

# RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

ÉDITION 2025



# ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES

## INTRODUCTION

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes [article 61], les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Au-delà du caractère obligatoire de ce rapport, c'est pour la Région Pays de la Loire l'occasion de montrer combien la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit au cœur des priorités et des compétences régionales, avec des axes amplifiés depuis 2022 : sensibilisation auprès de la jeunesse, favorisation de l'égal accès aux métiers et à la mixité professionnelle au travers des politiques sur l'orientation, la formation professionnelle, l'entrepreneuriat, favorisation de l'accès à l'emploi par le développement continu de l'offre de transports... Il s'agit à chaque fois de faire vivre une égalité qui réunit les femmes et les hommes autour d'une vision partagée, consciente et positive, des progrès réalisés comme du chemin qui reste à parcourir.

C'est le sens d'un événement fort comme les Trophées Joséphine que de valoriser et de mettre en lumière des femmes des Pays de la Loire aux parcours inspirants, dont la réussite traduit concrètement les progrès de l'égalité entre les femmes et les hommes et donne à voir des modèles inspirants féminins à notre jeunesse.

La Région est également employeur de près de 4 000 agents. À ce titre, elle porte des axes forts d'engagement en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité des métiers dans toutes les dimensions de sa politique ressources humaines.

C'est pourquoi le présent rapport présente, dans une première partie, la contribution des politiques sectorielles de la Région à l'Égalité Femmes-Hommes ainsi que, dans une seconde partie, le volet d'actions déployées sur le plan de la gestion des ressources humaines.

# SOMMAIRE



**6** Retour sur les temps forts de l'année 2025

**8** 5 femmes, 5 parcours

## 11

### PARTIE 1 DÉFI JEUNESSE

**12** L'égalité femmes – hommes travaillée au sein des lycées

**16** Culture

**17** Patrimoine

**19** En bref!

## 21

### PARTIE 2 DÉFI ÉCONOMIE ET EMPLOI

**22** Entrepreneuriat

**24** Soutien à l'innovation

**26** Économie sociale et solidaire

**27** Industrie

**28** Formation professionnelle

**30** Enseignement supérieur et recherche

**35** Agriculture

**35** Affaires internationales

**35** En bref!

## 37

### PARTIE 3 DÉFI MOBILITÉ ET COHÉSION TERRITORIALE

**38** Se déplacer

**40** Pratiquer un sport

**42** Informer

**44** Prévenir

**45** Favoriser l'emploi

**45** Fonds européens

**45** En bref!

## 47

### PARTIE 4 LA RÉGION EMPLOYEUR

**48** La politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

**62** Les actions du plan Égalité Femmes – Hommes portées par la DRH en 2025

**65** Clause Égalité dans les marchés publics

**66** Communication

**66** En bref!

# RETOUR SUR LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2025



**8 MARS**

## Événement « Femmes, Sport & Tech » au CREPS des Pays de la Loire [44]

Un événement qui a su rassembler pour mettre en avant les femmes dans les univers du sport et de la tech ! Cet événement a été coorganisé par le Pôle Ressources National Sport Innovation, le CREPS et le comité de tennis de table de Loire-Atlantique dans le but de promouvoir des parcours féminins méritants dans le sport et la tech mais aussi de promouvoir la pratique sportive féminine avec au programme une journée placée sous le signe de l'activité physique pour les femmes. Cet événement s'est clôturé par un moment fort en émotions : la performance poétique et engagée de Mélissa Plaza, ancienne joueuse professionnelle de football qui a captivé l'audience avec un slam percutant et inspirant sur son parcours dans le football professionnel, sur la place de la femme dans un univers parfois [trop] masculin et le dépassement de soi.



**9 AVRIL**

## 2<sup>e</sup> édition de la Féminine du Région Pays de la Loire Tour

La 2<sup>e</sup> édition du Région Pays de la Loire Tour Féminin [WE 1.2] a eu lieu mercredi 9 avril en parallèle de l'épreuve masculine. Cette édition 2025 marque une avancée unique dans l'histoire du cyclisme international et célèbre la parité : pour la toute première fois, les coureuses ont emprunté le même parcours que leurs homologues masculins.

**28 MARS**

## Clôture de la 13<sup>e</sup> édition des Semaines de sensibilisation des jeunes – Femmes et entrepreneuriat

Les Semaines de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin organisées par 100 000 entrepreneurs – Entreprendre pour apprendre s'adressent aux adolescents et jeunes adultes de 13 à 25 ans, afin de leur faire découvrir l'esprit d'entreprise et à promouvoir une image positive de l'entrepreneuriat porté par des femmes.

Ces semaines en Pays de la Loire se sont clôturées à l'Hôtel de Région en présence de lycéens et de femmes entrepreneures des réseaux Réseau Entreprendre® Atlantique, Bouge ta Boîte et Mampreneures présentes pour transmettre leurs parcours inspirants.



**19 SEPTEMBRE – 18 OCTOBRE**

## Le Big Bang Orientation et Emploi s'est déployé dans 5 villes des Pays de la Loire

La 3<sup>e</sup> édition du Big Bang Orientation et Emploi organisée par la Région Pays de la Loire a fait étape dans les 5 villes préfectorales pour inspirer le plus grand nombre — jeunes, lycéens, étudiants ou collégiens, demandeurs d'emploi formés ou sans qualification, personnes en reconversion — en veillant à promouvoir la mixité des métiers afin que filles et garçons puissent trouver la voie dans laquelle ils pourront s'épanouir.



**24 NOVEMBRE**

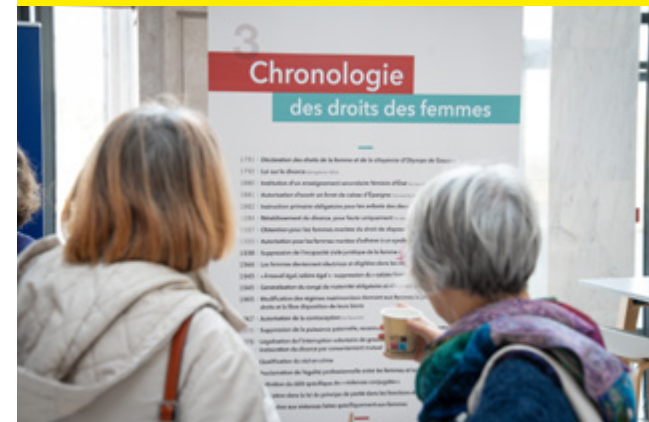
## Journée de sensibilisation des agents de la Région aux violences sexistes et sexuelles au travail

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, une conférence a été organisée le lundi 24 novembre 2025 dans l'Hémicycle de l'Hôtel de Région, à destination des agents régionaux.

Animée par une intervenante du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), la conférence « sexisme : toutes et tous concernés » a permis d'aborder les formes de sexisme et leurs conséquences dans l'environnement de travail, de revoir le cadre légal du sexisme et des violences et de donner des clés pour réagir en tant que victime ou témoins.

La Direction des Ressources Humaines, la psychologue du travail et le Centre de ressources tenaient également des stands en libre accès afin de sensibiliser les agents aux violences sexistes et sexuelles, au travail et dans la sphère privée (qui contacter, quoi faire si on est victime ou témoin). Des ouvrages étaient aussi à disposition, ainsi qu'une bibliographie.

En collaboration avec le Centre de ressources et l'exposition « Être femme, parcours dans les archives » qui était exposée depuis plusieurs semaines, une visite guidée a aussi été proposée à la fin de la conférence.



**11 DÉCEMBRE**

## La quatrième édition des Trophées Joséphine a mis à l'honneur 5 femmes inspirantes de notre région



Le 11 décembre 2025 à l'Hôtel de Région, la Région Pays de la Loire a honoré cinq lauréates lors de la remise des Trophées Joséphine 2025. Grâce à cette initiative singulière, la Région met en lumière depuis 2022 des femmes inspirantes qui, par la diversité et l'audace de leur parcours, peuvent trouver une résonance forte auprès d'autres femmes — en particulier parmi la jeune génération.

# INSPIRER : 5 FEMMES, 5 PARCOURS

LE 11 DÉCEMBRE 2025 À L'HÔTEL DE RÉGION, LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE  
A HONORÉ CINQ LAURÉATES LORS DE LA REMISE DES TROPHÉES JOSÉPHINE 2025.  
GRÂCE À CETTE INITIATIVE SINGULIÈRE, LA RÉGION MET EN LUMIÈRE DEPUIS 2022  
DES FEMMES INSPIRANTES QUI, PAR LA DIVERSITÉ ET L'AUDACE DE LEUR PARCOURS,  
PEUVENT TROUVER UNE RÉSONANCE FORTE AUPRÈS D'AUTRES FEMMES,  
EN PARTICULIER PARMIS LA JEUNE GÉNÉRATION.

1



**Agnès Chapsal**

*Solidarité pour les femmes*

Agnès Chapsal incarne la rencontre entre rigueur financière et audace entrepreneuriale, ancrée dans sa ville natale du Mans. Après avoir gravi les échelons chez Arthur Andersen et KPMG, elle rejoint le groupe Oui Care, comme directrice financière puis directrice générale adjointe. Femme de chiffres devenue femme de terrain, elle y impulse une vision humaine et territoriale, notamment à travers le fonds de solidarité Oui Care, moteur de projets solidaires et d'initiatives pour les femmes, dont celles victimes de violences. En parallèle, Agnès Chapsal participe à la création de plusieurs entreprises, et, mêlant économie et engagement, elle bâtit des ponts durables qui relient performance et solidarité, incarnant une génération d'entrepreneures ligériennes qui fait bouger les lignes.

**Anne Cullerre**  
*Marine nationale*

Anne Cullerre est une figure de commandement respectée et pionnière, pour qui l'honnêteté est la plus grande des valeurs. Première femme vice-amirale de la Marine nationale, elle a consacré plus de trente ans à la mer, au commandement et aux relations internationales, jusqu'à diriger plus de 1 500 militaires et civils en Polynésie française. Chef des opérations de la Marine jusqu'en 2016, elle s'est tournée vers l'accompagnement des dirigeants en entreprise. Habitée à franchir des « premières » dans un univers largement masculin, celle qui est désormais une coach professionnelle et une conférencière reconnue, s'appuie sur sa propre trajectoire pour inspirer et guider celles et ceux qui veulent aller plus loin, à travers des interventions et des séminaires sur le leadership, l'Égalité Femmes – Hommes et la capacité à oser.



2

4



**Morgane Vacher**  
*Recherche*

Morgane Vacher explore les confins de la matière au sein du laboratoire Ceisam à Nantes. Des études à l'École normale supérieure de Cachan, une thèse à l'Imperial College de Londres, puis un post-doc à Uppsala, elle s'impose dans la recherche fondamentale autour d'un dessein chimique : comprendre et simuler comment les électrons, sur des échelles de temps aussi fugaces que l'attoseconde, façonnent les réactions photochimiques. Son projet vise à faire de cette chimie ultrarapide un outil capable de prédire et orienter la transformation moléculaire, avec des applications potentielles pour la médecine, l'informatique ou la conversion énergétique. Sa médaille de bronze du CNRS récompense son excellence dans un champ exigeant, faisant d'elle une femme scientifique engagée, portant haut les couleurs de la recherche fondamentale française.

3



**Barbara Delacroix**  
*Intelligence artificielle*

Barbara Delacroix est une chercheuse et une entrepreneure visionnaire, qui explore depuis vingt ans les liens entre langage, mémoire et intelligence artificielle. Formée à la croisée des sciences humaines et des technologies cognitives, cette docteure en archéologie maritime voit très tôt dans l'IA un outil capable de retrouver et relier les traces du savoir humain. Après avoir fondé Scriptor Artis pour accompagner la recherche académique, elle conçoit dès 2018 les premiers logiciels d'IA dédiés à la structuration des connaissances. Avec Marvin Sant, elle fonde Devana AI en 2021 : une plateforme européenne d'IA souveraine, protégée par un brevet fondateur et déployée dans les environnements les plus critiques. Elle reste fidèle à sa conviction : mettre l'intelligence artificielle au service de l'intelligence humaine.

**Anny-Charlotte Verney**  
*Sport automobile*

Anny-Charlotte Verney est née au Mans dans une famille fondatrice des 24 Heures et, forcément, a grandi entre les vrombissements des moteurs. Mannequin pour L'Oréal avant de prendre le volant, elle devient dans les années 1970 la femme la plus assidue du circuit manceau : dix participations à la course mythique, une victoire de catégorie en 1978 et une sixième place au général en 1981 au volant d'une Porsche 935 K3 lancée à 358 km/h ! Courageuse et indépendante, elle s'attaque aussi dix fois au Paris-Dakar, survit à des accidents spectaculaires et enchaîne les succès en rallye. À plus de 80 ans, présidente du Club des pilotes du Mans, cette pionnière incarne une liberté farouche : « Quand je dis que je vais faire quelque chose, je le fais ».



5

« QUAND JE DIS QUE  
JE VAIS FAIRE QUELQUE  
CHOSE, JE LE FAIS ».



# PARTIE 1

## DÉFI JEUNESSE

---

**12** L'égalité femmes – hommes travaillée au sein des lycées

**16** Culture

**17** Patrimoine

**19** En bref!

# L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES TRAVAILLÉE AU SEIN DES LYCÉES

LA RÉGION EST ENGAGÉE SUR L'ÉGALITÉ FEMME – HOMME À TRAVERS SES ACTIONS ÉDUCATIVES, QUI S'ADRESSENT AUX LYCÉES ET SONT MISES EN ŒUVRE PAR DES ENSEIGNANTS, EN SOUTIEN DES PROGRAMMES SCOLAIRES.



L'action éducative « Valeurs de la République », proposée chaque année aux membres de la communauté éducative, vise à sensibiliser les élèves aux valeurs républicaines à travers une approche pluridisciplinaire qui intègre notamment une démarche de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, de lutte contre les stéréotypes de genre et de valorisation des libertés fondamentales notamment celles de pensée, de conscience et d'expression.

En 2025 – 2026, 13 établissements ont porté 19 projets dans le cadre de cette action éducative, impliquant 2 473 jeunes, soit le triple de projets réalisés l'année précédente.

Quelques exemples :

- Le lycée Albert-Camus à Nantes a porté une action éducative sur les stéréotypes de genre et une autre action éducative sur la prévention des violences faites aux femmes ;
- Le lycée Livet à Nantes a porté l'action éducative « Et pendant ce temps, Simone veille ! » afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers une pièce de théâtre. Sur le plateau, quatre générations de femmes sont incarnées : des conditions sociales radicalement différentes qui se succèdent. De mères en filles, elles prennent conscience, mettent en œuvre avec une lucidité pleine d'humour, la nécessité de faire évoluer leur condition de femme dans les pages d'histoire qui les ont vues naître. Chacune à leur manière, elles prennent en main leur destin, acceptant ou remettant en cause l'héritage que leur ont confié leur mère. Cette pièce de théâtre entre dans un programme d'une semaine de promotion de l'égalité, de lutte contre les discriminations et contre le harcèlement ;
- Le lycée Henleix à Saint-Nazaire a porté une action éducative sur la sensibilisation à l'égalité entre les filles et les garçons. Des lycéens ont restitué une audience théâtralisée au tribunal de Saint-Nazaire après un échange avec Madame Christiane Taubira, ancienne Garde des Sceaux ;

- Le lycée Louis-Jaques-Goussier à Rezé a porté une action éducative sur la sensibilisation à l'égalité des droits femmes-hommes ;
- Le lycée Jean-Perrin à Rezé a porté une action éducative sur la promotion de l'égalité filles/garçons et la lutte contre les discriminations sexistes et sexuelles. L'exposition « Fais pas genre » est le point de départ de cet atelier de réflexion sur l'égalité. La conscience des comportements non adaptés entre filles et garçons permet d'apaiser la relation et de lutter contre le harcèlement ;
- Le lycée Julien-Gracq à Beaupreau a porté une action éducative « Nos voix contre leur violence » sur les inégalités entre les hommes et les femmes en partenariat avec l'école de Sciences Po Paris.

Outre ces 19 projets qui visent en priorité la question de l'égalité femme – homme, près d'un quart des projets (51 sur 213 projets) mis en œuvre au titre de thématiques diverses ont déclaré travailler sur l'égalité fille-garçon de manière transversale :

- 7 actions dans l'entrepreneuriat ;
- 12 actions dans la découverte des métiers : par exemple, au lycée Albert-Camus à Nantes : « Comment rester soi-même dans un milieu professionnel marqué par les stéréotypes de genre ? » ;
- 9 actions dans la culture ;
- 23 actions dans le sport.

## LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

La Région s'engage également dans la lutte contre la précarité menstruelle, en allouant à chaque établissement public et privé une subvention dédiée au financement de distributeurs et de protections périodiques. L'objectif est de permettre aux lycéennes issues de familles en difficulté de poursuivre leur scolarité sereinement, sans risque d'interruption lié au défaut d'accès à ces produits de première nécessité.

L'ensemble des 278 établissements de la Région bénéficient de ce dispositif. Depuis deux ans, la subvention est versée sur demande afin d'assurer un renouvellement en recharge des distributeurs déjà en place, au plus près des besoins réels de chaque établissement.

En 2025, la Région a versé plus de 91 000 € au titre de ce dispositif. Les choix s'orientent de plus en plus vers des protections durables : 45 % des établissements commandent désormais des culottes lavables ou des cups (ce choix ne représentait que 30 % en 2024), tout en laissant la possibilité aux jeunes filles de se fournir en protections jetables. Le bilan qualitatif témoigne d'une grande satisfaction des établissements et du public concerné, ainsi que d'une grande qualité des produits.

# ORIENTATION : DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES

BIEN QUE CERTAINES PROFESSIONS RESTENT ENCORE CONNOTÉES « MASCULINES » OU « FÉMININES », LA MIXITÉ DES MÉTIERS AFFICHE DE RÉELS PROGRÈS. DE NOMBREUX DISPOSITIFS EXISTENT POUR PROMOUVOIR LES MÉTIERS ET L'OUVERTURE PROFESSIONNELLE À DES FORMATIONS POUR TOUS ET TOUTES, AVEC POUR OBJECTIFS DE VALORISER LES COMPÉTENCES ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, AINSI QUE DE PROMOUVOIR LE « NON-GENRÉ » DANS L'ENSEMBLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET SECTEURS D'ACTIVITÉ.

## L'ORIENTIBUS

348 journées d'animation pour 31 000 personnes accueillies en 2025, sur tout le territoire régional.

Tous les outils et ressources utilisés dans l'Orientibus sont sélectionnés avec une attention particulière sur leur approche non « genrée ». Les animateurs et animatrices sont en capacité de questionner les visiteurs reçus dans les véhicules sur les représentations et les stéréotypes qu'ils et elles peuvent avoir sur les métiers, et les accompagner pour élargir et diversifier leurs choix professionnels et de formations.



## LE MÉDIA ORIENTATION

Le Média Orientation, lancé par la Région en septembre 2025 est également un vecteur de cette approche non genrée de l'orientation. Parmi les vidéos de présentation de métiers diffusées sur ce média, il est veillé à privilégier la représentation des femmes qui s'engagent dans des métiers dans lesquels la proportion de femmes reste minoritaire, par exemple celle d'Orama Laval qui présente la maintenance des systèmes offshore ou encore Anne Cullerre, vice-amiral de la Marine nationale et lauréate du Trophée Joséphine 2025.

Il sera également veillé à proposer de mettre en avant des portraits d'hommes sur des métiers où les femmes sont sur-représentées.

Une attention particulière est également apportée à la parité sur les plateaux des podcasts proposés via ce média.



LE BIG BANG ORIENTATION ET EMPLOI

La 3<sup>e</sup> édition du Big Bang Orientation et Emploi organisée par la Région Pays de la Loire a fait étape dans les 5 villes préfectorales de chaque département du 19 septembre au 18 octobre 2025 pour inspirer le plus grand nombre — jeunes, lycéens, étudiants ou collégiens, demandeurs d'emploi formés ou sans qualification, personnes en reconversion — en veillant à promouvoir la mixité des métiers afin que filles et garçons puissent trouver la voie dans laquelle ils pourront s'épanouir.

Le Big Bang Orientation et Emploi est ainsi un vecteur de communication important du territoire pour favoriser la mixité et porter des messages auprès des publics jeunes et des personnes en recherche d'emploi ou de reconversion. Au-delà des dispositifs portés par la Région, les partenaires, acteurs de l'emploi, de l'orientation, de la formation et des métiers sont tous présents pour ouvrir le champ des possibles et déconstruire les préjugés.

Dans la **Galaxie de l'Emploi**, les entreprises présentes peuvent valoriser leur qualité d'entreprise apprenante et d'ouverture à la formation pour accroître la mixité de certains métiers.

L'univers Exploration des métiers grâce aux fédérations professionnelles, consulaires et représentants des branches professionnelles met en scène et promeut l'ouverture sur les métiers à sur-représentation féminine ou masculine.



À titre d'exemple, étaient présentes en 2025 pour mettre en lumière la présence des femmes dans les secteurs scientifiques, technologiques et industriels :

L'ASSOCIATION « FEMMES DU DIGITAL OUEST » : OSER LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE !

Le numérique est un secteur d'avenir... mais il manque encore de diversité ! Cet atelier propose de découvrir la variété des métiers du digital, de questionner les stéréotypes et de montrer que chacun peut y trouver sa place. À travers des exemples concrets et des conseils pratiques, nous inviterons toutes et tous à franchir le pas et à contribuer à une tech plus inclusive et innovante.

L'ASSOCIATION « ELLES BOUGENT » AUX CÔTÉS DE L'UIMM ET DE LA FAB'ACADÉMIE

Fondée en 2006, l'association « Elles bougent » agit pour favoriser la mixité dans les secteurs scientifiques, technologiques et industriels en encourageant les jeunes filles à s'orienter vers les métiers d'ingénieure et de technicienne.

Grâce à un réseau de bénévoles, professionnels et partenaires, elle organise des actions concrètes (interventions en classe, visites de sites, rencontres, événements) pour déconstruire les stéréotypes, inspirer et accompagner les filles dès le primaire.



LA COMPÉTITION DES MÉTIERS WORLDSKILLS

La compétition des métiers Worldskills est une manifestation visant à faire découvrir des métiers par l'observation de jeunes en compétition. En Pays de la Loire, la manifestation est construite comme un parcours autour de la découverte des métiers et des formations, et s'articule autour de 3 grands espaces :

- J'observe (les métiers en compétition) ;
- J'essaie (pour s'essayer aux gestes des métiers et échanger avec des professionnels et des apprenants sur les métiers et les formations) ;
- Je m'informe et je m'oriente (pour avoir un premier niveau d'accompagnement dans son parcours d'orientation).

**La part des filles dans la compétition reste représentative de la part des filles dans la formation, notamment en voie professionnelle [30 % de filles sur l'ensemble des candidats à la compétition].**

Pour la 48<sup>e</sup> édition de la compétition des métiers Worldskills, dont les finales régionales se sont tenues en mars 2025 à Angers, l'équipe régionale des métiers qui est allée défendre les couleurs des Pays de la Loire aux finales nationales (en octobre 2025) était composée de :

- **12 femmes [23,5 %]** : 8 médailles obtenues [20 % des médailles obtenues] : 2 Or, 2 Argent, 2 Bronze, 2 Excellence ;
- **40 hommes [77,5 %]** : 25 médailles obtenues [80 % des médailles obtenues] : 9 Or, 5 Argent, 4 Bronze, 14 Excellence.

