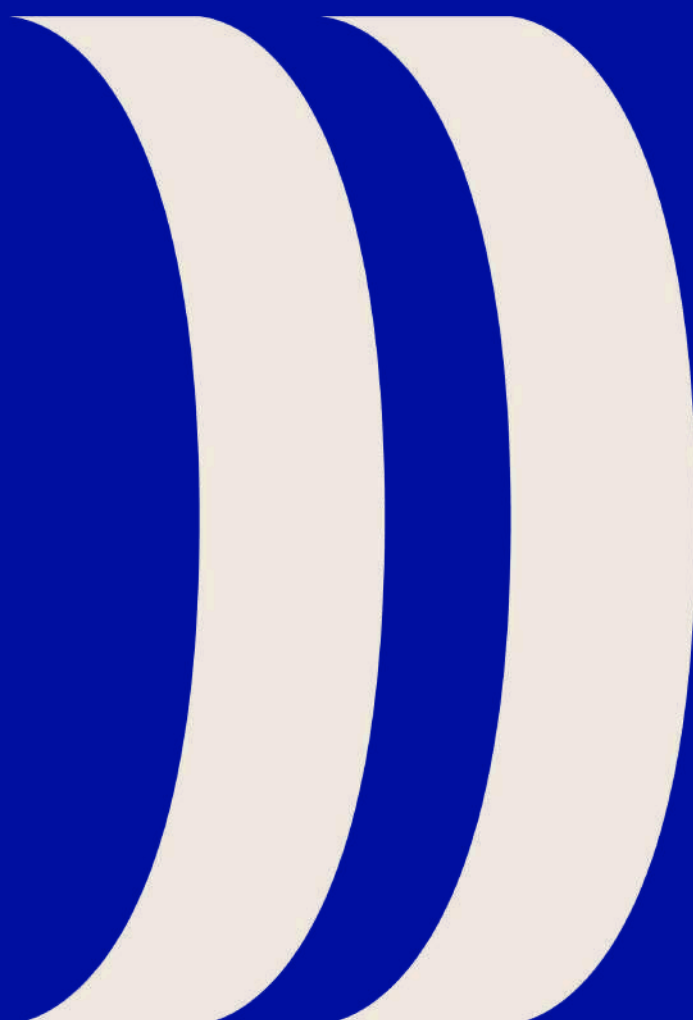


# RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

---

2023



# SOMMAIRE

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| INTRODUCTION                          | 3   |
| ANNÉE OLYMPIQUE et PARALYMPIQUE       | 6   |
| PARTIE 1 - Défi jeunesse              | 12  |
| PARTIE 2 - Défi économique et emploi  | 29  |
| PARTIE 3 - Défi cohésion territoriale | 57  |
| PARTIE 4 - Région employeur           | 80  |
| PARTIE 5 - Représentation politique   | 105 |
| ANNEXES : Études de l'INSEE           | 108 |

# INTRODUCTION

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 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 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 de travail amplifiés depuis 2022 : sensibilisation auprès de la jeunesse, mixité des métiers et soutien à l'entrepreneuriat, lutte contre l'isolement et les violences faites aux femmes, transport... 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 la soirée des Joséphine que de valoriser des femmes au parcours inspirant, dont la réussite traduit concrètement les progrès de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Région est également employeur de 3 750 agents (effectif permanent au 31 décembre 2023). À ce titre, elle porte des axes fort en faveur de l'égalité professionnelle dans toutes les dimensions de sa politique relative aux ressources humaines.

C'est pourquoi le présent rapport présente, dans une première partie, la contribution des politiques sectorielles, et dans une seconde partie, le volet d'actions déployées sur le plan des ressources humaines.

Il valorise également les résultats d'études de fond, commanditées par la Région, qui permettent d'objectiver la situation de certains secteurs (sport, santé...) et de donner des clés de compréhension et de progression de l'action régionale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

# Retour sur quelques temps forts de l'année 2023

toute l'année



11 et 12 Mars



12 Mai



11 Mai



2 Juin



12 Juin



16 Octobre

Soutenu par la Région  
Pays de la Loire



© CCI Le Mans Sarthe

A. Cadiau récompensée pour son projet Statthmos

7 Nov.



© Pauline CARRÉ / APL / FFF

Match France-Finlande de Futsal féminin

Au CREPS

14 Nov.



Financé par la Région  
Pays de la Loire

Femmes des Territoires à Angers

25 Nov.



© Région Pays de la Loire / Ouest Médias

Lancement de la 1ère édition de "La Promotion"

21 Nov.



Financé par la Région  
Pays de la Loire

Après-midi thématique sur les violences  
sexistes et sexuelles en milieu étudiant

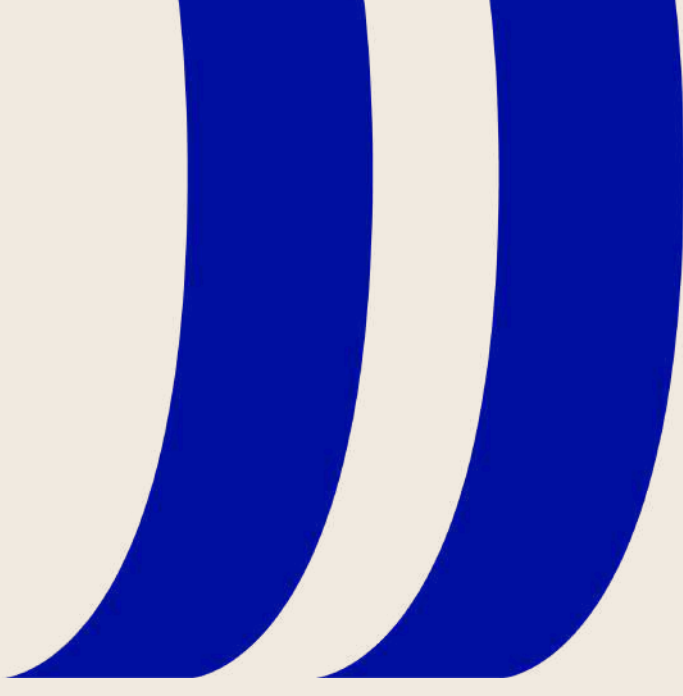
6 Déc.



© Choisir la cause des femmes

Le meilleur de l'Europe pour les femmes

# **ANNÉE OLYMPIQUE ET PARALYMPIQUE**





## FOCUS ANNUEL : PRATIQUE DU SPORT PAR LES FEMMES

### ÉTAT DES LIEUX EN PAYS DE LA LOIRE

À la demande de la Région, l'Insee s'est saisi de ce sujet qui résonne tout particulièrement en année olympique, afin de mieux connaître la pratique sportive des femmes en Pays de la Loire et identifier de nouveaux leviers pour l'action régionale, comme celle de nos partenaires.

Étude “Sport féminin : les Pays de la Loire en tête de peloton” réalisée par l’INSEE Pays de la Loire

Pages 131 à 140 de ce rapport



#### 8 IDÉES CLÉS :

01. Dans une association ou de façon autonome, les femmes pratiquent davantage une activité physique et sportive dans les **Pays de la Loire** qu'en France.
02. Avec l'**âge**, les femmes pratiquent moins de sport.
03. L'**équitation** est le sport olympique le plus pratiqué dans les Pays de la Loire, comme en France.
04. La région se distingue sur le **basket**, deuxième sport le plus choisi par les ligériennes.
05. Parmi les sports olympiques les plus pratiqués, le **football** et le **volley-ball** connaissent les croissances les plus fortes.
06. A contrario, les **sports de raquette** sont moins pratiqués ces dernières années par les ligériennes.
07. La **parité** est rarement atteinte dans le monde du sport aussi bien dans la pratique que dans la gouvernance.
08. Les femmes sont moins représentées dans le domaine du **parasport**.

# POLITIQUE SPORTIVE RÉGIONALE

## SPORT POUR TOUS

Soutien aux projets de développement sur la **mixité femmes-hommes** des ligues et des comités régionaux dans le cadre de la politique Sport pour tous.



**62 550 €** d'aides régionales



**38 structures soutenues**  
(sur un total de 67)

## SPORT DE HAUT NIVEAU

Soutien aux **clubs** évoluant dans les championnats élités au regard de trois axes dont promotion de la pratique féminine.



**2 326 500 €** d'aides régionales



**45 clubs** soutenus dont :



gèrent un centre de formation agréé



évoluent au plus haut niveau dans une équipe mixte \*



évoluent au plus haut niveau dans une équipe féminine \*\*



évoluent au plus haut niveau dans une équipe masculine

Soutien aux **sportifs de haut niveau** :



**55 % d'hommes**  
dont 12 parasportifs



**45 % de femmes**  
dont 6 parasportives



**534 483 €** d'aides régionales  
répartis comme suit :

Bourse individuelle de formation (collège et lycée) **56 %** **44 %**

Plan d'accompagnement (études supérieures) **51 %** **49 %**

Contrat d'insertion professionnel **59 %** **41 %**

Groupe élite **56 %** **44 %**

\* Cercle Aviron de Nantes, Badminton Associatif Choletais, Dojo Nantais, NEC Escrime (fleuret)

\*\* La Roche Vendée Basket, Union Féminine Angers Basket, Neptunes de Nantes Handball, Neptunes de Nantes Volley ball, Team Elles, La Roche Vendée Handball, Vendée Judo, CSAD Escrime Angers (Epée), Samourai 2000, Les Sables Vendée Triathlon

## MANIFESTATIONS SPORTIVES

D'année en année, le développement de la **pratique sportive féminine** s'intensifie, ce qui se ressent dans la participation aux compétitions sportives, dont certaines sont dédiées au sport féminin.



La Womens' Cup (voile)



La Duchesse (athlétisme)



L'Open P2i Angers Arena Loire  
L'Engie Open Nantes Atlantique



La Route féminine du Tour  
cycliste de Loire-Atlantique



## PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

L'appel à projets commun État-Région a permis de soutenir des projets portés par des ligues, des comités régionaux et départementaux et des clubs pour des actions de sensibilisation et de prévention des VSS dans le sport.



100 000 € d'aides régionales



24 projets soutenus

### 2 exemples de projets soutenus



Depuis 2022, l'Union Féminine Angers Basket (UFAB) 49 travaille à impliquer tous les acteurs des clubs - joueuses, parents, bénévoles, encadrants, salariés des dirigeants des clubs, instances administratives - dans la lutte contre les violences sexuelles dans le sport, contre le sexisme et pour la promotion de l'égalité femmes-hommes.

En 2023, en collaboration avec une psychologue clinicienne, l'UFAB 49 a assuré les actions suivantes :



#### Conférences auprès des :

- comités Fédération Française de Basket Ball de la Mayenne et du Maine-et-Loire
- salariés et bénévoles de l'UFAB
- parents des joueuses licenciées

Plus d'une centaine d'adultes ont ainsi été sensibilisés et formés.



#### Ateliers

adaptés aux âges des joueuses (catégories U7 à U20) ont été organisés pour 200 joueuses



#### Affiches de sensibilisation et livrets de bonnes pratiques

distribués à l'issue de chaque intervention



#### Retour d'expériences

auprès des différents clubs de basket de la Région



L'Union Sportive de l'Enseignement du Premier degré (USEP) 85 a proposé du 4 au 8 décembre 2023, de faire vivre aux enfants, dès la maternelle, des ateliers sportifs dans lesquels la mixité filles-garçons était de règle.

Deux activités ont été sélectionnées pour leur adaptabilité aux aptitudes de chacun, la place laissée à la créativité et leur mixité :



#### Korfball

sport collectif mixte proche du basket-ball inventé aux Pays-Bas en 1902



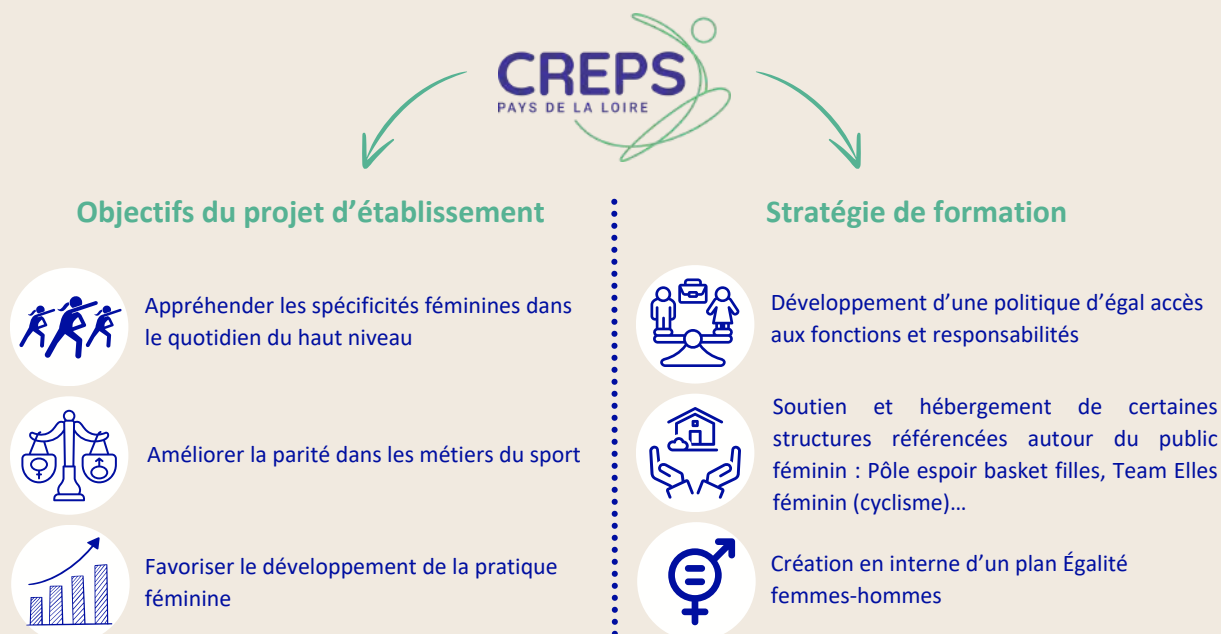
#### Breakdance

style de danse développé à New York dans les années 1970

260 enfants de 4 ans à 11 ans et 10 adultes ont été sensibilisés durant cette semaine

## CENTRE DE RESSOURCES, D'EXPERTISE ET DE PERFORMANCE SPORTIVE (CREPS)

Le CREPS des Pays de la Loire est un **établissement de formation dans les domaines du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire**. Il exerce ses missions au nom de l'État et de la Région.



Le service médical du CREPS assure un rôle majeur dans l'**accompagnement et l'écoute des besoins spécifiques des sportives de haut-niveau**. Il compte dans son staff une femme médecin du sport et deux femmes kinésithérapeutes. Il mène également diverses actions comme :

-  le développement d'un **réseau de correspondants médicaux et paramédicaux** notamment spécialisés dans le domaine de la gynécologie ;
-  l'organisation régulière, en lien avec le Service de la vie quotidienne, des **actions de prévention** et des **ateliers** pour sensibiliser les sportives.
  - comme par exemple la conférence sur la thématique des problématiques périnéales et l'incontinence urinaire d'effort organisée au CREPS le 17 octobre 2023

### 8 mars 2023 : 1ère édition de « Femmes : Sport et Business ! », au CREPS

Le CREPS des Pays de la Loire, Femmes de Bretagne et de Loire-Atlantique et le comité départemental de Loire Atlantique de tennis de table se sont associés pour organiser un événement convivial, fédérateur et propice aux réflexions et actions en faveur des femmes et de l'inclusion. Les témoignages de femmes ou d'hommes d'ailleurs, les débats et les échanges ont été le socle de cette soirée qui s'est tenu dans un lieu dédié au Sport.

## EN BREF !

### CHIFFRES À RETENIR

**2** ème rang des régions françaises en termes de nombre de licences par habitantes pour les Pays de la Loire

**38** ligues/comités (sur un total de 67 soutenus) ont mis en œuvre un projet de développement sur la mixité femmes-hommes dans le cadre de la politique Sport pour tous

**24** projets de sensibilisation et de prévention des violences sexistes et sexuelles dans le sport ont été soutenus

### IDÉES À RETENIR



#### Pratique sportive

La pratique sportive des femmes est plus élevée dans les Pays de la Loire que sur l'ensemble du territoire national



#### Soutien régional

Grâce à son soutien aux ligues, comités régionaux et clubs, la Région promeut la pratique féminine sportive

### PERSPECTIVES 2024



- Introduction d'une règle d'égalité de traitement entre club féminin et club masculin à niveau sportif équivalent et dans une même discipline.
- La seconde édition du Région Pays de la Loire Tour, course cycliste masculine à étapes, sera complétée d'une classique féminine.

DÉFI JEUNESSE

01

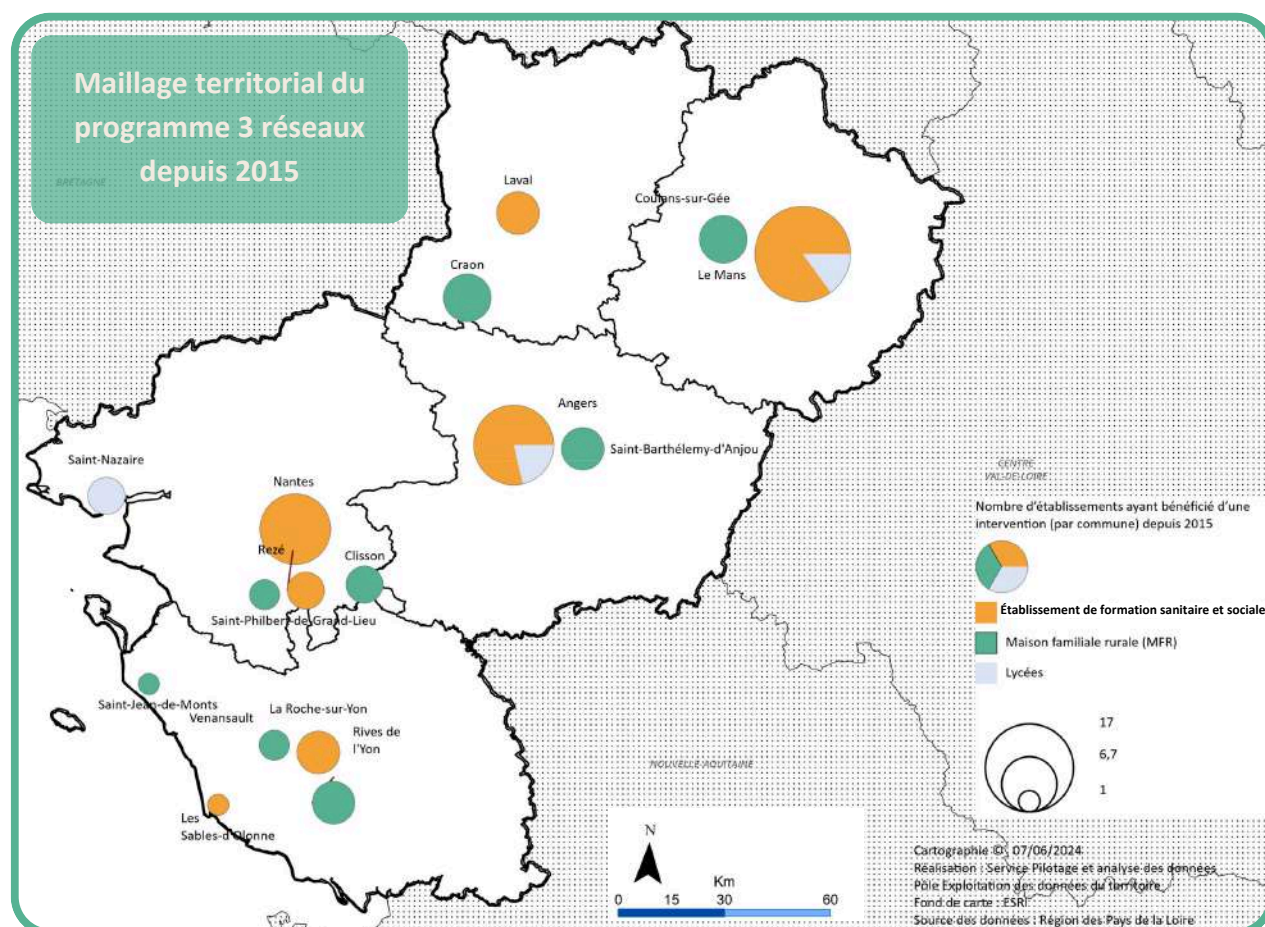


## PROGRAMME 3 RÉSEAUX : PRÉVENIR LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES

La prévention des violences sexistes et sexuelles nécessite une sensibilisation et une prise de conscience en amont, dès les plus jeunes âges. La Région des Pays de la Loire est la seule Région à avoir impulsé, depuis 2015, un programme de « formation/prévention » à la fois à destination du public lycéen et du public en formation sanitaires et sociales et permettant d'articuler les modes d'intervention de trois associations :



En 2023, les actions de prévention des comportements sexistes ont été proposées à un public jeune vivant en zone rurale : les élèves des Maisons Familiales Rurales de Saint Philbert de Grand Lieu (44) et Saint Jean de Monts (85) par exemple. Les trois têtes de réseaux ajustent leurs interventions selon le degré de maturité des jeunes et leur capacité de compréhension de l'égalité sous différents angles, que ce soit, sous l'angle juridique, sanitaire, psychologique... Afin d'identifier les situations de violences faites aux femmes et d'intégrer cette approche dans la future pratique professionnelle des étudiants de formations sanitaires et sociales, les trois réseaux ont construit un programme d'intervention destinés aux IFAS, IFSO, IFAP<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> IFAS : Institut de Formation d'Aide-Soignant / IFSO : Institut Formation Santé de l'Ouest / IFAP : Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture

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

## L'APPEL À PROJETS ÉDUCATIFS

Pour répondre aux besoins des établissements et encourager les actions impliquant directement les jeunes, la Région ouvre tous les ans, un appel à projets éducatifs régional. Les projets doivent s'inscrire dans l'une des thématiques proposées : découverte des filières et des métiers, création artistique, estime de soi, valeurs de la République... Sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, 5 projets ont été lauréats de l'appel à projets 2022-23.

### LYCÉE SAINT JOSEPH (MACHECOUL SAINT MÊME - 44)

Le vendredi 14 avril 2023, tous les élèves du niveau première ont participé à un spectacle interactif sur le thème de l'égalité femmes-hommes. Le lycée compte 5 élèves référents égalité. Depuis le printemps 2022, ils mettent en place des actions et montent des projets pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'établissement.

C'est dans ce cadre qu'ils ont fait appel à la Compagnie Myrtil pour proposer un spectacle interactif à tous les élèves de première. L'objectif était d'aborder le sujet de l'égalité sous un angle différent, en impliquant les élèves.

### LYCÉE LOUIS JACQUES GOUSSIER (REZÉ – 44)

Le projet retenu s'inscrivait dans une démarche de prévention des risques liés à l'usage ou au mésusage du numérique. Ses objectifs :



#### Analyser

la pression des médias sur les critères physiques



#### Décrypter

l'influence du numérique sur les relations interpersonnelles et sur le respect



#### Débattre

sur la notion de consentement



#### Aborder

l'égalité fille-garçon



#### Échanger

sur l'accès précoce à la pornographie et son impact sur la sexualité

### LYCÉE HEINLEX (SAINT-NAZAIRE – 44)

Les intervenantes du CIDFF sont venues le jeudi 4 mai 2023 présenter et débattre sur les droits des femmes avec les élèves des classes de secondes. Le thème de la séance était « Le respect dans la relation amoureuse » avec la notion du consentement. Ont été abordés sous forme de discussions autour de documents ludiques, les comportements interdits par la loi comme le revenge porn, les violences physiques, psychologiques et sexuelles.



## LYCÉE JULIEN GRACQ (BEAUPRÉAU EN MAUGES - 49)

Afin de maintenir un climat scolaire serein où chacun et chacune peut s'épanouir, le lycée souhaite aborder et faire acquérir à tous les élèves le principe de l'égalité des personnes.



© Festival les Z'Eclectiques

**ZEC TOUR des lycées (Festival les Z'Eclectiques) : journée de sensibilisation aux risques en milieu festif et aux inégalités de genre.**

**Des ateliers avec 5 classes de terminales et un concert dans le hall ont eu lieu le 16 novembre 2023.**

## LYCÉE LE MANS SUD (LE MANS – 72)

Le lycée a organisé des temps de sensibilisation des élèves de terminale générale à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles par le biais de :



**Concert débat**  
de l'association  
Résonantes



**Exposition interactive**  
avec 2 animatrices  
formées de l'association  
Résonantes



**Séance de self défense**  
à destinations de  
l'ensemble des élèves  
pour savoir réagir en  
tant que victime ou  
témoin d'une agression



© Lycée Le Mans Sud

Le 25 novembre - Orange Day - est la journée de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles. Le lycée Le Mans Sud s'est engagé en proposant aux élèves et à l'ensemble du personnel de porter de l'orange, en distribuant des bracelets et des étiquettes oranges en soutien aux victimes de ces violences. Des QR codes ont été affichés à différents endroits du lycée afin de sensibiliser par le biais de vidéos.



© Lycée Le Mans Sud

## L'EXPO QUIZZ

La Région soutient depuis 2021 l'exposition « ÉGALITE FILLES-GARÇONS, PARLONS-EN ! » proposée par la Mission académique Filles-Garçons, Femmes-Hommes. Le prêt de l'exposition est ouvert sur l'année scolaire aux collèges et lycées de l'académie à hauteur d'un exemplaire par département. L'aide de la Région a permis de développer l'accès à cette exposition très demandée par les établissements.

**EXPO QUIZZ**  
ÉGALITE FILLES-GARÇONS, PARLONS-EN !

**« SOLUTIONS »**

Une création : le moutard

Avec le soutien de : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE

En partenariat avec : PRÉFET DU RHONE, ACADEMIE DE NANTES, PRÉFET DE LA SEINE-SAINT-DENIS, PAYS DE LA LOIRE

**QUESTION 8**  
INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Une enquête de 2016\* sur le sexisme au travail démontre qu'en France, les femmes sont régulièrement la cible d'agissements sexistes sur leur lieu de travail. Quel est le pourcentage de femmes salariées non cadres qui estiment avoir rencontré un frein professionnel en raison de leur sexe (pas augmentées, primées, promues, désignées pour une tâche valorisante, embauchées ou formées) ?

☐ 5%    ☐ 31%    ☒ 51%

\* Source : « Agir contre le sexisme au travail » CSEF/IVA – Novembre 2016

**QUESTION 9**  
L'ENGAGEMENT DES FEMMES EN POLITIQUE

En quelle année a été votée la loi sur la parité ?

