niveau d'information sur les dispositifs disponibles avec un conseiller en évolution professionnelle de la DRH.

- **La formation**

Les agents n'ayant pas suivi de formation sur les 4 dernières années ont été identifiés. Un mail spécifique leur a été adressé, afin de les inviter à s'inscrire en formation, rappelant que la formation a une incidence sur la promotion interne, l'évolution professionnelle et le maintien des compétences. Le relai a été fait vers l'offre de formation accessible sur l'intranet Patio et le guide de formation.

Les encadrants des lycées et du Siège ont également été informés de cette démarche et invités à accompagner les agents dans cette démarche de formation.

Par ailleurs, les newsletters DRH précisent régulièrement que la formation est autant un droit qu'une obligation.

### **ACTION 8/ Augmenter le nombre de places disponibles et équilibrer les effectifs Femmes/Hommes qui suivent les parcours de certification**

Les orientations se sont concrétisées pour le CQP (certificat de qualification professionnelle) Chef d'équipe propreté, puisque dès 2020, sur une promotion de 14 personnes, la mixité était atteinte avec 50 % de femmes et 50 % d'hommes. Pour 2023, 2 promotions sont envisagées (contre une seule les années précédentes) et 10 candidatures de femmes sont présélectionnées sur les 18 reçues.

S'agissant du titre professionnel d'Agent de restauration, les 5 places sont occupées par des femmes uniquement.

De manière générale, une attention globale est apportée au respect de la mixité des formations. Sur certains métiers toutefois, cette mixité reste difficile à atteindre, comme par exemple la maintenance. Cette situation s'explique en particulier par l'importance de sur-représentation d'un genre dans le métier.

### **ACTION 9/ Remplacer le critère « évaluation des trois dernières années » par « les trois dernières évaluations » dans le tableau des promouvables**

Afin de ne pas pénaliser les agents non évalués en raison d'absences diverses (santé, congé maternité ou parental, disponibilité...), l'examen des avancements et promotion s'appuie désormais sur les trois dernières évaluations effectivement réalisées.

### **ACTION 10/ Augmenter la représentation des femmes dans la fonction d'assistant de prévention.**

En mars 2023, 56 assistants de prévention sont des femmes sur 167, soit 33,5 % de femmes (soit une augmentation par rapport au mois de juin 2022 : 44 assistants de prévention femmes sur 147, soit 30 %). Pour mémoire, il y a 10 ans, les femmes représentaient 4 % des assistants de prévention (3 femmes sur 81). Le mouvement est clairement engagé pour un meilleur équilibre entre homme et femme sur cette fonction clé au sein des lycées.

En outre, la stratégie mise en place de création de binômes facilite l'émergence de candidatures féminines. De 20 binômes en 2020, il en existe 38 à ce jour. Cette organisation permet une prise de responsabilité progressive et partagée, plus facile à assumer. C'est parfois le déclic nécessaire pour mettre en confiance les agents sur leur capacité à prendre en charge des missions à responsabilité.

### **ACTION 11/ Développer l'accompagnement par les pairs ; proposer des parcours professionnels progressifs et des rendez-vous individuels « parcours professionnels »**

Des parcours de formation ont été déployés pour tous les métiers des EPLE et certains métiers du Siège. Ils sont partagés sur l'intranet Patio et dans le guide de formation adressé à chaque établissement. Une démarche a été engagée pour rendre plus lisible et accessible l'offre de formation et soit un véritable un outil pour l'encadrant et l'agent.

Un groupe de co-développement (réunissant des gestionnaires et des chefs de projet) a été expérimenté en 2022 et se poursuivra en 2023.

Également, en 2023 une expérimentation est engagée via la mise en place d'un groupe de co-coaching associant des encadrants de la Région et d'autres entreprises.

L'offre de formation sur le volet « communication en milieu professionnel et confiance en soi » s'est déroulée en 2022 avec un important taux de satisfaction de la part des participants. Elle se poursuivra en 2023 avec une offre enrichie de parcours de formation en e-learning, sur les thématiques « gestion du stress et des ressources » et « conduire des réunions efficaces et motivantes » également accessible aux encadrants des lycées.