Quelques profils « atypiques » sont à relever : des compétitrices sur les métiers Marbrerie design, miroiterie, cuisine, imprimerie ; un compétiteur sur le métier de la propreté.



Côté visitorat, les mêmes parcours de visite sont proposés à tous les groupes d'élèves, afin que tous les jeunes, filles et garçons, découvrent l'ensemble des Pôles professionnels et les métiers présents sur le site. Tous les visiteurs et visiteuses sont invités à se saisir des animations proposées, notamment celles concernant l'essai au geste professionnel, sur l'ensemble des Pôles professionnels.

« LA PROMOTION » : UN LABORATOIRE PARITAIRE

Lancée en septembre 2023, « La Promotion » incarne l'engagement concret de la Région Pays de la Loire en faveur de l'Égalité Femmes – Hommes auprès de la jeunesse. Le dispositif garantit :

- un accès égalitaire des filles et des garçons à une expérience régionale valorisante ;
- la mixité des profils, des parcours et des territoires ;
- un cadre favorable à l'expression de toutes et tous, notamment lors des échanges directs avec les élus régionaux.

Les temps collectifs organisés (Hôtel de Région, Puy du Fou, Fontevraud...) et les visites inspirantes (Vendée Globe, session du Conseil Régional, concert Ma Région Virtuouse, Trophée Joséphine, WorldSkills, Région Pays de la Loire Tour, Salon de l'Agriculture, visite du Salon du Bourget, visite de l'Assemblée nationale et du Sénat,...) permettent aux jeunes :

- de rencontrer des rôles modèles féminins et masculins dans des secteurs variés ;
- de découvrir des environnements professionnels et institutionnels où les enjeux de mixité et d'égalité professionnelle sont centraux.

**Contribution de « La Promotion » aux politiques publiques régionales :** les réflexions et travaux menés au sein de « La Promotion » nourrissent plusieurs politiques publiques régionales, en cohérence avec les objectifs d'Égalité Femmes – Hommes.

Quelques illustrations :

DÉCEMBRE 2024 – LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SCOLAIRE



Les propositions des jeunes ont contribué à la feuille de route régionale sur un enjeu étroitement lié aux questions de genre, de respect et d'égalité.

MARS 2025 – LECTURE ET ÉCRITURE À FONTEVRAUD



Des pistes concrètes ont été formulées pour faire évoluer le Prix littéraire des lycéens et renforcer l'engagement de l'ensemble des publics, dans une logique inclusive.



300

JEUNES LIGÉRIENS

engagés sur 3 années scolaires, âgés de 15 à 20 ans, représentant différents statuts scolaires ou professionnels [50% de lycéens] et issus des différents départements des Pays de la Loire.

La parité filles/garçons est pleinement respectée :

PROMOTION #1

FILLES **51 %** – **49 %** GARÇONS

PROMOTION #2

FILLES **58 %** – **42 %** GARÇONS

PROMOTION #3 (2024-2025)

FILLES **52 %** – **48 %** GARÇONS

MAI 2025 – ORIENTATION : CONTRIBUTION À L'ÉVOLUTION DU MÉDIA ORIENTATION, DANS LA CONTINUITÉ DES TRAVAUX ENGAGÉS PAR LA PROMOTION #1

Ces thématiques favorisent un engagement équilibré des filles et des garçons et questionnent les stéréotypes liés aux pratiques culturelles, sportives et environnementales.

**En synthèse :** par sa conception, ses modalités de participation et les thématiques abordées, « La Promotion » constitue un levier structurant de sensibilisation et de mise en œuvre de l'égalité Femme Homme auprès de la jeunesse ligérienne.

Véritable laboratoire d'expérimentation jeunesse et espace de dialogue, le dispositif permet aux jeunes, filles et garçons, de co-construire des politiques publiques plus inclusives, représentatives et ancrées dans leurs réalités.

« La Promotion » est un espace vivant, participatif et innovant, qui valorise l'engagement des jeunes et accompagne leurs idées au service de l'intérêt général.

# CULTURE

## LE PRIX LITTÉRAIRE DES LYCÉENS : VALORISER LA VISIBILITÉ ET LA RECONNAISSANCE DES AUTRICES DANS LA CRÉATION LITTÉRAIRE CONTEMPORAINE

Dans le cadre du Prix littéraire des lycéens des Pays de la Loire, le choix de mettre en valeur des autrices participe pleinement à une démarche d'égalité entre les femmes et les hommes et contribue à une représentation plus équilibrée de la création littéraire. Longtemps moins visibles dans les sélections, les jurys ou les distinctions, les femmes de lettres ont pourtant joué un rôle majeur dans l'histoire de la littérature et continuent aujourd'hui d'occuper une place de choix sur la scène littéraire.

Pour son édition 2024 – 2025, le Prix littéraire des Pays de la Loire proposait la lecture de 6 autrices, sur les 10 livres en lice :

- Yara El Ghabban avec *La Danse des flamants roses* ;
- Claire Fercak avec *Une existence sans précédent* ;
- Beata Umumbyeyu-Mairesse avec *Le convoi* ;
- Delphine Panique avec *Creuser Voguer* ;
- Nina Lechartier avec *Carnaval à Idaberg* ;
- Marie Boisson avec *Bianca et la forêt des parents égarés*.

Ces choix offrent aux jeunes lectrices et lecteurs une pluralité de voix et de récits, essentielle à la vitalité culturelle et à la représentativité du monde contemporain. Beata Umumbyeyu-Mairesse fut l'une des deux lauréates désignées par le public de lycéens.

Soutenir les autrices dans le cadre d'un Prix littéraire constitue un levier concret pour encourager l'égalité professionnelle dans le secteur du livre, en renforçant leur notoriété, leur diffusion et leur légitimité dans le paysage éditorial.

## LE FONDS D'AIDE AU DÉVELOPPEMENT ET À LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE, AUDIOVISUELLE ET NUMÉRIQUE

En 2025, 40 réalisatrices ont été accompagnées pour leur projet de film, dont 6 pour des longs métrages — sur 72 projets et séries aidés au total, soit une part majoritaire.

La Région a ainsi notamment accueilli le tournage de :

- *Sanguine*, le premier long métrage de Marion Le Coroller, produite par la productrice d'origine nantaise Carole Lambert (Windy Production). Réunissant Karin Viard et Mara Taquin, le film a été sélectionné à Cannes en 2026 ;
- *Pour le meilleur* de Marie-Castille Mention-Schaar, sorti au printemps 2026 ;
- *Billie Melody* de Christine Paillard, produit par Florence Borelly (Sésame films), dont la sortie est prévue à l'automne.



# PATRIMOINE

## LE PARCOURS IMMERSIF CÉLÉBRANT ALIÉNOR D'AQUITAINE À FONTEVRAUD

Depuis 2024, l'Abbaye Royale de Fontevraud met à l'honneur Aliénor, duchesse d'Aquitaine, qui repose dans la nef de l'église abbatiale, au travers du parcours immersif « *Dans les pas d'Aliénor* ». Femme de pouvoir et stratège politique, cette figure médiévale emblématique a laissé une empreinte indélébile dans notre histoire.



## LA MISE EN VALEUR DE CRÉATIONS DE FEMMES GRÂCE AUX ÉTUDES D'INVENTAIRE DU PATRIMOINE

Grâce aux études d'inventaire du patrimoine menées en 2025 et à l'action de la Région en faveur de l'Abbaye Royale de Fontevraud, la connaissance de la place des femmes dans l'histoire de la création et dans l'histoire de l'art prend également une nouvelle dimension.

### CATHERINE DECHERCHE, PEINTRE

L'étude d'inventaire sur les peintures de chevalet des églises des Pays de la Loire a par exemple révélé la production artistique de Catherine Decherche (1685 – 1756), l'une des rares femmes peintres identifiées sous l'Ancien Régime en Pays de la Loire.

Fille du peintre et maître verrier manceau Jehan Decherche, elle forme avec ses frères l'atelier Decherche, sans doute le plus productif des ateliers manceaux de peinture religieuse de la première moitié du XVIII<sup>e</sup> siècle. Au moins trois tableaux peuvent lui être assurément attribués, parmi la quarantaine d'œuvres signées par la famille.



Le Repas à Emmaüs, Catherine Decherche, 1707, chapelle de l'Oratoire du Mans.



Les Aveugles de Jéricho (détail), Catherine Decherche, chapelle de l'Oratoire du Mans.





La Nativité,  
Germaine Le Cler  
église paroissiale  
Notre-Dame-de-  
l'Assomption de  
La Flocellière,  
Sèvremont, 1935.

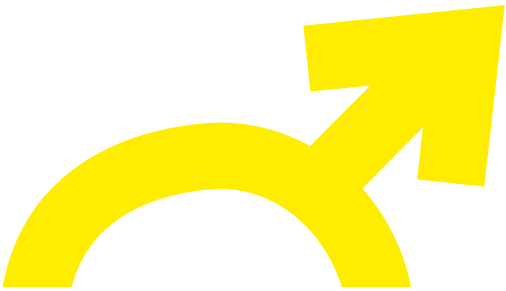
GERMAINE LE CLER ET VALENTINE REYRE, PEINTRES

Parmi les artistes engagés dans le renouveau de l'art sacré au cours de l'Entre-deux-guerres, plusieurs femmes se distinguent à l'instar de Germaine Le Cler (1926 – ...) et Valentine Reyre (1889 – 1943). Elles ont renouvelé la peinture religieuse par une esthétique moderne et inédite, assumant un caractère décoratif parfois proche de l'illustration graphique, mais débarrassé de l'académisme et des productions « saint-sulpiciennes ». Ces deux artistes ont illustré de façon moderne les préceptes du catholicisme tout en étant en prise avec le monde contemporain de leurs semblables.

Dans le tableau *La Nativité*, Germaine Le Cler se représente avec les membres de sa famille vêtus de blouses à col blanc. On distingue la cathédrale Notre-Dame de Paris en arrière-plan. Cette composition anachronique est très innovante. Germaine Le Cler a connu une carrière significative à l'échelle nationale. Parallèlement à sa carrière individuelle, elle participe à des commandes collectives comme le décor de la chapelle de la Providence de Mende en 1936. Le tableau *La Nativité* est en cours d'inscription au titre des Monuments Historiques.

En 1920, Valentine Reyre peint le chemin de croix de Coulans-sur-Gée dans le département de la Sarthe, qui présente la particularité d'être associé au monument commémoratif des morts de la Guerre de 1914-1918. Peintre chrétienne engagée, proche de Maurice Denis et Georges Desvallières, Valentine Reyre fut l'une des fondatrices de l'Arche et participa aux Ateliers d'arts sacrés, deux mouvements qui jouèrent un rôle de premier plan dans la redéfinition de l'art catholique de la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Plusieurs de ses œuvres sont aujourd'hui protégées au titre des Monuments historiques.

Chemin de croix, station IX, Jésus tombe pour la troisième fois, Valentine Reyre, église paroissiale Saint-Martin-de-Coulans-sur-Gée, 1920.



L'EXPOSITION D'ŒUVRES D'ARTISTES FÉMININES AU SEIN DU MUSÉE D'ART MODERNE DE FONTEVRAUD

En 2025, le musée d'Art moderne de Fontevraud s'est enrichi d'une œuvre majeure : « *L'Araignée I* » de Germaine Richier, sculptrice essentielle de la scène française du XX<sup>e</sup> siècle.

Avec « *L'Araignée I* », réalisée en 1946, Germaine Richier marque une rupture technique dans son travail. Pour la première fois, l'artiste intègre des fils à sa sculpture, créant un vocabulaire plastique singulier, qu'elle déclinera à la suite dans une série d'œuvres « à fils ».

Dans un milieu artistique encore largement dominé par les hommes, Germaine Richier s'impose par l'originalité radicale de son œuvre. Ses sculptures, souvent hybrides entre l'humain, l'animal et le végétal, témoignent d'une vision personnelle de la condition humaine dans la période de l'après-guerre.

Première femme à exposer seule au pavillon français de la Biennale de Venise en 1954, artiste reconnue à son époque et redécouverte aujourd'hui, Germaine Richier s'inscrit comme une figure majeure de l'émancipation artistique féminine, ayant su imposer sa vision singulière dans l'histoire de la sculpture moderne.

En intégrant « *L'Araignée I* » à sa collection permanente dans laquelle figure déjà une dizaine d'œuvres de Germaine Richier, le Musée d'Art moderne de Fontevraud et la Région des Pays de la Loire affirment donc la place des femmes dans l'histoire de l'Art du XX<sup>e</sup> siècle.



EN BREF !

**5**  
**LAURÉATES**  
honorées aux  
Trophées Joséphine  
2025 (4<sup>e</sup> édition  
depuis 2022), dans  
des domaines aussi  
variés que la finance,  
la défense, l'IA, la  
recherche scientifique  
et le sport automobile



**40**  
**RÉALISATRICES**  
ont été accompagnées  
pour leur projet de  
film, dont 6 pour des  
longs métrages sur  
72 projets et séries  
aidés au total

**100 %**  
**DES LYCÉES**  
de la Région  
sont équipés  
de distributeurs  
de protections  
périodiques

**31 000**  
**PERSONNES**  
accueillies dans  
l'Orientibus en 2025,  
lors de 348 journées  
d'animation, avec une  
approche non genrée  
de la découverte des  
métiers

**6**  
**AUTRICES**  
sur les 10 livres en  
lice ont pu être mises  
à l'honneur dans le  
cadre du Prix littéraire  
des lycéens des Pays  
de la Loire

**2 473**  
**JEUNES**  
impliqués dans  
19 projets sur l'Égalité  
Femmes – Hommes  
et les stéréotypes de  
genre dans 13 lycées  
ligériens en 2025-2026



À RETENIR

- En menant à bien son « défi jeunesse », la Région répond aux enjeux de l'Égalité Femmes – Hommes à travers :
- **ses actions éducatives** qui permettent de sensibiliser les lycéens ;
  - **une politique orientation** traversée par une approche non genrée des métiers et la mise en valeur de parcours de femmes inspirantes ;
  - **une politique culturelle et patrimoniale** intégrant pleinement la valorisation et la facilitation des parcours des femmes.



## PARTIE 2

# DÉFI ÉCONOMIE ET EMPLOI

---

- 22** Entrepreneuriat
- 24** Soutien à l'innovation
- 26** Économie sociale et solidaire
- 27** Industrie
- 28** Formation professionnelle
- 30** Enseignement supérieur et recherche
- 35** Agriculture
- 35** Affaires internationales
- 35** En bref!

# ENTREPRENEURIAT

## NOUVEAUTÉ 2025 : LE PASS « ENTREPRENDRE EN PAYS DE LA LOIRE »

Ce dispositif lancé en 2025, à la suite du Parcours Entrepreneur, poursuit l'objectif de soutenir un entrepreneuriat solide, pérenne et créateur d'emplois, intégrant les enjeux liés aux transitions. Il offre à chaque porteur de projet la possibilité de choisir l'accompagnement le plus adapté aux besoins identifiés (sous la forme d'un PASS), renforçant ainsi son rôle d'acteur dans la construction de son projet entrepreneurial.

Il se décompose ainsi en 5 PASS octroyés par la Région mobilisables auprès de ses différents réseaux d'accompagnement partenaires (CCI, CMA, BGE, C lancé, Réseau Initiative Pays de la Loire, France active, ADIE, Les apprentis d'Auteuil, Baticréateurs 44, Coodémarrage 53, Ouvre boites 44, Coup de pouce 49, Provence création d'entreprises, Let's Co Up, Mache, Oz), correspondant à différents besoins selon l'étape du projet :

- **PASS diagnostic** : étape préalable obligatoire pour pouvoir bénéficier d'un ou plusieurs autres PASS, analyser le projet et orienter au mieux vers les accompagnements appropriés ;
  - **PASS construction de projet** : accompagnement pour la définition du projet entrepreneurial afin de formaliser le plan d'affaires, structurer l'approche commerciale et préciser la stratégie de l'entreprise.
  - **PASS primo développement** : accompagnement dans les premiers pas de l'entreprise pour aider à construire les outils de suivi d'activité et des résultats et anticiper d'éventuelles difficultés. Ce Pass peut être mobilisé une fois par an jusqu'au 3 ans de l'entreprise.
  - **PASS test d'activité** : il permet de confronter le projet à la réalité du marché dans un environnement juridique et social sécurisé avant de décider de créer ou non l'entreprise.
  - **PASS formation** : Formation collective intensive, d'une durée de 6 à 8 semaines permettant une montée en compétence des demandeurs d'emploi sur la création/reprise d'entreprise. Objectifs :
    - acquérir les compétences et les connaissances nécessaires au métier de chef d'entreprise ;
    - valider et structurer le projet ;
    - constituer un business plan complet permettant de rencontrer des financeurs ;
    - favoriser un entrepreneuriat pérenne, générateur d'emplois et répondant aux transitions.
  - **PASS prêt d'honneur/microcrédit/garantie** : il est dédié à l'expertise d'ingénierie financière permettant notamment d'optimiser le plan de financement de l'entreprise et d'un appui à la recherche de financements nécessaires (prêt bancaire et autres financements publics ou privés) : 40 % des bénéficiaires de ces PASS sont des femmes (36 % en 2024, 37 % en 2023).
- Depuis son lancement, près de 8 900 PASS ont été attribués à 6 300 entrepreneurs. À ce jour, 1 200 entreprises ont été immatriculées. **54 % des bénéficiaires sont des femmes.**

## SECTEURS D'ACTIVITÉ DES PROJETS MENÉS PAR CES FEMMES



Les femmes sont davantage représentées sur les PASS liés à l'accompagnement/conseil (elles représentent 60 % des bénéficiaires des PASS construction de projet et 70 % des bénéficiaires des PASS primo développement). 57 % des bénéficiaires du PASS test d'activité en 2025 sont des femmes, 62 % des bénéficiaires du PASS entreprendre – formation en 2025 sont des femmes.

## EXEMPLE DE L'ENTREPRISE OCTOPUS CONSEIL CRÉÉE LE 20 MAI 2025

L'entrepreneure **Chloé Lottin** a suivi tout le parcours du PASS Entrepreneur et obtenu un PASS diagnostic, un PASS construction de projet et un PASS primo développement.

Il s'agit d'une société de conseil en achats à destination des PME du secteur agroalimentaire. L'objectif est d'accompagner ces entreprises afin d'améliorer significativement leur performance économique grâce au levier des achats, tout en intégrant les enjeux de durabilité. Les bénéfices attendus : diminution des coûts, réduction des risques, impacts RSE, développement de l'innovation... donc un avantage concurrentiel et un impact positif global.

## EXEMPLE DE L'ENTREPRISE SOPRONATQUO CRÉÉE LE 28 AVRIL 2025

L'entrepreneure **Sophie Provost** a obtenu un PASS diagnostic, construction de projet, primo développement, Garantie et prêt d'honneur. Il s'agit d'une herboristerie à Beaufort en Anjou.

## DISPOSITIFS DE FINANCEMENT À LA CRÉATION-TRANSMISSION

La Région propose également, en complément des différents PASS, des dispositifs dédiés au financement des projets, adaptés aux besoins :

- **Prêts d'honneur/microcrédit abondés par la Région** : prêt à taux zéro, accordé sans garantie ni caution personnelle, pour aider à financer la création, la reprise ou le développement d'une activité et faciliter l'accès à d'autres financements. 37 % des bénéficiaires des fonds de prêts d'Honneur des plateformes d'Initiative, abondés par la Région, sont des femmes ;
- **La garantie de prêt bancaire « Pays de la Loire Garantie »** : vise à faciliter l'accès aux crédits bancaires en apportant, en partenariat avec Bpifrance, une garantie jusqu'à 70 % (35 % Région, 35 % Bpifrance), voire 80 % pour certains objets de financement ; 9 % de femmes bénéficiaires en 2025 – 2026.

## EXEMPLE DE LA RÉOUVERTURE DU RESTAURANT LE PTIT RESTO PAR HÉLÈNE BODUSSEAU LE 16 JANVIER 2025



**Hélène Bodusseau** a réouvert un restaurant à Saint-Brice (53), dans le pays de Meslay-Grez. Accompagnée par France Active, elle a su redonner vie à un commerce fermé depuis 5 ans, transformant ce lieu en un espace de convivialité et de lien social pour la commune.

Hélène a bénéficié d'une expertise d'accompagnement et de la mise en place d'une garantie Égalité-Territoires de 9 200 € permettant de lever un prêt bancaire de 11 500 €.

## EXEMPLE DE LA REPRISE DE L'ÉPICERIE/TABAC LES COMPTOIRS D'ÉLODIE JARDIN LE 12 AOÛT 2025

Accompagnée par le réseau partenaire de la Région, France Active, **Élodie Jardin** a repris un commerce multiservices, épicerie, tabac, FDJ, dépôt de pain à Melleray (72), et a complété les activités historiques par un service de retouche et relais colis.

Élodie Jardin a bénéficié :

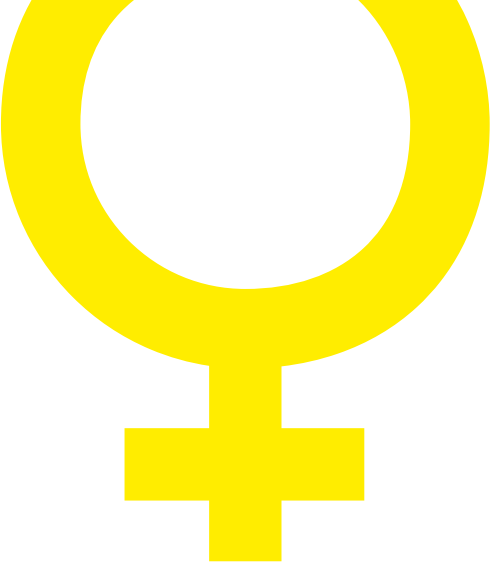
- de l'aide à la structuration du financement via le dispositif Pays de la Loire Garantie ;
- d'une garantie de financement Égalité Territoires de 36 000 € permettant de lever un prêt bancaire de 45 500 €, en complément d'un Prêt d'Honneur Initiative de 4 000 €.

## « 101 FEMMES ENTREPRENEURES »

Des entrepreneures, dont certaines accompagnées par la Région, ont été mises à l'honneur lors de l'édition 2025 du concours 101 femmes entrepreneures organisé par l'État et BPI France.



La lauréate sarthoise **Aline Lebrène-Baron** a figuré parmi les 18 coups de cœur nationaux pour son bouillon d'os bio 100 % français en bocaux Oumami, continuité de sa start-up « Good Food for Mama ». Quatre autres créatrices d'entreprise représentaient les



Pays de la Loire : l'angevine Sophie Réault pour ARP Conseil (conseil et formation en achats et négociation), la vendéenne Sandrine Labille pour Sam'Compétences (formation et conseil en évolution professionnelle et notamment en apprentissage du français pour les personnes étrangères), Nora Pinet pour Plini (Pressings écologiques en Loire-Atlantique) et la mayennaise Amandine Paillasse pour son entreprise d'artisanat d'art en marqueterie de bois et paille.

## DES JEUNES À L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

La 13<sup>e</sup> édition des Semaines de sensibilisation des jeunes – Femmes et entrepreneuriat organisées par 100 000 entrepreneures – Entreprendre pour apprendre s'est tenue en mars 2025.