☐ 1946    ☐ 1965    ☒ 2000

**QUESTION 10**  
HARCÈLEMENT

Si vous êtes victime ou témoin de violences ou de discriminations sexistes, que faites-vous ?

☐ Je ne dis rien / je ne fais rien

☒ J'en parle à mon entourage (parents, ami-e-s, etc.)

☒ Je contacte le 119 / le 3919 / le Défenseur des droits

☒ Je contacte une association spécialisée

**QUESTION 11**  
COMMENT RÉAGIR ?

Une fille, en se rendant dans son établissement scolaire, se fait siffler tous les jours par deux garçons qui attendent le bus devant chez elle. Qu'en pensez-vous ?

☐ C'est une situation banale, une tentative de drague

☒ C'est du harcèlement

☐ Elle n'est pas polie si elle ne leur parle jamais

☐ Elle devrait changer de trajet

Citation et conception : association AIME / Le Moutard - www.lemoutard.fr - www.lemoutard-expos.fr V. Rectorat Nantes 12.2020

# DES ÉVÈNEMENTS POUR ÉCHANGER AVEC LES JEUNES LIGÉRIENS

## LES JEUNES AUX TROPHÉES JOSÉPHINE

Le 11 mai 2023, en amont de la cérémonie de remise des prix aux 16 femmes lauréates du trophée Joséphine, 209 lycéens issus de 7 établissements de la Région sont venus passer une journée à l'Hôtel de Région.



Au programme : rencontre avec les élus régionaux et présentation de leurs projets travaillés durant l'année scolaire et portant sur l'égalité femmes-hommes. Les lycéennes et lycéens ont témoigné sur la mixité dans les filières soins à la personne, agriculture, bâtiment, ingénierie et interrogé les stéréotypes véhiculés par les publicités, ou encore la place des femmes dans le sport.

### Liste des projets présentés :

- Lycée polyvalent Le Mans Sud (72) : Revisiter les contes de fées ;
- Lycée agricole des Éta blières (85) : La place des femmes dans l'agriculture ;
- Lycée professionnel des métiers du bâtiment Gaston Lesnard (53) : Mixité dans les formations du bâtiment ;
- Lycée professionnel agricole André Provots (72) : Témoignages sur l'orientation dans la filière « soins aux personnes » ;
- Lycée général et technologique De Lattre de Tassigny (85) : Mixité dans les formations scientifiques ;
- MFR IFACOM La Ferrière (85) : Court métrage "Cœur à corps, l'essentiel vient du sport" ;
- Lycée général Emmanuel Mounier (49) : Stéréotypes de genre et publicité.

Photos extraites de la présentation des élèves du lycée Emmanuel Mounier sur les stéréotypes de genre dans la publicité :

Même doudoune, présentations différentes !





La seconde édition des Trophées Joséphine, organisée par la Région, a mis en lumière 16 femmes des Pays de la Loire au



*parcours hors du commun qui nourrissent les rêves et suscitent des vocations. 16 femmes d'exception qui font la fierté de notre région et qui contribuent au rayonnement de notre territoire ! Elles sont sportives, artistes, cheffes d'entreprise, bénévoles, mères de famille, chercheuses, mais elles sont surtout inspirantes, engagées, fortes, audacieuses. Elles sont Joséphine !*

**Christelle MORANÇAIS**



*Voici leurs portraits :*



© Mstream

*Patricia Abellard (44)*

*Maman et citoyenne en quête d'ouverture*

Psychomotricienne avant de devenir la maman de Matteo, enfant autiste « extraordinaire » (en 2 mots), elle subit, pendant 10 ans, les regards, les limites posées à son avenir, jusqu'à dire « STOP ». Elle démarre alors avec famille et amis une aventure incroyable : la création d'une école sur mesure. **la chrysalide** ouvre en septembre 2012 à Saint-Nazaire, avec 2 enfants. Ils sont aujourd'hui 15. Une école pour quoi ? Pour chercher, pour comprendre, pour ne plus jamais entendre dire « cet enfant ne peut pas faire ça ».

*Marie Gendron (44)*  
*Skippeur indépendante à haute énergie*

A 30 ans, Marie Gendron avait déjà construit 2 bateaux, navigué entre performance, joies, et galères, apprenant au fil de l'eau à gérer son capital mental, sportif et intellectuel.



© Manon Leguen

En septembre 2023, elle était au départ de la mini-Transatlantique et s'est attribué la 5ème place de l'étape Les Sables d'Olonne - Santa Cruz de La Palma puis la 4ème place de l'étape 2 Les Canaries - La Guadeloupe.

Pour la construction de son bateau, Marie a utilisé de la fibre de lin, des choix plus vertueux pour tenter de faire mieux, avec moins de carbone.



© Mstream





© Mstream

## Chloé Meyzie (53) Cheffe d'orchestre à énergie de feu



Chloé est cheffe d'orchestre, avec deux « f » et un « e », ce qui la place dans la toute petite cour des 4 % de femmes à exercer ce métier en France.

Qu'elle soit devant l'Ensemble Instrumental de la Mayenne, le Labopéra Périgord-Dordogne ou aux côtés de références d'envergure internationale, Chloé Meyzie dirige toujours avec la conviction que la musique est un lien précieux entre les êtres.



## Alexandra Collin (49) Curieuse chercheuse du vivant

Elle fait partie des 30 % de femmes chercheuses en France. Faible représentation pour un métier dans lequel Alexandra Colin excelle. En 2022, elle a reçu le prix Jeunes talents France l'Oréal-l'Unesco pour les femmes et la science, récompensant des années de travail et une quête quotidienne : mieux comprendre le monde qui nous entoure.



© J.C. Caslot - Fondation L'Oréal



© Mstream

## Christine Grall (49) Infirmière et pompier ultra-engagée

Plus de 30 ans après ses premières nuits, Christine Grall ne changerait pour rien au monde. Infirmière urgentiste au CHU d'Angers, elle commence ses journées quand celle des autres se termine. Motivée au départ par des contraintes personnelles pour pouvoir élever, seule, ses deux enfants, ce choix est devenu son rythme idéal, synonyme d'autonomie. Avec le temps, Christine a développé une grande faculté d'adaptation, mais surtout, un véritable talent pour apaiser les situations.



## Caroline Angibaud (35) Dompteuse de vagues

Championne du monde de stand-up paddle par équipes et 8 fois championne du monde Wave-ski. Cette compétitrice née a tracé un parcours hors normes démarré à Olonne-sur-Mer à l'orée de son adolescence, pour la mener sur les plus grandes compétitions de surf à travers le monde.



© Mstream



© Mstream

## Lucienne Renaudin-Vary (72) La « fée trompette »



C'est l'histoire d'un coup de foudre déguisé en heureux hasard : Lucienne Renaudin-Vary a 8 ans lorsqu'elle rencontre, en plein cours de solfège, celle qui deviendra sa compagne quotidienne. Un professeur présente alors son instrument aux élèves du conservatoire du Mans : la jeune pianiste tombe sous le charme du son, de la posture, de l'allure et des possibilités infinies d'une trompette.

*Margot Noblecourt (49)  
Cancérologue optimiste*

Cheffe du service oncologie de l'hôpital de Cholet, à moins de 35 ans, elle est spécialiste des cancers du sein et gynécologiques. À la tête d'un département qui collabore avec l'Institut de Cancérologie de l'Ouest pour améliorer toujours le parcours des patients. Margot Noblecourt a choisi son métier de cancérologue pour cultiver le bien-être, apaiser le rapport à la vie, à la mort, insuffler l'harmonie autour d'elle.



© Mstream

*Alexia Audrain (44)  
Ébéniste designer réconfortante*



© Mstream

Alexia a créé le fauteuil câlin, OTO, durant sa formation BTMS Ébénisterie. S'inspirant des travaux du Dr Temple Gardin (femme autiste américaine, concepteur d'installations de manutention du bétail et professeur de sciences animales à l'université du Colorado), Alexia a conçu ce fauteuil ayant des fonctions de contention et d'étreinte s'adaptant à tout environnement, pour tout public et particulièrement apaisant pour les personnes autistes.



© Entrepreneurs, Les Echos



© Mstream

*Anne Morissonnaud (49)*

&

*Alice Herard-Naudin (49)*

*Co-créatrices de futurs plus inclusifs*



© Mstream

Elles travaillaient toutes les deux dans un institut médico-éducatif accueillant des enfants en situation de handicap intellectuel ou avec autisme.



Elles sont les deux dirigeantes de la première micro-crèche du Maine-et-Loire dont 30 % des places sont réservées à des enfants en situation de handicap. L'inclusif dans la vraie vie, en somme.



© Mstream

*Michaëlla Mahé (44)  
Marin, commandant, capitaine et maman*



10 années d'études, des mois de navigation en tant qu'élève, puis lieutenant, puis second. À 30 ans, Michaëlla Mahé avait atteint le plus haut niveau de brevet de l'école de la marine marchande : capitaine de première classe de la navigation maritime. Un sésame illimité permettant de commander n'importe quel type de navire, des porte-conteneurs aux ferrys. Réalisant son rêve d'enfant : faire un métier en rapport avec la mer.





© Mstream

## Nadia Jalleb (72) Dessinatrice de mantras pour vaincre le cancer

« Je rayonne et me sens forte », « je vais parfaitement bien », « je mérite d'être en bonne santé » : inscrits en couleurs sur un t-shirt lorsque l'on entame une chimiothérapie, ces mantras deviennent une armure pour combattre la maladie. Nadia Jalleb en a fait l'expérience et a imaginé seize t-shirts pour seize séances de chimiothérapie avec huit messages différents. Une fois sa chimiothérapie terminée, Nadia s'est lancé un nouvel objectif : courir les 10km du Mans et constituer une cagnotte à t-shirts. 254 exemplaires ont pu rejoindre le centre Jean Bernard du Mans !



© Radio France  
Astrid Maigné-Carn



## Laurine Liney (72) Championne du monde de coiffure

2022 aura été l'année de la consécration pour Laurine Liney, coiffeuse responsable d'un salon à Sablé sur Sarthe.

À Helsinki, face à une vingtaine de concurrents venus du monde entier : 7 épreuves sur 4 jours (3 sur des modèles hommes, 4 sur des modèles femmes). Laurine devient championne du monde de coiffure.



© Mstream



© Mstream

## Diariata N'Diaye (44) Artiste engagée contre les violences sexistes et sexuelles

« Tu n'es pas seule » : cette phrase pourrait résumer, à elle seule, l'engagement de Diariata N'Diaye. Il y a 20 ans, elle créait son premier spectacle pour mettre les violences sexistes et sexuelles sur le devant de la scène.

En 2015, Diariata crée l'association RESONANTES pour faire de la prévention auprès des 15-24 ans, avec des dispositifs innovants puis crée App'Elles, une application gratuite de sécurité personnelle pour les femmes. App'Elles compte plus de 100 000 utilisatrices et des milliers de femmes sensibilisées. Diariata est fière de constater que toutes ces victimes ne sont désormais plus seules face aux violences.



© App-elles

## Eva Menard (44) Créatrice inspirée multi-mondes

Musique, danse, cinéma, théâtre, radio : Eva Menard utilise tous les moyens d'expression pour faire entendre sa voix. Celle qui lui souffle l'envie d'ouvrir, un jour, un centre mêlant santé, art, médecine alternative et prévention. Celle qu'elle a longtemps tue, par honte, avant de mettre un mot sur les crises qu'elle subissait : épilepsie.



© Zoé Cavaro

## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS) EN MILIEU ÉTUDIANT

À l'occasion de la Journée internationale pour l'éradication des violences faites à l'égard des femmes, l'Union Régionale Solidarité Femmes des Pays de la Loire (URSF) a organisé, le 21 novembre 2023, en partenariat avec la Région des Pays de la Loire et l'État – Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité – une demi-journée d'échanges sur les violences sexistes et sexuelles en milieu étudiant.

L'enquête « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes », publiée par l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), en octobre 2020 a révélé que :



Un étudiant - une étudiante sur 5 ne connaît pas la distinction entre **agression sexuelle** et **harcèlement sexuel**



Un étudiant - une étudiante sur 10 a été **victime d'agression sexuelle**



Un étudiant - une étudiante sur 20 a été **victime de viol**



34 % des étudiants - étudiantes déclarent avoir été **victimes ou témoins de violences sexuelles**

L'objectif de l'après-midi thématique était de faire le point sur la situation en Pays de la Loire et de partager les initiatives mises en place pour lutter contre ces violences. De nombreux témoignages d'établissements d'enseignement supérieur, d'étudiants et d'associations sont venus illustrer cette thématique.

# ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE (ESR) ET PRÉSENTÉES À L'OCCASION DE CET ÉVÈNEMENT

## OBSERVATOIRE ÉTUDIANT DES VSS DANS L'ESR

- [Site internet](#)
- [Dossier de presse Baromètre 2023](#)
- [Rapport détaillé Baromètre 2023](#)

## NANTES UNIVERSITÉ

- [Résultat enquête VSS 2023](#)

## CONFÉRENCE PERMANENTE ÉGALITÉ DIVERSITÉ

- [Enquête REMEDE pour le suivi des mesures pour l'égalité](#)
- [Ressources](#)

## CIDFF 44

- [Formations](#)

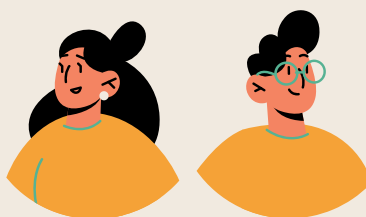
## IMT ATLANTIQUE

- [Module de formation pour lutter contre les VSS](#)
- [Ateliers : Prévention VSS lors des événements festifs](#)

## SOLIDARITÉ FEMMES 44

- [Site internet](#)

S'INFORMER  
SE FORMER



AGIR

## UNIVERSITÉ D'ANGERS

- [Agir contre les discriminations et favoriser l'égalité réelle](#)

## ASSOCIATION NATIONALE DES ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

- [Guide de lutte contre les VSS](#)

## EN AVANT TOUTES !

- [Comment on s'aime ?](#)

## CENTR'ELLES

- [Instagram](#)

## ANESTAPS

- [Site internet](#)

## COLLOQUE CHOISIR

En 2008, l'association Choisir la cause des femmes publiait sa Clause de l'Européenne la plus favorisée. L'idée est simple : identifier les clauses et les lois les plus avancées de chaque pays européen et en établir une proposition de législation qui rassemble les dispositions les plus favorables, dans chacun des pays, en vue de leur généralisation à toutes les citoyennes européennes.

En 2022-2023, des rencontres dans toute l'Europe ont permis à Choisir l'élaboration collective d'un livre, *Le Meilleur de l'Europe pour les femmes*, paru le 16 novembre 2023. Cette publication a été suivie d'un colloque du 3 au 6 décembre à Nantes. La dernière journée de ce colloque s'est déroulée à l'Hôtel de Région.



© Choisir la cause des femmes

Journée intitulée « Le meilleur de l'Europe pour les femmes, donnons la parole à la jeunesse ! ».

L'objectif de cette journée était de donner la parole aux jeunes européennes et européens étudiant à Nantes et aux lycéens, apprentis et étudiantes et étudiants ligériens pour qu'ils et elles évoquent leurs urgences en matière de défense des droits des femmes et de lutte contre les discriminations.

# ORIENTATION : DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES

## BIG BANG DE L'EMPLOI

La Région a organisé en 2023 le premier Big Bang de l'emploi. Évènement inédit et innovant, cette manifestation a rassemblé dans un même lieu des informations sur l'orientation, la formation et l'emploi.



© Région Pays de la Loire / Ouest Médias

Il permet de répondre aux interrogations et aux besoins d'une famille : collégiens, lycéens ou étudiants, les adultes en recherche d'emploi ou en reconversion.

Cet évènement a rassemblé près de 30 000 personnes sur 3 étapes : Angers, Laval et Le Mans. Le Big Bang de l'emploi est organisé autour de 3 espaces :



Planète orientation



Galaxie de l'emploi



Découverte des métiers  
composé de 7 dômes  
sectoriels

Les métiers sont présentés par des professionnels qui veillent à valoriser la mixité des métiers et à changer le regard sur les métiers dit genrés.

## ORIENTIBUS



Les 5 Orientibus proposés par la Région des Pays de la Loire aux établissements scolaires poursuivent leurs animations auprès des élèves en matière d'information sur les métiers et sur les formations.

© Région Pays de la Loire / P. Chabot - Les beaux matins





393

Journées d'animation



30 000

Personnes accueillies

Les 8 animateurs et animatrices de la tournée 2023-2024 ont bénéficié d'une formation par le CIDFF sur l'égalité femmes-hommes et sur la lutte contre les stéréotypes. Cette formation leur permet, le cas échéant, de questionner les élèves reçus dans les véhicules sur les représentations et les stéréotypes qu'ils et elles peuvent avoir sur les métiers.

Tous les outils et ressources utilisés dans l'Orientibus présentent le caractère mixte des métiers. Les pockets « Choisir mon métier » et « Rencontre un professionnel » présente notamment des parcours de femmes dans des métiers encore identifiés comme étant masculin et inversement, afin de favoriser la mixité des métiers. Un cartouche rappelle également sur chaque pocket que « Tous les métiers sont mixtes ».

## 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 »

Espaces de compétition des finales régionales (plus de 250 candidats sur plus de 50 métiers)



### « J'essaie et Je m'informe »

Espaces au sein de chaque pôle professionnel animés par des formateurs et des professionnels en entreprises, où les visiteurs peuvent s'essayer aux gestes de nombreux métiers et où le public peut échanger avec des professionnels sur les métiers et les filières de formation



### « Je m'oriente »

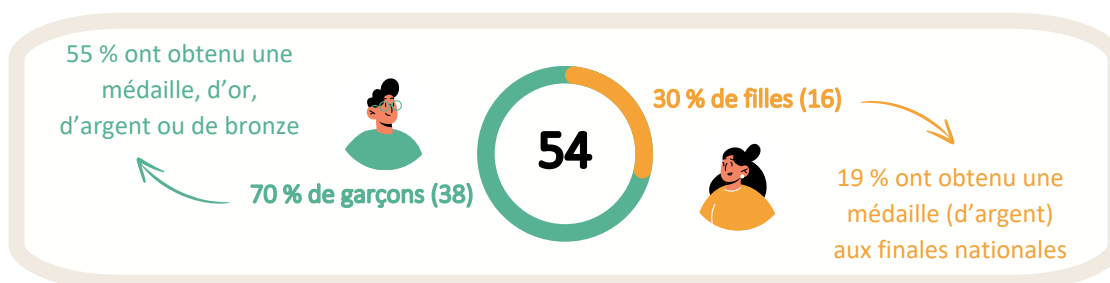
Espace organisé par la Région avec l'appui des réseaux du service public régional de l'orientation, pour proposer aux personnes un accompagnement dans leur information sur l'orientation et sur l'offre de formation

Côté compétition, les filles aussi bien que les garçons sont invitées à s'inscrire à la compétition, sur l'ensemble des métiers. À noter que la part des filles à la compétition reste représentative de la part des filles dans la formation, notamment la formation professionnelle initiale (30 % de filles sur l'ensemble des candidats à la compétition).



© Région des Pays de la Loire / Ouest Médias

Pour la 47ème édition de la compétition, dont les finales régionales se sont tenues en mars 2023, l'équipe régionale des métiers qui est allée défendre les couleurs des Pays de la Loire aux finales nationales, était composée de :



À noter quelques profils plus atypiques, avec des jeunes filles sur les métiers : cuisine, marbrerie design, peinture, décoration.

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 présents sur la manifestation et les métiers concernés. L'ensemble des jeunes visiteurs est invité à se saisir des animations proposées (notamment celles concernant l'essai au geste professionnel), quel que soit le pôle professionnel concerné.

## LA PROMOTION



© Région Pays de la Loire

Le samedi 25 novembre 2023, à l'invitation de la Région des Pays de la Loire, une centaine de jeunes, à parité, se sont réunis pour faire connaissance, échanger, et constituer la première "Promotion". Ils sont âgés de 15 à 20 ans, ils sont lycéens, étudiants, apprentis ou jeunes actifs issus d'un des cinq départements des Pays de la Loire.

Le dessein était de constituer une équipe, un groupe, sollicité durant l'année scolaire pour apporter sa réflexion dans la construction des politiques régionales en faveur de la jeunesse.

Premier axe de travail du collectif, travailler sur des problématiques liées à l'orientation, à l'occasion de trois journées de travail : 25 novembre 2023, 17 février et 13 avril 2024.

## EN BREF !

### CHIFFRES À RETENIR

266

dont 38 élèves de Maisons Familiales Rurales et 228 futurs professionnels du secteur médico-social ont bénéficié en 2023 du programme de sensibilisation aux comportements sexistes et aux violences, porté par la FR-CIDFF, l'URSF et le planning familial

393

journées d'animation sur les métiers et les formations se sont tenues sur l'année 2023 grâce aux Orientibus

3

événements liés à l'égalité femmes-hommes et donnant la parole aux jeunes ont été organisés par la Région

### IDÉES À RETENIR



#### Sensibilisation

Au sein des lycées, échanger, sensibiliser, former, pour que chacun et chacune puisse s'épanouir



#### Lutte contre les VSS

Favoriser la lutte contre les violences sexistes et sexuelles



#### Égalité professionnelle

Déconstruire les stéréotypes genrés liés aux filières et formations pour plus d'égalité professionnelle

### PERSPECTIVES 2024



- À la rentrée universitaire 2024, l'URSF lancera auprès des étudiants une nouvelle campagne de communication/prévention des violences au sein du couple grâce à son outil le BINGO du love.
- À la rentrée 2023-24, le programme 3 réseaux concentrera ses interventions dans les lycées.
- Un projet, en cours, pour valoriser les filières techniques, technologiques et scientifiques auprès des jeunes filles.

DÉFI ÉCONOMIQUE ET EMPLOI

02



## FOCUS ANNUEL : ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

### ÉTAT DES LIEUX EN PAYS DE LA LOIRE

Dans le cadre du PAREF (Plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat des femmes) et en lien avec l'État et la Région des Pays de la Loire, l'INSEE a mené un travail sur l'entrepreneuriat des femmes.

Étude « Plus diplômées et plus jeunes, les femmes peinent à prendre leur place dans l'entrepreneuriat » réalisée par INSEE Pays de la Loire

Pages 142 à 151 de ce rapport

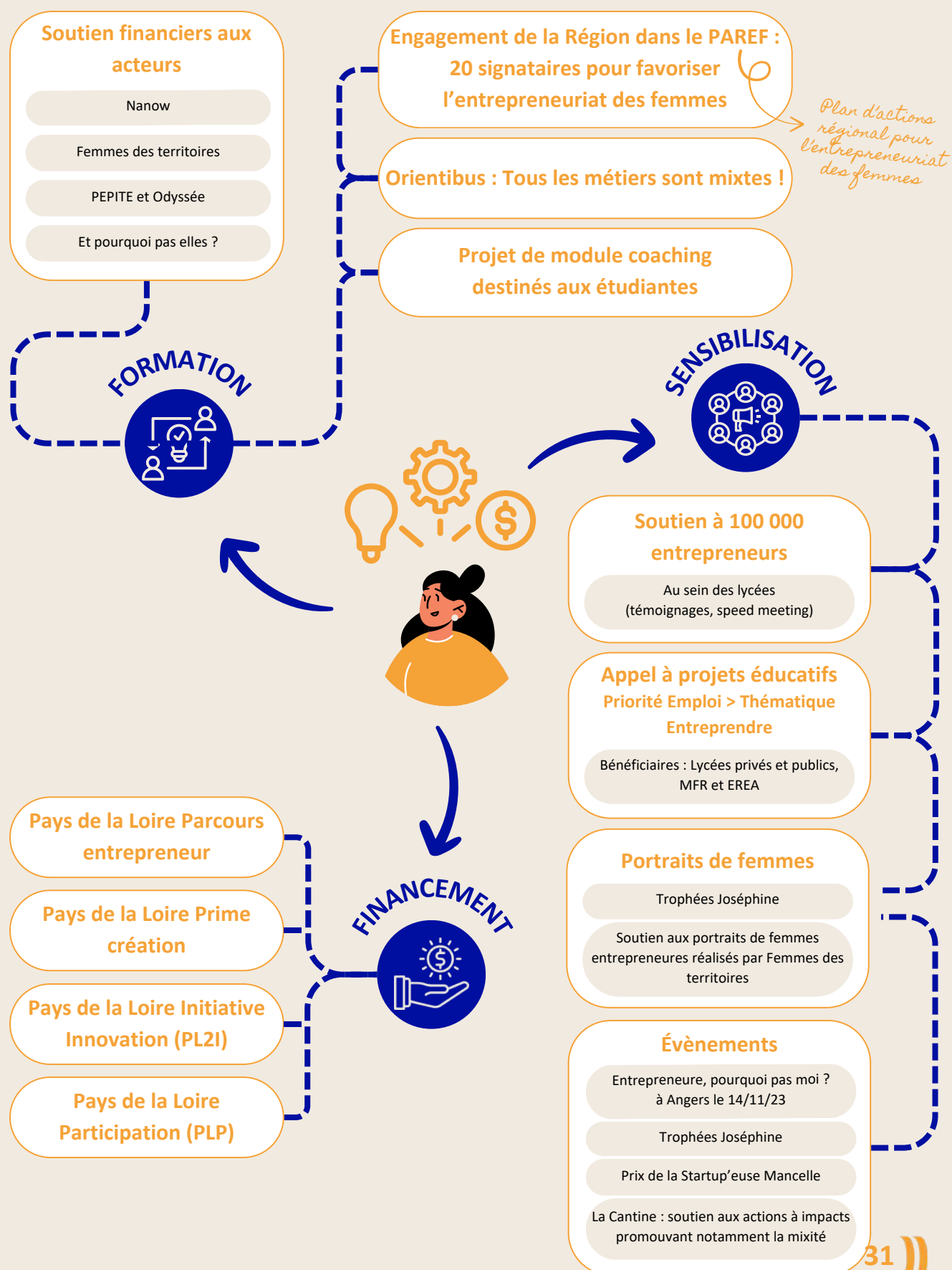


#### 7 IDÉES CLÉS :

01. Malgré la dynamique de l'entrepreneuriat, les femmes représentent toujours, en 2010 comme en 2018, **28 % des créations d'entreprises** dans la Région Pays de la Loire.
02. Les créatrices sont **plus jeunes** que les créateurs et ont une **moindre expérience** entrepreneuriale.
03. Elles paraissent **mieux armées que les générations précédentes** : plus souvent salariées avant de lancer leur projet, plus diplômées et plus souvent cadres.
04. Les ligériennes créent des projets avec des **apports moindres en capitaux**, par rapport à leurs homologues masculins, mais **tout aussi pérennes**.
05. Près de la moitié des créatrices s'établit dans la **santé et les activités techniques et spécialisées**.
06. Les femmes **innovent autant que les hommes**, notamment dans les méthodes de commercialisation et communication.
07. La moitié des créatrices reçoit des **aides ou subventions publiques**.