Globalement, l'offre d'accompagnement des parcours mise en place fin 2021 est identifiée et répond aux attentes des agents. Elle comporte :

- **Les « Rendez-vous Coup de pouce »** : rendez-vous de 30 minutes avec un conseiller en évolution professionnelle de la DRH. Il s'adresse aux agents en questionnement professionnel ou ayant un projet professionnel à faire avancer. Le rendez-vous « coup de pouce » permet d'obtenir un premier niveau d'information sur les dispositifs disponibles pour m'aider et leurs modalités d'accès.
- **Les parcours « Nouveau Cap »** : 2 à 3 rendez-vous pour faciliter une mobilité externe ou interne.
- **Les parcours « Nouveau cap Orientation »** : 4 à 6 rendez-vous pour faire le point sur les compétences, les intérêts professionnels et se projeter sur un nouveau métier
- **Des Ateliers « Booster ma candidature »** (plus de 80 participants). Cet atelier s'adresse aux agents en démarche de mobilité externe (changement d'employeur) ou de mobilité interne avec changement de métier. Objectifs : connaître les règles de valorisation d'un CV, savoir rédiger et réaliser son CV et sa lettre de motivation, savoir identifier et valoriser ses compétences, savoir préparer un entretien et valoriser son parcours professionnel, ses atouts et motivations.

Ces différents dispositifs sont complémentaires et permettent d'accompagner le personnel régional à différentes phases de son parcours et de ses attentes en matière d'évolution professionnelle. Ils peuvent contribuer à lever les freins et les craintes des agents en matière de prise de responsabilité ou de changement de métier.

Le taux de satisfaction des « Rendez-vous Coup de pouce » est de 95%, de 96% pour les ateliers « Booster ma candidature » et la note attribuée aux parcours Nouveau Cap est en moyenne de 4,70 sur 5. Depuis 2021, la DRH a mené plus de 400 rendez-vous d'orientation et organisé plus de 70 bilans professionnels.

### **ACTION 12/ Mobiliser les encadrants sur les questions d'égalité professionnelle**

Début 2022, un « Rendez-vous des managers » a permis de partager avec l'encadrement du siège et des Maisons de la Région les enjeux d'égalité professionnelle. La procédure facilitant la poursuite de l'allaitement maternel a notamment été abordée à cette occasion, en vue de trouver des solutions concrètes et pragmatiques en proximité.

Par ailleurs, la DRH est mobilisée pour accompagner les retours suite à des congés longs, notamment les congés parentaux.

L'accompagnement à la reprise d'activité est proposé par un conseiller du pôle Accompagnement et parcours personnalisés à l'intention des personnes absentes depuis plus d'un an, soit à la suite d'un arrêt maladie, soit après un congé parental.

Ce dispositif, associant le management, est destiné à favoriser le retour durable et réussi de l'agent au sein de son collectif de travail. Il bénéficie en priorité aux femmes que ce soit pour motif de congé parental ou d'absences longues liés à l'état de santé. En 2021, la DRH a assuré 39 accompagnements (67% de femmes) à la reprise après absence de plus d'un an (dont 5 suite à un congé parental). En 2022, sur 24 accompagnements (dont 3 suite à un congé parental) 18 concernent des femmes soit 75% des agents accompagnés.

## **AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

L'équilibre temps de travail-temps personnel est également un enjeu d'égalité professionnelle. En effet, les charges domestiques (ménage, courses...) et familiales (soin des enfants et personnes à charge) restent encore principalement assumées par les femmes<sup>13</sup>. Ces charges peuvent s'avérer difficilement conciliables avec des impératifs professionnels et contraindre parfois les femmes à favoriser le passage en temps partiel. Dans des cultures organisationnelles souvent basées sur de longues journées de travail, cette situation peut s'avérer un frein en termes d'évolution de carrière et salariale et d'accès aux postes à responsabilités.

Le soin des enfants, leur éducation ainsi que la nécessité de s'occuper de proches vieillissants, malades ou handicapés peut représenter une part importante du temps personnel, qui à nouveau pèse le plus souvent sur les femmes. L'employeur peut faciliter l'articulation travail-famille, permettant ainsi aux hommes de réinvestir la sphère familiale, et aux femmes de dégager le temps qu'elles souhaitent

---

<sup>13</sup> 80 % des femmes font la cuisine ou le ménage au moins une heure chaque jour, contre 36 % des hommes (données mai 2020 stables depuis 2003 – Source Observatoire des inégalités)

investir dans la sphère professionnelle, et aux deux sexes non pas nécessairement de travailler moins, mais de travailler mieux.

### **ACTION 13/ Proposer des ateliers de soutien à la parentalité et de soutien familial pour les aidants vis-à-vis d'un ascendant**

La reconnaissance du rôle éducatif majeur des parents, et de la nécessité de le concilier avec leurs obligations professionnelles est à l'origine d'actions en faveur de leur équilibre de vie au niveau des entreprises et des collectivités.

Tenir compte des aspirations à la fois professionnelles et personnelles des équipes et de l'équilibre des temps de vie permet de réduire la fatigue et le stress.

Il y a un enjeu majeur pour les organisations à prendre en compte ces sujets d'équilibre des vies. A l'heure des difficultés de recrutement rencontrées dans certains secteurs, une offre par l'employeur de solutions facilitant ces temps de conciliation constitue, par ailleurs, un atout indéniable.