Elles s'adressent aux adolescents et jeunes adultes de 13 à 25 ans, afin de leur faire découvrir l'esprit d'entreprise et promouvoir une image positive de l'entrepreneuriat porté par des femmes. Durant ces semaines, des femmes entrepreneures se sont rendues dans les collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur, afin de partager leurs parcours, leurs réussites, leurs défis et de montrer aux jeunes, filles et garçons qu'il est tout à fait possible de créer et de diriger son entreprise, quel que soit son genre.

Ces semaines en Pays de la Loire se sont clôturées à l'Hôtel de Région le 28 mars 2025 en présence de lycéens et de femmes entrepreneures des réseaux Réseau Entreprendre® Atlantique, Bouge ta Boîte et Mampreneures présentes pour transmettre leurs parcours inspirants.

## INTERVENTIONS DE L'ASSOCIATION ENTREPRENDRE POUR APPRENDRE (QUI A REPRIS LES ACTIVITÉS DE 100 000 ENTREPRENEURS)

|                  | TOTAL | Dont       |         |           |
|------------------|-------|------------|---------|-----------|
|                  |       | collégiens | lycéens | étudiants |
| Loire-Atlantique | 642   | 192        | 362     | 88        |
| Vendée           | 607   |            | 607     |           |
| Maine-et-Loire   | 205   | 107        | 98      |           |
| Sarthe           | 353   | 243        | 110     |           |
| Mayenne          | 80    | 40         |         | 40        |
| TOTAL            | 1 887 | 582        | 1 177   | 128       |

# SOUTIEN À L'INNOVATION

## PAYS DE LA LOIRE INNOVATION

Le dispositif Pays de la Loire Innovation (dotation annuelle Région et BpiFrance) a pour objet d'accompagner les porteurs de projets d'innovation :

- **en phase de faisabilité ou de développement** : 18 projets sur 85 sont portés par des femmes (soit 22 % vs 23 % en 2024 et 18 % en 2023) ;
- **pour les primo-innovants** : Pays de la Loire Initiative Innovation (PL2I) a pour objectif de faciliter l'accès à l'innovation des personnes physiques (volet 1) souhaitant engager un projet entrepreneurial basé sur une innovation, et des entreprises de moins de 50 salariés dites primo-innovantes ou peu familières avec les démarches d'innovation (volet 2).

> **VOLET 1** : 7 bénéficiaires sur 38 sont des femmes (soit 19 % vs 30 % en 2024 et 19 % en 2023)

> **VOLET 2** : 14 projets sur 71 sont portés par des femmes (soit 20 % vs 14 % en 2024 et 29 % en 2023)

## PAYS DE LA LOIRE PARTICIPATION (PLP)

PLP est la société de fonds d'investissement de la Région Pays de la Loire, destinée aux TPE/PME ligériennes désirant renforcer leurs capitaux propres.

La gouvernance de PLP repose sur une direction paritaire : Anne Blanche en assure la direction générale, tandis que Gaël Trelohan occupe les fonctions de secrétaire général.

PLP intervient à deux niveaux :

- **en investissant dans des fonds spécialisés** qui interviennent eux-mêmes dans des entreprises (co-investissement indirect) ;
- **en investissant directement dans des entreprises**, aux côtés d'investisseurs privés (co-investissement direct)

3 entreprises parmi les 18 accompagnées en 2025 ont des femmes exerçant un rôle de direction — présidente ou DG — (17 % vs 11 % en 2024 et 2023).

### EXEMPLE : SOUTIEN À LA START UP CGREEN



L'entreprise CGreen, fondée en janvier 2025 par **Céline Largeau** et **Gaëlle Guyader**, est le résultat de dix années de travaux de recherche portés par l'IRT Jules Verne et d'un consortium réunissant acteurs publics et privés (Faurecia, Arkema, Peugeot, Airbus, Safran, etc.). CGreen développe un procédé de chimie

verte permettant de transformer de la cellulose issue de papier et textiles recyclés (coton) en fibres de carbone biosourcées, destinées à des applications dans les secteurs du sport, de l'automobile, de l'aéronautique ou encore du naval. Cette technologie vise à offrir une alternative européenne aux fibres de carbone issues du pétrole, aujourd'hui importées majoritairement des États-Unis, de Chine et du Japon.

## ACTIONS DES CCI ET DES TECHNOPOLES SOUTENUS PAR LA RÉGION

### LA CCI 72 ET LE MANS INNOVATION

La 9<sup>e</sup> édition du « **Prix de l'Entrepreneure Mancelle** » s'est déroulée en 2025 et s'est clôturée par la cérémonie de remise des prix le 19 novembre, pour récompenser et soutenir les meilleurs projets de création ou de développement d'entreprises innovantes portées par des femmes.

Le Mans Innovation, fortement soutenu par la Région, est partenaire aux côtés de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Mans et de la Sarthe pour coorganiser ce prix dont l'objectif est d'encourager les femmes à se lancer dans la création de leurs propres startups. La technopole, grâce à la Région, propose un ensemble de ressources pour accompagner les entrepreneures à chaque étape de leur parcours entrepreneurial.

L'année 2025 s'est clôturée par l'arrivée d'une nouvelle directrice de Le Mans Innovation, **Chloé Rossignol**, dont l'engagement a été reconnu par plusieurs distinctions, dont le Prix de l'Entrepreneure Mancelle en 2024 et le Trophée Joséphine pour les Femmes Entrepreneures de Pays de la Loire en 2022. Elle contribue également à la réflexion sur la gouvernance et la responsabilité sociétale en tant que conférencière à l'Université du Mans.



Temps forts Le Mans Innovation

### Entrepreneure Mancelle 2025 : deux startups de Le Mans Innovation primées



**Le Prix de l'Entrepreneure Mancelle** est un concours local qui vise à honorer les femmes entrepreneures du territoire du Mans et de la Sarthe. Organisé par la CCI Le Mans Sarthe et Le Mans Métropole, avec le soutien de partenaires régionaux, ce prix a pour objectif de récompenser, valoriser et accompagner les projets de création ou de développement d'entreprises innovantes portés par des femmes.

Cette année, deux des trois lauréates sont accompagnées par Le Mans Innovation. 1<sup>er</sup> Prix : Frédérique BESNARD, fondatrice de Tablissime et accompagnée par Le Mans Innovation depuis ses débuts, elle propose des tables éphémères, gastronomiques et authentiques, installées dans des lieux insolites de la Sarthe. Une expérience unique qui sublime le local et la créativité culinaire.

Prix Coup de Cœur : Estelle TRANSON, fondatrice de la Brochelette, propose un salon de thé vintage, concept chaleureux et atypique installé au cœur d'une brocante où tout, absolument tout, est à vendre. Une adresse conviviale et inspirante portée par une entrepreneure passionnée.

**Frédérique BESNARD, Fondatrice de Tablissime, "Prix Entrepreneure Mancelle"**



**Comment avez-vous connu le concours ?**  
J'ai eu l'occasion d'être accompagnée par la CCI Le Mans Sarthe, les premières de mon projet. C'est un grand événement qui rassemble de nombreuses personnes et permet de rencontrer des experts du domaine. C'est aussi une belle reconnaissance mais aussi un véritable coup de pouce en ce moment.

**Comment avez-vous connu le concours ?**  
J'ai découvert le concours grâce à l'appel à candidatures. Les valeurs du Prix de l'Entrepreneure Mancelle, qui met en lumière les femmes porteurs d'idées innovantes, m'ont immédiatement parlé. Ma motivation était de présenter une idée, de l'incarner, d'accompagner d'un jury et d'obtenir un premier retour extérieur sur sa performance.

**Quel est ton ressenti en tant que lauréate ?**  
Je suis très heureuse d'avoir obtenu le Prix de l'Entrepreneure Mancelle. C'est une reconnaissance que j'ai beaucoup appréciée et à laquelle je suis très attachée, car elle est intellectuelle et

**Pourquoi avoir participé ?**

Ma première participation remonte à 2023. À l'époque, je n'avais pas réussi à convaincre le jury. Mais l'entrepreneuriat est aussi une histoire de persévérance. J'ai donc réitéré ma candidature en 2024 puis en 2025. J'avais que cette année, j'ai bien fait de pas renoncer. Et puis je me suis rendue, avec toujours cette double motivation : me challenger et travailler sereinement et en prenant du recul sur mon projet. L'objectif à l'avenir était d'acquiescer au projet et de le faire connaître auprès d'un public plus large.

**Pourquoi vous être lauréate de prix ?**

Année a été une immense surprise. Je ne m'y attendais absolument pas. C'est avant tout une belle reconnaissance mais aussi un véritable coup de pouce en ce moment.

**Comment avez-vous connu le concours ?**  
J'ai découvert le concours grâce à l'appel à candidatures. Les valeurs du Prix de l'Entrepreneure Mancelle, qui met en lumière les femmes porteurs d'idées innovantes, m'ont immédiatement parlé. Ma motivation était de présenter une idée, de l'incarner, d'accompagner d'un jury et d'obtenir un premier retour extérieur sur sa performance.

**Quel est ton ressenti en tant que lauréate ?**  
Je suis très heureuse d'avoir obtenu le Prix de l'Entrepreneure Mancelle. C'est une reconnaissance que j'ai beaucoup appréciée et à laquelle je suis très attachée, car elle est intellectuelle et

**Et après ?**

C'est le jour même de l'annonce et dans les jours qui ont suivi, j'ai reçu une vague de messages incroyables. Des personnes qui suivent mon projet de près ou de loin, des soutiens de la première heure. J'ai été très heureuse de cette visibilité. C'était extrêmement touchant.

**Et pour la suite ?**

2024 nous le dira. Mais une chose est sûre : de belles opportunités, de nouvelles rencontres et des perspectives enthousiasmantes sont déjà en train de se dessiner.

**Estelle TRANSON, Fondatrice de SoundSphereLab, "Prix innovation"**

**Comment avez-vous connu le concours ?**  
J'ai découvert le concours grâce à l'appel à candidatures. Les valeurs du Prix de l'Entrepreneure Mancelle, qui met en lumière les femmes porteurs d'idées innovantes, m'ont immédiatement parlé. Ma motivation était de présenter une idée, de l'incarner, d'accompagner d'un jury et d'obtenir un premier retour extérieur sur sa performance.

**Quel est ton ressenti en tant que lauréate ?**  
Je suis très heureuse d'avoir obtenu le Prix de l'Entrepreneure Mancelle. C'est une reconnaissance que j'ai beaucoup appréciée et à laquelle je suis très attachée, car elle est intellectuelle et

### LAVAL MAYENNE TECHNOPOLE

Pour la première fois, en 2025, la technopole mayennaise a organisé, lors du West Data Festival en mars, auquel la Région a contribué au soutien financier, les **Prix Femmes de l'IA** pour récompenser et mettre en lumière les contributions des femmes dans ce domaine. Cette action vise à promouvoir la diversité et l'égalité dans les métiers technologiques, à sensibiliser les jeunes générations aux opportunités considérables de ce domaine pour les jeunes filles et à l'importance de leur implication pour garantir une IA éthique et inclusive. Deux prix ont été remis : un pour une entrepreneure en IA et un autre pour une chercheuse en IA.



### ANGERS TECHNOPOLE

La Communauté de communes Anjou Loir et Sarthe a organisé en juin 2025 la seconde édition de « **Toutes Entrepreneures** », une manifestation qui vise à informer, inspirer et accompagner les femmes qui entreprennent. L'opération s'est tenue à Tiercé et s'adresse aux femmes qui souhaitent faire avancer leur parcours entrepreneurial, porteuse de projet ou déjà dirigeante d'entreprise. Durant cette manifestation accessible gratuitement sur inscription, les participantes pouvaient rencontrer les partenaires locaux spécialisés dans l'accompagnement à la création, dans le financement et le développement d'entreprises, assister à des témoignages de femmes entrepreneures et développer leur réseau local. Pour mettre en place cette opération, la collectivité s'est associée à de nombreux partenaires, tels que la Maison de la création et de la transmission d'entreprises (MCTE 49), Initiative Anjou, Coup de Pouce 49, Angers Technopole, France Travail, Talents au Féminin 49, Réseau Entreprendre, l'URSSAF, le Centre d'information du droit des femmes et des familles et Iresa, le réseau de structures de l'économie sociale et solidaire en Anjou.

## IA ET NUMÉRIQUE : LA CANTINE X LA FRENCH TECH À NANTES

La Cantine X La French Tech à Nantes a accueilli en 2025 des événements à destination des femmes, dont notamment l'évènement « **Femmes entrepreneures : mode d'emploi** » qui s'est déroulé le 3 avril 2025 et porté par l'Urssaf Pays de la Loire. Il avait pour objectif d'accompagner, inspirer et connecter les femmes qui entreprennent ou souhaitent se lancer dans l'aventure entrepreneuriale.

Près de 150 femmes ont répondu présentes pour assister aux conférences, écouter des témoignages inspirants, rencontrer des entrepreneures et échanger avec les partenaires sur les différents accompagnements disponibles.

**Claire Bretton**, cofondatrice de la start-up Underdog, spécialisée dans le reconditionnement du gros électroménager, accompagnée par la Région, est par ailleurs entrée au conseil d'administration de l'association La Cantine X La French Tech en octobre 2024.



# ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS) CONSTITUE UN LEVIER IMPORTANT DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, NOTAMMENT À TRAVERS L'ACCOMPAGNEMENT À L'ENTREPRENEURIAT, L'ÉMERGENCE DE PROJETS À IMPACT SOCIAL ET TERRITORIAL, AINSI QUE LA STRUCTURATION D'ACTIVITÉS PORTÉES PAR DES FEMMES.

La Région Pays de la Loire mène une politique de soutien au développement des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire ainsi que pour les PME développant des démarches de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

En 2025, les structures partenaires soutenues par la Région confirment une forte représentation des femmes parmi les porteuses de projets accompagnées dans les dispositifs de pré-incubation et d'incubation ESS. Ces résultats traduisent la capacité de l'ESS à favoriser l'accès des femmes à l'entrepreneuriat collectif, à l'innovation sociale et à des modèles économiques plus inclusifs.

## DES FEMMES MAJORITAIRES DANS LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT À L'ENTREPRENEURIAT ESS

Les données recueillies auprès des structures d'accompagnement montrent une présence importante des femmes dans plusieurs dispositifs régionaux, et confirment que ces dispositifs soutenus par la Région constituent des espaces favorables à l'engagement entrepreneurial des femmes, en particulier dans les phases d'émergence et de structuration de projets.

En 2025, les réseaux départementaux de l'ESS ont comptabilisé les éléments suivants :

### POUR LES ECOSSOLIES (44), ÉTAIENT PORTÉS PAR DES FEMMES :



- environ 75 % des projets accompagnés en pré-incubation (80 % en 2024) ;
- 6 projets sur 7 accompagnés en incubation (5 sur 6 en 2024).

### POUR IRESA (INTER RÉSEAU DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN ANJOU), ÉTAIENT PORTÉS PAR DES FEMMES :



- dans le cadre de l'accueil, information et orientation (AIO), 65 % des projets accueillis ;
- 11 projets sur 15 accompagnés en pré-incubation (soit 73 % vs 77 % en 2024) ;
- 95 % des projets accompagnés en incubation (75 % en 2024).

### POUR LE CEAS (CENTRE D'ÉTUDE ET D'ACTION SOCIALE – 72), ÉTAIENT PORTÉS PAR DES FEMMES :



- 70 % des projets accompagnés en pré-incubation (70 % en 2024) ;

### POUR LE PÔLE ESS VENDÉE, ÉTAIENT PORTÉS PAR DES FEMMES :



- dans le cadre de l'accueil, information et orientation (AIO), 76 % des projets accueillis ;
- 13 projets sur 14 accompagnés en pré-incubation (13 projets sur 15 en 2024) ;

### POUR L'APESS (ASSOCIATION POUR LA PROMOTION DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE) 53 :



- dans le cadre de l'accueil, information et orientation (AIO), 18 femmes rencontrées parmi les 29 porteurs et porteuses de projets accompagnés (62 %) ;
- 100 % des projets accompagnés en pré-incubation étaient portés par des femmes.

### LA CHAMBRE RÉGIONALE DE L'ESS (CRESS)

Dans le cadre de sa mission « Appui aux entreprises de l'ESS dans l'amélioration de leurs pratiques », la CRESS Pays de la Loire a poursuivi ses actions de sensibilisation et de valorisation de l'Égalité Femmes – Hommes en 2025, notamment à travers la réalisation de portraits de femmes entrepreneures dans l'ESS ainsi que l'organisation d'un webinar intitulé « Identifier nos biais sexistes dans l'accompagnement ».

### EXEMPLES DE PROJETS ACCOMPAGNÉS

En 2025, Les EcoSolies ont accompagné le développement de l'association « Ma Parenthèse », portée par deux femmes entrepreneures engagées. Ma Parenthèse est un lieu d'accueil dédié aux femmes atteintes d'un cancer à Basse-Goulaine (44). Chaque semaine, des ateliers gratuits y sont proposés et animés par des professionnels afin d'accompagner les femmes et leurs proches dans cette période de vie et de favoriser leur bien-être.

Dans le cadre de son incubateur 2025, le Pôle ESS Vendée a accompagné Chiche Conseil, cabinet de conseil créé par Sophie Magaud et Anne-Laure Guihéneuf. Implantée en Vendée et en Loire-Atlantique, la structure accompagne les entreprises, collectivités et associations dans la construction et la mise en œuvre de leurs démarches de responsabilité sociétale (RSE/RSO), de diversité et inclusion, ainsi que de mécénat.

# INDUSTRIE

UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ RENFORCÉ SUR LE PUBLIC FÉMININ



17/11/25 - Jules Verne Manufacturing Academy - Bouguenais (Loire-Atlantique). Lancement de la 14<sup>e</sup> Semaine de l'industrie sur le thème « Avec l'industrie, fabrique ton avenir ».

## UN OUTIL

La huitième promotion du programme régional **Pays de la Loire Accélérateur**, destiné à accompagner les entreprises industrielles, initiée en 2025 et en cours de finalisation, comporte désormais un tiers de dirigeantes (soit cinq dirigeantes contre une ou deux pour les promotions précédentes).

La Région accompagne par un financement ciblé, porté par l'AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) « Industrie du Futur », les projets de modernisation et de transformation des outils de production des PMI (hors agroalimentaire), afin de renforcer leur compétitivité.

## UN EXEMPLE

Dirigée par **Solenne Grandsire**, la société angevine Crossway Technologies est spécialisée dans la production de systèmes électroniques complexes (chiffre d'affaires 2023 – 2024 = 4,6 M€ ; 23 salariés). L'entreprise a récemment porté un projet de modernisation et de diversification industrielles dans le domaine des dispositifs médicaux, avec l'investissement dans une ligne de production dédiée, induisant une croissance du chiffre d'affaires et 15 créations d'emplois. Dans ce cadre, Crossway Technologies a été soutenue par la Région en 2025 au titre de l'AMI Industrie du Futur à hauteur d'un montant global de 473 K€.

## DES PARTENAIRES ENGAGÉS

L'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) mène depuis plusieurs années une politique structurée pour féminiser les métiers industriels. Ces actions s'inscrivent dans un plan stratégique national (2022 – 2027) et dans un programme dédié appelé « Tu as ta place » : [www.tuastaplace.com](http://www.tuastaplace.com)

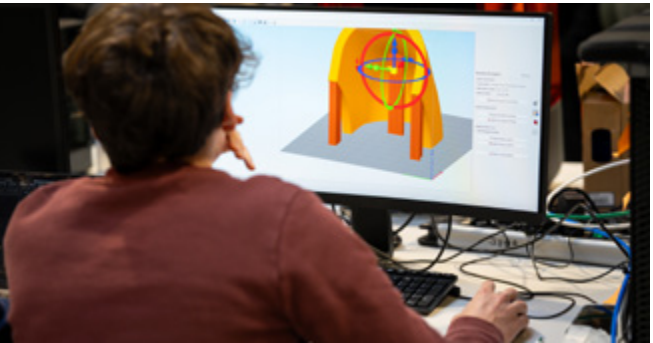
L'objectif est d'augmenter significativement la part des femmes dans l'industrie au travers de campagnes de communication (témoignages de femmes, réseaux sociaux, vidéos) et de valorisation de rôles modèles féminins.

C'est dans ce cadre que les UIMM des Pays de la Loire multiplient les actions de terrain et travaillent en partenariat avec l'écosystème de l'orientation, le rectorat, le service public de l'emploi, la Région, les associations, etc. :

- en agissant dès l'orientation [école, formation] par la sensibilisation des collégiennes et lycéennes aux métiers industriels [organisation de stages, visites et immersions en entreprises et animations dans les salles de classes à l'aide d'outils pédagogiques et ludiques] ;
- en travaillant étroitement avec le service public de l'emploi, afin de développer l'accès à l'emploi pour les femmes en proposant des parcours de formation et de reconversion afin de faciliter l'intégration dans les entreprises industrielles.

L'association AJIR Pays de la Loire, dont la Région est partie prenante, est un outil d'accompagnement et d'appui à cette politique de mixité pour l'ensemble de l'inter-industrie.

<https://ajir-pdl.fr/qui-sommes-nous/>



# FORMATION PROFESSIONNELLE

## FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS

La Région est en charge de la politique d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle. À ce titre, elle déploie chaque année un programme de formation professionnelle, visant le retour rapide à l'emploi des demandeurs d'emploi dans les secteurs en tension et les formations sanitaires et sociales, au travers de différents dispositifs.

### SYNTHÈSE GLOBALE DES DISPOSITIFS



Malgré une part supérieure aux hommes de femmes formées, les représentations de genre restent prégnantes et guident les choix d'orientation dans la formation professionnelle. Il est donc 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 actions dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle :

- **Formations de tuteurs et de formateurs** (346 en 2024) 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.
- **Prépa clés Avenir**, dont la finalité est de favoriser l'insertion par la construction de parcours individualisés permettant l'accès à la formation qualifiante et à l'emploi. Le dispositif élargit le champ des possibles en invitant les stagiaires à tester et observer l'ensemble des métiers qui recrutent, sans se restreindre à une représentation dite « genrée ».

Les formations préparatoires financées par la Région, par les stages en entreprise et les découvertes métiers qu'elles proposent, intègrent cet objectif.

**4 887 demandeurs d'emploi** ont suivi ces formations en 2025 et ont pu être orientés vers des formations certifiantes ou accéder à un emploi

Les femmes sont majoritaires à bénéficier de ce dispositif, à hauteur de **65 %**.

### 1 EMPLOI = 1 FORMATION

Ce dispositif lancé en 2024 vise à proposer des actions de formation en relation avec les besoins des employeurs dans les secteurs en tension préalablement identifiés, afin d'assurer aux bénéficiaires un emploi à la sortie. Il est majoritairement suivi par des hommes (67 %), s'agissant de secteurs dont la présence d'hommes est déjà plus importante que de femmes (agriculture/agroalimentaire, inter-industrie, construction, mobilités [transport logistique], entreprises à forte intensité de main d'œuvre [propreté, santé, aide à la personne...]). L'enjeu de féminisation du public s'appuie sur des modules préparatoires sectorisés et formations « passerelles » intégrés au dispositif pour acquérir les compétences clés nécessaires à l'exercice du métier en lien avec le projet de recrutement de l'entreprise.