# LA POLITIQUE RÉGIONALE MOBILISÉE POUR FAVORISER L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES



# BILAN 2023 DES DISPOSITIFS RÉGIONAUX DE SOUTIEN À L'ENTREPRENEURIAT

## PAYS DE LA LOIRE PARCOURS ENTREPRENEUR

Favoriser, pour les demandeurs d'emploi, la création de leur entreprise et sa pérennisation grâce à un accompagnement individualisé et gratuit.



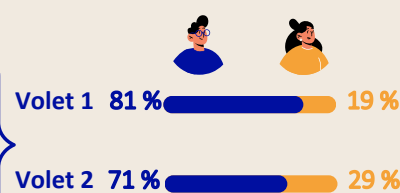
## PAYS DE LA LOIRE PRIME CRÉATION

En complément d'autres sources de financement, cette prime permet aux créateurs d'entreprise de conforter leur plan de financement.



## PAYS DE LA LOIRE INITIATIVE INNOVATION (PL2I)

Ce dispositif 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**).



## PAYS DE LA LOIRE PARTICIPATION (PLP)

PLP est le fonds d'investissement de la Région Pays de la Loire destiné aux TPE/PME ligériennes désirant renforcer leurs capitaux propres. PLP intervient à deux niveaux :

- en investissant dans des fonds spécialisés qui interviennent eux-mêmes dans des entreprises,
- en investissant directement au côté d'investisseurs professionnels privés.



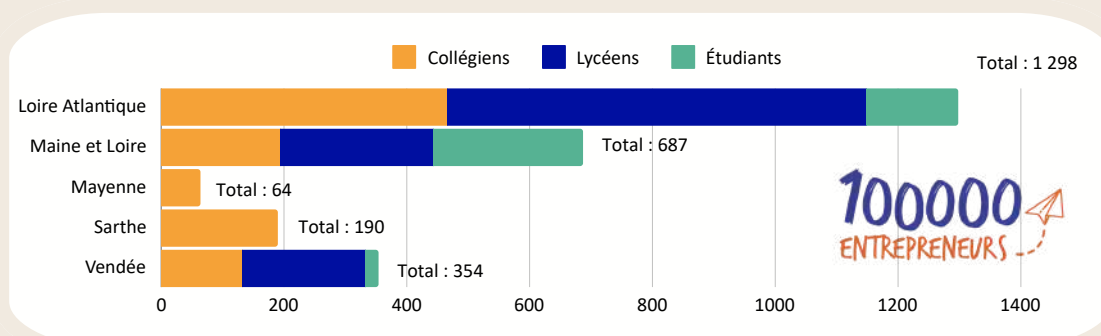
67 entreprises constituent actuellement le portefeuille actif de l'activité de co-investissement du fonds PLP



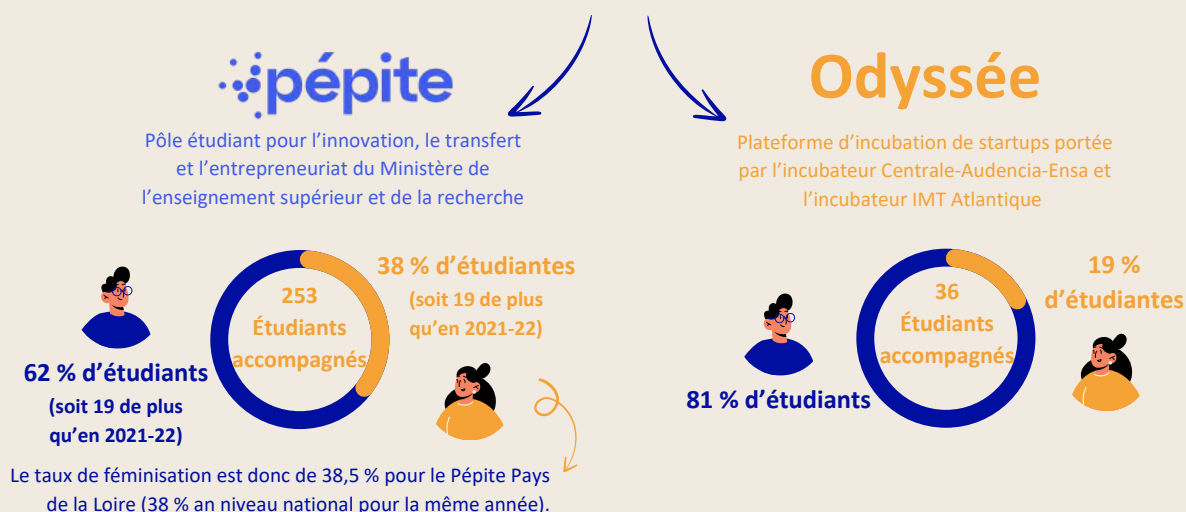
## ACTIONS 2023 DES PARTENAIRES FINANCÉS PAR LA RÉGION

### 100 000 ENTREPRENEURS

L'association 100 000 entrepreneurs diffuse l'esprit et la culture d'entreprendre auprès des jeunes de 13 à 25 ans via le témoignage d'entrepreneurs dans les écoles. Entre septembre et décembre 2023, 2 593 jeunes ont bénéficié d'une intervention de l'association au sein de leur établissement :



### L'ENTREPRENEURIAT DES ÉTUDIANTS (ANNÉE UNIVERSITAIRE 2022-23) SOUTENUS GRÂCE À :



### RÉSEAU FRANCE ACTIVE

Ce réseau accélère la réussite des entrepreneurs et entrepreneuses en leur apportant conseils, financements et connexion avec un large réseau de partenaires.



## RÉSEAU INITIATIVE



Réseau soutenu financièrement par la Région pour son activité d'octroi de prêts d'honneur aux créateurs / repreneurs d'entreprise.

  
64 %  
d'hommes



36 %  
de femmes  
(34 % en 2021)



## TECHNOPOLES

Par exemple, le Laval Mayenne Technopole qui porte le dispositif « Les Premières Laval Mayenne » complémentaire au processus d'incubation proposé par le Technopole, qui permet aux femmes porteuses d'un projet innovant de bénéficier de :



Formations



Outils



Réseau

## FEMMES DES TERRITOIRES



Femmes des Territoires contribue à rendre l'entrepreneuriat accessible à toutes les femmes partout en France et à favoriser le développement de leur impact sur l'économie, la société et les territoires.

En Région Pays de la Loire, l'association compte 170 adhérentes et 5 antennes (Angers, Laval, Challans, Les Herbiers, Montaigu). Elle organise, chaque année, plus de 50 évènements, ateliers et rencontres et a reçu, en 2023, le soutien financier de la Région pour :



Organisation d'un **évènement public de sensibilisation à l'entrepreneuriat des femmes**, à Angers.

À la suite de cet évènement, les participantes ont participé à un atelier de pitch proposé par Femmes des territoires.



Réalisation de **5 portraits inspirants d'entrepreneures** des Pays de la Loire.



Conception et animation d'un **atelier collaboratif de sensibilisation à l'entrepreneuriat des femmes**, à Laval.

Il a réuni des porteuses de projet, des entrepreneures et des acteurs régionaux et locaux de l'accompagnement et du financement de l'entrepreneuriat.

## QUELQUES EXEMPLES DE BELLES RÉUSSITES ACCOMPAGNÉES PAR LA RÉGION



*L'embell.vie (44)*

*Créée par Catherine Cormerais*

L'embell.vie est un endroit incontournable dans le vignoble nantais dont l'objectif est d'améliorer la qualité de vie des femmes, des hommes et des enfants touchés par la maladie. Ce lieu propose des conseils et des prestations complémentaires à ce qu'un parcours médical classique peut apporter. Sa boutique propose par exemple de la lingerie pour les femmes ayant des prothèses.

L'embell.vie a été soutenue en 2020 par la Région à hauteur de 16 500 €. En 2023, l'entreprise a gagné le Prix social et sociétal, ainsi que le Prix coup de cœur du public du Label réseau initiative remarquable Pays de la Loire. Elle a également fait partie des finalistes nationaux du Prix initiative remarquable.

*Stathmos (72)*  
*Créée par Amandine Cadiau*

L'entreprise Stathmos propose une solution technologique novatrice de capture directe du CO<sub>2</sub> atmosphérique permettant de réduire de manière significative la concentration de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère. Cette technologie permet ensuite au CO<sub>2</sub> capturé d'être récupéré afin qu'il soit stocké dans les sous-sols géologiques ou utilisé comme matière première par des industriels. Les containers, nommés Statbox, sont capables de capturer 1000TCO<sub>2</sub>/an et pourront être placés partout sur la planète.



En 2023, ce projet a bénéficié de 7 000 € dans le cadre du Pays de la Loire Initiative Innovation (PL2I) et a reçu le Prix de la Startup'euse Mancelle de 3 000 € délivré par La Ruche numérique CCI 72 avec le soutien financier de la Région.



*Agrowin® (44)*

*Créée par Florence Évin*

Basée en Loire-Atlantique, à Ligné, entre Nantes et Ancenis, AGROWIN® International est née d'une tradition familiale. Sa fondatrice et dirigeante, crée la société après 20 ans d'expérience dans le machinisme agricole. Elle poursuit un savoir-faire et une culture de l'innovation transmise par son père, précurseur de nombreuses inventions dans le domaine du travail du sol et du semis.

L'entreprise a récemment innové en proposant un système hydraulique de scalpage précis du sol sur quelques dizaines de millimètres et à une profondeur constante. Dans le cadre du France 2030 régionalisé (volet Innovation), le projet a bénéficié de 200 000 €.

*Les semences de l'Ombelle (49)*  
*Créée par Cécile Daniel et Juliette Fouchère*

Installée depuis mi-octobre 2023 dans la pépinière d'entreprises de Baugé-en-Anjou, en Maine-et-Loire, la société coopérative Les Semences de l'Ombelle commercialise des semences biologiques de légumes, d'aromatiques et de fleurs aux particuliers jardiniers.

Les fondatrices ont reçu en 2020 (Prix d'honneur Initiative : 10 000 €) et 2023 (Pays de la Loire Création 8 000 €), le soutien de la Région.



*Bardage & Co (44)*  
*Créée par Stéphanie Humbert*

Bardage & Co est un bureau d'études enveloppe du bâtiment. L'entreprise a bénéficié en 2023 de 9 000 € (Prêt d'honneur Initiative et PDL Prime Création).

*Lyv (44)*  
*Créée par Hélène Antier*

La co-fondatrice et présidente de Lyv, elle-même atteinte d'endométriose a connu plusieurs vies entrepreneuriales et a notamment co-fondé deux startups dans le secteur du digital (online dating et développement à l'international).

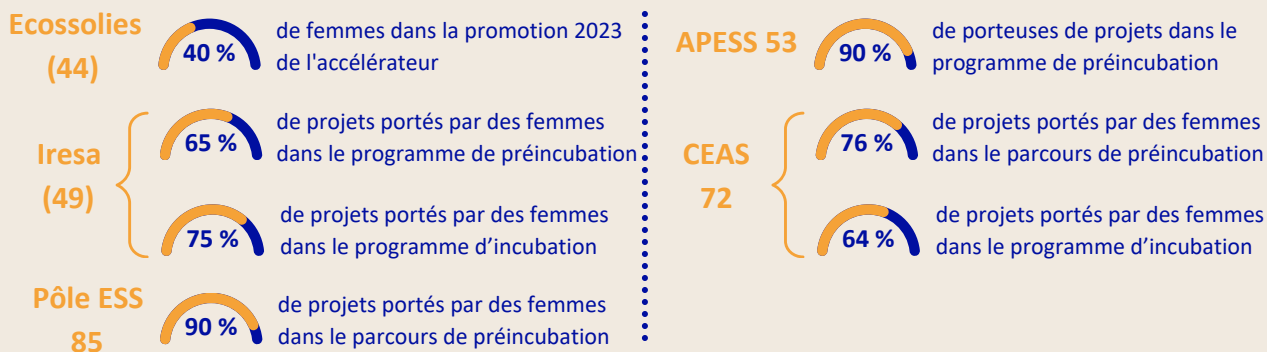
Fin 2019, alors que l'endométriose pèse sur sa vie depuis une quinzaine d'années (comme 2 millions de femmes en France, soit 1 personne sur 10), c'est le déclic ! Avec son équipe, elle conçoit et développe une application « LYV APP2 » dans but d'améliorer le quotidien des personnes atteintes d'endométriose. Dans le cadre du France 2030 régionalisé (volet Innovation), le projet a bénéficié de 130 000 €.



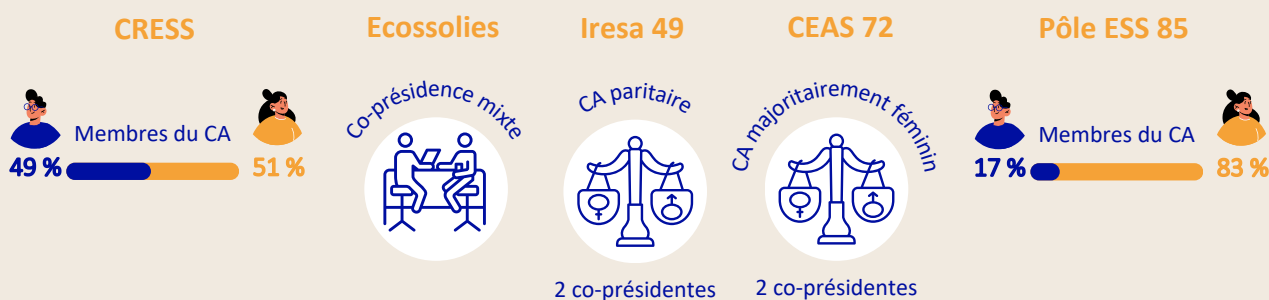


# FOCUS SUR L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)

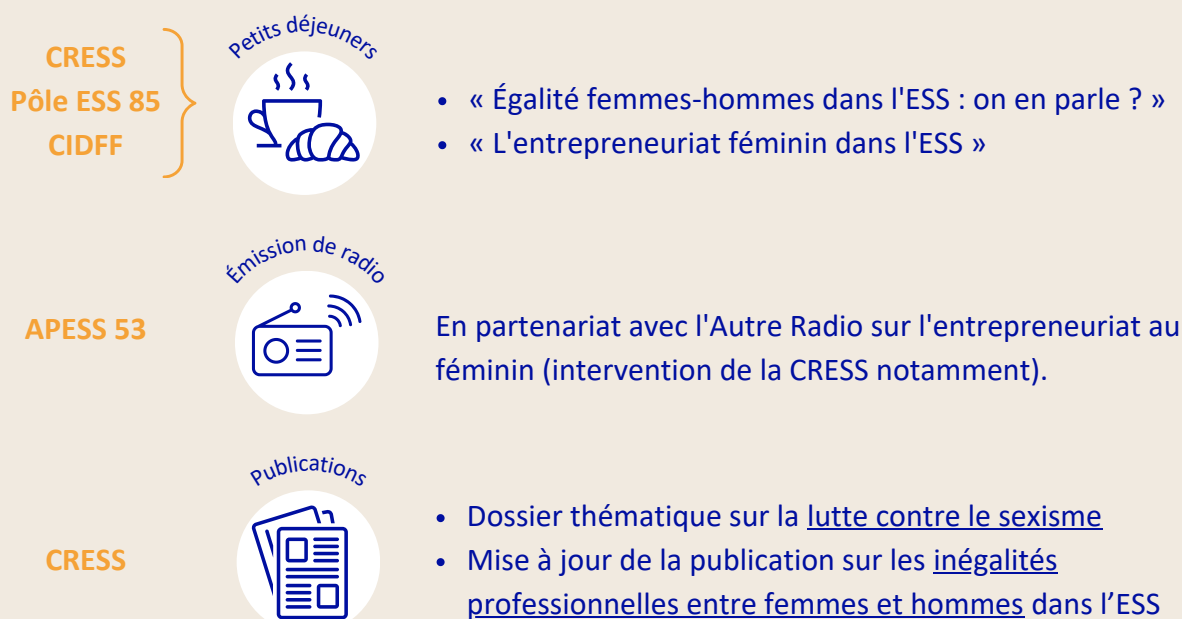
## PROGRAMMES D'ACCOMPAGNEMENT DES RÉSEAUX DE L'ESS



## DES GOUVERNANCES PARITAIRES DANS LES RÉSEAUX DE L'ESS



## DES ÉVÈNEMENTS ET RESSOURCES PROPOSÉS



# PLAN D' ACTIONS RÉGIONAL POUR L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES (PAREF)

Ce plan a été signé le 12 juin 2023 par l'État, BpiFrance, la Région et une vingtaine de structures<sup>2</sup> qui se sont ainsi engagées à proposer courant 2024, des actions concrètes devant contribuer à :



Accroître significativement  
la part des femmes  
**créatrices d'entreprises**



Identifier et augmenter la  
proportion de femmes  
créatrices d'**entreprises**  
**innovantes ou porteuses de**  
**projets d'innovation**



Promouvoir la création  
et/ou la reprise  
d'entreprises par les  
femmes dans **tous les**  
**secteurs porteurs**,  
notamment l'industrie, le  
bâtiment, le numérique et  
l'innovation

L'animation de ce plan est assuré par l'association Nanow.

L'Insee Pays de la Loire a d'ores et déjà apporté une première contribution au PAREF en publiant une étude sur l'entrepreneuriat des femmes en Pays de la Loire (cf pages 142 à 151), afin de permettre aux acteurs de bénéficier d'un état des lieux sur ce sujet prégnant pour orienter leurs actions.

<sup>2</sup> BNP Paribas, Banque de France, Pôle Emploi, France Active, Insee, UIMM, CCI, CPME, CMAR, MEDEF, Fab'Academy, CRESS, l'ADIE, FDO, Nanow, Femmes des territoires, 100 entrepreneurs, Orange...

## EN BREF !

### CHIFFRES À RETENIR

1 049 collégiens et collégiennes

1 130 lycéens et lycéennes

703 étudiants et étudiantes

ont été sensibilisés à  
l'entrepreneuriat en 2023  
grâce à un dispositif cofinancé  
par la Région

28 % des créations d'entreprises dans la Région Pays de la Loire sont portées par les femmes en 2018

### IDÉES À RETENIR



#### Création d'entreprise

En 2018, près de la moitié des **créatrices d'entreprises** s'établissent dans la santé et les activités techniques et spécialisées



#### Soutien régional

La Région propose 4 dispositifs de soutien à l'entrepreneuriat

### PERSPECTIVES 2024



- Aboutissement de la démarche interne Entreprendre en Pays de la Loire qui vise à faire évoluer les dispositifs régionaux pour répondre aux besoins des usagers dont ceux des femmes entrepreneures.
- À la suite de la revisite de sa politique en faveur de l'entrepreneuriat des étudiants, conception d'une action qui consistera à proposer un package d'accompagnement « booster » pour les étudiants et étudiantes entrepreneurs les plus engagés. Le « booster » pourrait comprendre un module de coaching pour les femmes qui le souhaitent, (audace, leadership, réseau...).
- Mise en œuvre des actions du PAREF.

## FORMATION PROFESSIONNELLE : FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS

La Région est en charge de la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle. 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.



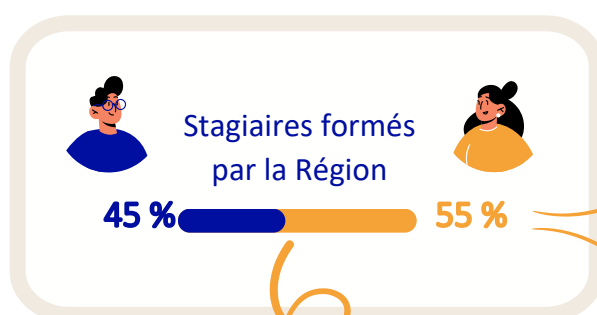
**17 402** demandeurs d'emploi formés en 2023 via le budget régional.

certifications du niveau CAP  
au niveau Master II

depuis la lutte contre l'illettrisme jusqu'à  
l'acquisition d'une certification professionnelle  
reconnue



Le code du travail indique que la Région « (...) favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à la mixité de ces dernières. »



Ce taux est supérieur à leur part dans la demande d'emploi de catégorie A : 49 % des 282 287 demandeurs d'emploi de catégorie A, inscrits à Pôle emploi à fin décembre 2023 étaient des femmes.

Taux en progression de 1 point par rapport à 2022.

Cette proportion globale cache des disparités selon les domaines de formation :



86 %

formations sanitaires et sociales

37 %

formations relatives aux métiers de l'inter-industrie (la part des femmes dans ces formations progresse toutefois de 7 points par rapport à 2022)

Malgré cette évolution, on constate que les représentations de genre restent prégnantes et guident les choix d'orientation, souvent en restreignant le champ des possibles. Compte tenu des difficultés de recrutement auxquelles sont confrontées les employeurs, 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.

Pour y parvenir, la Région déploie plusieurs dispositifs :



#### **Formations de tuteurs et de formateurs (300 par an)**

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

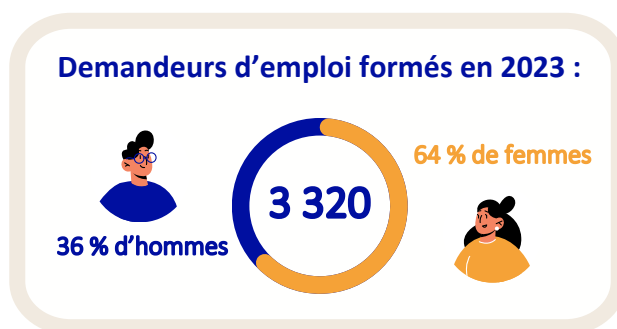


#### **En élargissant le choix des possibles**

et 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. Près de 5 000 demandeurs d'emploi ont suivi ces formations en 2023 et ont pu être orientés vers des formations certifiantes ou accéder à un emploi

### **PREPA CLÉS AVENIR : UN NOUVEAU DISPOSITIF ADAPTÉ AUX BESOINS DU PUBLIC ET DES ENTREPRISES**

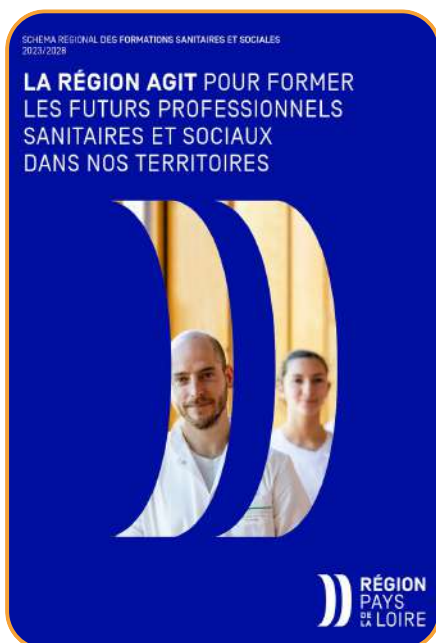
Depuis 2023, un seul et même dispositif préparatoire permet désormais aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences clés nécessaires et de définir leur projet professionnel.



Le dispositif s'adresse aux demandeurs d'emploi les plus en difficultés qui connaissent un éloignement « accru » du marché du travail. Aussi, les parcours de formation proposés ont été allongés, individualisés et adaptés au public. Ces formations s'adaptent également aux besoins de recrutement des entreprises du territoire régional.

Les organismes de formation prestataires de la Région sont invités à « porter une attention particulière au recrutement indifférencié de stagiaires hommes ou femmes, sans parti pris sur les métiers dits masculins ou féminins dans le respect du contrat d'engagement républicain ».

## LA RÉGION INSCRIT DANS SON SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES (SRFSS) 2023-2028 SON AMBITION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Selon les données des portraits sectoriels de la Cohésion sociale et de la Santé mentionnées dans le diagnostic présent en annexe du SRFSS, les hommes ne représentent que 20 à 25 % des effectifs professionnels, dans un secteur en forte tension de recrutement.

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 ».

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.