- **Les ateliers de soutien à la parentalité**

Une expérimentation d'ateliers de soutien à la parentalité s'est déroulée entre novembre 2021 et février 2022. L'objectif était d'accompagner les parents dans leurs rôles et leur permettre d'acquérir des informations sur le développement de l'enfant pour mieux comprendre ses besoins.

33 agents se sont inscrits et ont pu bénéficier de ces ateliers qu'ils ont fortement apprécié : note de 4,35/5 dans le cadre du questionnaire de satisfaction adressé aux participants.

Cet accompagnement se poursuit à la rentrée 2023 avec des nouvelles thématiques abordées en atelier.

- **Le soutien familial pour les aidants vis-à-vis d'un ascendant en perte d'autonomie**

Aider un proche en perte d'autonomie est une responsabilité qui peut rapidement devenir épuisante<sup>14</sup>. Le fait que les pouvoirs publics se penchent enfin sur la question d'un meilleur statut de l'aidant et cherchent à le soutenir dans sa vie professionnelle, illustre la prise de conscience de cette réalité.

Les conséquences physiques sont réelles : moins de sommeil, plus de stress. 30 % des aidants déclarent souffrir de douleurs physiques et 32% de sommeil perturbé par l'anxiété.

Un questionnaire a été lancé fin 2022 (89 répondants), 63 % des répondants déclarent ne pas être suffisamment informés des aides auxquelles ils ont droit. 92 % évoquent leur souhait d'un accompagnement de leur employeur sur ce sujet, principalement pour bénéficier de plus de temps et d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail.

Un premier niveau de réponse sera apporté avant l'été avec la diffusion d'un « Guide de l'aidance familiale » et un plan d'actions complémentaire est en cours d'examen.

---

<sup>14</sup> 11 millions de français sont aidants familiaux

#### **ACTION 14/ Mettre en place le chèque CESU**

Ce projet sera étudié à l'occasion du prochain plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **ACTION 15/ Bouquet d'actions autour du temps partiel portant sur une meilleure adaptation de la charge de travail et une sensibilisation des managers**

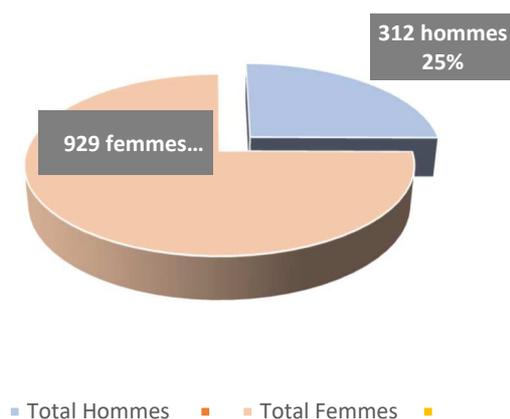
Une première sensibilisation a été apportée aux managers lors des « Rendez-vous du manager » de février 2022.

Leur attention a été attirée sur la nécessaire adéquation de la charge et de la quotité de travail. Les chefs de projet RH interviennent ponctuellement auprès des directions en cas de difficulté sur les temps partiels. Quand la question de la charge de travail se pose, un dialogue est instauré avec le N+1 concerné. Une fiche sur les fondamentaux du management « Prévenir et traiter la discrimination, le harcèlement et les agissements sexistes » est mise à disposition dans la boîte à outils sur le Teams management.

#### **ACTION 16/ Augmenter les possibilités de télétravail pour faciliter un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle**

À l'issue d'une période de 4 mois d'expérimentation du télétravail, la Région a adopté un nouveau protocole lors de la session du Conseil régional des 16 et 17 décembre 2021. Suite à la 1ère année de mise en œuvre du protocole télétravail, on constate que 75% des télétravailleurs sont des femmes et 25% sont des hommes. Un accès au télétravail plus développé chez les femmes que chez les hommes. Ce constat se confirme sur les fonctions d'encadrement puisque 90% des encadrantes ont recours au télétravail, contre 70% des encadrants.

**2022**



#### **ACTION 17/ Faciliter la gestion des gardes d'enfants en engageant une démarche centrée sur les besoins des bénéficiaires**

La Région des Pays de la Loire, en qualité d'institution publique et d'employeur a pris l'initiative en 2008, de créer un lieu d'accueil collectif de la Petite Enfance appelé « Le Petit Prince », destiné aux enfants de son personnel régional, des élus et des résidents nantais dans le cadre d'une convention

avec la Ville de Nantes. Sur 35 places, 28 sont réservées pour accueillir les enfants du personnel de la Région.