### L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES INSCRITE AU SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES 2023 – 2028 (SRFSS)

La Région a inscrit dans son Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023 – 2028 (SRFSS) son ambition en faveur de l'égalité homme – femme et de la mixité du public en formation compte tenu de la faible part de représentation des hommes, dans un secteur en forte tension de recrutement.



Quelques exemples des formations du CHU de Nantes où la représentation masculine globale s'élève à 18 %.

Aussi, la Région inscrit dans les ambitions du schéma la volonté de « [...] soutenir les initiatives concourant à accroître l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social auprès de la population masculine ».

Alors que la féminisation des formations sanitaires et sociales se confirme (84,4 % des apprenants en 2025 vs 85,4 % en 2024), la Région s'attache ainsi à valoriser ces métiers et ces formations, en travaillant sur les représentations et en veillant à une communication mettant en valeur les hommes qui ont choisi cette orientation (le schéma régional met notamment à cet égard dès la page de couverture un homme en avant).

Par exemple, lors des événements organisés en 2025 auprès des instituts de formation et des partenaires sur l'intelligence artificielle, des représentants d'apprenants étaient présents dont près d'un quart était des hommes.

Il est aussi à noter que certaines formations attirent une proportion significative d'hommes : ambulancier à 58 %, masseur-kinésithérapeute à 43 % et manipulateur en électroradiologie médicale à 30 %.

La Région finance également des formations préparatoires au diplôme d'État d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social. La population masculine s'élevait à 12 % en 2025.



11/12/2024 - Événement annuel dédié aux formations sanitaires et sociales.

# ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE

## L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES, UN ENJEU CENTRAL DANS LES ACTIONS POUR PROMOUVOIR LE DIALOGUE ENTRE LA SCIENCE ET LA SOCIÉTÉ

La Région s'est dotée d'une stratégie pour le dialogue sciences-société (2023-2028) dont l'un des fils rouges est l'égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, la Région :

- encourage les actions qui permettent de faire évoluer les représentations des femmes dans les sciences ;
- 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 ;
- veille à intégrer cet objectif de mixité dans les actions qu'elle coordonne ou impulse, à l'instar des actions « Jeunes et sciences » auprès des collègues 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.

### UNE INSTANCE DE GOUVERNANCE PARITAIRE

La Région des Pays de la Loire a renouvelé son Comité Consultatif Régional de la Recherche et du Développement Technologique (CCRDT) en 2023. Lieu d'expression de la communauté scientifique, technique et des milieux économiques concernés, le CCRDT participe à la constitution et la structuration de l'enseignement supérieur et de la recherche régionale. La Région peut également consulter cette instance sur des sujets d'intérêt général dans le cadre de la mise en œuvre de ses politiques.

Le président du CCRDT pour la période 2023-2027, directeur de recherche CNRS, s'est entouré d'une équipe pour assurer les présidences des différentes Commissions qui tend vers la parité dans le partage des responsabilités avec 3 hommes et 2 femmes.

### PROJETS DE RECHERCHE ET INNOVATION

La direction de l'Enseignement supérieur et de la recherche de la Région soutient les projets de recherche par des dispositifs d'appels à projets (PULSAR, Étoiles montantes, Connect

Talent...), notamment au titre des trajectoires individuelles des chercheur·e·s. L'initiative du dépôt émane des établissements et le soutien régional s'assoit prioritairement sur des critères d'excellence scientifique et d'expertises externes. La DESR reste vigilante à ce que le taux de succès des femmes reste représentatif de leur taux de participation, selon les appels.

À titre d'illustration :

- sur le dispositif **Pulsar**, la Région a soutenu 18 chercheuses (sur 52) en 2025 ;
- sur le dispositif **les Étoiles montantes**, 8 chercheuses (sur 22) ont été soutenues pour 2024 et 2025 réunis, soit un tiers des soutiens qui sont attribués à des femmes sur ces appels à projets.

## CHAIRE TERRITOIRE D'AVENIR

Le dispositif Chaire Territoire d'Avenir porté par la Région vise à soutenir la mobilisation de leaders scientifiques, seuls ou avec une équipe, porteurs de projets de Chaire dans l'objectif d'apporter un éclairage interdisciplinaire complet sur une thématique dont les enjeux ont été identifiés comme prioritaires par la collectivité. Lancé en 2025, cet instrument a déjà soutenu financièrement trois projets de recherche dont Lab'EAUx pour un montant de 480 000 €, dont un porté par une femme.

Madame **Marianne Lefebvre**, Maîtresse de conférences en Économie [Groupe de Recherche ANgevin en Économie et Management (GRANEM) - Université d'Angers] porte et coordonne ce projet visant à concevoir et évaluer des dispositifs techniques et organisationnels relatifs à la sobriété et l'optimisation de l'usage de l'eau pour une agriculture résiliente face au changement climatique.



« Face à une agriculture fortement dépendante de l'irrigation et qui subit des injonctions contradictoires, ce projet propose de concevoir et d'évaluer des dispositifs techniques et organisationnels visant la sobriété et l'optimisation de l'usage de l'eau pour une agriculture résiliente, indique la chercheuse. Le but est de fournir des résultats utiles aux décideurs publics et privés de la Région et de rendre visible la recherche ligérienne. »

| AAP RECHERCHE          | 2025     |    |    |          | 2024     |    |    |          | 2023     |    |    |
|------------------------|----------|----|----|----------|----------|----|----|----------|----------|----|----|
|                        | Lauréats | F  | H  | En cours | Lauréats | F  | H  | En cours | Lauréats | F  | H  |
| Allocations doctorales | 47       | 15 | 22 | 10       | 68       | 23 | 35 | 10       | 52       | 25 | 27 |
| Connect talent         | 2        | 0  | 2  | 0        | 1        | 0  | 1  |          | 2        | 0  | 2  |
| Etoiles montantes      | 9        | 3  | 6  | 0        | 9        | 3  | 6  |          | 9        | 3  | 6  |
| Pulsar                 | 52       | 18 | 34 | 0        | 56       | 36 | 20 |          | 59       | 27 | 32 |
| Trajectoire nationale  | 37       | 9  | 28 | 0        | 35       | 9  | 26 |          | 38       | 10 | 28 |
| Trajectoire Europe     | 14       | 3  | 2  | 9        | 15       | 8  | 3  | 4        | 12       | 5  | 7  |

## LES ACTIONS DE TERRE DES SCIENCES

### ECHOSCIENCES

[www.echosciences-paysdelaloire.fr/communautes/femmes-science](http://www.echosciences-paysdelaloire.fr/communautes/femmes-science)

La Région soutient la plateforme Echosciences, qui a développé une rubrique intitulée « Femmes et sciences ». Celle-ci met en avant, en 2025, de nombreux projets portés par des femmes lauréates d'appels régionaux (Étoiles montantes, Connect Talent, etc.).



Exemple : « **Valentine Rey** est maîtresse de conférences en mécanique des solides à Nantes Université. Avec son projet de recherche, lauréat du dispositif Étoiles Montantes de la Région Pays de la Loire, elle cherche à développer des outils numériques précis pour prédire la durée de vie des objets qui nous entourent. Nous l'avons rencontrée pour qu'elle nous explique les particularités de sa discipline. [...] »

Figurent notamment sur cette plateforme de diffusion de la culture scientifique des interviews de femmes scientifiques, des articles ainsi que des ressources portant sur la place et le rôle des femmes dans les sciences et les techniques.

**9 articles, 2 événements, 1 ressource** ont été publiés en 2025 dans la communauté « Femmes et Science » de la plateforme.

### LA FÊTE DE LA SCIENCE

<https://fetedelascience-paysdelaloire.fr/>

La Fête de la Science est une manifestation nationale annuelle, organisée sur une durée de dix jours. Elle a pour objectif de promouvoir la culture scientifique et technique et de favoriser, dans un cadre festif, les échanges entre la science et le grand public.



En Pays de la Loire, l'événement est co-piloté et co-financé par l'État (Délégation régionale académique à la recherche et à l'innovation – DRARI) et par la Région (Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche – DESR). Il s'incarne notamment à travers des Villages des sciences, ouverts à tous les publics.

Depuis 2022, ce sont des femmes qui sont choisies pour être ambassadrice de l'événement en Pays de la Loire : **Maud Barré** de Le Mans Université jusqu'à l'édition 2025, et **Elsa Cariou** de Nantes Université pour l'édition 2026.

Dans le cadre de cette mission, par sa présence sur certains Villages des sciences du territoire, elle est conduite à rencontrer directement différents publics, notamment les jeunes, auprès desquels elle peut partager son parcours professionnel ainsi que ses sujets de recherche.

## LE PROJET « SCIENCES AUX PLURI'ELLES »

Sciences aux Pluri'Elles est une intervention en milieu scolaire permettant la rencontre entre des élèves et des femmes pour qui les mathématiques et les sciences prennent une place importante dans leur parcours.

Sciences aux Pluri'Elles vise à encourager les élèves, et plus particulièrement les jeunes filles, à s'intéresser aux sciences, notamment aux mathématiques, dans un contexte où les femmes sont encore sous-représentées, où l'intérêt pour les études scientifiques diminue, et où les besoins en compétences scientifiques élevées vont fortement augmenter dans les années à venir.

Ce temps a vocation à être un moment de prise de conscience et de prise de parole des élèves. Il s'agit de les amener à se questionner sur leur rapport aux sciences, sur l'impact de la socialisation dans leurs choix d'orientation vers les sciences et sur leur désir de faire ou non de la place aux sciences dans leur vie.

Terre des Sciences coordonne le dispositif au niveau régional et anime l'événement dans les départements de Loire-Atlantique et de Maine-et-Loire. Il s'appuie sur les structures suivantes pour la mise en place des projets dans les autres départements :

- la Mayenne avec le Zoom de Laval ;
- la Sarthe avec Maine Sciences ;
- la Vendée avec Planète Sciences Vendée.



Photos extraites du bilan des projets pilotes Fête de la Science 2025.

Deux chercheuses en sciences humaines et sociales et deux chercheuses en mathématiques ont répondu à l'appel. Elles ont été accompagnées par des femmes issues du monde socio-économique et des étudiantes en raison du changement du format de l'intervention (mise en place d'un speed meeting avec la possibilité pour les élèves de découvrir une plus grande pluralité des métiers intégrant des mathématiques). Au total, 17 femmes ont participé aux interventions.

Lors de cette seconde édition, organisée dans quatre lieux en région Pays de la Loire, **218 élèves ont participé à Sciences aux Pluri'Elles dont 140 filles.**

LE PROJET « DOCTORANT-E-S DANS LES CLASSES »

Le dispositif « Doctorant-e-s dans les classes » compte parmi ses objectifs celui de la lutte contre les stéréotypes de genre en montrant que tous les domaines sont aussi bien accessibles aux filles et aux garçons.

En 2025, il a été possible de présenter aux élèves des doctorants travaillant dans le domaine des sciences de l'ingénieur (exemple : une recherche sur l'amélioration de l'usinage réalisée au laboratoire Lampa des Arts et Métiers d'Angers) et des hommes réalisant des recherches en sciences humaines, notamment la sociologie, où les femmes sont surreprésentées (le syndrome de Diogène).



Photos extraites du bilan des projets pilotes  
Fête de la Science 2025.

SENSIBILISATION DES ENSEIGNANTS  
AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE

Une demi-journée de sensibilisation aux stéréotypes de genre et à leur présence dans le monde de l'enseignement a été mise en place dans le cadre des événements « Doctorant-e-s dans les classes ».

Terre des Sciences, opérateur du projet, s'est associé au Zoom de Laval pour concevoir et structurer le programme de la demi-journée de sensibilisation. Cette dernière a également intégré l'intervention d'un inspecteur de l'éducation nationale travaillant sur les questions d'égalité filles/garçons sur le territoire ligérien.

La demi-journée est organisée autour de quatre temps complémentaires :

- **temps 1** : animation introductive visant à faire émerger les représentations spontanées des participants ;
- **temps 2** : apport d'éléments factuels et de données statistiques afin d'objectiver la persistance des inégalités filles/garçons, notamment dans les parcours scolaires et scientifiques ;
- **temps 3** : présentation d'un outil d'auto-évaluation des stéréotypes individuels (outil non scientifique élaboré par le Zoom) visant à se situer et s'interroger sur ses propres représentations ;
- **temps 4** : présentation d'un outil pédagogique mobilisable en classe avec les élèves : le débat philosophique pour la prise de conscience des stéréotypes de genre dès le plus jeune âge.

ATELIERS PHILO

Ateliers philos en partenariat avec la Fondation SEVE incluant des ateliers sur le thème de l'Égalité Femmes – Hommes auprès de collégiens (exemples de débats en 2025 : « *Fille ou garçon, ça change quoi ?* » - « *L'Égalité hommes-femmes est-elle possible ?* »).

LES ACTIONS DU ZOOM (53)

Dans le cadre de sa stratégie régionale pour le dialogue sciences-société, la Région soutient également le Zoom dans la mise en œuvre d'actions visant notamment à favoriser la mixité et l'égalité entre les filles et les garçons dans les parcours scientifiques et techniques.

FEMMES & SCIENCES 53

Lancée en 2008 par le Zoom, soutenu par la Région, la Mission Femmes et Sciences 53 a pour objectifs de :

- promouvoir les sciences et techniques auprès des jeunes filles et des jeunes garçons : métiers, études, partage d'expériences ;
- promouvoir la mixité et la parité dans les domaines scientifiques et techniques ;
- comprendre les ressorts de la disparité entre hommes et femmes dans les sciences et techniques.

La mission s'appuie sur des outils pédagogiques variés :

- des quiz interactifs avec femme-témoin ;
- une exposition panneaux « *Les filles, osez les sciences !* » ;
- des malles empruntables : jeux de société et livres sur la thématique de l'égalité femmes/hommes ;
- un jeu d'enquête : « *Le combat de Matilda* ».

Pour en savoir + sur les outils :  
<https://zoom.laval.fr/les-outils/>



© Zoom

RURALITÉ, ÉGALITÉ ET ORIENTATION SCIENTIFIQUE

Initié en 2024 par le Zoom, le projet Ruralités, égalité et orientation scientifique vise à faciliter la compréhension des mécanismes qui façonnent les inégalités d'accès aux parcours et métiers scientifiques.

Il s'appuie sur des travaux de recherche en sciences humaines et sociales, et met en lumière les effets de genre, de l'origine sociale et territoriale autour de ces enjeux.



© Zoom

Le projet a notamment permis de développer trois livrets sur ces questions, destinés aux élèves de quatrième du département, à leurs familles ainsi qu'aux équipes pédagogiques du secondaire. Pour accompagner la diffusion de ces ressources en Mayenne, les ateliers et rencontres-conférences suivantes sont proposées aux établissements scolaires du secondaire :

- **l'atelier « Orientation & sciences »**, destinés aux classes de 4<sup>e</sup>, invite les élèves à se questionner sur les paramètres qui influencent leur intérêt, ou non, pour les métiers des sciences et techniques ;
- **l'atelier « Cultiver l'intérêt pour les sciences »** est proposé aux équipes pédagogiques du secondaire. En 2 heures, il articule apports théoriques et pistes d'action pour favoriser une culture de l'égalité en sciences au sein de l'établissement ;
- **la rencontre-conférence « Se projeter en sciences : [dé]goûts ou inégalités ? »** est pensée pour les parents d'élèves. En 1 heure, elle explore les mécanismes, souvent invisibles, qui freinent ou encouragent l'accès vers les filières scientifiques et techniques.

Au cours de l'année scolaire 2025 – 2026, 462 élèves issus de 11 collèges ont bénéficié de l'atelier « Orientation & sciences », 2 équipes pédagogiques ont été sensibilisées, et 2 rencontres-conférences se sont tenues au sein d'établissements volontaires.

Pour en savoir + sur le projet et découvrir les livrets :  
<https://zoom.laval.fr/ruralites-et-sciences/>



© Zoom

SCIENCES AUX PLURI'ELLES

Le Zoom assure la coordination de l'action sur le département de la Mayenne et participe aux réflexions autour du dispositif régional Sciences aux Pluri'Elles. Pour la deuxième année consécutive, l'évènement s'est tenu au lycée Lavoisier de Mayenne le jeudi 9 octobre 2025. Le temps d'une matinée, 64 élèves de seconde ont ainsi pu rencontrer 4 professionnelles dont les missions sont en lien avec les mathématiques :

- **Isabelle Delhomme**, chargée d'études statistiques à l'INSEE des Pays de la Loire ;
- **Eve Lasché**, étudiante en Master 1 de mathématiques appliquées à Nantes Université ;
- **Annabelle Collin**, professeure des universités en mathématiques appliquées à Nantes Université ;
- **Ambre de Verbigier**, ingénieure robotique au sein de l'entreprise GYS de Laval.

Tous les élèves ont également bénéficié d'un atelier animé par **Claire Lemêtre**, sociologue sur ce qui construit l'intérêt que l'on porte, ou non, aux sciences.

LES ACTIONS DE  
PLANÈTE SCIENCES VENDÉE

La Région soutient également Planète Sciences Vendée dans le cadre de sa stratégie régionale pour le dialogue sciences-société afin de mettre en œuvre des actions visant à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons et à encourager la place des jeunes filles dans les sciences techniques.

Dans le cadre de son projet pluriannuel « Filles et Sciences », Planète Sciences Vendée développe un ensemble d'actions visant à promouvoir l'égalité filles-garçons et à encourager l'engagement des jeunes filles dans les parcours scientifiques et techniques, notamment dans les temps périscolaires et extrascolaires.

Ce programme s'appuie sur plusieurs leviers complémentaires :

- des campagnes de sensibilisation à destination des familles pour faire évoluer les représentations autour des sciences ;
- des actions de formation des encadrants, en partenariat avec des acteurs spécialisés ;



© Planète Sciences Vendée

- la création d'outils pédagogiques innovants, comme la malle « Héroïnes du numérique » ;
- l'accompagnement d'établissements scolaires à travers des projets éducatifs (ciné-débats, créations d'affiches valorisant des femmes scientifiques) ;
- l'organisation de temps de découverte des filières scientifiques pour les collégiennes et lycéennes.

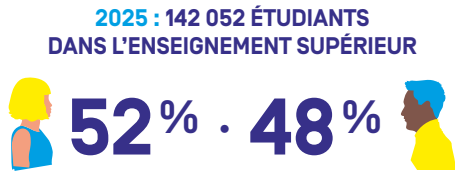
L'association s'inscrit également dans une dynamique partenariale plus large, notamment à travers sa participation au projet « La Science donne des elles », contribuant à valoriser et rendre visibles l'engagement et les réussites des jeunes filles dans les sciences.

### ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

#### LA RÉPARTITION FEMME – HOMME DANS LES EFFECTIFS ÉTUDIANTS

En 2025, la Région des Pays de la Loire compte 155 000 étudiants sur le territoire d'après les données officielles du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Environ 142 050 étudiants se localisent dans 8 agglomérations urbaines de la Région : Nantes métropole, Angers Loire métropole, Le Mans Métropole, CARENE, Cholet Agglo, Saumur Agglomération, Laval Agglomération et La Roche-sur-Yon.



Sur les 142 052 jeunes recensés, **74 162 — soit 52,2% — sont des femmes** qui étudient dans des établissements d'enseignement supérieur publics ou privés. En fonction du territoire, la part de femmes en étude varie en fonction des spécificités des filières de formations universitaires.

#### LES ÉTUDIANTES LIGÉRIENNES TRÈS MOBILES À L'INTERNATIONAL GRÂCE À « ENVOLÉO »

Depuis 2021, 11 151 jeunes ont bénéficié d'une bourse Envoléo, le dispositif régional de soutien à la mobilité internationale des étudiants, dont majoritairement les jeunes filles, majoritaires à partir en mobilité (57,5%).

Pour la seule année académique 2024 – 2025, elles ont représenté 57% des allocataires du forfait départ Envoléo (60% en 2023 – 2024). Concernant les allocataires de la bonification régionale sur critères sociaux, les filles sont plus nombreuses (71%) à la percevoir que les garçons (63% en 2023 – 2024).

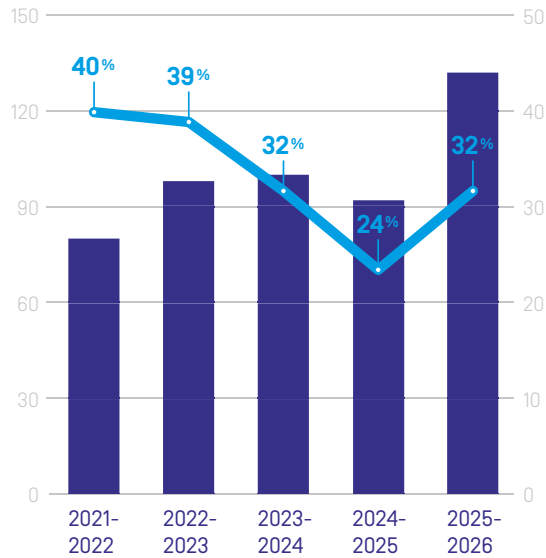
### DES ÉTUDIANTES QUI ENTREPRENNENT EN PAYS DE LA LOIRE

Le nombre d'étudiantes accompagnées dans le cadre du projet Odyssée (incubateur académique nantais) en 2025 est de **9 pour un groupe de 31** soit un taux de 29% (en hausse de 10 points / 2024).



Le nombre d'étudiantes entrepreneures accompagnées par Pépite passe de 92 pour l'année scolaire 2024 – 2025 à 132 pour l'année 2025 – 2026, soit une croissance en 1 an de 39%. La part des femmes repart à la hausse passant de 24 à 32%.

#### ÉGALITÉ : 39% DE FEMMES ENTREPRENEURES ACCOMPAGNÉES EN PLUS



#### FOCUS SUR UNE ÉTUDIANTE ENTREPRENEURE



**Océane Laforge**, étudiante accompagnée par Pépite, a reçu le prix Booster régional féminin le 3 juillet 2025 à l'hôtel de Région à l'occasion du Pépite Day.

Le projet qui lui a valu ce prix en 2025 s'appelle **Eukrasia**. Il s'agit d'une application métier qui libère les professionnels de santé en libéral des tâches répétitives (suivi des patients, gestion de planning...).