“

*Mes stages, et plus particulièrement le tutorat mis en place dans les différents établissements d'accueil, sont vraiment déterminants pour construire mon projet professionnel [...]. La grande diversité des structures d'exercice en Pays de la Loire, qu'elles soient privées ou publiques, et les nombreux secteurs d'activité comme la chirurgie, la psychiatrie ou l'hospitalisation à domicile que j'aimerais découvrir, me confortent aussi à travailler dans la Région.*

*Concrètement, j'aurais plutôt envie de postuler dans les lieux dans lesquels je me suis senti épanoui en stage. La dynamique d'équipe, l'esprit de solidarité et l'ambiance de travail sont des critères essentiels et permettent de contrebalancer les horaires contraignants. [...]. Je rajouterais aussi la mixité dans les équipes, qui est très importante dans le rapport aux patients. [...] L'exercice pluridisciplinaire, le rythme et l'environnement de travail sont aussi déterminants. La présence d'équipement de dernière génération constitue un autre critère de motivation (rails, lits médicalisés, lève-personnes). Pour terminer, j'aimerais avoir du temps au contact des patients [...] afin de garantir la continuité des parcours de soins.*

**Laurent, élève aide-soignant au sein de l'IFSO d'Angers. Ancien animateur sportif et socio-culturel en reconversion professionnelle**

”



## ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE : ENCOURAGER ET VALORISER LES FILIÈRES SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

La Région a adopté en 2023 une nouvelle stratégie pour le dialogue sciences-société (2023-2028), portée au sein de la Direction de l'enseignement supérieur et de la recherche (DESR), dont l'un des fils rouges est l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, la Région :



Encourage les actions qui permettent de faire évoluer les représentations des femmes dans les sciences

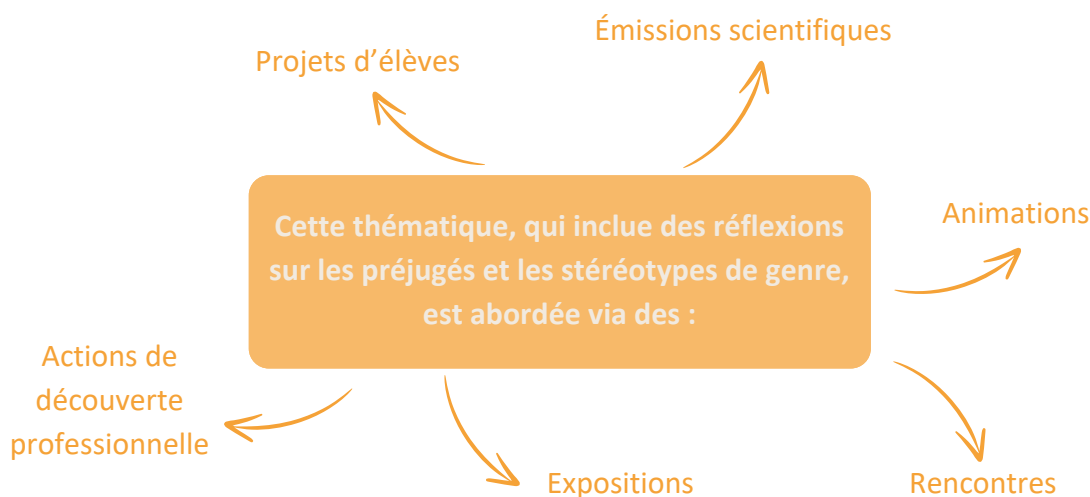


Incite les acteurs qu'elle soutient à se doter d'objectifs et d'indicateurs pour parvenir à une plus grande mixité parmi les bénéficiaires et les intervenants des actions soutenues



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 collèges et lycées

Au-delà de la stratégie régionale sciences-société, nombreux sont les acteurs de ce secteur (associations, universités) qui initient des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

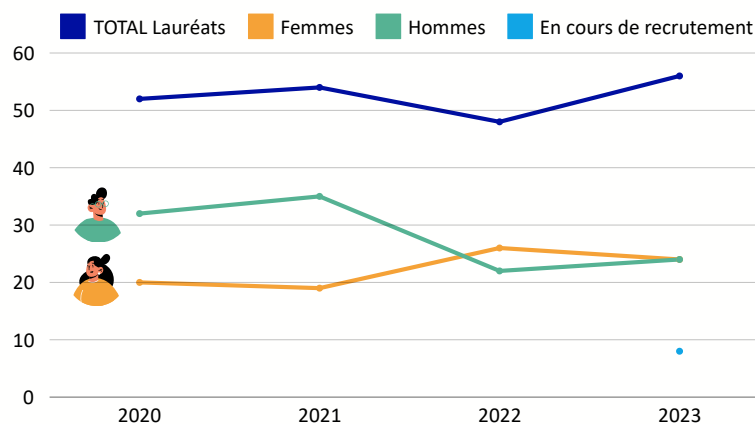


Dans son accompagnement financier, la Région s'assure du respect des règles de parité.

### PROJETS DE RECHERCHE ET INNOVATION

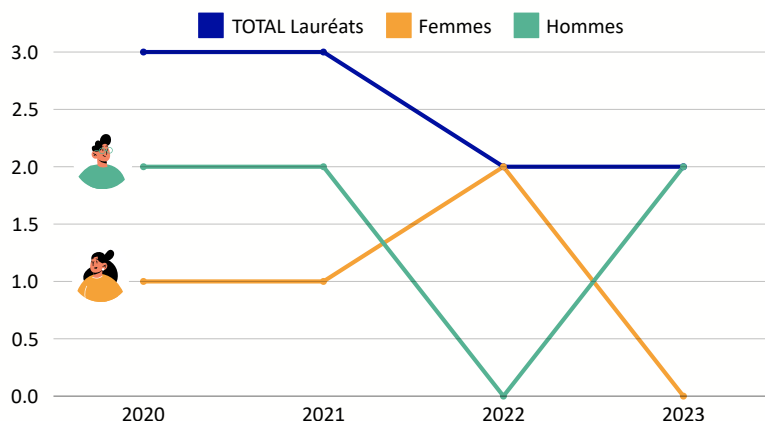
La Direction de l'enseignement supérieur et de la recherche (DESR) soutient les projets de recherche par des dispositifs d'appels à projets (PULSAR, Étoiles montantes, Connect Talent...), notamment au titre des trajectoires individuelles des chercheuses et chercheurs. L'initiative du dépôt émane des 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 leurs taux de participation, selon les appels.

## Lauréats et lauréates des appels à projets Recherche de la Région depuis 2020

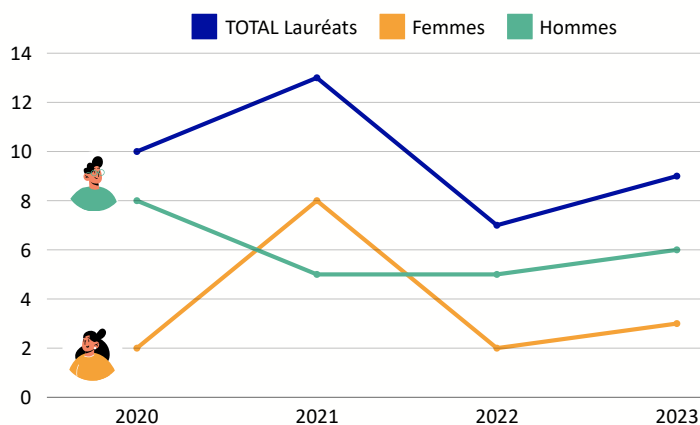


Allocations doctorales cofinancées

Soutenir l'installation en Région de leaders scientifiques de renommée internationale, porteurs de projets de rupture.



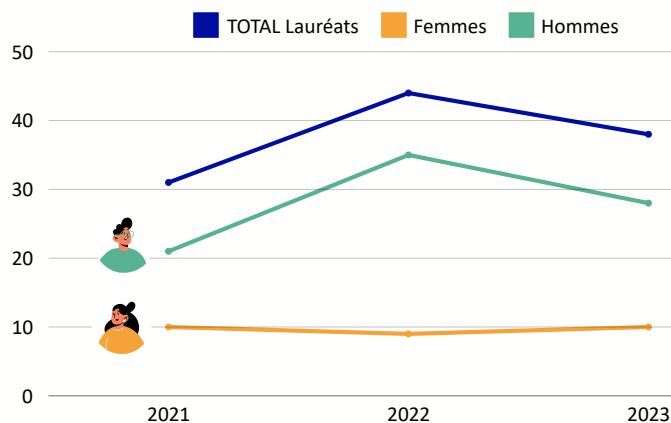
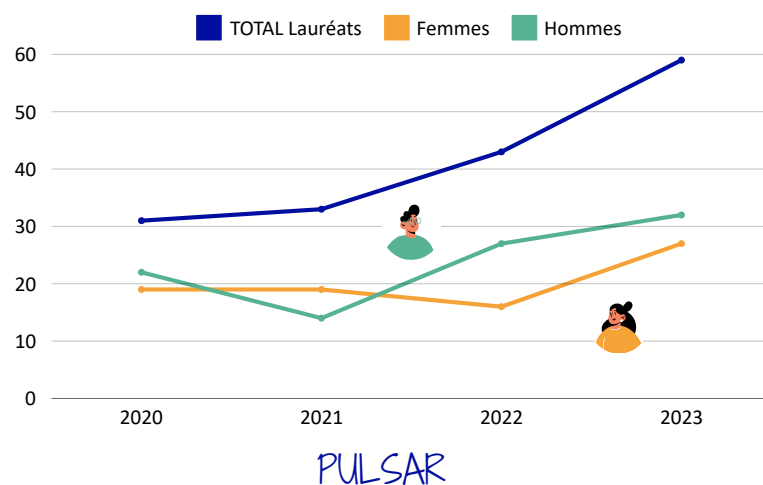
Connect Talent



Étoiles montantes

Accompagner les jeunes chercheurs prometteurs pour qu'ils puissent décrocher à court terme un financement de l'ERC (European Research Council) Starting ou Consolidator grant.

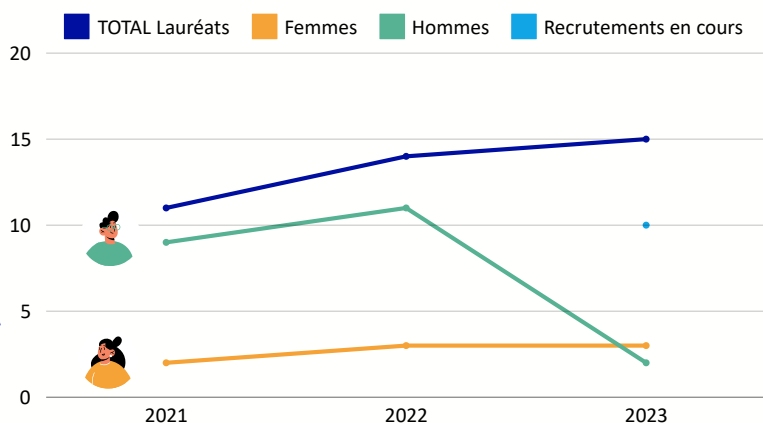
Attirer les chercheurs et enseignants-chercheurs en Pays de la Loire et leur offrir les meilleures conditions de démarrage de carrière.



Encourager les établissements d'enseignement supérieur et les laboratoires ligériens à progresser dans leur trajectoire nationale, européenne et internationale.

Trajectoire nationale

Encourager les acteurs académiques ligériens à simplifier dans les consortiums européens.



Trajectoire Europe

## ÉCHOSCIENCES

La plateforme Échosciences Pays de la Loire, cofinancée par la Région et le FEDER (Fonds européen de développement régional), a développé une rubrique « Femmes et Sciences » dont le contenu a affiché, en 2023, de nombreux projets de femmes lauréates d'appels régionaux (Étoiles Montantes, Connect Talent...).



*Claire Benton-Carabin (44)*

*étudie les émulsions alimentaires, leur structure et leur stabilité physico-chimique*

*Iza Marglisi (53)*  
*porte ses recherches sur les learning games ou jeux d'apprentissages afin de développer des outils numériques pour l'apprentissage et la formation professionnelle*



*Clotilde Fermandian (49)*

*est spécialiste de l'analyse des équations aux dérivées partielles*

*Inès Allhandea (44)*  
*Ces travaux de recherche visent à évaluer l'influence de l'éducation et de la formation sur l'insertion des jeunes dans le marché du travail*



*Morgane Vacher (44)*

*chimiste-théoricienne, se consacre à l'étude des réactions photochimiques*

© Echosciences Pays de la Loire

## FEMMES ET SCIENCES 53 - LE ZOOM



Si le thème est abordé de manière transversale par la plupart des partenaires de la culture scientifique, technique et industrielle (CSTI) via leurs actions, la mission « Femmes et sciences 53 » portée par le centre « Le Zoom » de Laval est particulièrement significative.

Le Zoom est une association de médiation scientifique qui développe des actions sur le territoire de la Mayenne, en particulier en milieu rural. La mission « Femmes et sciences 53 » vise à promouvoir les filières et les métiers scientifiques et techniques auprès des jeunes gens, et particulièrement des jeunes filles. Le Zoom conçoit et diffuse des ressources (expositions, jeux de société, vidéos, site internet) et les met à la disposition des enseignants, des jeunes et de leurs familles.

Au titre de la CSTI, la Région accompagne financièrement le CCSTI de Laval dans son fonctionnement et dans la mise en œuvre de ses actions.

## AGRICULTURE

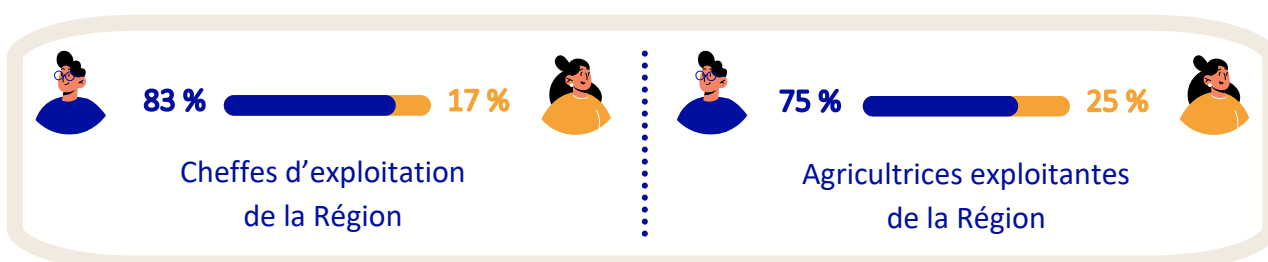


*Avec une production estimée à 9 % du chiffre d'affaires national, soit 7 milliards d'euros de biens produits en 2021 auxquels s'ajoutent 555 M€ de services, la Région se situe au quatrième rang des régions agricoles françaises (...). En 2020, l'emploi agricole y représente 62 000 actifs permanents.*

**Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des Pays de la Loire. Dossier territorial régional, édition du 18/08/2023 : Une agriculture très diversifiée dans les Pays de la Loire**



Mais en Pays de la Loire, comme à l'échelle nationale, plus de la moitié des chefs d'exploitation avait plus de 50 ans en 2020 et plus du tiers avait plus de 55 ans. Ce qui signifie que d'ici à dix ans, un agriculteur sur deux pourrait prendre sa retraite. L'installation de jeunes agriculteurs et jeunes agricultrices constitue donc un enjeu important. Les femmes représentent :

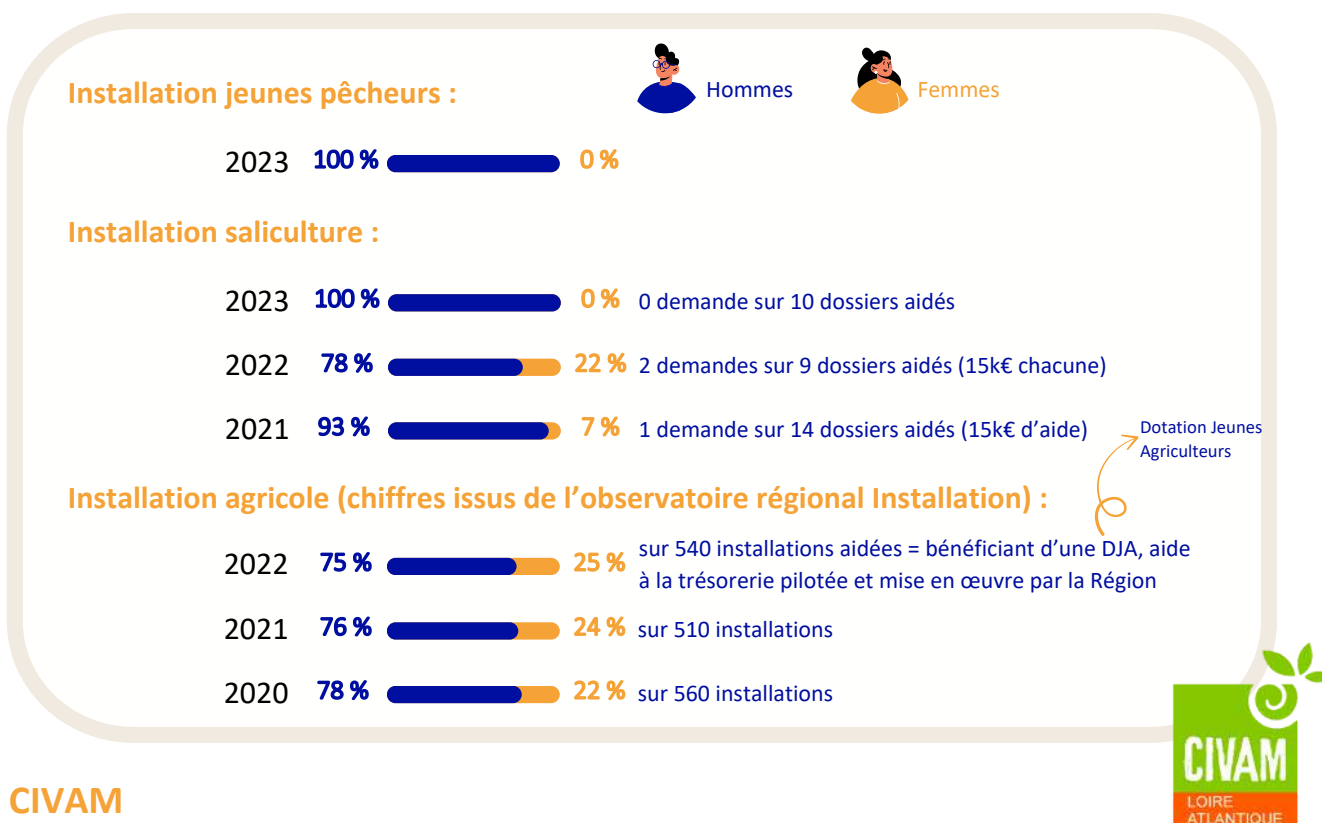


Elles sont cependant, depuis 2010, de plus en plus nombreuses à s'installer :



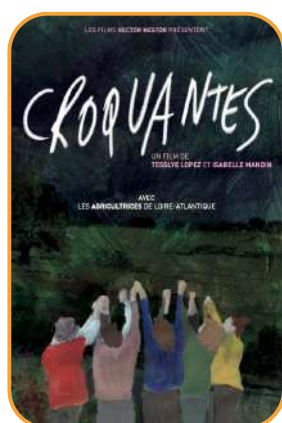
Avec le soutien de la Région, la Chambre régionale d'agriculture, publie chaque année l'observatoire Installation Transmission. Ce document propose une synthèse et une analyse des données relatives aux cessations d'activité, transmissions, reprises et créations d'entreprises agricoles en Pays de la Loire. De nombreuses données genrées y sont présentées.

La répartition femmes-hommes des bénéficiaires des aides à l'installation proposées par la Région Pays de la Loire reflète la faible mixité du secteur agricole :



Afin de susciter des vocations, accompagner et former de futures femmes vers les métiers de l'agriculture et un mieux-être au travail, la Région soutient depuis 2020, le Groupe Femmes du CIVAM (Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural) de Loire Atlantique.

4 évènements marquants portés par le CIVAM 44 ont ponctué l'année 2023 :



© Studio Cavale - Christèle Métayer

Le film « **Croquantes** » retrace l'histoire du groupe femmes du CIVAM 44 (sorti le 7 octobre 2022). Une tournée de plus de 80 dates à travers la France s'est déroulée au cours de l'année 2023. Le 13 décembre une projection a eu lieu à l'Assemblée nationale, ce fut l'occasion de mettre en lumière la situation des agricultrices.

L'organisation de l'évènement « **Ferme en fête** » le **1er avril 2023**, qui avait pour objectif de sensibiliser et communiquer sur la place et le rôle des femmes dans l'agriculture auprès de la profession agricole et du grand public. Pendant six mois les femmes du groupe ont préparé l'évènement qui était aussi l'occasion pour elles de fêter les dix ans du groupe. Plus de 300 personnes ont participé à cette journée.

La journée « **Bras ouverts** » du **12 mai**. Cette journée était ouverte à des femmes intéressées pour rejoindre le groupe femmes qui travaillent dans l'agriculture, ou qui ont des projets d'installation. Cette journée fut l'occasion pour une quinzaine de nouvelles participantes de venir rencontrer, échanger avec les membres actuels du groupe dans un cadre sécurisant.



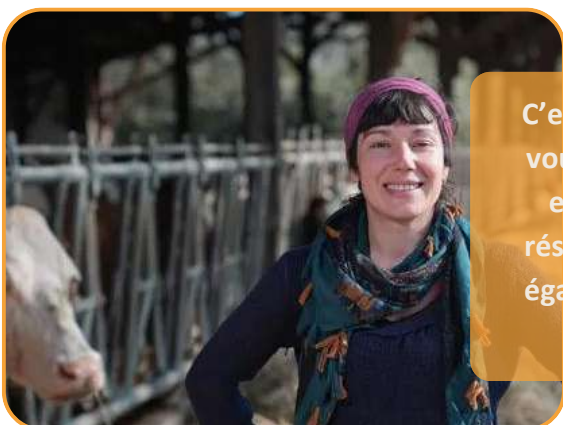
Cela a permis pour certaines de rompre leur isolement quotidien, d'échanger sur leurs parcours, leurs doutes et leurs réussites. Lors de cette journée un programme de formation pour la saison 2023-2024 a vu le jour. Depuis cette journée plusieurs femmes ont rejoint le groupe femmes et ont participé à des formations.

La réalisation de **trois vidéos d'illustrations** dont l'objectif est de questionner la perception du « grand public » des femmes dans l'agriculture.

## TERRES DE FEMMES



Les femmes représentent aujourd'hui 30 % des cheffes d'exploitation en Mayenne. Les agricultrices rencontrent de nombreux obstacles par rapport aux hommes : manque de légitimité, manque de reconnaissance, difficulté à obtenir des capitaux, freinées par la vie familiale.



Lucille Besson, exploitante laitière bio et fromagère  
© Jean Charles Druais / Terre de femmes

C'est pourquoi l'association Et pourquoi pas elles ? a voulu mettre en place en 2022 un réseau d'entraide et de soutien aux femmes agricultrices du 53. Ce réseau, soutenu par la Région des Pays de la Loire, a également pour objectif de lutter contre l'isolement des agricultrices.

## SOLIDARITÉ PAYSANS



L'équipe de l'association Solidarité Paysans Pays de Loire est constituée de 10 salariés et d'environ 200 bénévoles. En 2023, ils ont accompagné ensemble 282 familles d'agriculteurs en difficulté, dont 134 nouveaux appels. Grâce au fonds Égalité de la Région, Solidarité Paysans a mené 5 actions au cours de l'année 2023 qui contribuent à :



**Libérer la parole** des femmes dans le monde agricole



Promouvoir l'**égalité professionnelle** et sensibiliser les jeunes porteurs de projets agricoles



Lutter efficacement contre les **violences conjugales et intrafamiliales**

Parmi ces actions, des groupes d'agricultrices et de conjointes d'agriculteurs ont été constitués en Mayenne et en Vendée. Les femmes ont ainsi pu travailler à l'identification des freins, des leviers et des améliorations possibles de leur équilibre professionnel et privé. Elles ont participé à des actions et temps de formation pour monter en compétences et s'entraider entre femmes actrices du monde agricole.

En Sarthe, une pièce de théâtre créée par les agricultrices s'est montée : « À moi de jouer ! ».



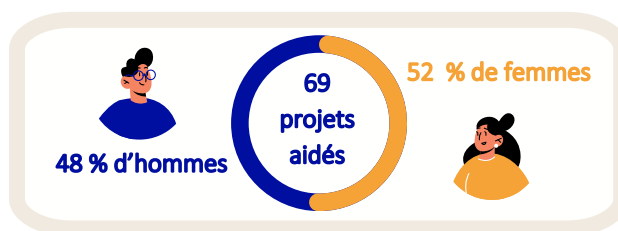
© Solidarité Paysans

## CULTURE

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

Grâce à ce fonds, la Région soutient de nombreux projets de production cinématographique réalisés et incarnés par des femmes. Ainsi, la Région a notamment soutenu la production du premier long métrage de la comédienne Laurence Arné, *Les Hennedricks*, tourné en Vendée avec Dany Boon ainsi que *Différente* de Lola Doillon, dont le tournage a eu lieu à Nantes. Ces deux films sortiront en 2024.

Une forte mixité est constatée parmi les auteurs et réalisateurs des projets déposés et soutenus en 2023 :



### FONDS RÉGIONAL D'ART CONTEMPORAIN (FRAC) DES PAYS DE LA LOIRE : LA RELECTURE DE L'ART À TRAVERS DES FIGURES FÉMININES

Depuis 2023, le nouveau projet artistique et culturel du FRAC oriente les résidences d'artistes des Ateliers internationaux vers une dynamique de relecture de figures féminines d'artistes issues de la collection.



© FRAC / Fanny TRICHET

Par cette orientation, le FRAC œuvre à l'égalité femmes-hommes dans une collection dont les œuvres acquises depuis plus de 40 ans sont aux trois quarts réalisés par des hommes. Le FRAC vise par ailleurs à respecter une parité femmes-hommes dans ses nouvelles acquisitions.

## LE RÔLE PROACTIF DES PÔLES RÉGIONAUX

Parmi les bonnes pratiques et les sujets relatifs à l'organisation des filières culturelles, l'égalité femmes-hommes est un sujet que les Pôles régionaux s'approprient et autour duquel ils mettent en place des actions concrètes, chacun au sein de leur filière, et collectivement en inter-filière notamment dans le cadre de TRAJET, dispositif d'accompagnement porté par les Pôles.

Citons ici l'exemple des Focus Égalité femmes-hommes, dédiés aux enjeux de l'égalité des genres dans les filières culturelles, avec une journée dédiée aux filières cinéma et audiovisuel et musique co-organisée par la Plateforme et le Pôle en septembre 2021 et une autre, dédiée aux arts visuels et au livre et à la lecture, co-organisée par le Pôle arts visuels et Mobilis en juin 2023.

Les Pôles, partenaires essentiels de la Région sur la structuration des filières culturelles, sont aussi des vecteurs d'informations des initiatives nationales.



### LE PÔLE ARTS VISUELS

Depuis plusieurs années, le Pôle arts visuels pense l'égalité femmes-hommes de manière transversale en intégrant la réflexion à l'ensemble de sa mission, tout en mettant en œuvre ponctuellement des actions dédiées.

Les femmes sont particulièrement impliquées au sein du Pôle arts visuels puisqu'elles représentent 65 % de ses adhérents. Une attention particulière est accordée à la parité femmes-hommes dans les choix d'intervenants lors des actions de formation et de sensibilisation, ainsi que des comités de sélection, par exemple dans le cadre du parcours d'accompagnement d'artistes « Matière Vive ».



Depuis 2023, le Pôle arts visuels a intégré la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) dans son **programme d'action** en renforçant les compétences de l'équipe salariée de l'association lors d'une journée de formation dédiée aux « Fondamentaux en matière de VSS » et en proposant des sessions d'information et de formation relatives aux VSS aux structures des arts visuels de la Région Pays de la Loire.



Le Pôle arts visuels relaie également via sa plateforme **ressources** en ligne, accessible à tous et toutes, des initiatives telles que la fiche ressource « Pour une meilleure prise en compte de la vie familiale des résidentes » conçu par les structures Art en Résidence et [Re]production, ou encore l'appel à candidature « Wise women, femmes de la culture et de la création », dispositif de mentoring pour les femmes artistes.

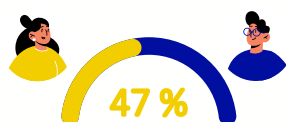


Par ailleurs, dans le cadre de sa mission d'**observation**, le Pôle arts visuels collecte régulièrement les données relatives à la répartition femmes-hommes au sein de la filière, telle que dans l'Observation Participative et Partagée des arts visuels en Pays de la Loire, publiée en octobre 2022, dont une partie est dédiée au genre dans l'emploi.