Pour aller plus loin dans l'accompagnement à la garde des enfants, une démarche de « Design de service », avec le soutien du Labsolu, a été mise en œuvre en 2022, s'appuyant sur un questionnaire en ligne (187 répondants) et des interviews auprès d'un panel d'encadrants. Cette étude a permis de mieux comprendre les besoins des parents sur l'ensemble du territoire ligérien, habitant et travaillant en zone urbaine comme rurale et pouvant parfois travailler en horaires décalés, notamment s'agissant des personnels des lycées.

Un plan d'actions est en cours de définition sur la base de ces éléments.

#### **AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

Les actions 19, 20 et 21 relèvent d'un suivi formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

##### **ACTION 18/ Mettre en place des actions de sensibilisation des managers, du personnel RH et des assistants de prévention aux questions de discrimination, de sexisme et de harcèlement**

- **Public lycées**

La lutte contre le harcèlement, le sexisme et la discrimination était au cœur du séminaire des encadrants des lycées qui s'est déroulé en octobre 2022. Ainsi, l'ensemble des encadrants présents (près de 150 encadrants) a été sensibilisé à la thématique et a pu échanger sur ces sujets au cours d'ateliers d'échanges animés par la DRH.

La diffusion d'une fiche de cadrage a permis de partager des repères communs.

Cette première action sera complétée en 2023 par la diffusion d'un « guide de bonnes pratiques », construites par un groupe de travail d'encadrants animé par l'Académie.

Ce sujet sera également déployé lors de nouvelles actions de formation / sensibilisation en 2023 auprès des agents.

Un sujet désormais bien appréhendé par les équipes encadrantes, permettant de replacer l'action de chacun (encadrant, administration) et de donner des points de repère communs et les dotant d'outils pour pouvoir sensibiliser l'ensemble des personnels lycées.

Une journée de formation spécifique sur le volet « prévention des RPS » sera également proposée aux encadrants des EPLE.

- **Public siège**

Au niveau du siège, une même action de sensibilisation et d'échanges sur ces sujets a été engagée lors d'un Rendez-vous des managers en 2022.

Une fiche dédiée a également été partagée aux encadrants, qui vont ainsi pouvoir sensibiliser l'ensemble des équipes

Un module « identifier et prévenir les RPS » a été testé à deux reprises par deux équipes différentes au sein de la DRH. Il intégrera le dispositif « atelier des managers » en 2023 et sera ainsi proposé aux directions de la Région.

Un parcours de formation « Diversité, discrimination, harcèlement et handicap » sera programmé pour les encadrants du siège, des Maisons de la Région et des lycées, permettant de répondre dès 2023 à cet engagement de sensibilisation.

Cet enjeu devra, par ailleurs, être davantage partagé auprès de l'ensemble des personnels et une feuille de route globale sera mise en œuvre dans les mois à venir.

### **ACTION 22/ Mettre en place une procédure d'accueil de tous les contractuels et agents nouvellement nommés dans un établissement afin de prévenir les discriminations à l'encontre des contractuels des lycées**

La réflexion est lancée depuis début 2023 autour d'un groupe de travail réunissant la DRH, la Direction des lycées (DL) et la Direction de la Communication (DCOM). Une enquête a été lancée auprès des personnels contractuels en lycées fin 2022 (85 répondants – bilan en annexe). La communauté métiers des encadrants des lycées a été mobilisée sur ce sujet.

Un guide d'accueil des nouveaux arrivants lycées est en cours de rédaction, ainsi qu'une fiche pratique à l'intention des encadrants, rappelant à la fois les modalités pratiques à mettre en œuvre et la posture à adopter. Ces outils seront diffusés aux personnels concernés (encadrants et nouveaux arrivants titulaires et contractuels) pour la rentrée 2023.

### **ACTION 23/ Engager un état des lieux des sanitaires, des salles de pause et vestiaires dans les lycées et de leur adaptation à l'amélioration des conditions de travail.**

La Région poursuit son effort en matière d'amélioration des locaux et conditions de travail des personnels des lycées. Parmi les 66 opérations identifiées dans le cadre de la SIL, 28 contribuent plus spécifiquement à un enjeu d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour l'année 2023, sont identifiées les opérations suivantes :

- 1 opération réceptionnée en 2023 pour un budget travaux de 350 000€ (aménagement atelier et vestiaires des agents)
- 6 opérations (aménagement de salle de repos, restructuration vestiaires...) en phase travaux pour un budget de 1 979 000 €
- 13 opérations programmées (agrandissement ou création de vestiaires...) pour un budget de 1 130 000 €
- 8 opérations en phase d'étude (travaux locaux ARL, agrandissement des vestiaires) pour un budget de 2 300 000 €.





**Hôtel de la Région**  
1 rue de la Loire — 44 966 Nantes  
02 28 20 50 00  
[paysdelaloire.fr](http://paysdelaloire.fr)