## AGRICULTURE

**LA RÉPARTITION FEMMES – HOMMES** des demandeurs des aides à l'installation proposées par la Région Pays de la Loire reflète les enjeux de mixité dans le secteur agricole. En 2025 :

#### Installation Jeunes pêcheurs :

••  
**0 femme** sur 2 installations aidées (aucune femme demandeuse depuis le début de la programmation 2023)

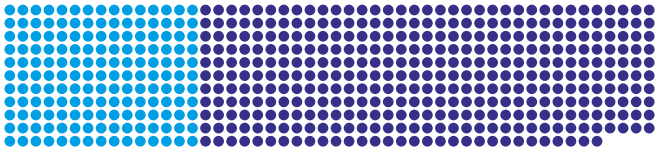
#### Installation Saliculture :

••••••••••  
**1 femme** sur 13 installations aidées (1 femme sur 15 en 2024)

#### Installation Aquaculture :

••••••••••  
**3 femmes** sur 10 installations aidées (4 femmes sur 9 en 2024)

#### Installation agricole :



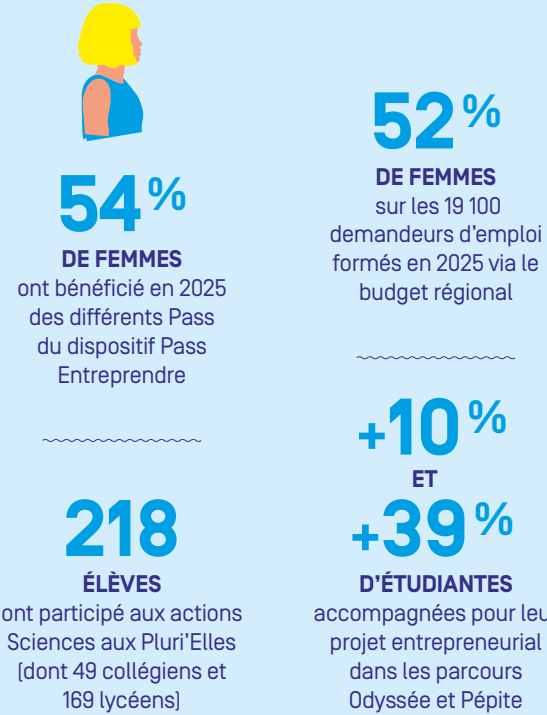
**165 femmes** sur 546 installations aidées (DJA et installation + 40 ans en bio), soit 30% (25% en 2024)

## AFFAIRES INTERNATIONALES

### ACCUEIL DE LA MISSION « ELLES TECH TOUR » - FRENCH TECH CASABLANCA À NANTES

Le 17 juin 2025, la French Tech Casablanca, la plus grande communauté French Tech du Maroc, a organisé une visite à Nantes pour rencontrer l'écosystème nantais, avec le soutien de la Région. Cette délégation était composée des **5 lauréates du programme Elle Tech Tour**, sélectionnées à l'issue d'un concours national. Ces femmes incarnaient une nouvelle génération de modèles inspirants, alliant ambition et impact, et portaient un message fort pour l'avenir de la tech au féminin. Dans le cadre de cette visite, la Région avait organisé plusieurs rendez-vous avec des acteurs clés du secteur de la Tech local, tels que La Cantine, le Village by CA et ADN Ouest, ainsi que des rencontres avec des femmes entrepreneures du territoire. Cette initiative a permis de mettre en lumière les enjeux de représentativité féminine dans un secteur encore largement masculin, tout en soulignant l'engagement continu des acteurs régionaux sur ces sujets, suivi et animé majoritairement par la French Tech Angers avant 2025.

## EN BREF !



**57%** DE JEUNES FEMMES parmi les allocataires du forfait départ Envoléo, dispositif de soutien régional pour la mobilité internationale étudiante, et 71% de femmes parmi les bénéficiaires de la bonification régionale sur critères sociaux

**À RETENIR**

Plusieurs dispositifs de la Région de soutien à l'entrepreneuriat, dont les Pass Entreprendre, bénéficient majoritairement aux femmes.

Un nombre croissant de femmes sont bénéficiaires du programme dédié aux entreprises industrielles Pays de la Loire Accélérateur.

Un nombre majoritaire de femmes sont bénéficiaires des dispositifs de formation régionaux qui visent à favoriser la mixité des métiers.

Un nombre croissant de projets de femmes sont soutenus dans le cadre de la recherche et des dispositifs régionaux visant à développer l'accès aux sciences pour les jeunes.



## PARTIE 3

# DÉFI MOBILITÉ ET COHÉSION TERRITORIALE

---

**38** Se déplacer

**40** Pratiquer un sport

**42** Informer

**44** Prévenir

**45** Favoriser l'emploi

**45** Fonds européens

**45** En bref!

# SE DÉPLACER



**Le secteur des transports publics constitue un levier important pour développer l'égalité professionnelle.** Il permet notamment aux personnes seules ou en famille monoparentale (majoritairement des femmes), qui ne peuvent bénéficier d'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 de transports régional joue ainsi un rôle important dans l'accès à l'emploi des femmes.

## TER

La clientèle des TER est plutôt féminine (56 % en 2022 et 57 % en 2025). Cette clientèle se déplace majoritairement pour des motifs professionnels ou pour les études (motif pendulaire). Cela est confirmé par les tranches d'âge des femmes qui voyagent : 62 % de ces femmes ont entre 26 et 60 ans. Selon l'INSEE, la population en Pays de la Loire [source recensement 2020] serait à 51,3 % féminine vs 48,7 % masculine, donc même si les femmes sont légèrement plus nombreuses, elles restent tout de même surreprésentées dans les TER.

Le développement de l'offre de TER chaque année contribue ainsi à la mobilité et l'accès à l'emploi des femmes, l'offre ayant augmenté de plus de 14 % depuis 2020.



**57%** de la clientèle des TER est féminine



**95%** des femmes se disent en sécurité à bord des TER



**+14%** d'offre de TER depuis 2020



Enfin, concernant la sécurité des femmes dans les transports en commun il convient de souligner la satisfaction concernant le sentiment de sécurité à bord des TER. Selon une enquête de satisfaction effectuée par Kisio en 2025 pour le compte de la Région des Pays de la Loire, 95 % des femmes se disent tout à fait satisfaites ou plutôt satisfaites en ce qui concerne le sentiment de sécurité/tranquillité à bord du train.

La Région est très attentive aux moyens mis en œuvre afin d'assurer la sûreté dans les gares et dans les trains régionaux TER Aléop et ainsi garantir la sécurité des voyageurs. Elle y contribue indirectement en finançant :

- d'une part, **via les contrats d'exploitation** conclus avec les opérateurs ferroviaires, les prestations commandées auprès du service de surveillance générale de la SNCF ou de sociétés de sécurité privée pour intervenir dans les trains ; dont le montant s'élève à 1 M€/an ;
- d'autre part, **via les redevances gares** versés à SNCF Gares et Connexions, en charge de la sûreté en gare, selon un montant de 1,7 M€/an.

Les équipes de sûreté assurent à la fois des missions de prévention, de surveillance et de répression notamment en cas de vols, incivilités, violences.

En complément, la Région a décidé d'équiper les trains de système de vidéoprotection et a financé leur installation [2,4 M€ pour 41 rames]. Cette mesure permet en complément de la présence des agents dans les trains et en gare de renforcer le sentiment de sécurité des voyageurs y compris les femmes.

Par ailleurs, depuis 2017, la Région des Pays de la Loire propose aux forces de l'ordre la gratuité de leur abonnement TER pour leurs déplacements domicile-travail. L'objectif de cette mesure est d'améliorer les conditions de sécurité pour les usagers ligériens des TER.

Dans le contrat de service public portant sur la gestion et l'exploitation du service public de transport ferroviaire de voyageurs

concernant les ensembles « Sud Loire » et « Tram Train » attribué au Conseil régional le 22 juin 2023, SNCF Voyageurs Loire Océan a également pris des engagements en matière d'égalité femmes/hommes, tels que respecter la mixité de :

- son Comité de Direction à hauteur de 50 % ;
- l'ensemble de son personnel à hauteur de 25 % fin 2029 ;
- l'ensemble de son personnel à hauteur de 33 % en fin de contrat en 2033.

## TRANSPORT ROUTIER

57 % des abonnés au réseau de transport routier et 70 % des usagers du transport collectif à la demande sont des femmes [résultats basés sur un échantillon de 6 500 abonnés commerciaux des Lignes Régulières consolidés en janvier 2026 représentant 50% des abonnés].

Concernant les transports scolaires, le nombre de garçons et de filles, parmi les 136 000 voyageurs concernés, est équivalent.



**57%** des abonnés au transport routier sont des femmes

**70%** des usagers du transport collectif à la demande sont des femmes



# PRATIQUER UN SPORT

## SOUTIEN À LA PROMOTION ET AU DÉVELOPPEMENT DU SPORT AU FÉMININ

En 2025, la Région a lancé deux nouveaux appels à projets à destination des ligues et comités régionaux en fonctionnement et investissement ainsi que pour les clubs de niveau régionaux en investissement.

À travers ces deux nouveaux dispositifs, la Région met l'accent sur le sport pour toutes et tous autour de priorités partagées avec le mouvement sportif : favoriser l'éducation par le sport auprès des jeunes, promouvoir l'activité physique et sportive comme un élément déterminant de mixité, d'inclusion, de santé et de bien-être.



Pour cette 1<sup>re</sup> année, 50 projets ont été accompagnés par la Région en fonctionnement et 133 en investissement autour de plusieurs grandes thématiques, dont :

### ÉDUCATION PAR LE SPORT

- 18 projets ont été accompagnés en fonctionnement
- actions en milieu scolaire ;
  - dispositif de détection et de fidélisation des jeunes pratiquants ;
  - projet de formation éducative par le sport.

### INCLUSION, MIXITÉ, HANDICAP

- 20 projets ont été accompagnés en fonctionnement
- développement du para-sport ;
  - féminisation de la pratique sportive ;
  - accès au sport pour les publics éloignés.

### PARMI LES PROJETS ACCOMPAGNÉS

- La Ligue de Rugby des Pays de la Loire développe une filière féminine et éducative structurée avec la création de Sections Sportives Scolaires et l'organisation de tournois féminins dès l'École de Rugby.
- Randos Swimrun : la ligue de Triathlon des Pays de la Loire développe les Randos Swimrun pour promouvoir la pratique féminine et encourager l'inclusion de tous publics.
- La Région a aidé le Comité régional de Tir à l'arc à acquérir du matériel spécifique facilitant l'accès à la pratique des féminines.



Lona Gandon (Les Sables Vendée Triathlon), devenue vice-championne de France d'aquathlon et victorieuse féminine du prestigieux Morocco Swim Trek en 2025.



## LA COURSE « LA FÉMININE » DU RÉGION PAYS DE LA LOIRE TOUR

La 2<sup>e</sup> édition du Région Pays de la Loire Tour Féminin (WE 1.2) a eu lieu mercredi 9 avril en parallèle de l'épreuve masculine, de Cugand la Bernadière à Beaupréau en Mauges, sur une distance de 115,6 km. Cette édition 2025 marque une avancée unique dans l'histoire du cyclisme international et célèbre la parité : pour la toute première fois, les coureuses ont emprunté le même parcours que leurs homologues masculins.

Cette 2<sup>de</sup> Féminine a réuni 20 équipes professionnelles et amatrices pour 119 partantes, comme en 2024.

## LE CENTRE DE RESSOURCES, D'EXPERTISE ET DE PERFORMANCE SPORTIVE DES PAYS DE LA LOIRE (CREPS)

Engagé sur le plan de l'égalité femmes-hommes dans le sport, le CREPS a mené diverses actions en 2025, dans la continuité de l'Obeya lancée en 2024 sur ce sujet :



### ÉVÈNEMENT « FEMMES, SPORT & TECH » LE 8 MARS 2025

Cet évènement a été coorganisé par le Pôle Ressources National Sport Innovation, le CREPS et le Comité de tennis de table de Loire-Atlantique dans le but de promouvoir des parcours féminins méritants dans le sport et la tech mais aussi de promouvoir la pratique sportive féminine avec au programme une journée placée sous le

signe de l'activité physique pour les femmes. Il s'est clôturé par la performance poétique et engagée de **Mélissa Plaza**, ancienne joueuse professionnelle de football qui a captivé l'audience avec un slam percutant et inspirant sur son parcours dans le football professionnel, sur la place de la femme dans un univers masculin et le dépassement de soi.

## PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

**28 avril 2025** : organisation d'une table ronde intitulée « *Prévenir et combattre les violences dans le sport* » avec MGEN et l'association La Voix de Sarah.

- Intervention de trois expertes reconnues :
  - **Sarah Abitbol** (patineuse artistique, lanceuse d'alerte)
  - **Roxana Maracinean** (athlète de haut niveau)
  - **Marie-Françoise Lebon-Blanchard** (experte en prévention)

- Objectifs :
  - sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles dans le sport ;
  - construire une culture du respect et de la prévention ;
  - partager expertise et expériences pour alerter et prévenir.

**30 septembre 2025** : organisation au CREPS d'une journée de formation et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles dans le sport.

- matinée de formation dédiée aux professionnels du sport ;
- session d'échanges et de cas pratiques pour l'application concrète ;
- conférence grand public en soirée pour sensibiliser un large public.

## ACTIONS SPÉCIFIQUES À LA PERFORMANCE FÉMININE

Soirée « *Performance féminine : briser les tabous* » le 13 novembre 2025 avec une approche médicale et scientifique et un focus sur la santé périnéale et menstruelle des sportives. Parmi les thématiques abordées, on retrouve les troubles périnéaux, la santé de la vessie et les fuites urinaires, le cycle menstruel et ses impacts, la contraception hormonale, l'adaptation de l'entraînement aux spécificités féminines et les innovations textiles pour les sportives.

### Structures partenaires expertes :

- Peineduc (éducation périnéale) ;
- Smoon (solutions pour la santé féminine) ;
- Haomah (innovations textiles).

Ces initiatives du CREPS s'inscrivent dans une démarche globale de :

- professionnalisation de l'accompagnement des sportives ;
- sensibilisation large aux enjeux de l'égalité dans le sport ;
- prévention des violences sexistes et sexuelles ;
- innovation dans la prise en compte des spécificités physiologiques féminines.

# INFORMER

LA CONNAISSANCE DE L'ÉTAT DE SANTÉ DE LA POPULATION ET DE SES DÉTERMINANTS COMPORTEMENTAUX ET ENVIRONNEMENTAUX, EN TENANT COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DES FEMMES ET DES HOMMES, CONSTITUE UN PRÉALABLE INDISPENSABLE À LA MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS DE SANTÉ PUBLIQUE. C'EST POURQUOI LA RÉGION SOUTIENT DES ACTIONS DÉVELOPPÉES PAR PLUSIEURS ACTEURS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE.

## L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA SANTÉ (ORS)

L'Observatoire Régional de Santé est un organisme scientifique indépendant, implanté depuis 40 ans en Pays de la Loire. Sa principale mission est de produire et mettre à disposition des données sur l'état de santé des habitants de la Région des Pays de la Loire et ses déterminants. L'ORS est financé par l'Agence régionale de santé (ARS) et la Région pour son activité de centre-ressources. Il porte en propre des projets, tels que le projet de baromètre Santé des jeunes co-financé par le fonds social européen plus, et réalise également des travaux d'étude à la demande des acteurs locaux, sur des budgets spécifiques.

En 2025, l'ORS a réalisé plus de 60 publications. Voici, présentés ci-dessous, quelques indicateurs et analyses issus du travail de l'ORS et de ses partenaires dans le cadre du groupe Intercations Pays de la Loire.

## LE GENRE DANS LA PROMOTION DE LA SANTÉ, SEPTEMBRE 2025



<https://interactionsdpl.fr/73-0-0/le-genre-dans-la-promotion-de-la-sante>

Les différences de santé entre les femmes et les hommes s'expliquent par des critères biologiques, auxquels s'ajoute la multiplicité des rôles sociaux attendus ou pratiqués par les personnes.

Plusieurs éléments de parcours de vie spécifiques aux femmes ont un impact sur leur santé : grossesses, accouchements, menstruations et contraception, endométriose, ménopause, pressions pour se conformer aux stéréotypes, défis d'équilibre entre travail et engagements familiaux, charge mentale du foyer, rôle de proche aidant, exposition accrue à la violence.

En 2021, en Pays de la Loire :

- 28 % des femmes salariées âgées de 15 à 64 ans travaillent à temps partiel contre 7 % des hommes ;
- les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 15 % à celui des hommes ;
- 42,6 % des ménages composés de femmes vivant seules ou avec leurs enfants sont pauvres contre 27,7 % des ménages composés d'hommes vivant seuls ou avec leurs enfants.

## INÉGALITÉS SOCIALES DE SANTÉ EN PAYS DE LA LOIRE, AVRIL 2025



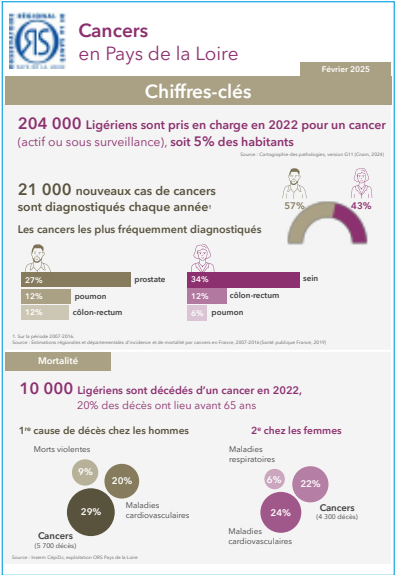
[www.orspaysdelaloire.com/publications/inegalites-sociales-de-sante-en-pays-de-la-loire-reperes-chiffres-cles-et-enjeux](http://www.orspaysdelaloire.com/publications/inegalites-sociales-de-sante-en-pays-de-la-loire-reperes-chiffres-cles-et-enjeux)

Comme en moyenne en France, les femmes ligériennes ont une espérance de vie supérieure à celle des hommes (85,6 ans vs. 79,7 ans). Les indicateurs de santé régionaux sont globalement favorables, néanmoins des différences existent.

En Pays de la Loire, plus de 7 Ligériens sur 10 se déclarent en bonne ou très bonne santé. On constate que cette perception est plus faible de 5 % chez les Ligériennes.



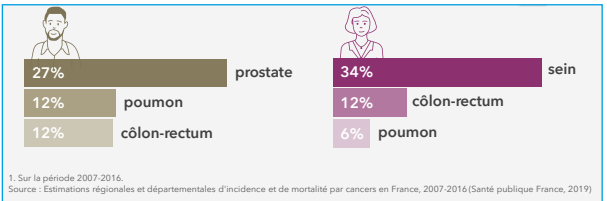
## ÉTUDE SUR LES CANCERS EN PAYS DE LA LOIRE, FÉVRIER 2025



[www.orspaysdelaloire.com/publications/cancers-en-pays-de-la-loire](http://www.orspaysdelaloire.com/publications/cancers-en-pays-de-la-loire)

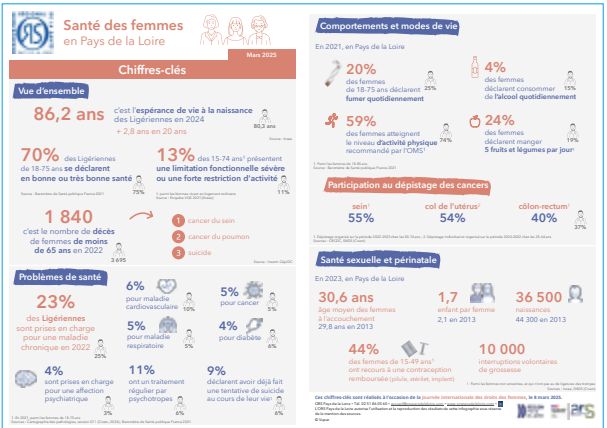
5 % des Ligériens, en 2022, sont pris en charge pour un cancer (actif ou sous surveillance), avec une proportion de 43 % de femmes pour 57 % d'hommes. Chaque année 21 000 nouveaux cas de cancers sont diagnostiqués.

L'infographie ci-dessous présente les cancers les plus fréquemment diagnostiqués :



## LA SANTÉ DES FEMMES EN PAYS DE LA LOIRE

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes en mars 2025, l'ORS a publié une infographie sur la santé des femmes.



[www.orspaysdelaloire.com/lactualite-de-lors/sante-des-femmes-en-pays-de-la-loire-edition-2025](http://www.orspaysdelaloire.com/lactualite-de-lors/sante-des-femmes-en-pays-de-la-loire-edition-2025)



Le service Valorisation des archives, de l'information et des documents de la Région contribue activement à l'acculturation des agents de la Région aux enjeux de l'Égalité Femmes – Hommes, ainsi qu'aux visiteurs externes venant consulter les fonds documentaires.

Dans cet objectif :

- un fonds de livres dédiés à ces questions est régulièrement actualisé ;
- des bibliographies thématiques sont diffusées auprès des agents pour promouvoir ces ressources et encourager leur consultation ;
- des articles, en lien avec l'actualité, sont publiés sur différents canaux de veille. Ils traitent des questions d'égalité au travail ou dans la société, et de sujets concernant les femmes plus spécifiquement, tels que la santé, le sport...



De septembre à décembre 2025, le Service a accueilli dans ses locaux l'exposition « Être femme, parcours dans les archives », conçue par les Archives départementales du Département de Loire-Atlantique. Plusieurs temps forts ont été proposés : visites guidées et accompagnées, séances de yoga de la femme (« parcours zen »), ateliers de sensibilisation au sexisme, en partenariat avec la Direction des ressources humaines et en lien avec la conférence sur les violences sexistes et sexuelles au travail. 123 agents ont pu bénéficier de ces différentes actions.

L'exposition a été l'occasion de valoriser des documents d'archives, des enregistrements sonores, et de mettre en avant le rôle des conseillères régionales via l'écriture d'un article et l'impression d'un kakémono.

# PRÉVENIR

## À VOS SOINS

À Vos Soins est une structure associative à but non lucratif née en 2014 d'un collectif de citoyens souhaitant agir contre les inégalités d'accès aux soins. Depuis le lancement de l'association, le centre de santé infirmier s'est transformé en centre de santé polyvalent au sein d'un quartier prioritaire de la ville de Saint-Nazaire, des unités mobiles de prévention et de soins se sont développées qui interviennent en Pays de la Loire et en Bretagne. La Région des Pays de la Loire et l'Europe (fonds social européen plus) soutiennent des projets spécifiques, comme :



### MARSOINS

Le MarSOINS propose des dépistages individuels, gratuits, anonymes et ouverts à tous. La Région soutien ses activités au titre du cofinancement FSE+. Le camion s'installe sur des lieux de passage, de vie, d'éducation, à proximité des structures sociales ou médico-sociales, d'associations caritatives, sur les places de marché, les places de village, etc. 25 thématiques de prévention sont proposées, avec notamment la prévention des cancers, la grossesse, la santé des femmes, les relations affectives et santé sexuelle, etc.

En 2025, **1 546 personnes ont été réorientées** dans le parcours de soin (42,3 % d'hommes, 57 % de femmes et 0,7 % autres) et **2 931 dépistages ont été réalisés** en Pays de la Loire (40,1 % d'hommes, 58,9 % de femmes et 0,9 % autres).

### LA RÉGION À VOS SOINS

La Région Pays de la Loire a lancé une expérimentation d'un centre de santé itinérant proposant une offre globale de santé. La Région Pays de la Loire a ainsi lancé un appel à manifestation d'intérêt pour identifier une structure capable d'assurer la mise en place et l'exploitation d'une unité mobile de soins et de prévention au service des zones rurales, dont À vos soins est le lauréat. La Région a financé intégralement l'acquisition du camion, et accompagne également l'amorçage du centre de santé, en plus des fonds européens (FSE+) pour le fonctionnement du centre de santé).



Depuis novembre 2025, le centre de santé mobile parcourt 6 communes du Perche Emeraude avec 4 grandes missions : soigner, former, prévenir et orienter. Il visite chaque semaine une commune et offre, une journée par semaine, des actions de prévention gratuites, ouvertes à tous et anonymes, sans rendez-vous. Différentes thématiques de prévention sont proposées, avec notamment la prévention des cancers féminin et la libération de la parole sur des thématiques familiales (parentalité, équilibre pro/perso...).