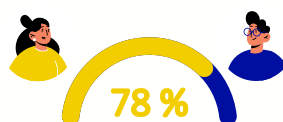
## LE PÔLE DE COOPÉRATION POUR LA FILIÈRE MUSICALE EN PAYS DE LA LOIRE



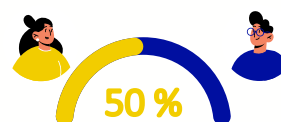
En termes de représentation, un réseau régional comme le Pôle doit respecter le principe d'exemplarité. En interne, il est composé de :



Conseil d'administration de  
l'association  
(soit 8 femmes et 9 hommes)



Conseil d'administration de  
Mécènes pour la musique  
(soit 7 femmes et 2 hommes)



L'équipe du pôle  
(soit 3 femmes et 3 hommes)



En dehors de l'association, le Pôle organise de nombreuses **rencontres professionnelles** composées de tables rondes et d'ateliers construits selon le principe de parité. Lors des Rendez-vous du Pôle, les Forum Projets (temps de co-développements où le projet d'un ou une adhérente est challengé par les participants) mettent en avant autant d'initiatives portées par des femmes que des hommes. On dénombre 45 intervenantes (pour 25 hommes) sur l'ensemble des ateliers et conférences de la dernière édition du Forum Entreprendre dans la culture (2022) coordonnée par le Pôle. L'édition 2024 respectera la même logique.



S'engager en faveur de l'égalité passe aussi par l'**expérimentation**. Le fonds Mécènes pour la Musique s'est doté début 2024 d'un nouvel appel à projets en direction des femmes en partenariat avec la Fondation d'entreprises du Crédit Mutuel Loire-Atlantique et la Société du Zénith Nantes Métropole.



Côté **sensibilisation** et avec le soutien de la Préfecture des Pays de la Loire, le Pôle est à l'origine de la campagne de prévention Ici c'est cool (campagne contre les violences à caractère sexuel, sexiste, raciste et homophobe) désormais établie au niveau national. Tous les adhérents du pôle affiliés aux Centre national de la Musique doivent signer un protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles impliquant une formation des responsables.



Enfin sur l'**observation**, la feuille de route études du Pôle comprend la récolte de données sur la répartition femmes-hommes dans les structures (dont les postes à responsabilités), ainsi qu'un focus qualitatif sur les actions menées en Région.

## MOBILIS, PÔLE RÉGIONAL LIVRE ET LECTURE



Le pôle Mobilis porte une attention spécifique aux questions relatives à l'égalité, qui sont régulièrement traitées lors d'**ateliers, de rencontres et de journées organisées à destination des professionnels de la filière du livre et de la lecture**. Par exemple, en 2021, ce sujet était traité à l'occasion d'une journée sur la responsabilité sociétale des organisations dans les métiers du livre.

En 2023, une journée co-organisée avec le Pôle arts visuels dans le cadre du dispositif TRAJET, ouverte à l'ensemble des adhérents, portait spécifiquement sur un état des lieux de la situation dans les filières du livre et des arts visuels, avec des éclairages sur les leviers d'actions possibles. Par ailleurs, une attention est portée à la représentation des personnes invitées à intervenir dans le cadre des journées professionnelles, dans un objectif de parité.

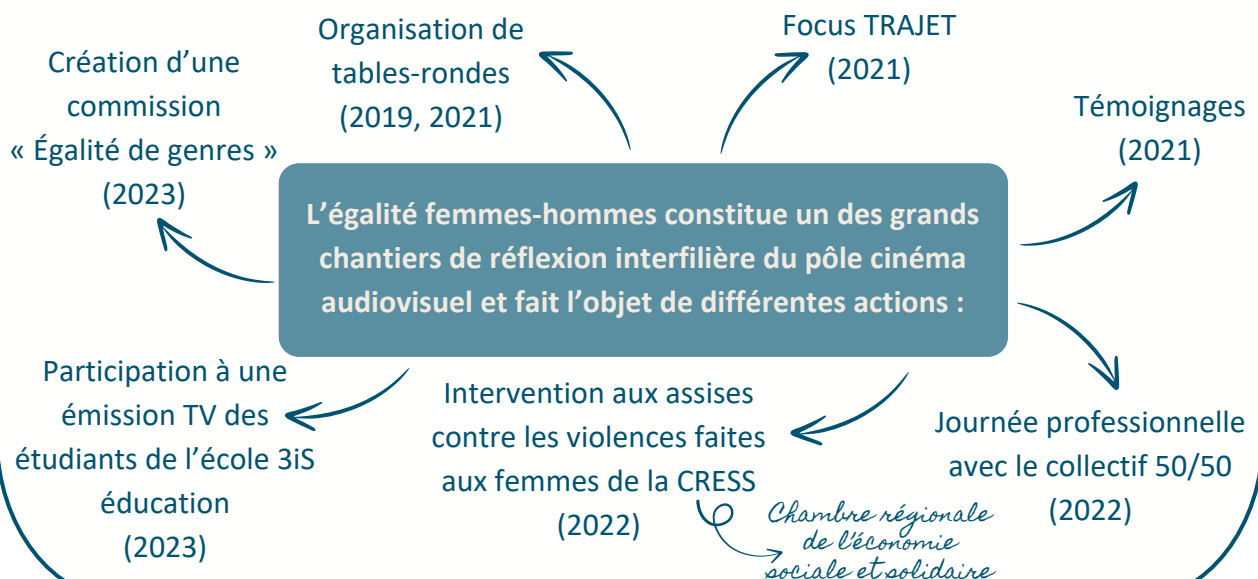


## PÔLE CINÉMA AUDIOVISUEL DES PAYS DE LA LOIRE

### LA PLATEFORME

Une politique d'égalité salariale est menée en interne au sein de l'équipe de La Plateforme (postes et salaires équivalents pour les 3 membres de l'équipe constituée d'un homme et deux femmes).

Un principe de parité est appliqué lors de la mise en œuvre des dispositifs : pour la sélection du Parcours d'auteurs et d'autrices, pour La Grande Tournée dans la composition du jury de sélection et des réalisateurs/réalisatrices lauréats.





## DIRECTION DES AFFAIRES INTERNATIONALES

Le Fonds d'Appui à la Coopération Internationale (FACI) accompagne les projets de coopération internationale en priorité en Afrique francophone initiés par des acteurs des Pays de la Loire. Ces projets visent à contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés par l'ONU pour la période 2015-2030. L'ODD 5, dédié à l'égalité des sexes, occupe une place centrale dans l'évaluation des projets soumis au FACI, qui doivent tous démontrer leur engagement en faveur de l'égalité de genre pour bénéficier d'un financement régional.

Les projets soutenus sont variés : agriculture, accès à l'eau, santé, développement économique et formation professionnelle. En 2023 :



**496 176 €**

d'aides régionales



**30 projets soutenus**

(qui ont démontré une prise en compte et un impact concret sur l'égalité des sexes)

Parmi eux, trois projets se distinguent par leur accent sur cette thématique :

### Des Unes aux Autres, au Bénin

Le projet de l'association Des Unes aux Autres, améliore la qualité de vie des jeunes filles et des femmes en leur offrant des kits de serviettes hygiéniques lavables, tout en menant des actions de sensibilisation sur l'hygiène menstruelle et en promouvant la confection et la diffusion de serviettes périodiques lavables. Ce projet a été financé à hauteur de 11 500 € par la Région.



### Univers-sel, en Guinée-Bissau et au Sénégal

Les projets de l'association Univers-sel, soutenus à hauteur de 40 000 € par la Région, accompagnent l'emploi des femmes productrices de sel et de riz de mangrove et leur autonomie en améliorant l'écosystème des mangroves et en accompagnant la formation des femmes sur les techniques de production, et la gestion des interactions socio-environnementales.

En 2019, la démarche de ses projets ont été récompensé par le "Prix Solutions Genre et Climat" durant la COP25 de Madrid par le Women Engaged for a Common Future (WECF).

### AIDER, à Madagascar

Le projet de l'association AIDER, crée des jardins et propose des formations pour autonomiser les femmes sur le plan alimentaire et financier, en leur permettant de vendre les légumes cultivés. La Région a soutenu ce projet à hauteur de 15 000 €.



## EN BREF !

### CHIFFRES À RETENIR

**2 124** demandeuses d'emploi formées en 2023 grâce au dispositif PREPA CLÉS D'AVENIR

**+ 13 %** de femmes lauréates des appels à projets recherche de la Région (tout appel à projets confondu) entre 2021 et 2023

**17 %** des chefs d'exploitations agricoles sont des femmes en Pays de la Loire

### IDÉES À RETENIR



#### Pôles régionaux culturels

s'approprient le sujet de l'égalité femmes-hommes via la mise en place d'actions concrètes, intra-filière et inter-filière, notamment dans le cadre du dispositif d'accompagnement TRAJET



#### Actions régionales

- Rendre plus attractifs :
- les métiers du secteur sanitaire et social auprès de la population masculine
  - les métiers scientifique, technique et industriel auprès des femmes

### PERSPECTIVES 2024



- Un travail sera engagé pour mener des actions pour la valorisation des métiers scientifiques, techniques et industriels auprès de jeunes femmes.
- En 2024, la Région soutiendra un projet du ZOOM sur la Ruralité, égalité et orientation scientifique.
- « Quels sont les freins à l'installation des femmes dans le monde agricole ? » Voici le thème de travail d'une dizaine de femmes agricultrices qui se réuniront à l'initiative de la Région au cours de l'année 2024.

# DÉFI COHÉSION TERRITORIALE

03



## SE DÉPLACER

Les mobilités ont un rôle clé dans l'accès à l'emploi. En effet, elles représentent le deuxième frein à l'emploi après les compétences. Le secteur des transports publics constitue ainsi un levier important pour développer l'égalité professionnelle. Soucieuse de répondre à cet enjeu, la Région poursuit une dynamique de renforcement de l'offre de transport multimodale (train, car, vélo, transport à la demande, covoiturage), qu'elle déploie en étroite coopération avec les territoires, pour apporter collectivement des solutions concrètes aux besoins de déplacement, en particulier ceux des femmes en insertion professionnelle.

En 2023, le développement de l'offre s'est notamment traduit par :



Le déploiement du **transport à la demande** pour répondre aux besoins de déplacement des ligériens dans les territoires peu desservis par les réseaux structurants.

Couverture totale des départements de  
Maine-et-Loire et de Mayenne (482 000 habitants)

90 153 trajets effectués par les ligériens  
en 2023



Une **politique incitative au covoiturage** : la Région participe aux frais de covoiturage des trajets entre le domicile et le lieu de travail effectués en Pays de la Loire via les partenaires BlaBlaCar Daily, Karos, Klaxit et Mobicoop.

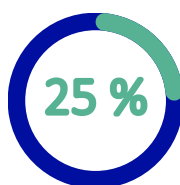
En 2023, hausse très importante du dispositif  
avec une augmentation de 126 % du nombre de  
trajets incités (plus de 950 000 trajets)

62 % des bénéficiaires sont des femmes, avec  
une proportion importante d'employées, pour  
lesquelles ce dispositif permet notamment des  
déplacements sur une grande amplitude horaire

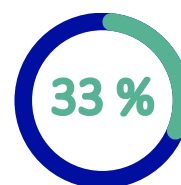
Dans le contrat de service public portant sur la gestion et l'exploitation du service public de transport ferroviaire de voyageurs concernant les ensembles « Sud Loire » et « Tram Train » attribué par le Conseil régional le 22 juin 2023, SNCF Voyageurs Loire Océan a pris des engagements en matière de responsabilité sociétale 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**

## 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, dont la 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), le Conseil régional et le Conseil départemental de Mayenne pour son activité de centre-ressources. Il réalise également des travaux d'étude à la demande des acteurs locaux, sur des budgets spécifiques.

VUE D'ENSEMBLE DE LA SANTÉ  
DES HABITANTS DES PAYS DE LA LOIRE  
Diagnostic pour le 3<sup>e</sup> Projet régional de santé

#1 LA SANTÉ OBSERVÉE | JUIN 2023

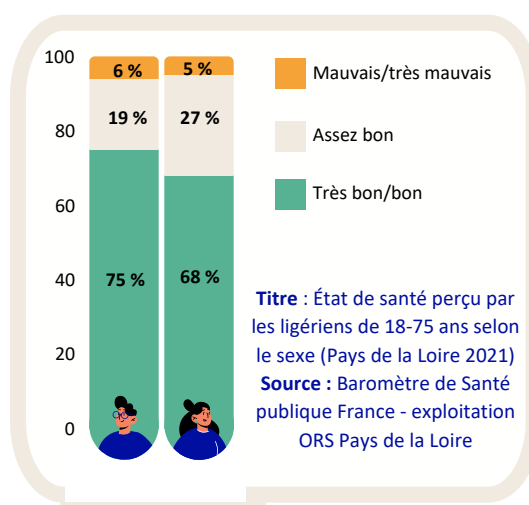


En 2023, l'ORS a publié un livret qui étudie la situation de santé des habitants des Pays de la Loire et ses évolutions<sup>3</sup>. Il présente la perception qu'ont les ligériennes et les ligériens de leur propre santé. Y sont ensuite analysées l'évolution, au cours des dernières décennies, de l'espérance de vie à la naissance et, en miroir, celle de la mortalité générale, prématurée et évitable.

Voici, présentés ci-dessous quelques indicateurs et analyses issus du travail de l'ORS, mettant en évidence les écarts entre femmes et hommes :

#### PERCEPTION DE SANTÉ

72 % des ligériens de 18-75 ans se déclarent en bonne santé en 2021 (78 % en 2017) versus 68 % en France. Les femmes sont en proportion moins nombreuses que les hommes à se déclarer en bonne santé. Cet écart femmes-hommes se retrouve dès l'adolescence. En effet, selon l'enquête Enclass, en 2018, 89 % des collégiens des Pays de la Loire se déclaraient en « excellente » ou « bonne » santé (88 % en France), les garçons plus souvent que les filles (93 % vs 85 %).

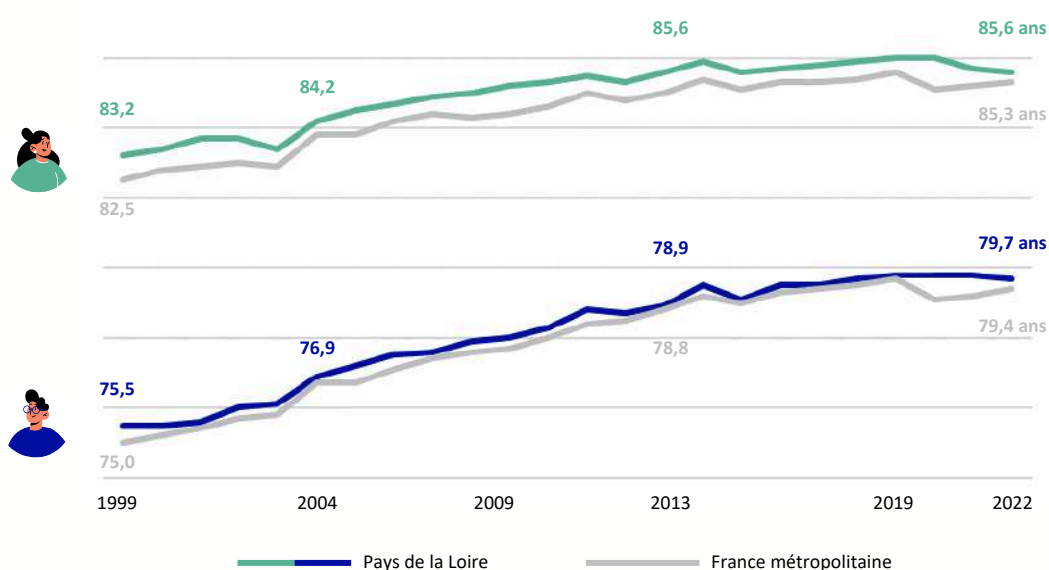


<sup>3</sup> *Vue d'ensemble de la santé des habitants des Pays de la Loire, Diagnostic pour le 3e Projet régional de santé - ORS Pays de la Loire, La Santé observée #1, juin 2023*

Auteurs : Clara Galland, Sandrine David, Marie-Cécile Goupil, Dr Jean-François Buyck (ORS Pays de la Loire).

## ESPÉRANCE DE VIE ET MORTALITÉ

Comme en France, les femmes ligériennes ont une espérance de vie supérieure de près de 6 ans à celle des hommes. Le graphique ci-dessous montre une augmentation marquée de l'espérance de vie à la naissance depuis 1999. Cependant, un ralentissement est observé sur la dernière décennie, plus marqué chez les femmes que chez les hommes. Ainsi l'espérance de vie à la naissance des ligériennes est en 2022 la même qu'en 2013, alors qu'elle avait gagné 1 an et 5 mois entre 2004 et 2013. Les ligériens ont quant à eux gagné 10 mois sur les dix dernières années contre 2 ans sur la décennie précédente.



**Titre :** Évolution de l'espérance de vie à la naissance Pays de la Loire, France métropolitaine (1999-2022)

**Source :** Insee - exploitation ORS Pays de la Loire

**Lecture :** En 2022 en Pays de la Loire, l'espérance de vie à la naissance est de 85,6 ans chez les femmes et 79,7 chez les hommes

À structure par âge identique, la mortalité des hommes de la Région est environ 1,6 fois plus élevée que celle des femmes. Cet écart est également observé au niveau national. Comme en France, les causes de décès les plus fréquentes dans la Région sont les cancers et les maladies cardiovasculaires. Chez les femmes ligériennes, la mortalité par cancer est stable depuis le début des années 2010, en raison notamment d'une augmentation de la mortalité pour cancer du poumon. Les cancers sont à l'origine d'un décès féminin sur 2 avant 65 ans.



|                                               | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------------------|--------|--------|
| Cancers                                       | 37 %   | 50 %   |
| Accidents, suicides et autres morts violentes | 19 %   | 11 %   |
| Maladies cardiovasculaires                    | 13 %   | 9 %    |
| Maladies de l'appareil digestif               | 7 %    | 5 %    |
| Maladies de l'appareil respiratoire           | 3 %    | 3 %    |
| Trouble mentaux et du comportement            | 3 %    | 2 %    |
| Maladies du système nerveux                   | 2 %    | 4 %    |
| Autres causes                                 | 16 %   | 16 %   |

**Titre :** Principales causes de décès avant 65 ans selon le sexe Pays de la Loire (moyenne 2015-2017)

**Source :** Inserm CépiDc, SNDS-BCMD, Insee - exploitation ORS Pays de la Loire

**Lecture :** 37 % des décès prématurés masculins et 50 % des décès prématurés féminins ont été provoqués par un cancer, au cours de la période 2015-2017



Une analyse géographique plus fine des indicateurs d'état de santé des habitants des Pays de la Loire montre des situations variées selon les territoires.

|                       | 2000<br>(en année) | 2022<br>(en année) | Évolution<br>2000-2022 |
|-----------------------|--------------------|--------------------|------------------------|
| <b>HOMMES</b>         |                    |                    |                        |
| Loire Atlantique      | 74,9               | 79,8               | + 4,9                  |
| Maine et Loire        | 76,1               | 80,5               | + 4,4                  |
| Mayenne               | 76,6               | 79,8               | + 3,2                  |
| Sarthe                | 75,8               | 78,9               | + 3,1                  |
| Vendée                | 75,4               | 79,1               | + 3,7                  |
| Pays de la Loire      | 75,5               | 79,7               | + 4,2                  |
| France métropolitaine | 75,3               | 79,4               | + 4,1                  |
| <b>FEMMES</b>         |                    |                    |                        |
| Loire Atlantique      | 83,4               | 85,6               | + 2,2                  |
| Maine et Loire        | 83,2               | 86,1               | + 2,9                  |
| Mayenne               | 83,4               | 85,6               | + 2,2                  |
| Sarthe                | 83,5               | 85,2               | + 1,7                  |
| Vendée                | 83,3               | 85,3               | + 2,0                  |
| Pays de la Loire      | 83,4               | 85,6               | + 2,2                  |
| France métropolitaine | 82,8               | 85,3               | + 2,5                  |

**Titre :** Évolution de l'espérance de vie à la naissance selon le sexe et le département de résidence  
**Source :** Insee - exploitation ORS Pays de la Loire

Le livret est disponible sur le [site de l'ORS](#).

## GÉRONTOPÔLE DES PAYS DE LA LOIRE



Association pluridisciplinaire, créée en 2010 avec le soutien du Conseil régional et l'appui des CHU de Nantes, d'Angers et de la CCI Pays de la Loire (membres fondateurs), le Gérontopôle des Pays de la Loire a pour objectif principal d'améliorer la qualité de vie des personnes qui vieillissent en fédérant un réseau d'acteurs, en faisant émerger débats et actions nouvelles en soutien des collectivités territoriales, des services déconcentrés de l'État, des caisses de retraite, des institutions, des organismes de formations, des centres de recherche et des entreprises.

Le G rontop le est un lieu où sont exposés des enjeux très divers, tel que :



la **citoyenn t **  
des personnes  
 g es



la **formation**



l'**attractivité des  
métiers**



la réflexion  
prospective des  
**territoires**



le développement  
de l'économie  
associée aux  
**produits et services**  
pour les personnes  
 g es

*Voici quelques sujets de travail du g rontop le :*

## LES PROCHES AIDANTS

Dans le cadre du programme pluridisciplinaire ACOPA3 (géographie, sociologie, biostatistique) visant une meilleure compréhension des leviers et des freins relatifs à l'accès aux soins des personnes âgées dans les Pays de la Loire, une recherche sociologique a été engagée en mai 2023 sur les configurations de soutien entourant les personnes en perte d'autonomie vivant seules. Cette investigation a supposé au préalable la réalisation d'un travail bibliographique relatif aux principaux acquis de la recherche sociologique sur les proches aidants, qui a fait l'objet d'une restitution écrite intitulée « Prendre soin d'un proche  g  vivant seul confronté à des difficultés de santé : configurations de soutien et expérience de la maladie, au sein de territoires inégalement dotés en offre de soins » (sept. 2023).

S'agissant des rapports femmes-hommes, cette revue de littérature a permis de constater la place importante de la dimension sexuée dans le travail du prendre soin mis en œuvre par les proches aidants. En effet, les travaux consacrés aux caractéristiques sociales de cette population – en particulier l'enquête CARE-Ménages, réalisée par la DREES en 2015-2016 – ont mis en exergue que la majorité des 3,9 millions de proches apportant une aide régulière à une personne âgée vivant à domicile sont des femmes. Cependant, il apparaît que plus le lien de parenté à la personne aid e est fort, plus le ratio femmes-hommes est équilibré.

Ainsi, alors que les conjoints aidants sont composés de pratiquement autant d'hommes que de femmes, la part des femmes passe à 60 % parmi les enfants non-cohabitants, puis à 75 % chez les autres aidants familiaux et les aidants n'appartenant pas au cercle familial<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Besnard, X., Brunel, M., Couvert, N. et Roy, D. (2019). *Les proches aidants des seniors et leur ressenti sur l'aide apportée - Résultats des enquêtes « CARE » auprès des aidants (2015-2016)*. | Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (9 mai 2023).

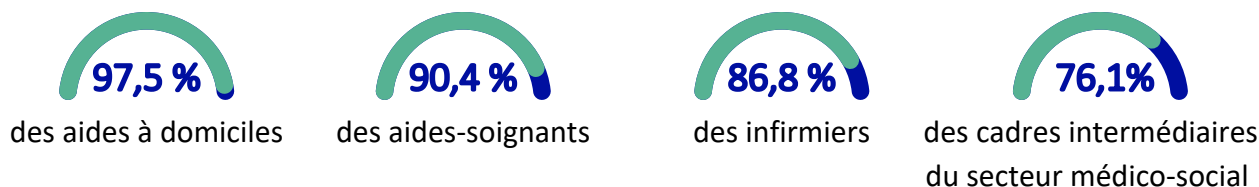
Par ailleurs, on observe que le sexe constitue également un facteur favorisant l'implication chez les enfants de la personne aidée, puisque, lorsque les fratries sont mixtes, les filles aideraient deux fois plus souvent que les fils<sup>5</sup>. Pour autant, des évolutions sont discernables concernant la prégnance de cette dimension genrée parmi les descendants, dont témoigne en particulier le fait que les belles-filles sont désormais nettement moins susceptibles de s'impliquer auprès de leurs beaux-parents à la place de leur conjoint (un engagement pourtant relativement courant il y a quelques années).



En d'autres termes, bien que la norme selon laquelle les soins seraient davantage l'apanage des femmes continue d'opérer, celle-ci semble être de moins en moins acceptée au sein des familles accompagnant la perte d'autonomie d'un proche<sup>6</sup>.

### L'AIDE AUX PERSONNES ÂGÉES : CONTINUUM FÉMININ ET LIMITES DES POLITIQUES D'EMPLOI

En reprenant la nomenclature intermédiaire des professions et des catégories socioprofessionnelles de l'Insee (2020), il apparaît que les femmes sont sur-représentées dans les métiers des secteurs médicaux et médico-sociaux. En 2021, les femmes représentent :



Cette féminisation résulte d'une interpénétration genrée des sphères affectives et professionnelles (Weber, Gojard et Gramain, 2003<sup>7</sup>) cristallisée dès la prime enfance autour d'attributs d'aide et de sollicitude envers les autres. Fort de ce continuum, les métiers intervenant auprès des personnes âgées sont fortement féminins et demeurent, en dépit des efforts récents de professionnalisation, tributaires des politiques de l'emploi plus que de qualification (Ennuyer).

Pour les politiques publiques depuis une trentaine d'années, l'enjeu est double : à travers ces emplois, il s'agit à la fois d'occuper et de qualifier un certain nombre de femmes qui ne le sont pas, ou peu, issues des milieux populaires. Or, ces emplois restent toutefois peu rémunérés, précaires et à temps très partiel (Avril, 2014<sup>8</sup>). Il en découle depuis une dizaine d'années une désaffection professionnelle des secteurs médicaux et médico-sociaux, la balance entre les revenus et les tâches effectuées étant jugées de plus en plus réductrices.



À titre d'exemple, selon la DARES en 2021, une aide à domicile gagnait en moyenne 984 € net par mois (le taux de pauvreté au seuil de 60 % étant de 1 158 € par mois en 2023 selon l'Insee, pour un peu plus de 29 heures de moyenne de travail par semaine et pour des amplitudes horaires de travail de 51 heures).