Après 3 mois d'activités, la Région À vos soins c'est :

- **350 bénéficiaires**, dont 48 % de femmes et 52 % d'hommes ;
- **Plus de 400 consultations** ;
- **11 actions de préventions**.

## LA MAISON OLYMPE

La Maison Olympe, un centre de santé, s'est implantée en octobre 2023 dans un Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville (QPV) d'Angers. Il propose à travers deux pôles une offre de soins à destination des femmes :

- **le pôle Estime de soi** propose des ateliers variés (danse, sport, groupes de parole, socio esthétique, écriture, etc.) visant à valoriser les compétences, renforcer la confiance et accompagner les personnes dans leur reconstruction et leur bien-être global. Ces ateliers sont conçus pour offrir un espace de ressourcement et favoriser l'appropriation de sa santé et de son parcours de vie ;
- **le pôle médical** assure des consultations de santé gynécologique (de la puberté à la ménopause), de l'accompagnement psychothérapeutique, ainsi que le suivi de grossesse, la contraception, l'IVG, la prévention et la prise en charge des pathologies gynécologiques.

En 2025, Maison Olympe a réalisé :

- **407 ateliers « Estime de soi »**, avec 2 576 participations, et 34 séances du projet terre d'Olympe (santé environnementale à travers un jardin sensoriel thérapeutique),
- **10 800 actes** (sage-femmes, médecins, infirmière) et **322 rendez-vous avec une psychologue**.

En 2025, la Région a apporté un financement du Fonds européen FSE+ sur ce projet.

## MAISON DES ADOLESCENTS (MDA)

La Région soutient les Maisons des adolescents sur les 5 départements qui la composent. Véritables lieux de proximité, les MDA proposent, sur une soixantaine de sites répartis sur toute la région, des actions concrètes aux jeunes de 11 à 21 ans, avec notamment entre 3 000 et 8 000 entretiens par an selon les départements. Le soutien de la Région leur permet de mener des actions en faveur de la promotion de la santé adaptées aux besoins spécifiques de chaque territoire et de renforcer les actions autour du bien-être et de la santé mentale des jeunes, priorité de santé publique.

En 2025, les MDA se sont mobilisées pour l'élaboration et la mise en œuvre du programme d'actions de lutte contre le harcèlement scolaire, porté par la Région. La scolarité, et en particulier le harcèlement, se trouve être en moyenne la deuxième raison de venue d'un jeune à la MDA. Les MDA ont ainsi développé des outils d'écoute, d'accompagnement et de remobilisation, proposés à titre individuel ou en groupe. Les professionnels de la MDA sont également mobilisés dans le cadre du programme de lutte contre le harcèlement à l'école intitulé « PHARé », porté par l'Éducation nationale, en intervenant directement dans les lycées pour sensibiliser les jeunes et former les communautés éducatives à cette problématique du harcèlement scolaire.

Au même titre, les professionnels des MDA interviennent directement dans les lycées, organisent des ateliers ou participent à des forums pour sensibiliser sur la vie affective et relationnelle et la sexualité, sur l'estime de soi, sur la gestion de ses émotions, etc.

# FAVORISER L'EMPLOI

Concilier la vie professionnelle et personnelle constitue l'un des facteurs décisifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour favoriser la présence des femmes sur le marché du travail, la Région soutient des projets de constructions ou de réhabilitations de structures pour la petite enfance. Au titre des dispositifs de la politique territoriale (fonds Pays de la Loire Investissement communal et contrat Pays de la Loire 2026), la Région a soutenu plusieurs projets sur le territoire :

- **5 Maisons d'Assistants Maternels (MAM) ;**
- **5 multi-accueils / crèches ;**
- **5 accueils de loisirs ;**
- **7 périscolaires ;**
- **6 maisons de l'enfance / Espace Jeunesse.**

# FONDS EUROPÉENS

## PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES DANS LES PROJETS FINANCÉS PAR LES FONDS EUROPÉENS

La Région des Pays de la Loire est autorité de gestion des fonds européens et cofinance des projets dans des domaines aussi variés que : biodiversité, rénovation énergétique, innovation des entreprises, excellence de la recherche académique, etc. L'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la dimension de genre est prise en compte dans l'étude des demandes de subventions de fonds européens au titre des principes transversaux des politiques européennes.

### + DE 2 000 PROJETS EUROPÉENS VOTÉS EN 2025

- **1 908 projets** pour le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) pour un montant total de 128 468 739,22 € ;
- **49 projets** pour le Fonds européen pour les affaires maritimes, la pêche et l'aquaculture (FEAMPA) pour un montant total de 5 291 973,61 € ;
- **104 projets** pour le Fonds européen de développement régional (FEDER) pour un montant total de 55 026 189,08 € ;
- **17 projets** pour le Fonds social européen (FSE) pour un montant total de 23 499 331,23 € ;
- **4 projets** pour le Fonds européen pour une transition juste (FTJ) pour un montant total de 5 614 919,64 €.

# EN BREF !

57%

**DE LA CLIENTÈLE TER** sont des femmes en 2025 – elles sont surreprésentées par rapport à leur poids démographique (51,3% de la population ligérienne)

95%

**DES FEMMES** se déclarent satisfaites du sentiment de sécurité à bord des TER

1

**PARCOURS IDENTIQUE** pour les cyclistes femmes et les hommes sur le Région Pays de la Loire Tour



350

**BÉNÉFICIAIRES** [48 % femmes, 52 % hommes]

2 082

**PROJETS EUROPÉENS** votés en 2025 intégrant le principe d'Égalité Femmes – Hommes, pour un montant total de plus de

217 M€

+400

**CONSULTATIONS**

11

**ACTIONS DE PRÉVENTION**



## À RETENIR

**Les transports publics** sont un levier d'égalité professionnelle, notamment pour les femmes seules, en famille monoparentale ou sans véhicule personnel.

**La sécurité dans les transports** représente un engagement régional fort.

La Région promeut la **pratique sportive féminine** grâce à ses différents dispositifs de soutien aux acteurs sportifs et à la course cycliste La Féminine du Région Pays de la Loire Tour.

La Région déploie une offre de **prévention en matière de santé mobile et de proximité**, ciblant notamment les zones rurales et les quartiers prioritaires, avec une attention particulière portée à la santé des femmes.



## PARTIE 4

# LA RÉGION EMPLOYEUR

---

- 48 La politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle
- 62 Les actions du plan Égalité Femmes – Hommes portées par la DRH en 2025
- 65 Clause Égalité dans les marchés publics
- 66 Communication
- 66 En bref!

# LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

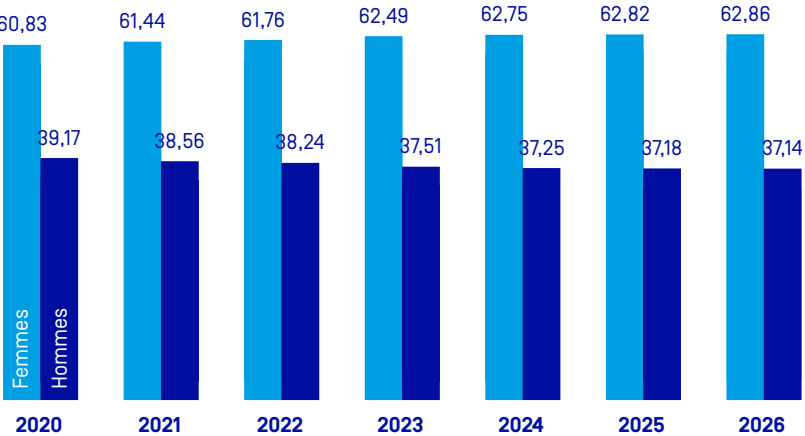
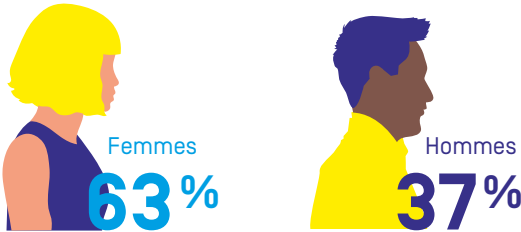
LES DONNÉES PRÉSENTÉES CI-DESSOUS REPRÉSENTENT UN SOCLE D'INDICATEURS  
COMMUNS « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »

[Cf. Annexe 1 circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique].

## CARTE D'IDENTITÉ

### EFFECTIFS PHYSIQUES

Au 31 décembre 2025, 4 102 personnes travaillent au sein de la Région dont 68 % dans les lycées publics. L'effectif permanent est de 3 805 agents, il est composé de 63 % de femmes et 37 % d'hommes.

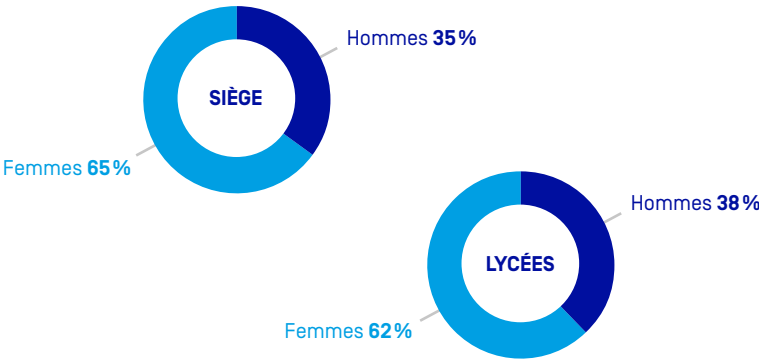


Effectifs sur emplois permanents  
au 31.12.2025 – Répartition F/H

La répartition femmes/hommes dans la collectivité est globalement stable depuis quelques années avec une proportion de femmes majoritaires.

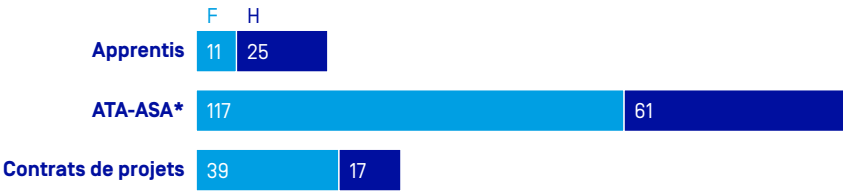
Répartition des effectifs sur emplois permanents F/H entre siège et lycée

La proportion de femmes est plus élevée dans les services du siège et des maisons de la Région : 65 % de femmes contre 35 % d'hommes, l'écart ayant néanmoins tendance à se réduire [70 % de femmes et 30 % d'hommes en 2024]. Concernant les lycées, l'écart femmes/hommes est légèrement moins marqué : 62 % de femmes contre 38 % d'hommes [60 % de femmes et 40 % d'hommes en 2024].



Répartition F/H sur emplois non permanents au 31.12.2025

57,5 % des agents sur emplois non permanents exercent dans les lycées, les femmes représentent 62 % de l'effectif sur postes non permanents [64 % en 2024].

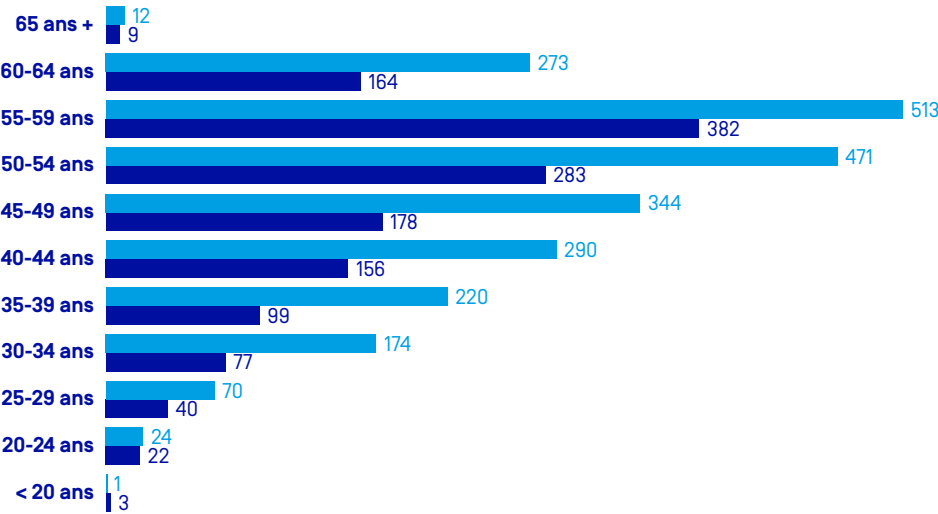


\* Accroissement Temporaire d'Activité et Accroissement Saisonnier d'Activité

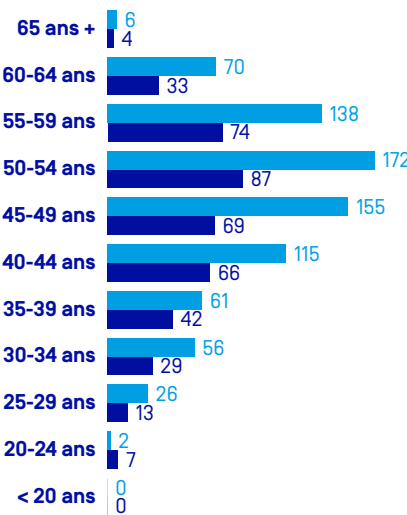
## ÂGE

69 % des agents ont plus de 45 ans, 67 % des femmes et 72 % des hommes. Les pyramides des âges ont des profils globalement similaires entre les hommes et les femmes.

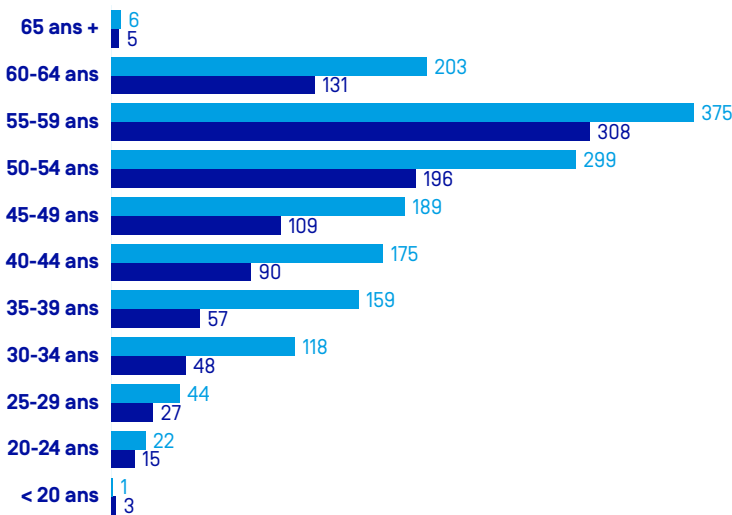
Emplois permanents F/H (nombre d'agents)



Emplois permanents F/H – Siège



Emplois permanents F/H – Lycées



FILIÈRES

|                | Par rapport effectif F/H total |        |       |          |          |          |
|----------------|--------------------------------|--------|-------|----------|----------|----------|
|                | Femmes                         | Hommes | Total | % Femmes | % Hommes | % total  |
| Administrative | 688                            | 161    | 849   | 28,76 %  | 11,40 %  | 22,32 %  |
| Technique      | 1 691                          | 1 247  | 2 938 | 70,69 %  | 88,25 %  | 77,21 %  |
| Culturelle     | 8                              | 5      | 13    | 0,34 %   | 0,35 %   | 0,34 %   |
| Médico-sociale | 5                              | 0      | 5     | 0,21 %   | 0,00 %   | 0,13 %   |
| Total          | 2 392                          | 1 413  | 3 805 | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % |

4 métiers permanents sur 5 exercés à la Région relèvent de la filière technique, et 1 sur 5 de la filière administrative.

- Exemples de métiers relevant de la filière technique :
- en lycées : ouvrier d'entretien polyvalent, cuisinier, agent de maintenance, agent d'accueil, etc.
  - au siège : technicien informatique, imprimeur reprographe, chargé d'opération construction, etc.

La filière technique est fortement représentée (77,21% des effectifs). Dans cette filière 15 points séparent la proportion d'hommes et de femmes (57,56 % vs 42,44 %) (14 points en 2024).

À l'inverse, la filière administrative rassemble 22,32 % de l'effectif global, les femmes sont fortement majoritaires (81,04 % de la filière administrative, contre 81,59 % en 2024).

Entre autres indicateurs, cela témoigne de la faible mixité des métiers, ce qui est constaté à une échelle plus large que la Région.

Aujourd'hui en France, seuls 15,5% des travailleurs exercent un métier « mixte » (au sein duquel les proportions d'hommes et de femmes sont situées entre 40 et 60 %), un taux très faible. Ceci est lié aux effets persistants des parcours scolaires très différents selon les sexes notamment en raison des stéréotypes de sexes et au fonctionnement du marché du travail.

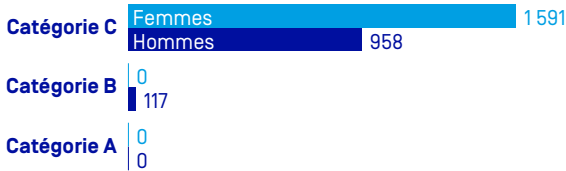
Source : Les métiers et la mixité dans la FPT (source : CDG35 2025).

CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

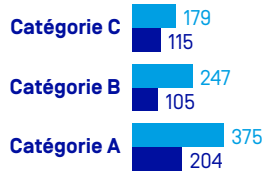
|             | Femmes | % Femmes | Hommes | % Hommes | Total | % total  |
|-------------|--------|----------|--------|----------|-------|----------|
| Catégorie A | 375    | 15,68 %  | 204    | 14,44 %  | 579   | 15,22 %  |
| Catégorie B | 247    | 10,33 %  | 136    | 9,62 %   | 383   | 10,07 %  |
| Catégorie C | 1770   | 74,00 %  | 1073   | 75,94 %  | 2843  | 74,72 %  |
| Total       | 2392   | 100,00 % | 1413   | 100,00 % | 3805  | 100,00 % |

La répartition par niveaux hiérarchiques est proche entre les femmes et les hommes. Les femmes sont légèrement plus représentées que les hommes en catégories A et B, les chiffres étant similaires en 2024.

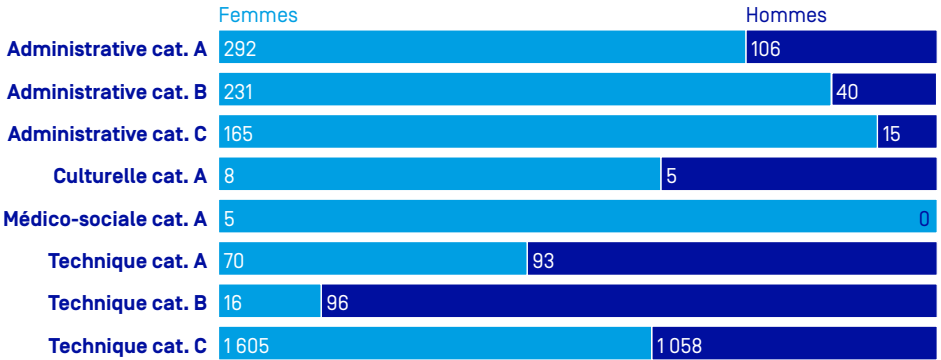
Répartition par niveau hiérarchique dans les lycées



Répartition par niveau hiérarchique au siège et dans les maisons



Emplois permanents par filière et par catégorie



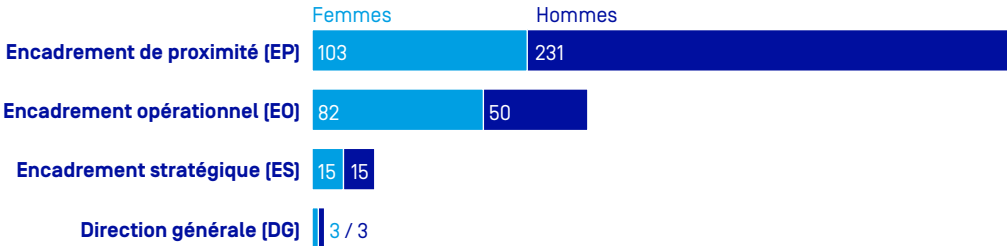
ENCADREMENT

502 personnes sont en situation d'encadrement dans la collectivité au 31/12/2025.

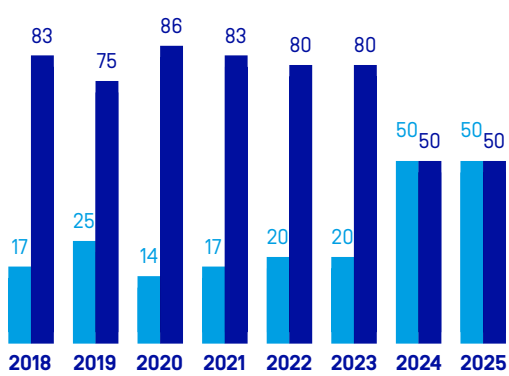
- Au siège, où le personnel est à 65 % féminin, 58,6 % des encadrants sont des femmes.
- Dans les lycées, où l'effectif est à 62 % féminin, 22,3 % des femmes sont encadrantes.

Au siège et dans les Maisons de la Région, la part des femmes en position d'encadrement est stable entre 2024 et 2025 (55,9 % en 2024 contre 57 % en 2025) on note une augmentation en nombre (109 en 2024 contre 137 en 2025) s'expliquant par une augmentation de l'encadrement global (+28 chefs de service ; +16 chefs de pôle ; -1 directeur/DGA).

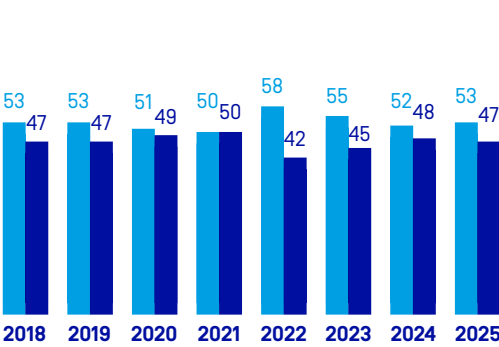
Encadrement sur emplois permanents, siège + lycées



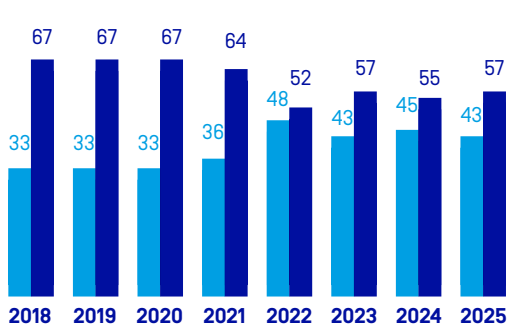
DGS/DGA (en % F/H)



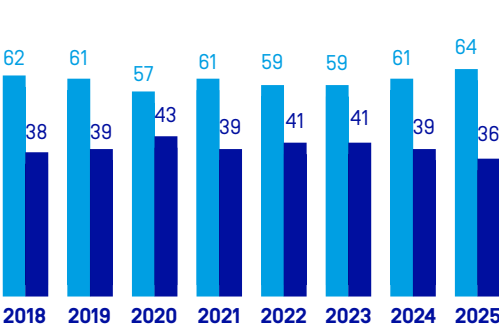
Chef(fe) de service, directeur(trice) de projet (en % F/H)



Directeur(trice) (en % F/H)

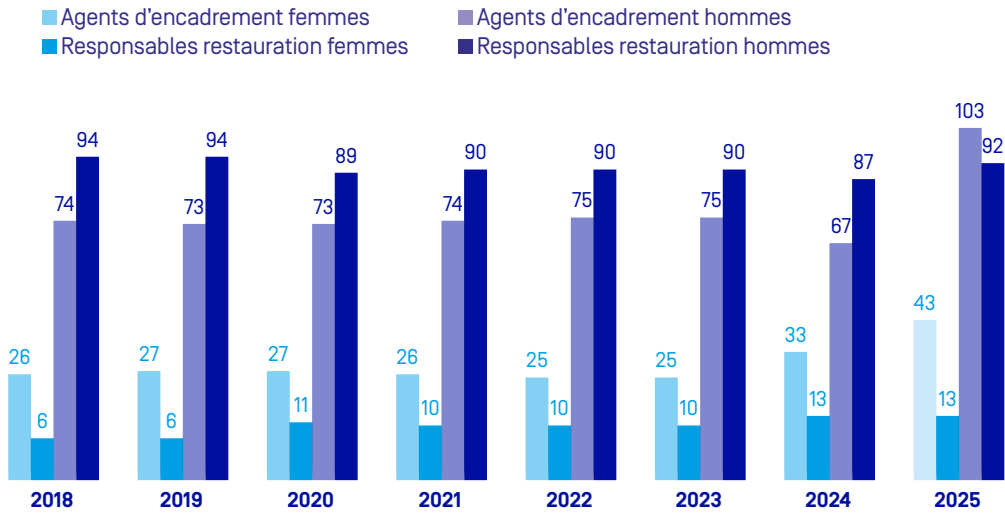


Chef(fe) de pôle (en % F/H)

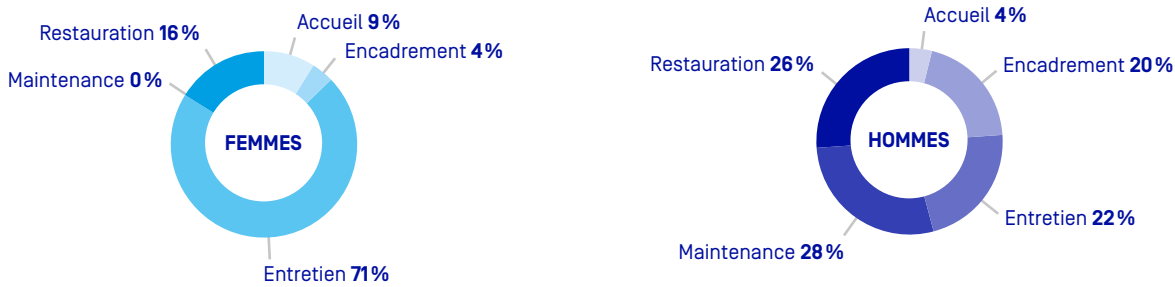


Les données statistiques sont stables pour les lycées. Le taux d'encadrement féminin est en progression passant de 20 % en 2024 à 22 % en 2025. À noter une augmentation de la proportion de femmes en 2025 parmi les responsables d'équipe entretien – accueil – maintenance (passant de 33 à 43) et une stabilité parmi les responsables d'équipe de restauration.

Répartition F/H encadrement des lycées (nb)



Répartition par métiers en lycées



FOCUS SUR LA LOI « PARITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE »

La loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été publiée au Journal officiel du 30 juillet 2023. Elle relève de 40 à 50 % le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo nominations aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Cet index a vocation à s'appliquer à la fonction publique territoriale pour les collectivités de plus de 50 agents et comptant plus de 40 000 habitants, aussi la Région est concernée. Cet index repose sur 4 indicateurs et un total de 100 points.

| Indicateurs                                                                                                           | Pondération | 2023   | 2024   | 2025   | Tendance      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------|--------|--------|---------------|
| Index                                                                                                                 |             | 80/100 | 73/100 | 74/100 | Amélioration  |
| Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires                                   | 50          | 47/50  | 47/50  | 47/50  | Stable        |
| Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels sur emploi permanent         | 15          | 15/15  | 15/15  | 15/15  | Stable        |
| Ecart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)                      | 25          | 14/25  | 4/25   | 8/25   | Amélioration* |
| Nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations | 10          | 4/10   | 7/10   | 4/10   | Diminution    |

\* Liée à l'écart entre le taux de nomination au grade d'attaché principal (4 femmes nommées pour 6 possibilités soit 80% et 1 homme nommé pour une possibilité soit 100%).

RÉMUNÉRATION

DIFFÉRENCES DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SELON LES CATÉGORIES

Les règles statutaires de la fonction publique et les délibérations de la Région 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 (où le niveau de rémunération est plus élevé) ;
- **la plus forte représentativité des hommes** dans les plus hauts grades d'un cadre d'emploi.

La Région a adopté la délibération sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au BP 2018 (voté en décembre 2017), permettant un passage au RIFSEEP pour le siège en juillet 2018. Le passage des EPLE au RIFSEEP a été réalisé en septembre 2019 pour les agents ayant choisi d'intégrer la fonction publique territoriale (campagne d'intégration au 1<sup>er</sup> septembre 2019, reconduite en 2020).

Depuis 2021, il est donc possible de suivre les évolutions de régime indemnitaire F/H par grandes fonctions.

| Ecart de rémunération F/H     | Fonctionnaires                          |                                         |              | Contractuels sur emploi permanent       |                                         |              |
|-------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|--------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|--------------|
|                               | Salaire brut moyen des femmes (en ETPR) | Salaire brut moyen des hommes (en ETPR) | Ecart en %   | Salaire brut moyen des femmes (en ETPR) | Salaire brut moyen des hommes (en ETPR) | Ecart en %   |
| <b>Filière administrative</b> | <b>40 574</b>                           | <b>50 364</b>                           | <b>19,44</b> | <b>40 123</b>                           | <b>43 681</b>                           | <b>8,15</b>  |
| Catégorie A                   | 50 831                                  | 58 740                                  | 13,46        | 49 153                                  | 48 829                                  | -0,66        |
| Catégorie B                   | 36 218                                  | 36 305                                  | 0,24         | 28 436                                  | 31 490                                  | 9,70         |
| Catégorie C                   | 31 489                                  | 31 954                                  | 1,46         | 26 991                                  | 28 001                                  | 3,61         |
| <b>Filière technique</b>      | <b>31 093</b>                           | <b>33 632</b>                           | <b>7,55</b>  | <b>25 003</b>                           | <b>28 677</b>                           | <b>12,81</b> |
| Catégorie A                   | 56 742                                  | 55 631                                  | -2,00        | 44 245                                  | 56 645                                  | 21,89        |
| Catégorie B                   | 36 333                                  | 36 862                                  | 1,44         | 30 074                                  | 33 225                                  | 9,48         |
| Catégorie C                   | 29 843                                  | 31 447                                  | 5,1          | 24 215                                  | 25 619                                  | 5,48         |
| <b>Filière culturelle</b>     | <b>50 541</b>                           | <b>45 927</b>                           | <b>-9,97</b> |                                         | <b>34 772</b>                           |              |
| Catégorie A                   | 50 541                                  | 45 927                                  | -9,97        |                                         | 34 772                                  |              |
| <b>Filière médico-sociale</b> | <b>50 469</b>                           |                                         |              | <b>86 002</b>                           | <b>113 729</b>                          | <b>24,38</b> |
| Catégorie A                   | 50 469                                  |                                         |              | 86 002                                  | 113 729                                 | 24,38        |
| <b>Total</b>                  | <b>33 978</b>                           | <b>35 297</b>                           | <b>3,74</b>  | <b>29 925</b>                           | <b>32 475</b>                           | <b>7,85</b>  |

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est faible à la Région avec une légère augmentation : 3,74 % pour les fonctionnaires (1,88 % en 2023) et 7,85 % pour les contractuels (4,53 % en 2024). L'écart F/H est néanmoins plus marqué sur les catégories A en filière administrative pour les fonctionnaires (13,4 % en 2024 contre 13,46 % en 2025) et en filière technique pour les contractuels (16,4 % en 2024 contre 21,89 % en 2025).



Dans la fonction publique, les femmes demeurent moins rémunérées que les hommes, et l'écart le plus important est dans la fonction publique d'État. L'écart de salaire net en EQTP (équivalent temps plein) entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2019 : 12, 6 % (Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publique, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique Édition 2021 », octobre 2021).

En application de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les administrations sont tenues de rendre publique chaque année la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre.

| Année | Somme des 10 plus hautes rémunérations | Nombre de femmes | Nombre d'hommes | Durée cumulée en nombre de mois |
|-------|----------------------------------------|------------------|-----------------|---------------------------------|
| 2018  | 1 041 948 €                            | 1                | 9               | 114,0                           |
| 2019  | 1 086 139 €                            | 1                | 9               | 118,0                           |
| 2020  | 1 154 981 €                            | 1                | 9               | 120,0                           |
| 2021  | 1 183 726 €                            | 1                | 9               | 120,0                           |
| 2022  | 1 107 209 €                            | 1                | 9               | 118,2                           |
| 2023  | 1 130 381 €                            | 2                | 8               | 116,3                           |
| 2024  | 1 110 279 €                            | 3                | 7               | 120,0                           |
| 2025  | 921 439 €                              | 2                | 8               | 120,0                           |

PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

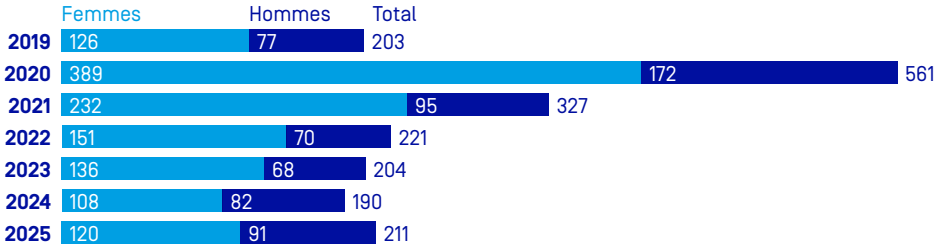
|                                     | Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales) |            | Dont primes et indemnités soumises à délibération * |           | Dont nouvelle bonification indiciaire (NBI) |         | Dont heures supplémentaires ou complémentaires |        |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------|---------|------------------------------------------------|--------|
|                                     | Femmes                                                                     | Hommes     | Femmes                                              | Hommes    | Femmes                                      | Hommes  | Femmes                                         | Hommes |
| FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT |                                                                            |            |                                                     |           |                                             |         |                                                |        |
| Filière administrative              | 22 840 192                                                                 | 5 907 147  | 5 402 265                                           | 1 632 901 | 111 865                                     | 37 142  | 15 312                                         | 649    |
| Catégorie A                         | 11 129 004                                                                 | 4 488 360  | 2 833 778                                           | 1 318 701 | 43 972                                      | 32 967  |                                                |        |
| Catégorie B                         | 6 737 217                                                                  | 938 837    | 1 456 119                                           | 206 791   | 23 290                                      | 2 361   | 10 046                                         |        |
| Catégorie C                         | 4 973 971                                                                  | 479 950    | 1 112 368                                           | 107 409   | 44 603                                      | 1 814   | 5 266                                          | 649    |
| Filière technique                   | 41 861 135                                                                 | 36 562 762 | 8 863 029                                           | 8 206 515 | 188 720                                     | 258 658 | 215                                            | 28 373 |
| Catégorie A                         | 3 363 650                                                                  | 4 442 126  | 1 020 663                                           | 1 278 410 | 16 991                                      | 9 771   | 0                                              | 0      |
| Catégorie B                         | 495 580                                                                    | 3 027 863  | 118 732                                             | 729 437   | 1 258                                       | 40 665  | 0                                              | 439    |
| Catégorie C                         | 38 001 905                                                                 | 29 092 773 | 7 723 634                                           | 6 198 668 | 170 471                                     | 208 222 | 215                                            | 27 934 |
| Filière culturelle                  | 424 546                                                                    | 183 827    | 96 523                                              | 51 395    | 0                                           | 0       | 0                                              | 0      |
| Catégorie A                         | 424 546                                                                    | 183 827    | 96 523                                              | 51 395    |                                             |         |                                                |        |
| Filière médico-sociale              | 100 938                                                                    | 0          | 24 887                                              | 0         | 0                                           | 0       | 0                                              | 0      |
| Catégorie A                         | 100 938                                                                    |            | 24 887                                              |           |                                             |         |                                                |        |
| Total                               | 65 226 811                                                                 | 42 653 736 | 14 386 704                                          | 9 890 811 | 300 585                                     | 295 800 | 15 527                                         | 29 022 |
| CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT   |                                                                            |            |                                                     |           |                                             |         |                                                |        |
| Filière administrative              | 1 714 910                                                                  | 4 197 268  | 524 182                                             | 1 265 609 |                                             | 1 987   | 15 312                                         | 649    |
| Catégorie A                         | 1 355 986                                                                  | 2 918 231  | 437 991                                             | 936 153   |                                             |         |                                                |        |
| Catégorie B                         | 335 683                                                                    | 1 140 841  | 80 848                                              | 299 001   |                                             | 1 973   | 10 046                                         |        |
| Catégorie C                         | 23 241                                                                     | 138 196    | 5 343                                               | 30 455    |                                             |         | 5 266                                          | 649    |
| Filière technique                   | 3 847 856                                                                  | 6 140 169  | 733 791                                             | 822 374   | 2077                                        | 15      | 215                                            | 28 373 |
| Catégorie A                         | 589 677                                                                    | 376 967    | 188 402                                             | 111 902   |                                             |         | 0                                              | 0      |
| Catégorie B                         | 381 425                                                                    | 116 686    | 102 739                                             | 29 077    |                                             |         | 0                                              | 439    |
| Catégorie C                         | 2 876 754                                                                  | 5 646 516  | 442 650                                             | 681 395   | 2077                                        | 15      | 215                                            | 27 934 |
| Filière culturelle                  | 34 772                                                                     | 0          | 11 205                                              | 0         | 0                                           | 0       | 0                                              | 0      |
| Catégorie A                         | 34 772                                                                     |            | 11 205                                              |           |                                             |         |                                                |        |
| Filière médico-sociale              | 94 395                                                                     | 217 584    | 37 088                                              | 76 703    | 0                                           | 0       | 0                                              | 0      |
| Catégorie A                         | 94 395                                                                     | 217 584    | 37 088                                              | 76 703    |                                             |         |                                                |        |
| Total                               | 5 691 933                                                                  | 10 555 021 | 1 306 266                                           | 2 164 686 | 2 077                                       | 1 988   | 15 527                                         | 29 022 |

\* IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise / CIA : complément indemnitaire annuel / SFT : supplément familial de traitement / IR indemnité de résidence

AVANCEMENT ET PROMOTION

AVANCEMENT DE GRADE

Le taux d'avancement de grade en 2025 des femmes montre que la collectivité est très attentive à la proportionnalité femmes/hommes en matière de décisions d'avancement de grade.



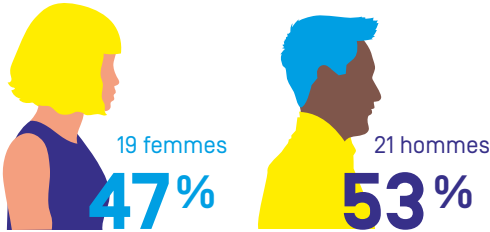
La progression de femmes sur le grade d'avancement d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe est importante depuis 2019, la possibilité d'accéder à ce grade notamment pour les agents d'entretien polyvalent a favorisé cette forte progression.

|                                                            | Total avancements femmes et hommes | Total avancements femmes | Ratio femmes / total [2025] |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Filière administrative                                     | 44                                 | 41                       | 93 %                        |
| Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe  | 8                                  | 8                        | 100 %                       |
| Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe   | 4                                  | 4                        | 100 %                       |
| Rédacteur principal de 1 <sup>re</sup> classe              | 8                                  | 7                        | 88 %                        |
| Rédacteur principal de 2 <sup>e</sup> classe               | 16                                 | 15                       | 94 %                        |
| Attaché principal                                          | 7                                  | 6                        | 86 %                        |
| Attaché Hors classe                                        | 1                                  | 1                        | 100 %                       |
| Filière technique                                          | 166                                | 78                       | 47 %                        |
| Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe EPLE | 3                                  | 1                        | 33 %                        |
| Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe EPLE  | 2                                  | 2                        | 100 %                       |
| Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe      | 43                                 | 19                       | 44 %                        |
| Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe       | 75                                 | 49                       | 65 %                        |
| Agent de maîtrise principal                                | 41                                 | 6                        | 15 %                        |
| Ingénieur principal                                        | 2                                  | 1                        | 50 %                        |
| Filière culturelle                                         | 1                                  | 1                        | 100 %                       |
| Attaché principal de conservation du patrimoine            | 1                                  | 1                        | 0 %                         |
| TOTAL                                                      | 211                                | 120                      | 57 %                        |

PROMOTION INTERNE

La promotion interne est plus complexe à analyser car elle est conditionnée à de nombreux critères réglementaires. Néanmoins, la Région est également vigilante à la proportionnalité hommes/femmes.

En 2025, 40 agents ont été inscrits sur liste d'aptitude de promotion interne dont 19 femmes.

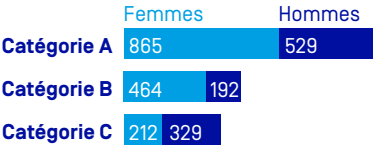


FORMATION

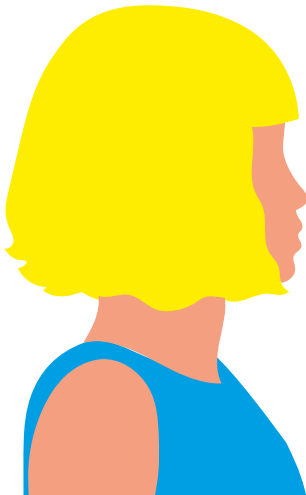
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION STATUTAIRE (DONT SUITE À PROMOTION), PROFESSIONNELLE PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE (A, B, C)

Les femmes sont plus nombreuses à réaliser des formations, dans une proportion plus importante que leur sur-représentation dans les effectifs.

| Formation en nombre de jours | Femmes | Hommes | Total | % jours F | % jours H |
|------------------------------|--------|--------|-------|-----------|-----------|
| SIÈGE                        |        |        |       |           |           |
| Catégorie A                  | 1 158  | 483    | 1 641 | 70,57 %   | 29,43 %   |
| Catégorie B                  | 550    | 283    | 833   | 66,03 %   | 33,97 %   |
| Catégorie C                  | 249    | 363    | 612   | 40,69 %   | 59,31 %   |
| TOTAL                        | 1 957  | 1 129  | 3 086 | 63,42 %   | 36,58 %   |



| Formation en nombre de jours | Femmes | Hommes | Total | % jours F | % jours H |
|------------------------------|--------|--------|-------|-----------|-----------|
| EPLE                         |        |        |       |           |           |
| Catégorie B                  |        | 82     | 82    |           |           |
| Catégorie C                  | 2 380  | 1 822  | 4 202 | 56,64 %   | 43,36 %   |
| TOTAL                        | 2 380  | 1 904  | 4 284 | 55,56 %   | 44,44 %   |



RÉPARTITION F/H DU NOMBRE D'AGENTS PAR TYPE DE FORMATION

73,3 % des agents sur emplois permanents ont suivi au moins une formation en 2025.

| 2025                                             | Titulaires et stagiaires |        |       | Contractuels |        |       |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--------|-------|--------------|--------|-------|
|                                                  | Femmes                   | Hommes | Total | Femmes       | Hommes | Total |
| AGENTS DE CATÉGORIE A                            |                          |        |       |              |        |       |
| Préparations aux concours et examens FPT         | 24                       | 6      | 30    | 9            | 9      | 18    |
| Formation prévue par les statuts particuliers    | 223                      | 109    | 332   | 46           | 31     | 77    |
| dont formation d'intégration                     | 5                        | 2      | 7     | 8            | 5      | 13    |
| dont formation de professionnalisation           | 218                      | 107    | 325   | 38           | 26     | 64    |
| Formation de perfectionnement                    |                          |        | 0     |              |        | 0     |
| Formation personnelle (hors congés formation)    | 8                        | 3      | 11    |              |        | 0     |
| AGENTS DE CATÉGORIE B                            |                          |        |       |              |        |       |
| Préparations aux concours et examens FPT         | 20                       | 6      | 26    | 14           | 1      | 15    |
| Formation prévue par les statuts particuliers    | 146                      | 84     | 230   | 30           | 22     | 52    |
| dont formation d'intégration                     | 6                        | 5      | 11    | 2            | 6      | 8     |
| dont formation de professionnalisation           | 140                      | 79     | 219   | 28           | 16     | 44    |
| Formation de perfectionnement                    |                          |        | 0     |              |        | 0     |
| Formation personnelle (hors congés formation)    | 6                        | 1      | 7     |              |        | 0     |
| AGENTS DE CATÉGORIE C                            |                          |        |       |              |        |       |
| Préparations aux concours et examens FPT         | 35                       | 26     | 61    |              | 1      | 1     |
| Formation prévue par les statuts particuliers :  | 1 004                    | 728    | 1 732 | 112          | 66     | 178   |
| dont formation d'intégration                     | 59                       | 45     | 104   | 1            | 3      | 4     |
| dont formation de professionnalisation           | 945                      | 683    | 1 628 | 111          | 63     | 174   |
| Formation de perfectionnement                    | 4                        |        | 4     |              |        | 0     |
| Formation personnelle (hors congés formation)    | 14                       | 1      | 15    |              |        | 0     |
| AGENTS NON CLASSABLES DANS UNE DE CES CATÉGORIES |                          |        |       |              |        |       |
|                                                  |                          |        |       |              |        | 0     |
| TOTAL toutes catégories                          | 1 484                    | 964    | 2 448 | 211          | 130    | 341   |

Dans le tableau ci-dessus, un agent peut avoir suivi deux types de formations, il est alors comptabilisé dans chaque type de formation.

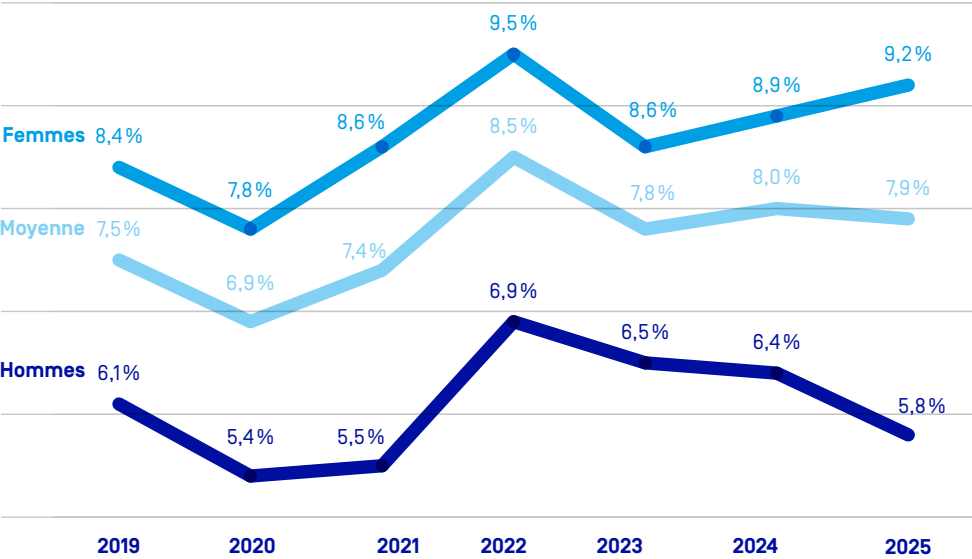


CONDITIONS DE TRAVAIL

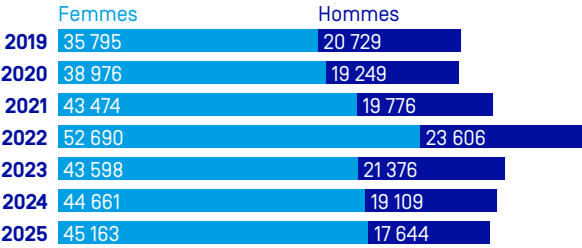
ABSENTÉISME

L'absentéisme prend en compte les absences pour maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, accidents de travail et maladie professionnelle. Le taux d'absentéisme reste stable en 2025 (7,9 % en 2025 contre 8,0 % en 2024).