<sup>5</sup> Les fils et filles des fratries unisexes et les enfants uniques montrent cependant des comportements très similaires, en proportion d'aidants comme en implication, cf. Banens M. 2022. « Inégalités de genre dans l'aide aux proches dépendants ». Informations sociales 208(4): 2432.

<sup>6</sup> Clément S., Gagnon E. et Rolland C. 2005. « Dynamiques familiales et configurations d'aide ». In *Prendre soin d'un proche âgé*, Pratiques gérontologiques, Toulouse: Érès, 13786.

<sup>7</sup> Weber, F., Gojard, S., Gramain, A. (dir) (2003), *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, collection « Enquêtes de terrain ».

<sup>8</sup> Avril, C. (2014), *Un autre monde populaire : les aides à domicile*, Paris, La Dispute, collection « Corps, Santé, Société ».

## LES FEMMES ÂGÉES DAVANTAGE EXPOSÉES AUX SITUATIONS DE VULNÉRABILITÉS

Les vulnérabilités sociales recouvrent autant les situations de pauvreté économique, d'isolement relationnel et de perte d'autonomie. L'étude de 2022 du Gêrontopôle des Pays de la Loire relative aux situations de pauvreté et de précarité des personnes âgées met clairement en avant que les femmes s'avèrent davantage exposées à ces mêmes situations de vulnérabilité.



Avec l'avancée en âge, il est utile de retenir que ce sont les femmes :

- qui constituent la majorité des retraités en situation de pauvreté (65 %) selon la CARSAT en 2021 ;
- qu'elles sont sur-représentées au sein de la population vivant seule après 80 ans (81 %) selon l'Insee ;
- qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à être bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie - APA (59 % selon la DRESS en 2021).

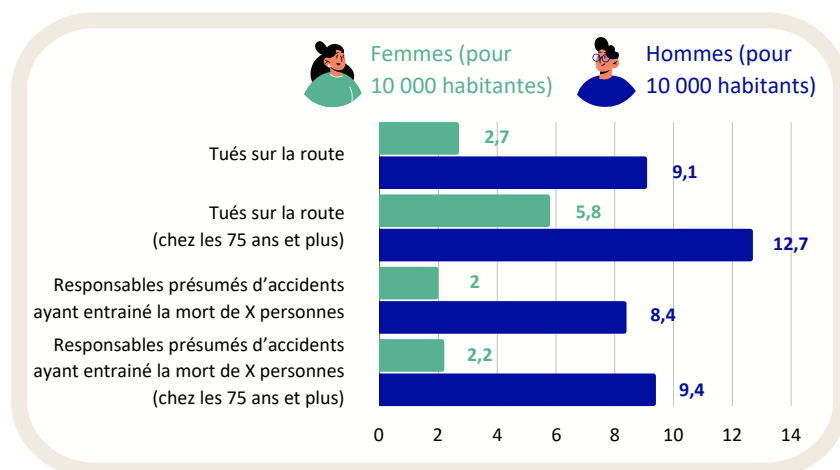
## L'ACCIDENTALITÉ ROUTIÈRE DES 75 ANS ET PLUS

Le Gêrontopôle des Pays de la Loire et l'Agence d'urbanisme de la Région angevine ont mené en 2022 et 2023 une étude sur l'accidentologie des seniors (75 ans et plus) dans les Pays de la Loire financée par la Délégation interministérielle à la sécurité routière (DSR) et le Conseil régional. Cette étude a notamment permis d'analyser les accidents survenus dans les Pays de la Loire sur une période allant de 2010 à 2019 en fonction de plusieurs critères d'âge mais aussi de type de véhicule, de localisation ou de responsabilité.



Le rapport, aujourd'hui en relecture à la DSR, confirme les constats bien connus d'une suraccidentalité des hommes par rapport à celle des femmes qui est valable quel que soit l'âge.

En effet, durant la période d'étude (2010-2019) et dans les Pays de la Loire, on dénombre :



Toutefois, pour les piétons le constat d'une suraccidentalité prononcée des hommes âgés par rapport aux femmes est remis en cause alors que ce n'est pas le cas pour les moins de 75 ans. Entre 2010 et 2019, plus de piétonnes âgées de 75 ans et plus ont trouvé la mort (53) que de piétons âgés (49) même si les taux respectifs sont de 2,4 pour les femmes et de 3,6 pour les hommes pour 10 000 habitants au regard du nombre plus important de femmes âgées dans la population.

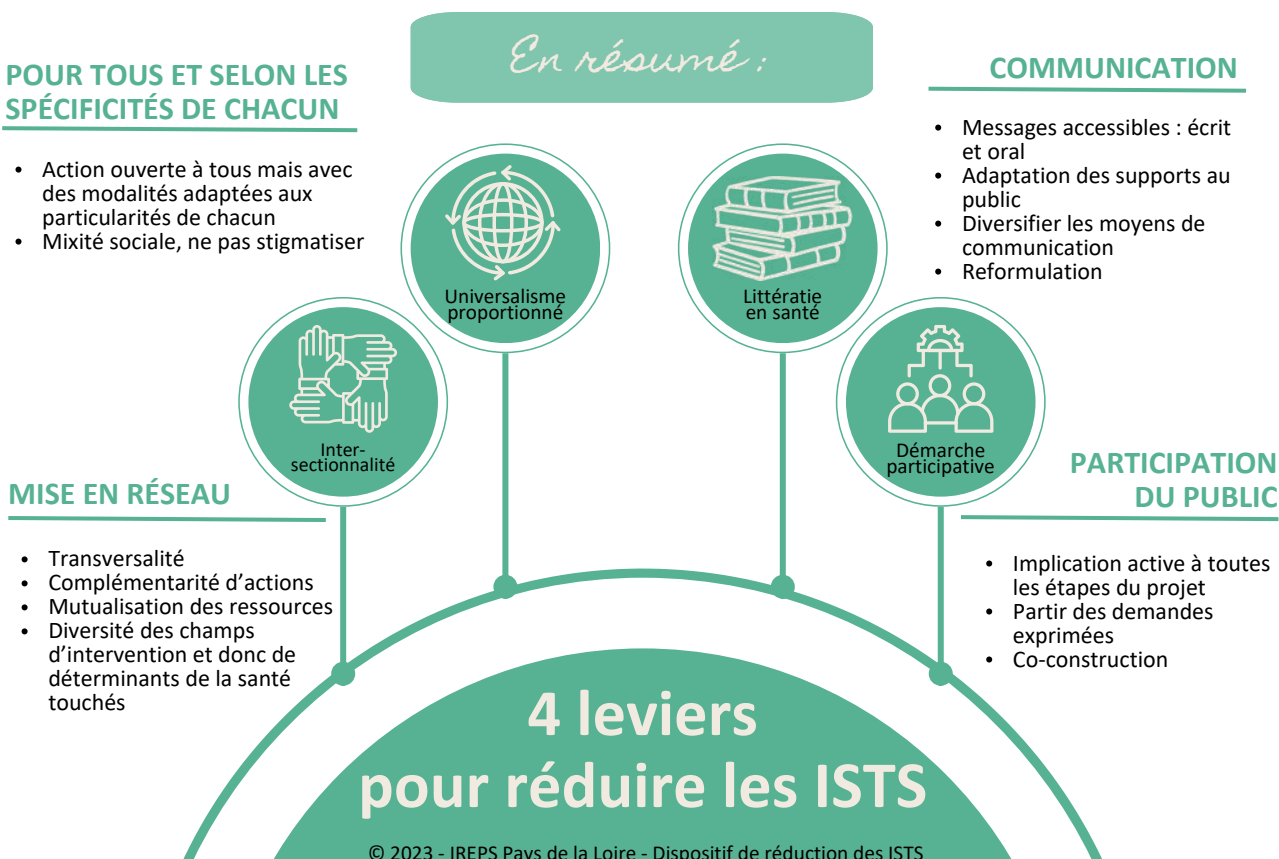
L'IREPS Pays de la Loire créée en 2009, est une association, soutenue par la Région, œuvrant dans le champ de la promotion de la santé, de l'éducation pour la santé et de l'éducation thérapeutique du patient.

## INÉGALITÉS SOCIALES DE SANTÉ

La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social. Cette définition met en évidence l'importance de l'impact de l'ensemble des déterminants sociaux sur la santé.

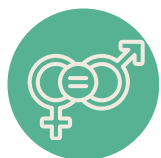
C'est pourquoi, l'IREPS a fait le choix de participer au développement d'une culture commune autour des Inégalités Sociales et Territoriales de Santé (ISTS) et de ses 4 principaux leviers de réduction. La mise en place de temps collectifs autour de ce sujet (journées d'échange de pratique, sensibilisations, séances outils) permet aux acteurs du territoire de prendre conscience qu'ils agissent sur la santé des ligériens et ligériennes grâce à leurs interventions dans de nombreux domaines d'activité autre que le domaine strictement médical et qu'ainsi, ils peuvent participer à plus d'équité en santé. Pour accompagner, de façon simple et concrète, les porteurs de projets qui souhaitent intégrer la réduction des Inégalités Sociales de Santé dans leur réflexion, l'IREPS a mis en ligne, sur le Portail documentaire, de nombreux outils d'analyse et d'animations.

Par ailleurs, un guide intitulé « FAB'RISS » (Fabrique de Réductions des ISS) a pour objectif principal de simplifier la compréhension des ISS et de permettre leur réduction grâce à quatre leviers principaux et des exemples concrets d'actions déjà mises en place sur les Pays de la Loire.



## PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES FAITES AUX JEUNES ENFANTS

L'IREPS Pays de la Loire, s'interroge depuis de nombreuses années sur l'enjeu majeur de santé publique et l'impact des violences sexuelles sur la santé. Elle a investi cette problématique depuis 2021 en créant un parcours pour renforcer les compétences psychosociales des enfants, en y intégrant les dimensions sur :



la promotion des  
**relations**  
égalitaires entre  
les genres



le **respect de**  
**l'intimité**



**l'approche**  
**corporelle** et  
notamment savoir  
nommer les  
parties intimes



le repérage des  
**adultes de**  
**confiance**



**l'affirmation de soi**  
et **l'apprentissage**  
**du "non"** dans des  
objectifs de  
prévention des  
violences sexuelles

Ce projet de prévention des violences sexuelles vise également à mobiliser les acteurs afin qu'ils forment un maillage de protection des enfants sur cette problématique. Pour cela, une formation a été proposée. Ce travail a fait l'objet d'une communication écrite lors du dernier congrès de la Société Française de Santé Publique en octobre 2023.



© J. Turquaud, mars 2024

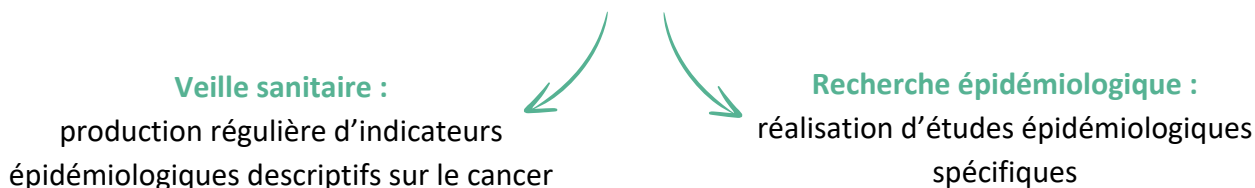
L'IREPS souhaite partager son expérience de terrain avec des professionnels de l'éducation, du social et du médico-social qui travaillent auprès d'enfants de 4 à 8 ans et plus et a créé, en 2024, un livret « clé en main » qui s'intitule « La Ronde des Lucioles ».

## VIE AFFECTIVE INTIME ET SEXUELLE

L'IREPS Pays de la Loire a proposé, au cours de l'année 2023, plusieurs sensibilisations et formations à destination des professionnels en contact avec différents types de publics (jeunes, adolescents, jeunes adultes, personnes en situation de handicap) et a également accompagné plusieurs porteurs de projets autour de la mise en place d'ateliers à destination des publics ou de temps de réflexion sur le sujet.

La Région soutient les actions développées par l'association EPIC-PL, créée en 2000, pour fédérer les deux registres généraux de cancers de Loire-Atlantique et de Vendée. Ce registre bi-départemental est un registre général de cancers en population générale. Il enregistre tous les nouveaux cancers diagnostiqués depuis 1998 chez les personnes résidant en Loire-Atlantique ou en Vendée au moment du diagnostic.

Cet enregistrement permet de répondre aux 2 missions du registre :



En France métropolitaine, 14 registres généraux couvrent 18 départements français. Le registre de l'EPIC-PL couvre une population importante d'environ 2 millions d'habitants représentant plus de la moitié de la Région Pays de la Loire. Il s'agit de la plus importante population couverte par un registre de cancers, au sein de l'ensemble du réseau français des registres.

Grâce à des modèles statistiques, les données recueillies en Loire Atlantique et Vendée permettent des extrapolations afin de disposer de données pour l'ensemble de la Région.

À la demande de collectivités ou de l'Agence Régionale de Santé (ARS), l'EPIC-PL peut explorer plus spécifiquement certains territoires. En 2023, le risque de cancer sur le territoire de la CARENE a, par exemple, été étudié.



En ce qui concerne la santé des femmes, les recherches épidémiologiques de l'EPIC-PL ont récemment mis en évidence une forte augmentation du cancer du poumon chez les femmes ligériennes, similaire à celle observée au niveau national, liée à l'augmentation du tabagisme des femmes lors des dernières décennies.

Même si son incidence reste proche de la moyenne française en Loire-Atlantique, voire inférieure à la moyenne française en Vendée, c'est le principal cancer qui présente une augmentation massive (autour de 3 à 4 % par an) dans les deux départements sur la période 2010-2018. Ce cancer, largement évitable par la prévention du tabagisme, reste sur de très mauvais pronostic (moins de 20 % de patients encore en vie 5 ans après le diagnostic).

Les recherches et la veille effectuées par l'EPIC-PL permettent ensuite aux acteurs, comme l'ARS, d'agir sur le champ de la santé dans sa globalité (prévention, organisation de l'offre de soins...).



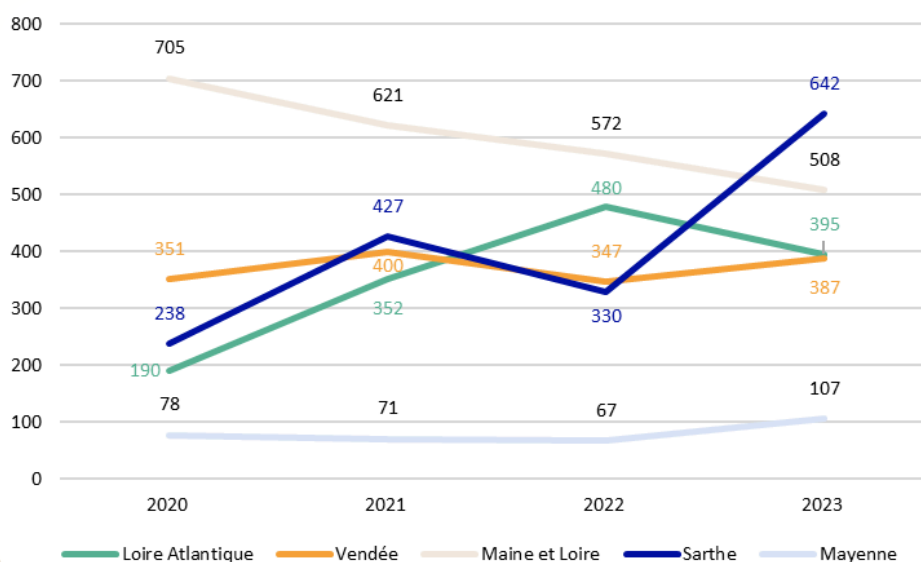
# PRÉVENIR

## LA FÉDÉRATION RÉGIONALE DU PLANNING FAMILIAL

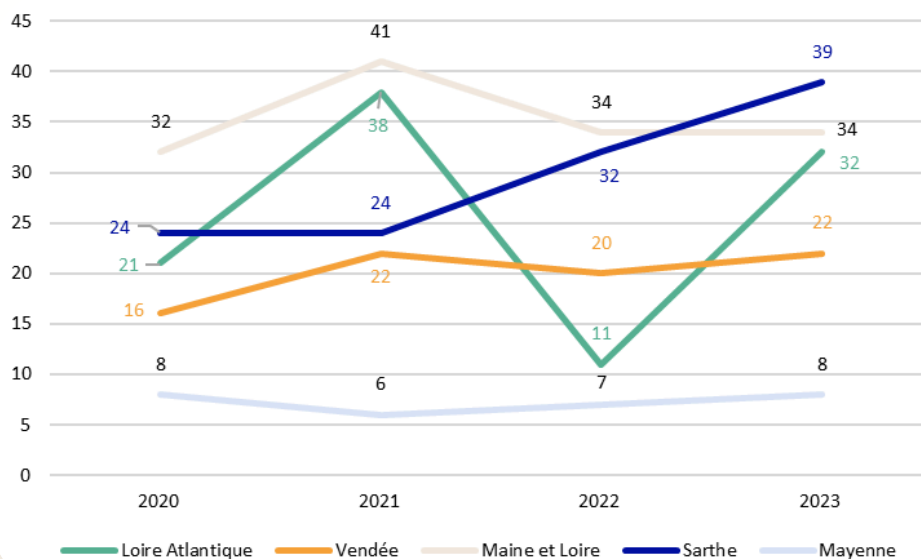


La Région subventionne depuis 2018 un programme d'interventions sur l'éducation à la vie affective et sexuelle dans les lycées, les Centres de formation d'apprentis (CFA) et les Maisons familiales rurales (MFR). Ce programme concourt à favoriser l'égalité d'accès à la santé sexuelle et aux droits pour les jeunes ligériens grâce à la mise en place d'un réseau mobile et décentralisé et à répondre à un besoin de santé publique.

### NOMBRE D'ÉLÈVES



### NOMBRE D'INTERVENTIONS

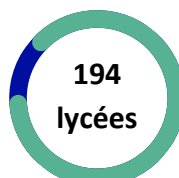


## LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE



La Région a expérimenté en 2021 auprès de 13 lycées pilotes, un dispositif d'équipement de distributeurs de protections périodiques jetables et lavables. En 2022, 71,5 % des lycées publics et privés étaient engagés dans ce dispositif (soit 194 établissements). En 2023, tous les établissements de la Région ont été dotés d'une subvention dans le cadre de la lutte contre la précarité menstruelle :

**10 %** ont fait le choix de protections durables telles que les culottes ou les cups



**90 %** ont opté pour des distributeurs de protections périodiques jetables contenant essentiellement des serviettes

## LES MARSOINS

À vos soins

L'association À vos soins est une association à but non lucratif, basée à Saint-Nazaire, qui travaille à la réduction des inégalités d'accès aux soins. Depuis 2017, l'association développe des unités mobiles, les MarSOINS, qui vont au plus près de la population et propose des actions de prévention et d'éducation pour la santé ainsi que des dépistages gratuits.



Avril 2023 : Inauguration du MarSOINS du Pays de Redon  
© Région Pays de la Loire / Elise David

Après le lancement en 2022 du MarSOINS de Châteaubriant-Derval, la Région a soutenu en 2023 le démarrage du MarSOINS Pays de Redon.



**45 %**



**55 %**



305 dépistages ont été réalisés par le MarSOINS Pays de Redon en 2023

## ACCOMPAGNER LES VICTIMES

L'engagement renouvelé de la Région dans la lutte contre les violences envers les femmes se traduit concrètement par l'augmentation sur le territoire, des permanences d'accueil et d'écoute assurées par les associations têtes de réseaux.

### FR-CIDFF ET CIDFF



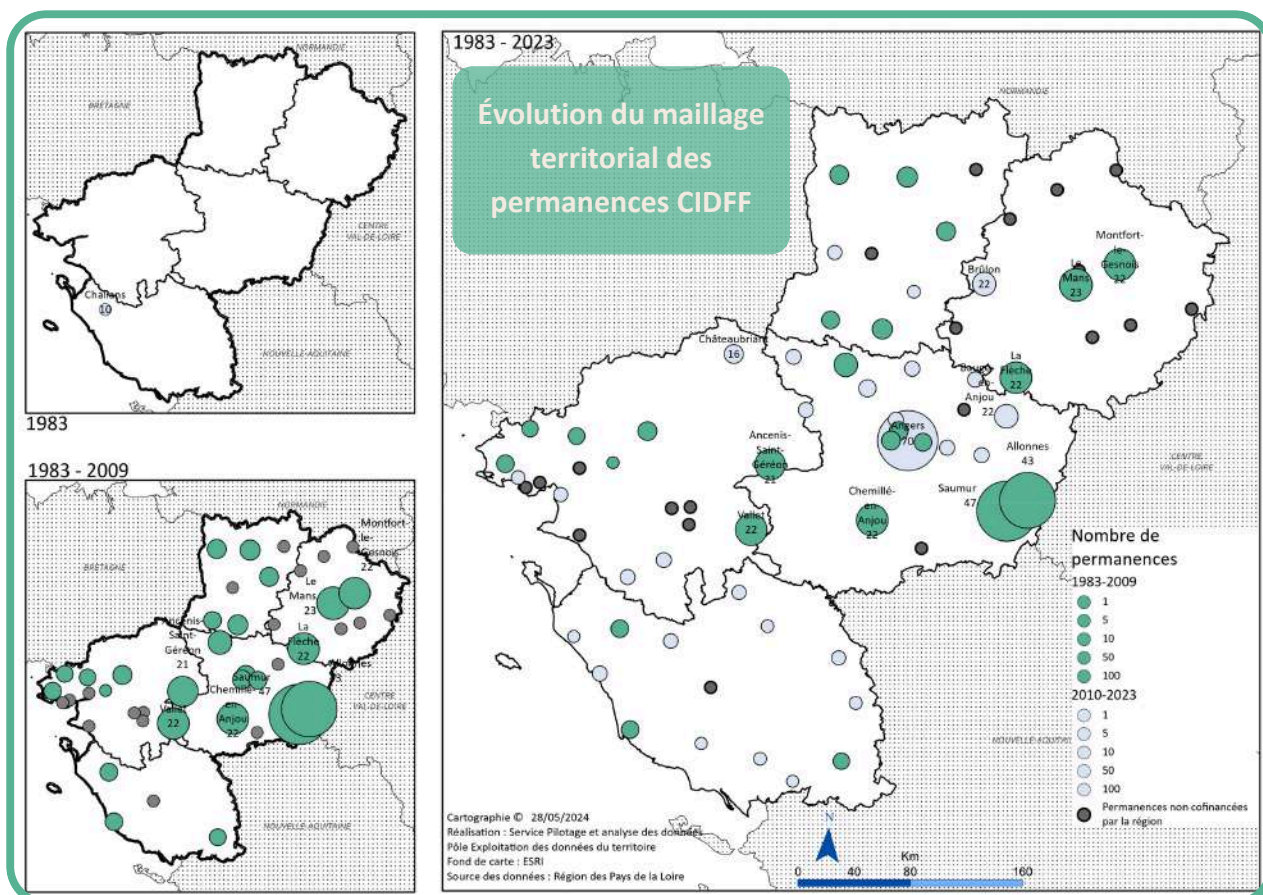
La fédération régionale et les 5 CIDFF (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles) de la Région conduisent une mission d'intérêt général d'information globale et anonyme sur l'accès aux droits, l'emploi, la formation, la création d'entreprise, la parentalité, l'éducation à la citoyenneté et la lutte contre les violences. Grâce à la polyvalence de leur domaine d'intervention et leur maillage territorial (99 points d'information dans la Région), les CIDFF sont des observateurs confirmés des problèmes locaux et sociétaux.

7 621

Personnes accompagnées et informées par le réseau CIDFF en 2023.

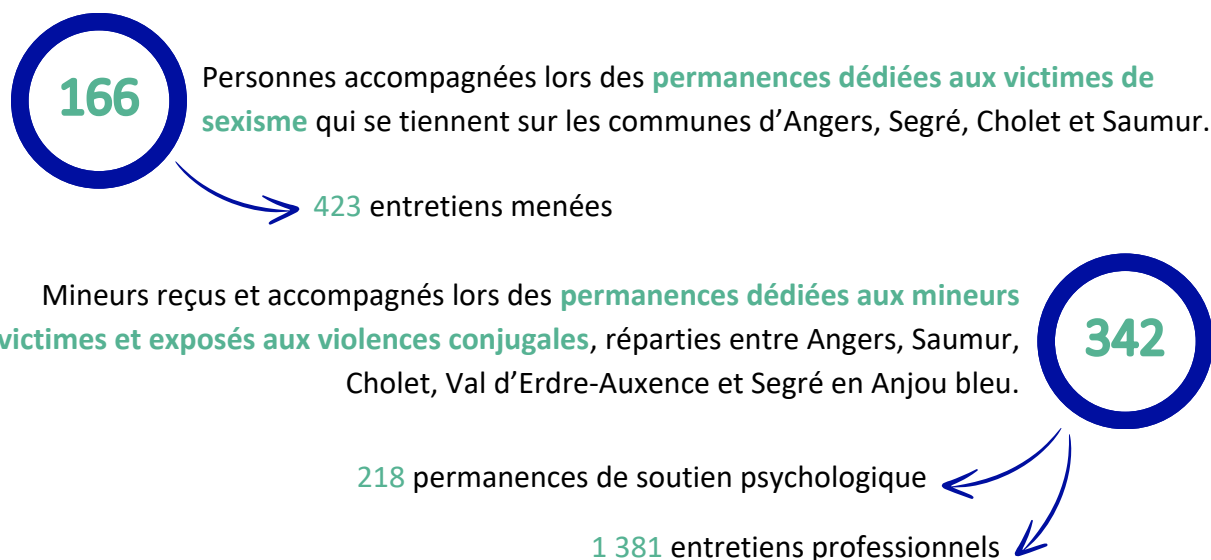
13 873 entretiens menés

25 052 informations transmises



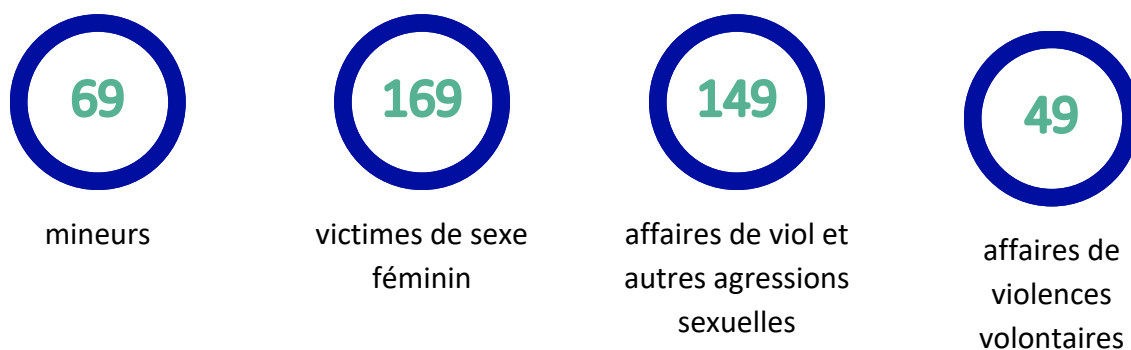
## ANTENNE DU MAINE ET LOIRE - 49

Le soutien de la Région à France Victimes 49 permet à l'association de tenir des permanences dédiées aux victimes de sexisme et des permanences dédiées aux mineurs victimes et exposés aux violences conjugales.