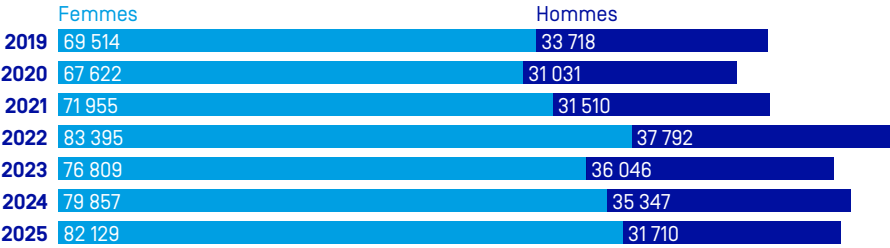
Évolution du taux d'absentéisme sur effectif global FI/H  
[hors AA - effectifs présents au 31.12]



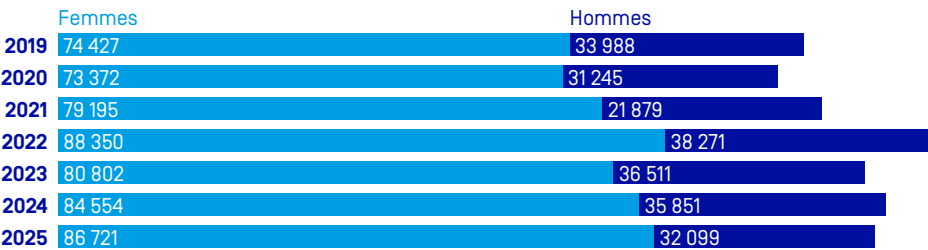
Absentéisme compressible (MO+AT) siège lycée



Absentéisme médical (abs. compressible + MP+CLM+CLD) siège lycée



Absentéisme global (abs. médical + mater/pater) siège lycée



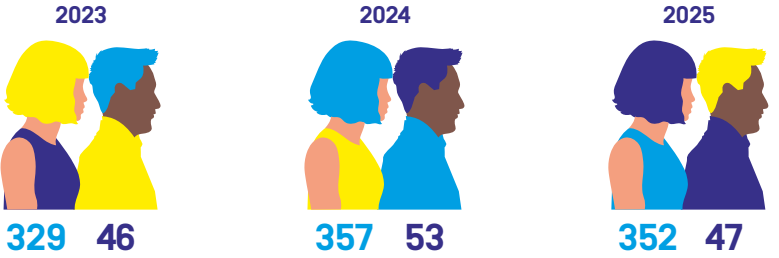
CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

TEMPS PARTIEL

- **Temps partiel de droit** : accordé à la demande de l'agent public pour élever un enfant de moins de 3 ans, en raison d'un handicap, pour donner des soins à un membre de sa famille.
- **Temps partiel sur autorisation** : accordé sous réserve des nécessités de services pour convenances personnelles ou créer/reprendre une entreprise.
- **Temps partiel thérapeutique** : accordé, à l'appui d'un certificat médical lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite.

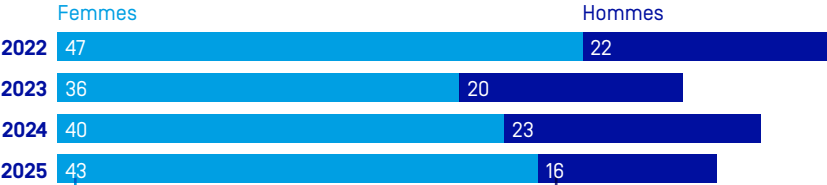
À noter que le temps partiel est rémunéré dans la fonction publique à 6/7<sup>e</sup> soit à 85,71 %, mesure favorable à la conciliation des temps de vie.

En 2025, 399 agents sont à temps partiel, dont 352 femmes (soit 88 % des temps partiels) et 47 hommes (12 %). Le nombre de temps partiel global baisse légèrement (-2 %) : femmes (-1 %), hommes (-11 %) par rapport à 2024.



|             |                        | Femmes | Hommes |
|-------------|------------------------|--------|--------|
| Catégorie A | Temps partiel de droit | 5      | 1      |
|             | Sur autorisation       | 73     | 8      |
| Catégorie B | Temps partiel de droit | 8      | 2      |
|             | Sur autorisation       | 43     | 1      |
| Catégorie C | Temps partiel de droit | 55     | 14     |
|             | Sur autorisation       | 168    | 21     |

CONGÉ MATERNITÉ/PATERNITÉ



En 2025, 43 **congés maternité** ont été pris représentant **3 836** jours.

| Congés paternité | Nb d'agents | Total jours d'absence |
|------------------|-------------|-----------------------|
| Catégorie A      | 4           | 85                    |
| Catégorie B      | 1           | 25                    |
| Catégorie C      | 11          | 230                   |
| Total            | 16          | 340                   |

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Ce congé est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui et des soins contraignants.

|             | 2023   |        | 2024   |        | 2025   |        |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|             | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Catégorie A |        |        |        |        |        | 1      |
| Catégorie B | 1      |        | 1      |        |        |        |
| Catégorie C | 2      |        | 2      |        | 5      |        |

CONGÉ PROCHE AIDANT

Ce congé permet à un agent de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

|             | 2023   |        | 2024   |        | 2025   |        |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|             | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Catégorie A |        |        |        |        |        |        |
| Catégorie B |        |        |        |        |        |        |
| Catégorie C | 2      |        | 1      |        |        |        |

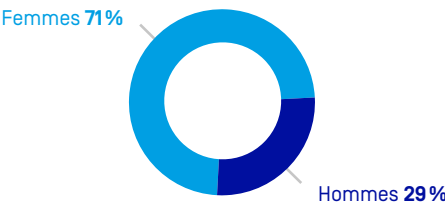
COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

En 2025, 35 % des femmes ont ouvert un CET (36 % en 2024) et 26 % pour les hommes (27 % en 2024), ce qui est assez équilibré au global au sein de la collectivité. Ce mouvement s'inscrit dans la facilitation de l'ouverture de CET (pour les agents des lycées ayant un reliquat de congés et/ou RTT suite à une absence longue liée à la maladie).

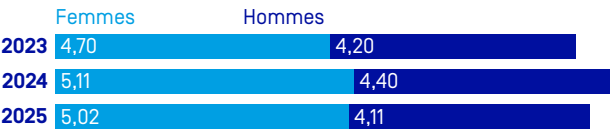


TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail permet à l'ensemble des agents de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, il ne concerne néanmoins que les agents travaillant au siège et au sein des Maisons de la Région. Les femmes sont majoritaires dans l'exercice du télétravail, ce chiffre étant stable depuis 2022 (72 % en 2024).



Le nombre moyen de jours télétravaillés par semaine est en légère baisse en 2025 chez les femmes comme chez les hommes.



# LES ACTIONS DU PLAN ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES PORTÉES PAR LA DRH EN 2025

L'ANNÉE 2025 VIENT ENRICHIR LE PLAN D'ACTIONS VENTILÉ EN 5 AXES MIS EN ŒUVRE PAR LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES, AVEC DES MOMENTS FORTS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

## AXE 1 : FAIRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE UN ENGAGEMENT COLLECTIF

En 2024 a été établi un plan d'action triennal 2025 – 2028 qui comporte de manière nouvelle un volet plan de communication – sensibilisation pour développer une culture commune « Égalité Femmes – Hommes ». Plusieurs actions ont été déployées en 2025 à ce titre :

### VALORISATION DE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES MÉTIERS

Les portraits d'agents régionaux valorisant les métiers et la mixité professionnelle se sont poursuivis en 2025. Un exemple :



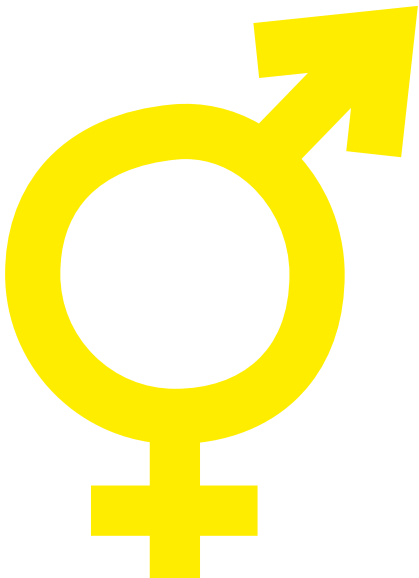
### NOUVELLE RUBRIQUE ÉGALITÉ F/H CRÉÉE SUR L'INTRANET PATIO

Une nouvelle rubrique Égalité Femmes – Hommes a été créée dans Patio dans la partie « Offre RH » avec 2 parties [1 « prévention du sexisme et du harcèlement sexuel », 2 « ateliers parentalité »], afin de renforcer la visibilité des dispositifs par les agents ainsi que les sensibiliser, notamment au travers de vidéos.



### SÉMINAIRE DES ENCADRANTS DES LYCÉES PUBLICS 2025 LE 1<sup>ER</sup> JUILLET

Une intervention du DRH et du déontologue a été effectuée lors du séminaire des encadrants sur le sujet de l'Égalité Femmes – Hommes, afin de sensibiliser et procéder aux rappels déontologiques, dont la prévention du sexisme et du harcèlement. Un point de rappel de la politique « Zéro Tolérance » de l'employeur Régional a également été réalisé en informant sur les sanctions disciplinaires récentes prononcées suite à de tels agissements.



Intervention de Pauline Weiss, conseillère régionale en charge de l'Égalité Femmes – Hommes, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre 2025.

### SENSIBILISATION DES AGENTS À L'OCCASION DU 25 NOVEMBRE 2025, JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre 2025, des temps de sensibilisation ont été organisés durant la semaine :

- **Journée de sensibilisation « Égalité Femmes – Hommes, où en est-on ? »** le 24 novembre 2025, avec :
  - une conférence « sexisme : toutes et tous concernés » animée par le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) Pays de la Loire au sein de l'Hôtel de région ;
  - une visite guidée de l'exposition du service archives « Être femme, parcours dans les archives » ;
  - la présence des stands de sensibilisation (DRH, CIDFF + Centre de documentation) .
- **2 ateliers de jeu pédagogique de sensibilisation au sexisme** réalisés par la DRH les 25 novembre et 4 décembre

Cet évènement a rencontré un premier succès avec 80 personnes présentes dans l'hémicycle dont 11 hommes pour la conférence « sexisme : toutes et tous concernés ».



## AXE 2 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



La Région consolide ses outils statistiques pour mieux mesurer les écarts éventuels de rémunération et y remédier le cas échéant. Pour cet axe, il est important de s'appuyer sur des données suivies d'année en année. Les indicateurs mis à jour et présentés en première partie de ce rapport permettent une situation comparée qui pourra guider l'action de la Région [action 2 « Assurer une continuité dans la production de données femmes/hommes »].

La Région Pays de la Loire a en 2024 obtenu de très bons scores pour les sous index :

- écart global de rémunération pour les fonctionnaires : **47/50 points.**
- écart global de rémunération pour contractuels sur emploi permanent : **15/15 points.**

En 2025 ces résultats se confirment avec les scores suivants :

- écart global de rémunération pour les fonctionnaires : **47/50 points.**
- écart global de rémunération pour contractuels sur emploi permanent : **15/15 points.**

AXE 3 : GARANTIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À CHAQUE ÉTAPE DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Différentes actions ont été mises en œuvre et poursuivies en 2025 sur cet axe :

- L'action « **Développer l'accompagnement sur les postes à responsabilité** » prend deux formes selon que l'on soit au siège ou dans les lycées :

1. Mise en place de réunions d'information collective sur les dispositifs de conseil en évolution professionnelle (en 2025, 1 réunion dans chaque département). Avec un total de 107 agents régionaux qui se sont inscrits pour assister aux réunions d'information collective (sur les 5 départements), soit 74 femmes / 33 hommes ;

2. Nouveaux parcours professionnels internes pour changer de métier à la Région (2025-2026 pour 4 métiers prioritaires). Ce sont 16 agents cette année qui sont entrés dans le dispositif « Parcours pro, ma voie pour changer de métier », soit 11 femmes / 5 hommes.

- Au siège et dans les maisons de la Région, le **parrainage des nouveaux encadrants** a été poursuivi, sur 10 parrainages de managers au Siège en 2025, 8 femmes ont été parrainées (7 femmes et 3 hommes en 2024) et 7 femmes marraines. Il consiste en la mise en relation d'un nouvel arrivant avec un pair ayant au moins deux ans d'ancienneté à la Région, pour favoriser les échanges hors équipe de travail et la transversalité dans la collectivité et développer plus rapidement un réseau interne, avec l'enjeu intégré de donner à voir des femmes en responsabilité.

- Dans les lycées, le dispositif de **parrainage des « primo-encadrants »** a permis en 2025 d'accompagner au total 22 agents dont 7 femmes et 15 hommes (6 femmes et 12 hommes en 2024). Le dispositif « primo-encadrants » dans les lycées dure entre 3 et 6 mois à l'arrivée du nouvel encadrant. Il est porté par la Direction de l'Éducation et de l'Orientation depuis septembre 2024. Ce dispositif comprend : 2 temps d'immersion d'une ½ journée, 2 entretiens portés par le référent (lancement et bilan), des échanges entre les deux encadrants. 4 femmes ont été tutrices de primo-encadrants cette année, permettant de favoriser la mixité des réseaux professionnels internes et de valoriser les femmes dans leurs compétences et expériences.

Le développement de la fonction d'adjoint pour le secteur maintenance – entretien – accueil en lycées à l'instar de ce qui a été mis en place dans les services de restauration, se déploie progressivement dans les lycées ciblés, ce qui permet d'ouvrir de nouvelles perspectives pour les agentes et agents vers des missions à responsabilité managériale. En comparaison à 2024, une progression forte est visible avec 9 femmes en 2025, contre 1 en 2024 et 5 hommes en 2025 contre 2 en 2024, pour un total de 14 adjoints en 2025 contre 3 en 2024.

- L'action « **Veiller à l'information des agents sur les dispositifs ayant un impact sur la rémunération ou la retraite** » s'est traduite par des webconférences « tous publics » de 45 minutes sur les « Bases de la retraite » et sur la « Retraite progressive et la réforme de la retraite de 2023 », animées par la DRH. En 2025, 4 webinaires ont réuni 309 participants, dont 225 femmes et 84 hommes (144 participants, dont 107 femmes et 37 hommes en 2024). Avec une « note » de satisfaction de 4,3/5, ce dispositif a trouvé son public, principalement féminin. Il permet notamment de mieux comprendre l'impact de la parentalité, du temps partiel, du nombre d'enfants pour la retraite (Ex. : possibilité de retraite anticipée ou non, de majoration ou non, etc.).

AXE 4 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCÈLEMENT MORAL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES.

La Région souhaite être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Un flyer, créé par la Mission d'Inspection Générale (MIG), a été mis en avant lors de la conférence « **Sexisme : toutes et tous concernés** » du 24 novembre 2025 ainsi que dans la newsletter de décembre « **Violences sexistes au travail tous et toutes concernés !** ». On le retrouve également sur la page de l'intranet régional « **Plan Égalité Femmes – Hommes** ». Concernant les lycées, Il est transmis aux encadrants lors de la journée des nouveaux arrivants.



Au-delà des actions de sensibilisation et de la procédure de signalement et de traitement de telles situations, il sensibilise les managers et agents par une réaction ferme en matière disciplinaire des comportements et propos inadaptés.

À titre d'exemple, 4 agents régionaux ont été sanctionnés en 2026 pour des manquements professionnels graves en 2025 portant sur des propos et/ou comportements inadaptés avec des femmes. Les sanctions sont allées du blâme à la révocation.

AXE 5 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

La Région reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle comme un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de même qu'il constitue une source de bien-être des personnels.

À ce titre les référents managériaux de la Direction de l'Éducation et de l'Orientation ainsi que la Direction des Ressources Humaines sensibilisent les encadrants des lycées à la prise en compte des situations personnelles dans l'organisation du collectif et la réalisation des emplois du temps tout en conservant un équilibre avec la continuité du service. La DRH les accompagne pour la prise en main d'E-temptation. Ces démarches entrent dans l'action 6 « Donner de la souplesse dans la gestion du temps de travail pour les agents lycée ».

De plus, la DRH a explicité les bonnes pratiques en matière d'emplois du temps des agents des lycées lors de 2 webconférences de 45 minutes, destinées aux encadrants et autorités fonctionnelles. Celles-ci ont permis de remettre l'accent sur la nécessité de consulter les agents et rappeler les modalités de fonctionnement des facilités horaires et de certaines autorisations d'absence. Elles permettent aussi de rappeler les temps de repos obligatoires, l'amplitude maximale d'une journée etc. en adéquation avec l'action « Partager les bonnes pratiques en matière de gestion du temps de travail ».



CLAUSE ÉGALITÉ DANS LES MARCHÉS PUBLICS

L'accès aux marchés publics de la Région est conditionné, entre autres, au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Une entreprise ne peut soumissionner à un marché :

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

Le titulaire et ses cotraitants veillent à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail, ce qui implique le respect par lui de plusieurs principes :

- **interdiction des discriminations** en matière d'embauche (article L. 1132-1 du code du travail) ;
- **absence de différenciation** en matière de rémunération et de déroulement de carrière (article L. 1132-1 du code du travail) ;

La Région poursuit en 2025 les « **Ateliers parentalité** » en **présentiel** et **distanciel**. Une vingtaine d'ateliers répartis tout au long de l'année 2025 ont permis d'apporter leurs repères sur les thèmes suivants :

- **La gestion des écrans chez les enfants**  
[37 F et 2 H en présentiel ; 34 F et 3 H en distanciel inscrits et 51 visionnages] ;
- **Équilibre vie pro/perso**  
[4 F et 1 H en présentiel ; 9 F et 1 H en distanciel inscrits et 9 visionnages] ;
- **Développer la confiance chez l'enfant**  
[42 F et 4 H en présentiel ; 48 F et 10 H en distanciel inscrits et 27 visionnages] ;
- **Communication avec l'adolescent**  
[43 F et 2 H + 51 inscrits et 82 visionnages] ;
- **Le temps des devoirs**  
[18 F et 1 H inscrits et 17 visionnages] ;
- **Troubles anxieux chez l'enfant**  
[en distanciel : 13 F inscrites et 18 visionnages] ;
- **Déconnexion en famille**  
[en distanciel : 37 F et 4 H inscrits et 28 visionnages].

• **obligations vis-à-vis des représentants du personnel** (élaboration d'un rapport écrit et négociation) [articles L. 2323-57 et L. 2323-47 du code du travail] ;

• **information des salariés** et des candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise [articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail].

La diversification des marchés de la Région des Pays de la Loire intégrant des clauses sociales d'insertion socio-professionnelle notamment dans les secteurs des services, du transport et des prestations intellectuelles, a contribué à renforcer l'accès des femmes aux parcours d'insertion. La proportion de bénéficiaires féminines est ainsi passée de 14 % à 17 % ces quatre dernières années, tandis que leur effectif a progressé de 48 à 94 entre 2022 et 2025, soit une hausse de près de 96%. Ces résultats traduisent une dynamique positive en faveur de la féminisation du dispositif d'insertion.

La Région souhaite augmenter la part des femmes bénéficiaires de ses clauses sociales jusqu'au moins 25% en diversifiant les segments d'achat où la clause d'insertion est mobilisée et/ou en mobilisant des considérations relatives à l'égalité, conjointement à une clause sociale d'insertion.

# COMMUNICATION

## LA REPRÉSENTATION FEMMES – HOMMES DANS LE MAGAZINE DE LA RÉGION EN 2025



|                    | Mars 2025 | Juin 2025 | Sept. 2025 | Déc. 2025 |
|--------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Une                | 1F        | 1F        | 2H         | 1F        |
| L'Invité           | 1F        | 1F        | 2H         | 1F        |
| Portrait           | 1F        | 1H        | 1F         | 1F        |
| L'Esprit sport     | 1F        | 1H        | 1F         | 2H        |
| À la table de      | 1F        | 1H        | 1F 1H      | 1H        |
| Ils font la région | 3H 2F     | 3F 1H     | 2F 3H      | 5F        |
| Carte blanche      | 1F        | 1H        | 1H         | 1H        |

## LA REPRÉSENTATION FEMMES-HOMMES DANS LES CAMPAGNES DE COMMUNICATION DE LA RÉGION RÉALISÉES EN 2025

| CAMPAGNE                             | Femme | Homme |
|--------------------------------------|-------|-------|
| La Présidente à votre rencontre      | 1     |       |
| Trophées Joséphine                   | 5     |       |
| Région Pays de la Loire Tour         |       | 3     |
| Job étudiant                         | 1     | 1     |
| La Media Orientation                 | 2     | 4     |
| La Région à vos soins                | 5     | 6     |
| Tourisme – Loire à vélo              | 1     | 2     |
| Tourisme – campagne printemps France | 3     | 1     |
| Transport – Saut d'offre TER         | 1     |       |
| Transport – sécurité                 | 2     | 2     |
| Mon ordi au lycée                    | 1     | 1     |
| Ici on cuisine                       | 1     | 5     |
| Big Bang Orientation et Emploi       | 1     | 1     |
| Total                                | 30    | 30    |



# EN BREF !

**47**  
SUR 50  
score obtenu par la Région en 2025 sur l'index d'écart global de rémunération pour les fonctionnaires

**69%**  
DES AGENTS  
entrés dans le dispositif « Parcours pro, ma voie pour changer de métier » en 2025 sont des femmes, un levier de mobilité professionnelle à fort ancrage féminin

**+96%**  
DE FEMMES  
bénéficiaires des clauses sociales d'insertion dans les marchés publics régionaux entre 2022 et 2025



**À RETENIR**

De nombreux dispositifs **d'évolution professionnelle** (parcours d'information, parrainage, webinaires) bénéficient majoritairement aux femmes.

La Région assume pleinement son rôle **d'employeur exemplaire** en déployant une démarche combinant prévention et sanction face aux comportements sexistes.

La Région veille à mettre en avant les femmes autant que les hommes **ainsi que la mixité** dans ses communications.

**Hôtel de Région**  
1 rue de la Loire  
44 966 Nantes cedex 9  
02 28 20 50 00  
**paysdelaloire.fr**