## ANTENNE DE LA SARTHE - 72

Mise en place en 2023, la permanence dédiée aux mineurs victimes au sein du Centre de prise en Charge des violences au centre hospitalier du Mans a accompagné :

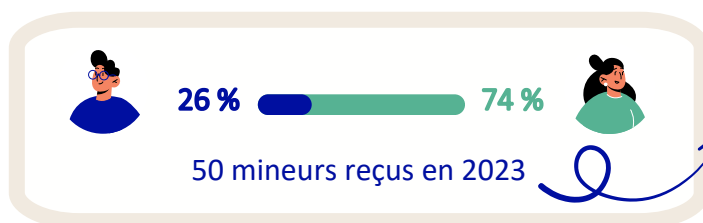


## ANTENNE DE LOIRE ATLANTIQUE - 44

S'agissant de l'antenne de Nantes, le soutien de la Région à France Victimes porte sur les permanences psychologiques dédiées aux victimes mineures. En amont de l'entretien avec une psychologue, l'association propose d'abord un premier rendez-vous avec un binôme juriste/psychologue.

Les victimes mineures n'ayant pas forcément besoin d'informations juridiques par rapport à la procédure pénale, l'association met en place le mercredi après-midi des créneaux de rendez-vous psychologiques individuels pour les mineurs.

Ces entretiens sont ouverts à tout mineur de plus de 5 ans qu'il soit victime ou co-victime de violences intrafamiliales.

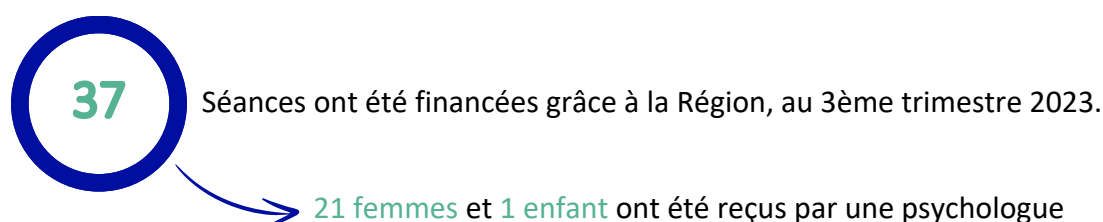


Depuis 2022, à Saint-Nazaire, la Région héberge gratuitement l'association à titre temporaire dans les locaux dont elle est propriétaire.

## UNION RÉGIONALE SOLIDARITÉ FEMMES (URSF)



Depuis l'été 2023, la Région cofinance les consultations psychologiques des femmes et des enfants accompagnés par les associations du réseau URSF. Deux psychologues interviennent pour Solidarité Femmes 72 et une pour SOS Femmes Vendée.



Un service de garde d'enfants est également proposé par les associations pour les consultations.

## LES ÉQUIPES MOBILES

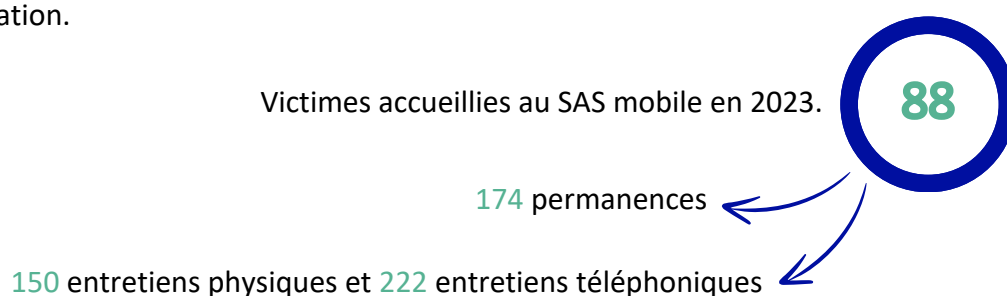
Les démarches « d'aller vers » sont particulièrement encouragées. Ainsi la Région soutient les équipes mobiles des associations Solidarité Estuaire et SOS Inceste.

### LE SAS MOBILE DE SOLIDARITÉ ESTUAIRE



Depuis 2013, l'association gère un lieu d'écoute, d'accueil et d'orientation à destination des victimes de violences sur la ville de Saint-Nazaire : le SAS (Service d'Accueil et de Soutien). Consciente que les femmes vivant en milieu rural rencontraient des difficultés pour se déplacer jusqu'au SAS, l'association a décidé au printemps de 2019 de se rendre au plus près des victimes et des territoires éloignés géographiquement par le biais de permanences. Ainsi est né le SAS Mobile qui propose des points d'écoute pour les victimes de violence sur différents territoires de Loire-Atlantique.

Le SAS Mobile effectue des permanences d'accueil, d'écoute et d'orientation sur 23 communes de 5 intercommunalités du département : la Compa, la CARENE, Cap Atlantique, Sud Estuaire et Pornic Agglomération.





Les missions sont les suivantes :

- Accompagner et soutenir la souffrance des personnes victimes de violences sexuelles à partir de 15 ans et les proches ;
- Proposer des consultations gratuites avec une psychologue formée ;
- Permettre d'élaborer un début de réflexion autour du traumatisme pour encourager à s'inscrire dans une démarche de reconstruction ;
- Proposer un suivi thérapeutique, gratuit pour les jeunes de 15 à 25 ans.



## LES POSSIBLES

L'association Les possibles, à Mayenne, a mené plusieurs types d'interventions pour accompagner les femmes et leurs familles vers une sortie progressive des situations de violence :



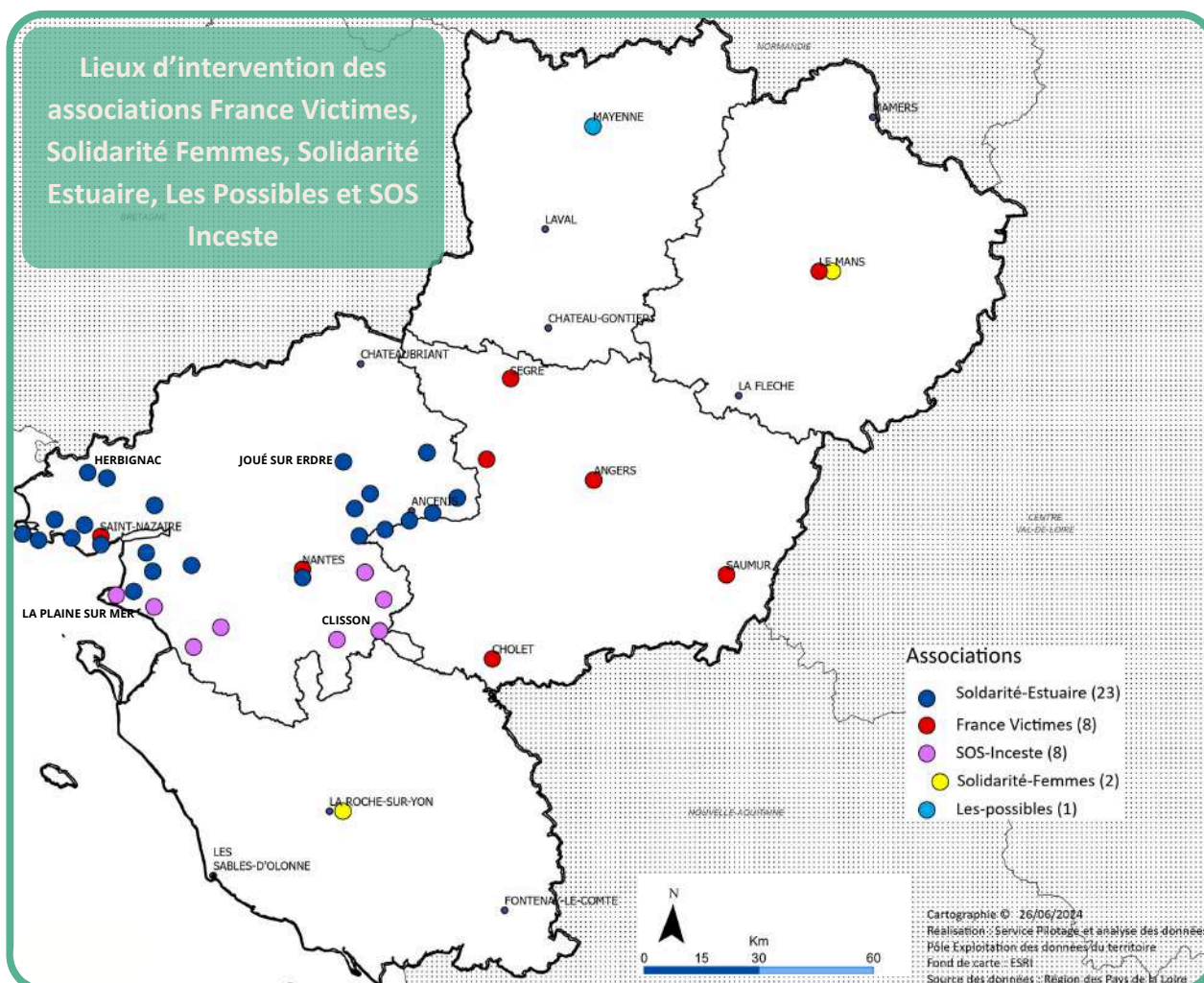
Organisation d'un **groupe de paroles pour femmes victimes de violences conjugales**



Demi-journées **dédiées exclusivement aux femmes afin de se redécouvrir, apprendre à s'aimer, retrouver l'estime de soi**



**Action parents/enfants** afin d'apaiser les relations et retrouver le plaisir d'être ensemble



## DU PAIN ET DES ROSES

Installée depuis 2021 à Nantes, l'association du Pain et des Roses accompagne les femmes éloignées de l'emploi dans leur insertion socio-professionnelle pour qu'elles puissent retrouver confiance en elles et en leurs talents grâce à l'apprentissage de l'art floral.

29

Femmes accueillies en accueil de jour (partenariats avec les Restos du cœur, La Halte du cœur, Atelier du 23, le Secours populaire, La Halte de nuit) ont participé aux **ateliers découvertes** et ont pu s'initier à de nombreuses techniques de l'art floral tout en s'évadant de leurs problématiques quotidiennes durant quelques heures.

Femmes ont participé à un **cycle d'initiation** (10 ateliers entre avril et juillet 2023) afin de s'initier de manière pluridisciplinaire à l'art floral pour créer du lien social et développer des compétences socles via de l'apprentissage théorique et technique mais aussi des ateliers psychosociaux (prise de parole, estime de soi et travail en groupe) et sorties pédagogiques. La première Action de dynamisation sociale a également été lancée.

9



© Du pain et des roses

Le 15 septembre 2023, Du Pain et des Roses a accompagné 7 femmes de la Halte de Nuit à la réalisation de bouquet de fleurs fraîches. Ce centre d'hébergement dédié aux femmes est un dispositif social géré par les Eaux Vives. Il permet d'accueillir tous les soirs une quinzaine de femmes sans abris dans un cadre réconfortant et sécurisé. Les portes du bâtiment sont ouvertes de 18h jusqu'à 9h dans le quartier Bas-Chantenay à Nantes.

## RÉSONANTES

## RESO/VANTES

L'association Résonantes a développé, en 2018, App-Elles, une application mobile de prévention et de sécurité téléchargeable gratuitement, sans abonnement. Cette application permet aux victimes ou témoins de violences d'alerter rapidement des proches et de contacter les services de secours, les associations et toutes les aides professionnelles disponibles à proximité.

7 206

Utilisatrices de l'application en Pays de la Loire au 31 décembre 2023.



Dispositif d'alerte, accessible à toutes et tous sur le territoire national, App-Elles est également utilisé par les professionnels (associations, gendarmerie-police) pour sa base de données des ressources d'aides. La Région a soutenu en 2023 la maintenance et le développement de cette application.



## PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

### LE CENTRE DE PRISE EN CHARGE DES AUTEURS DE VIOLENCES CONJUGALES (CPCA)



Face à la gravité et à l'ampleur du phénomène des violences au sein du couple<sup>9</sup>, la prévention de la réitération de tout acte de violence, et plus globalement de la récidive, constitue un enjeu essentiel des politiques publiques judiciaire, sociale et sanitaire.

Les associations des Pays de la Loire intervenant auprès des auteurs de violences conjugales sont convaincues :



que la protection des victimes passe aussi par la **prise en charge des auteurs** dans un processus et un accompagnement global



qu'il est indispensable de favoriser la **mise en synergie des dispositifs existants** et de les développer dans une **dynamique partenariale locale**

Ainsi, les associations ont souhaité s'inscrire dans la dynamique impulsée par le Grenelle de lutte contre les violences conjugales en répondant collectivement à l'appel à projets CPCA 2021.



Pour la première fois, en 2023, la Région a subventionné le centre régional à hauteur de 25 000 € pour l'organisation des stages de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences conjugales et sexistes.

<sup>9</sup> En France en 2022, les services de sécurité ont enregistré 244 000 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire, soit une augmentation de 15 % par rapport à 2021. Source : Ministère de l'intérieur.



© L'œil parlant

Entre novembre 2023 et février 2024, l'association L'œil parlant est intervenue dans le cadre d'ateliers que la Région a soutenu financièrement au Centre de détention de Nantes auprès des auteurs de violences sexistes et sexuelles. Neuf ateliers photographiques ont eu lieu. Chaque participant a travaillé sur sa propre série d'images : autoportraits, prise de vue, collages. Lors de l'avant dernière séance, ils ont écrit un texte intime à partir de mots clés qui émergeaient de leur travail personnel et à partir de la phrase « Je suis là pour ça ».

Pour chacun, l'ensemble des productions a été assemblées sous forme de cadavre exquis dans un livret intime baptisé « Agrégat ».

Lors de la séance de restitution, l'ensemble des cinq agrégats ont été présentés aux participants, en présence du Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) et de la Direction du Centre de détention. Les participants se sont dit contents et fiers du résultat, en avouant toutefois qu'ils se sentaient perplexes au départ, ne sachant pas où le projet les emmènerait exactement.

## FORMER LES PROFESSIONNELS

### COLLOQUE DE L'URSF SUR LES FÉMINICIDES

Le 2 juin 2023, s'est tenu à Angers le colloque régional de l'URSF « Féminicides : du fait divers au fait social... Et maintenant ? ».

Organisé en partenariat avec l'Université d'Angers, grâce au soutien de la Région des Pays de la Loire et de l'État - Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), le colloque a réuni 360 professionnels.



© URSF

### URIOPSS - UNION RÉGIONALE INTERFÉDÉRALE DES ORGANISMES PRIVÉS SANITAIRES ET SOCIAUX



La journée du 23 novembre s'est inscrite dans le cadre d'une volonté de l'URIOPSS Pays de la Loire, avec le soutien du Conseil régional des Pays de la Loire, d'organiser un temps fort autour de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes (25 novembre).



© URIOPSS

En croisant cet enjeu avec celui des femmes en situation de handicap et des femmes âgées hébergées en EPHAD, particulièrement vulnérables à ces situations de maltraitance, il a été conjointement décidé d'organiser une journée régionale de sensibilisation à travers un angle positif et constructif : celui du droit et la liberté à une vie affective et sexuelle (VAS).

La journée s'est ouverte avec des apports théoriques et conceptuels réunissant chercheurs et acteurs. Puis trois tables rondes, composées d'acteurs-chercheurs sur trois thèmes : les ressources, les enjeux de l'accompagnement, les enjeux juridiques.



Personnes ont participé, dont 17 intervenants et 26 invités.

Parmi le public, la journée a principalement accueilli des professionnels couvrant la diversité des métiers du soin et de l'accompagnement (psychologues, aide médico-psychologique, infirmiers, chargés de mission, directions et présidences, éducateurs, cadres et aides-soignants...).

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine encore à devenir une réalité, dans un contexte marqué par la précarité, l'isolement, les freins à la mobilité sociale et géographique ou encore des préjugés persistants.

Ainsi, en 2023, le réseau national des Centres de ressources politique de la ville a proposé, sous la forme de webinaires (organisés entre juin et octobre), un cycle de qualification à l'attention des acteurs et actrices de la politique de la ville, autour de quatre enjeux relatifs à l'égalité femmes-hommes :



Vieillessement



Santé



Freins dans  
l'accès à l'emploi



Approche intégrée  
de l'égalité  
femmes-hommes  
dans la politique  
de la ville

Le visionnage de ces webinaires est toujours possible sur le [site de Réso'Villes](#).

Deux formations sur la prévention des violences sexistes et sexuelles et la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les quartiers ont également été proposées par Réso'Villes.

## EN BREF !

### CHIFFRES À RETENIR

**2 039** élèves sensibilisés à la vie affective et sexuelle par le Planning familial grâce au programme d'intervention co-financé par la Région des Pays de la Loire

**110** lieux de permanences soutenus par la Région

**20** projets associatifs pour la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants, soutenus par le fonds Égalité de la Région, pour un montant de 500 000 €

### IDÉES À RETENIR



#### Protections périodiques

Tous les lycées de la Région sont équipés de distributeurs gratuits de protections périodiques jetables et lavables



#### Prévention de la récurrence

En 2023, la prévention de la récurrence devient un nouvel axe de soutien de la Région

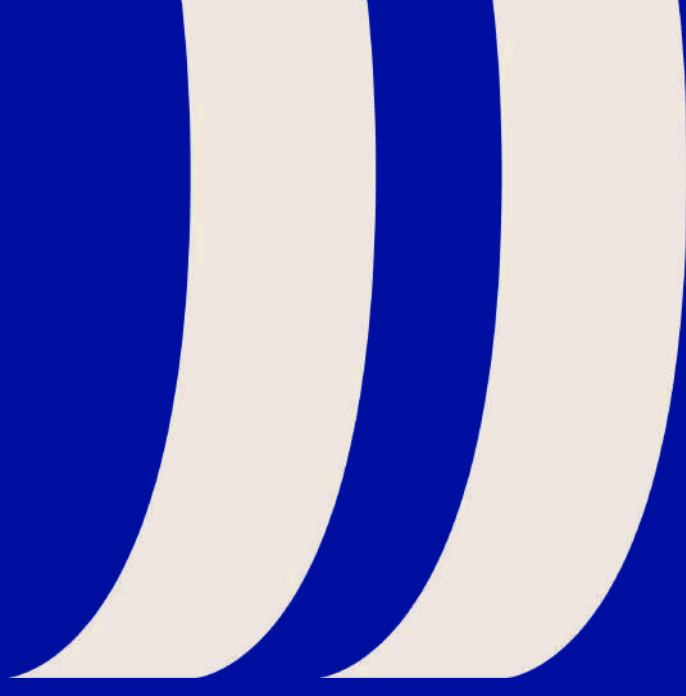
### PERSPECTIVES 2024



- Renforcement du soutien aux têtes de réseau associatives œuvrant pour la prévention des violences faites aux femmes et leur accompagnement ;
- Ouverture de la Maison Olympe à Angers : centre de santé proposant des consultations de santé gynécologique et des ateliers d'estime de soi ;
- Les démarches « d'aller-vers » dans le cadre de la prévention et l'accompagnement des femmes victimes de violences, seront particulièrement encouragées, afin que chaque femme puisse disposer d'un lieu d'écoute et d'accompagnement au plus près de son lieu d'habitation, sur l'ensemble du territoire régional.

RÉGION EMPLOYEUR

04





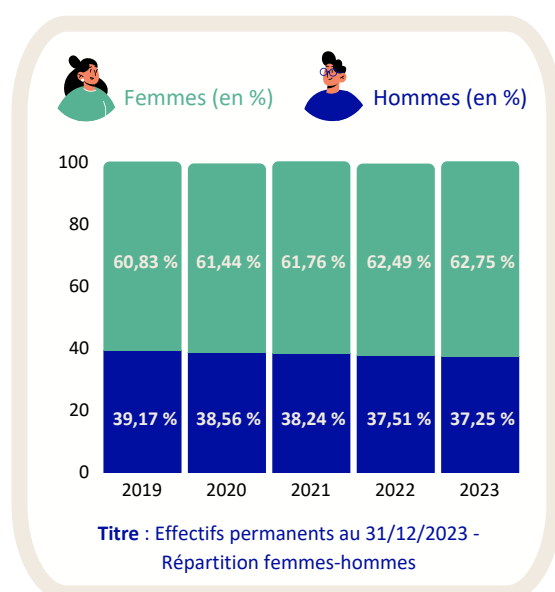
# LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les données présentées ci-dessous représentent un socle d'indicateurs communs « égalité professionnelle » (Cf. Annexe 1 de la 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

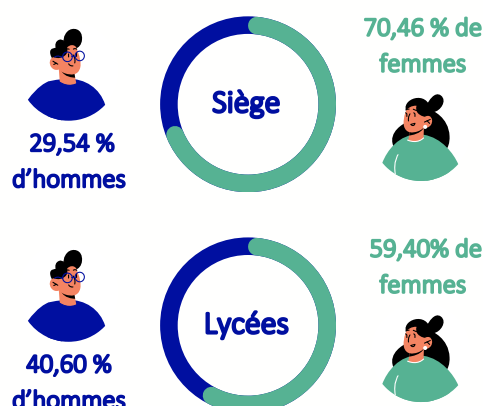
### EFFECTIFS PHYSIQUES

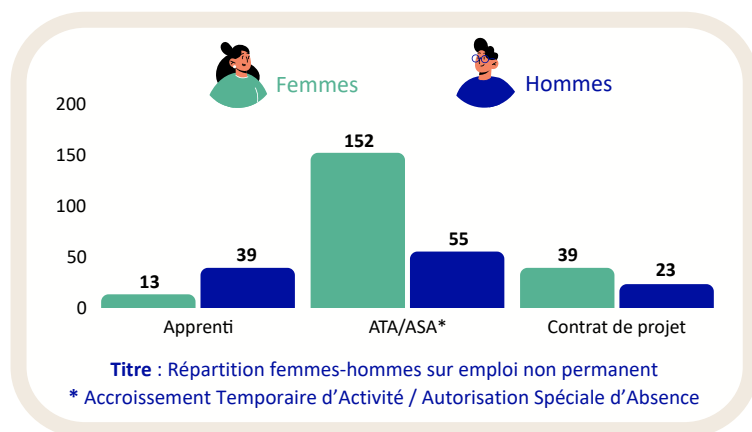
Au 31 décembre 2023, 4 071 personnes travaillent au sein du Conseil régional dont 69 % (soit 2 808 personnes) dans les lycées publics. L'effectif permanent est de :



La proportion de femmes, déjà très majoritaires, a tendance à augmenter.

La proportion de femmes est plus élevée dans les services administratifs du siège et des maisons de la Région. Contrairement aux lycées où l'écart est moins marqué.

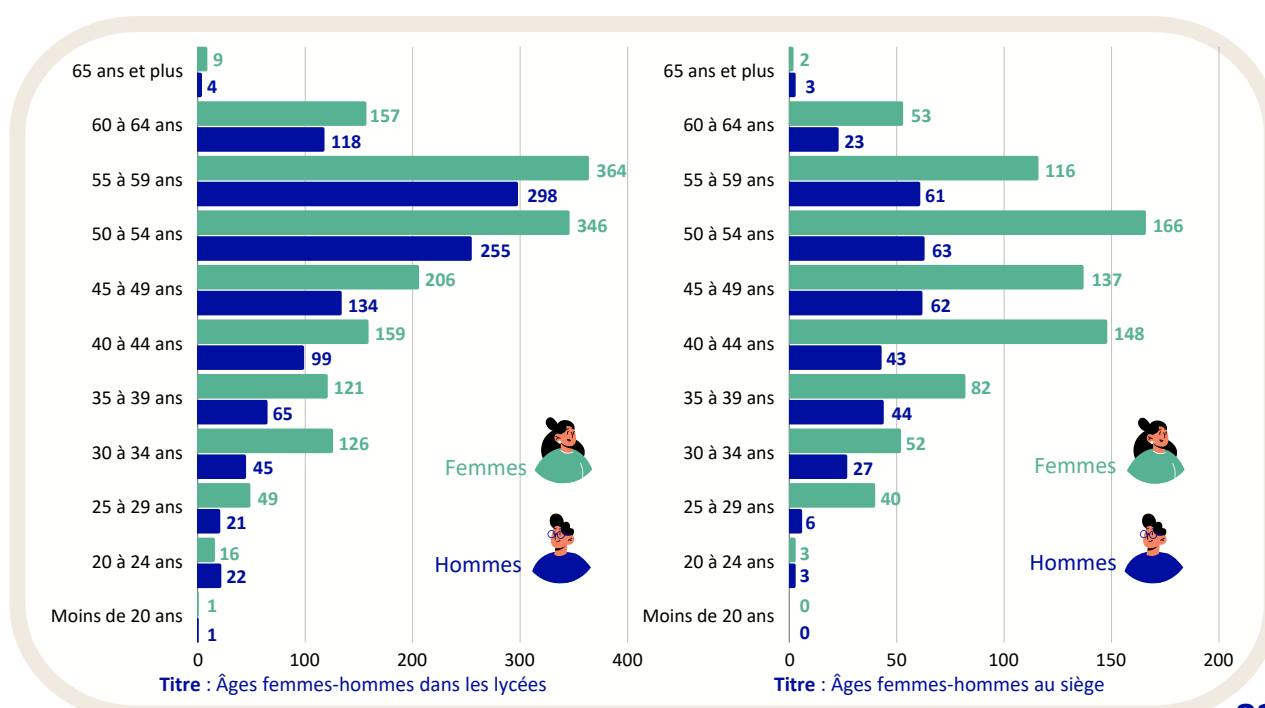
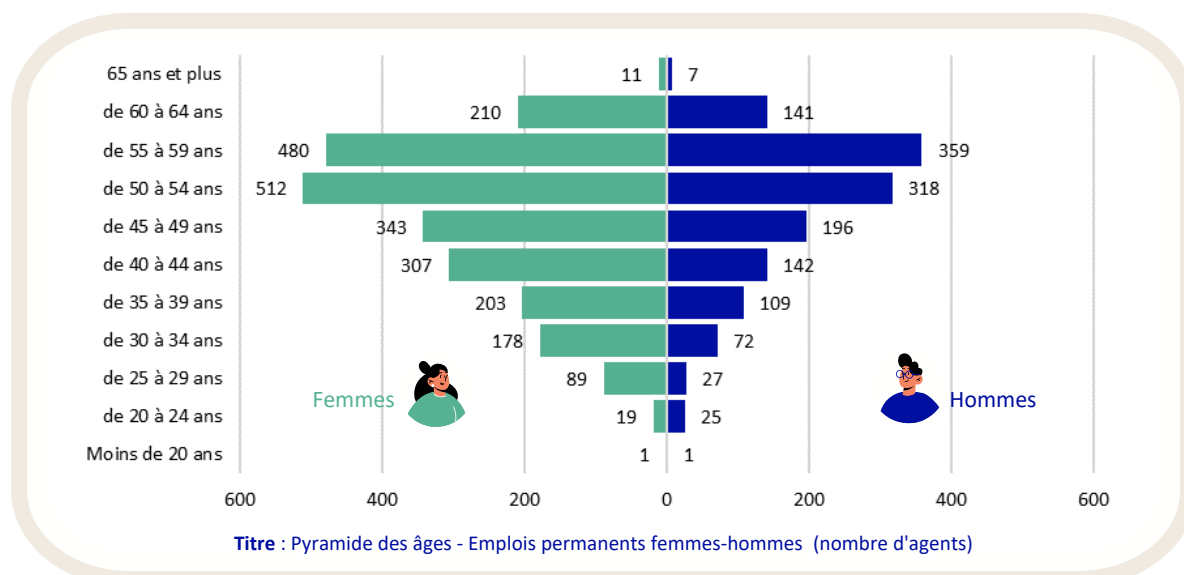




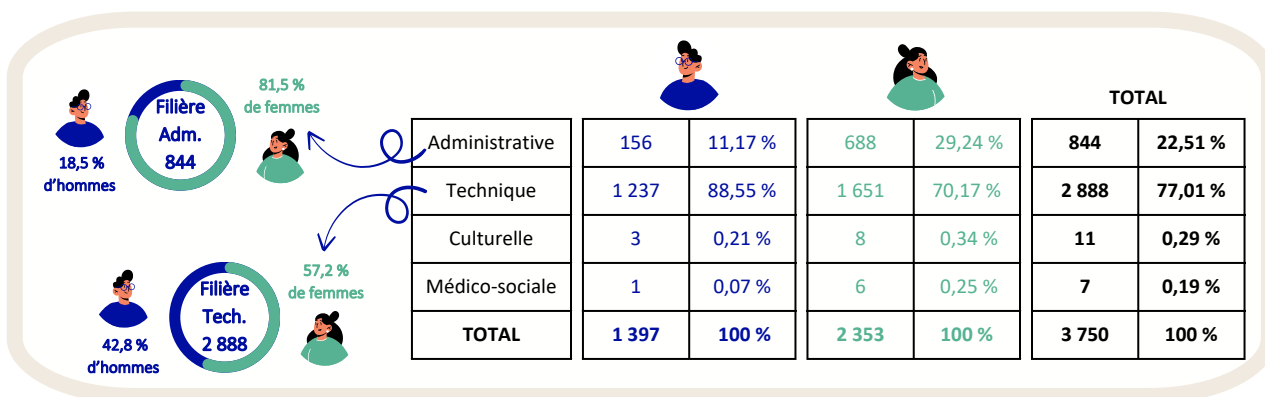
64 % des non permanents exercent dans les lycées et les femmes représentent 63 % de l'effectif sur postes non permanents.

## ÂGE

68 % des agents ont plus de 45 ans (dont 66 % de femmes et 73 % d'hommes). Les pyramides des âges ont des profils globalement similaires entre les hommes et les femmes.



## FILIÈRES



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 :

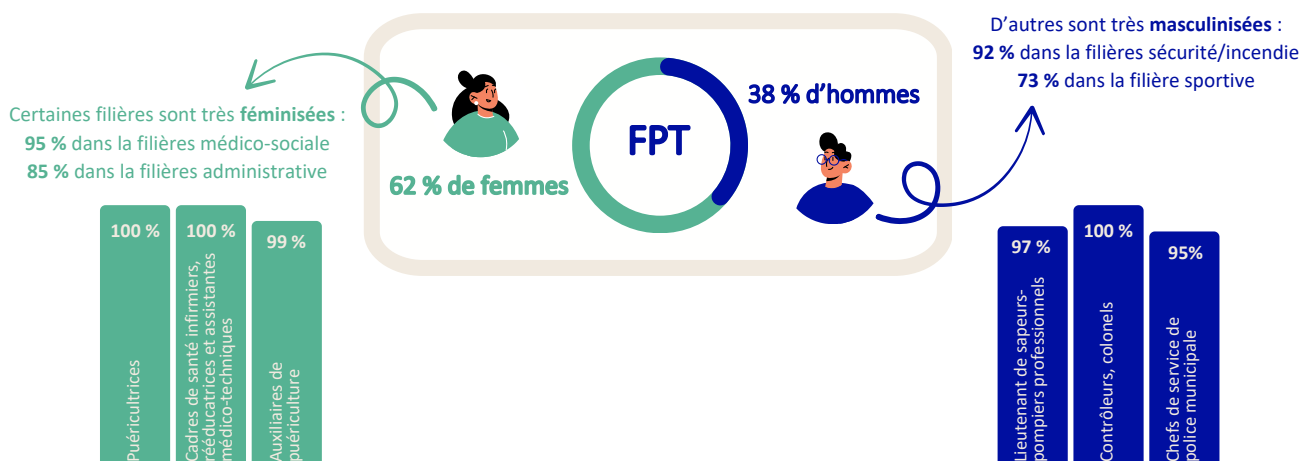
- au sein des **lycées** : ouvrier entretien polyvalent, cuisinier responsable restauration, plombier, électricien, etc.
- au **siège** : technicien informatique, imprimeur reprographe, chargé d'opération de construction, etc.

La filière technique qui représente 77,01 % des effectifs de la Région est fortement représentée : 88,55 % des hommes travaillent au sein de la filière technique contre 70,17 % des femmes. À l'inverse, la filière administrative qui rassemble 22,51 % de l'effectif global, comptent 81,5 % de femmes.

Ces écarts témoignent 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 situés entre 40 et 60 %).

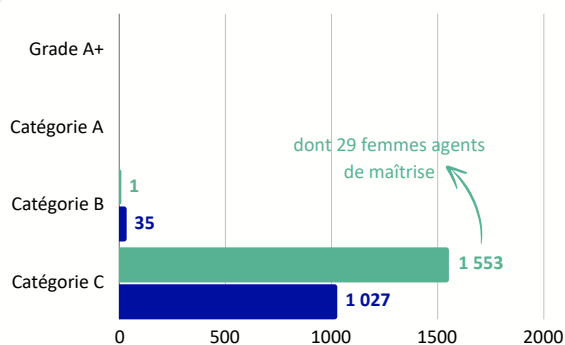
Les métiers et la mixité dans la fonction publique territoriale (Source : [CDG 53](#)) :



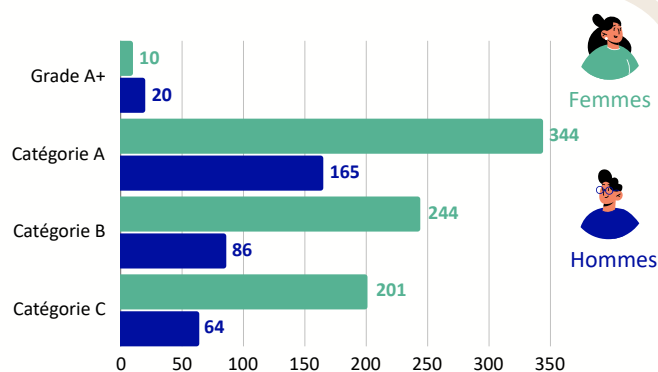
## CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

|              | Hommes       |              | Femmes       |              | TOTAL        |              |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Catégorie A  | 185          | 13,24 %      | 354          | 15,04 %      | 539          | 14,37 %      |
| Catégorie B  | 121          | 8,66 %       | 245          | 10,41 %      | 366          | 9,76 %       |
| Catégorie C  | 1 091        | 78,10 %      | 1 754        | 74,54 %      | 2 845        | 75,87 %      |
| <b>TOTAL</b> | <b>1 397</b> | <b>100 %</b> | <b>2 353</b> | <b>100 %</b> | <b>3 750</b> | <b>100 %</b> |

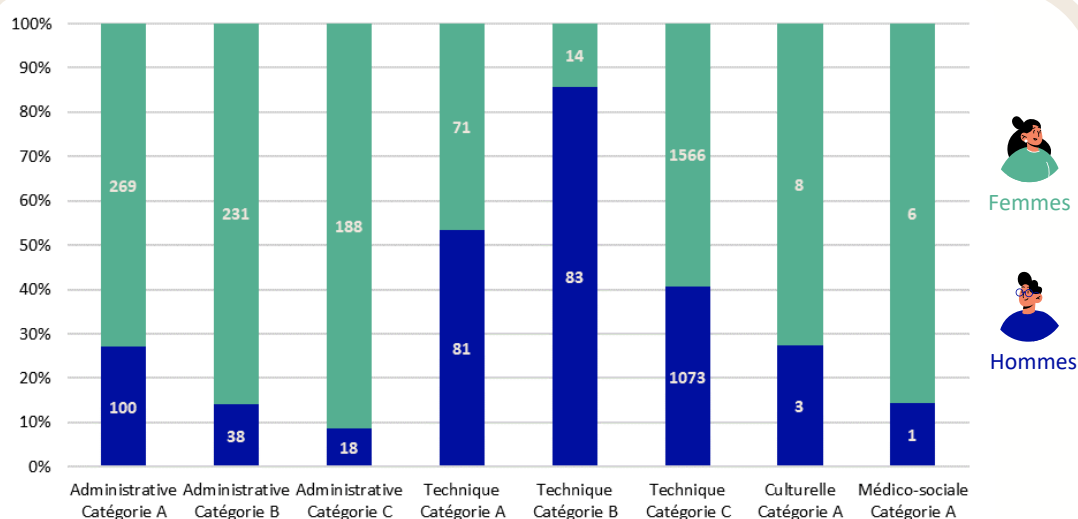
La répartition par niveaux hiérarchiques est proche entre les femmes et les hommes. Les femmes sont légèrement plus représentées en catégories A et B.



Titre : Catégories femmes-hommes dans les lycées

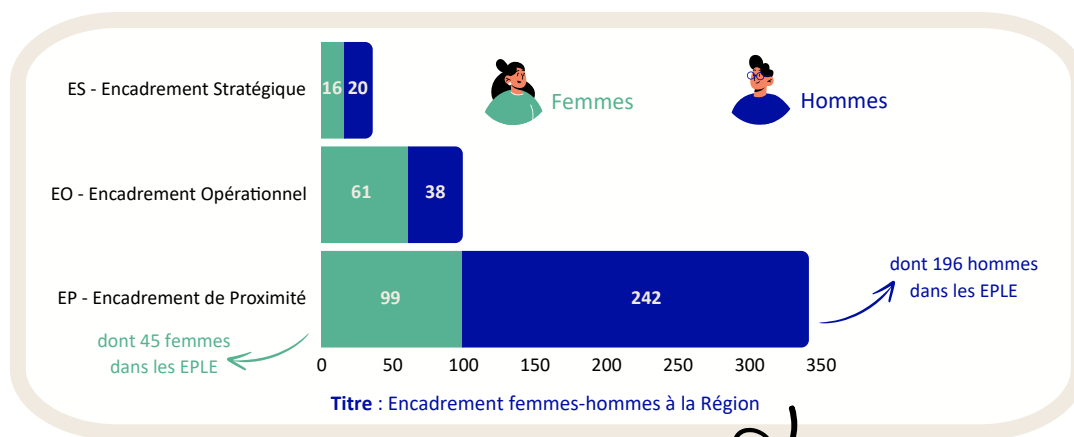


Titre : Catégories femmes-hommes au siège



Titre : Emplois permanents - Répartition femmes-hommes par filière et par catégorie

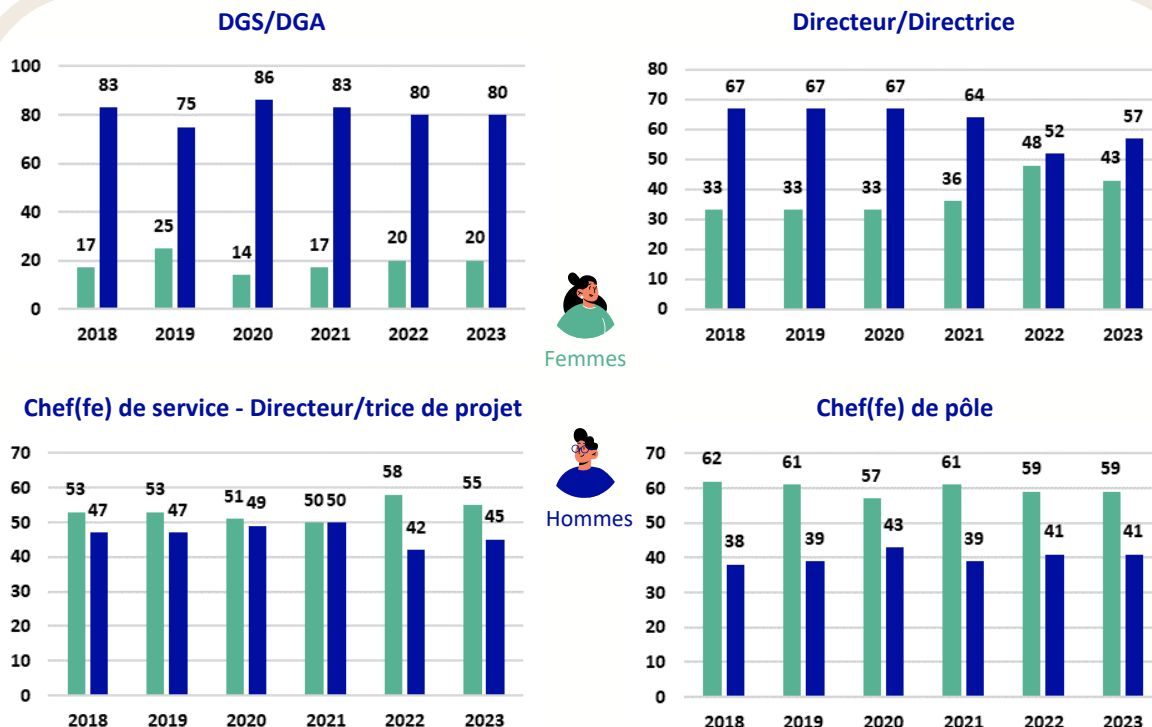
## ENCADREMENT



476 personnes étaient en situation d'encadrement dans la collectivité au 31/12/2023.

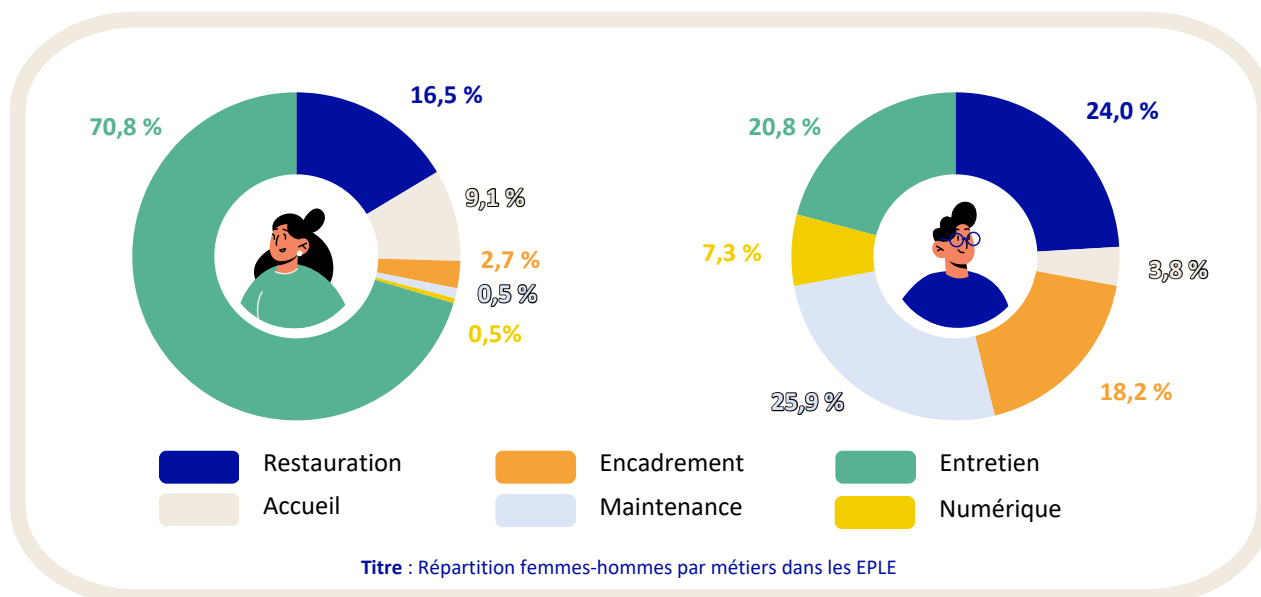
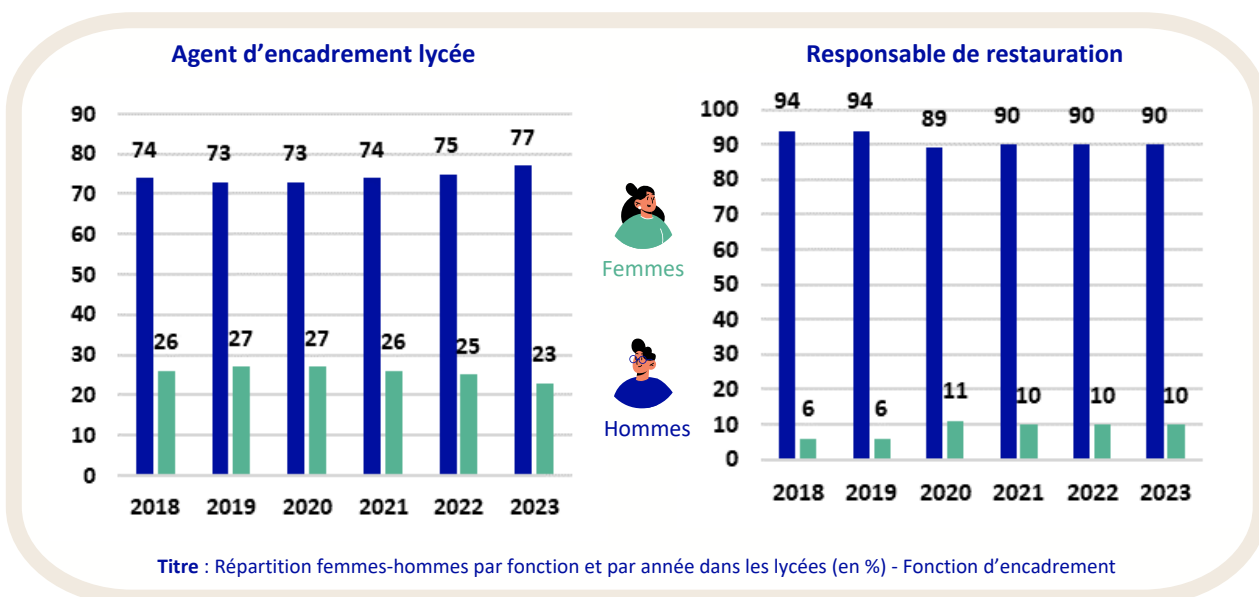
Au siège, où le personnel est à 70 % féminin, 55 % des encadrants sont des femmes. Dans les lycées où l'effectif est à 60 % féminin, seuls 19 % des femmes sont encadrantes.

Au siège et dans les maisons de la Région, la part des femmes en position d'encadrement progresse sur toutes les fonctions (sauf celle de cheffe de pôle) entre 2019 et 2023 (+ 5 cheffes de service / + 4 directrices adjoints / + 2 directrices-DGA).



**Titre : Répartition femmes-hommes par fonction et par année au siège (en %) - Fonction d'encadrement**

Les données statistiques sont stables pour les lycées. Toutefois le nombre d'encadrants dans les lycées évolue de manière conséquente passant de 233 à 257, dont 50 femmes, soit + 7 femmes sur 4 ans. Ainsi, 1/3 des nouveaux postes d'encadrants ont bénéficié aux femmes, alors que leur proportion sur les postes d'encadrants en 2019 était de 1/5.



## 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 sera concernée par la publication de cet index.



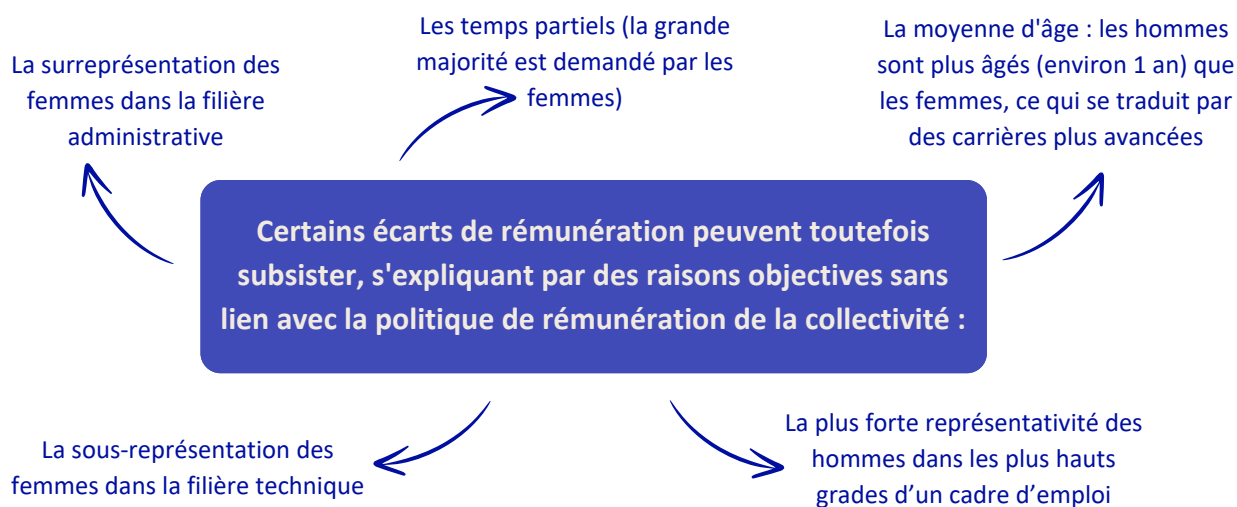
Cet index repose sur 4 indicateurs et un total de 100 points :



## RÉMUNÉRATION

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

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



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

Depuis 2021, il est donc possible de suivre les évolutions de régime indemnitaire femmes-hommes par grandes fonctions.



**REPÈRE :** 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 est de **12,6%**.

**Sources :** Ministère de la Transformation et de la Fonction publique, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique Edition 2021 », octobre 2021. Chiffres Siasp, Insee.

|                        |  |  |            |  |  |            |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|                        | Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)                                           | Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)                                           | Écart en % | Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)                                            | Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)                                             | Écart en % |
|                        | FONCTIONNAIRES                                                                    |                                                                                   |            | CONTRACTUELS sur emploi permanent                                                  |                                                                                     |            |
| FILIÈRE ADMINISTRATIVE | 50 643                                                                            | 40 214                                                                            | 20,59      | 41 152                                                                             | 37 451                                                                              | 8,99       |
| Catégorie A            | 60 213                                                                            | 49 738                                                                            | 17,40      | 49 195                                                                             | 45 183                                                                              | 8,16       |
| Catégorie B            | 35 172                                                                            | 37 339                                                                            | 6,16       | 28 054                                                                             | 29 000                                                                              | 3,37       |
| Catégorie C            | 32 267                                                                            | 31 630                                                                            | 1,97       | 22 715                                                                             | 32 027                                                                              | 40,99      |
| FILIÈRE TECHNIQUE      | 32 342                                                                            | 29 742                                                                            | 8,04       | 29 719                                                                             | 28 552                                                                              | 3,93       |
| Catégorie A            | 53 788                                                                            | 56 490                                                                            | 5,02       | 51 012                                                                             | 41 874                                                                              | 17,91      |
| Catégorie B            | 37 141                                                                            | 35 858                                                                            | 3,45       | 27 557                                                                             | 29 924                                                                              | 8,59       |
| Catégorie C            | 30 359                                                                            | 28 538                                                                            | 6,00       | 27 907                                                                             | 27 834                                                                              | 0,26       |
| FILIÈRE CULTURELLE     | 43 948                                                                            | 51 085                                                                            | 16,24      |                                                                                    |                                                                                     |            |
| Catégorie A            | 43 948                                                                            | 51 085                                                                            | 16,24      |                                                                                    |                                                                                     |            |
| Catégorie B            |                                                                                   |                                                                                   |            |                                                                                    |                                                                                     |            |
| Catégorie C            |                                                                                   |                                                                                   |            |                                                                                    |                                                                                     |            |
| FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE |                                                                                   | 37 460                                                                            |            | 104 218                                                                            | 95 287                                                                              | 8,57       |
| Catégorie A            |                                                                                   | 37 460                                                                            |            | 104 218                                                                            | 95 287                                                                              | 8,57       |
| Catégorie B            |                                                                                   |                                                                                   |            |                                                                                    |                                                                                     |            |
| Catégorie C            |                                                                                   |                                                                                   |            |                                                                                    |                                                                                     |            |
| TOTAL                  | 34 114                                                                            | 32 809                                                                            | 3,83       | 33 207                                                                             | 33 073                                                                              | 3,41       |

ETPR : équivalent temps plein rémunéré

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est faible à la Région : **3,83 %** pour les fonctionnaires et **3,41 %** pour les contractuels. L'écart femmes-hommes est néanmoins plus marqué sur les catégories A en filière administrative pour les fonctionnaires.



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'homme | 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                           |

Titre : Évolution entre 2018 et 2023 de la somme des dix rémunérations les plus élevées

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

| FONCTIONNAIRES<br>SUR EMPLOI<br>PERMANENT | Montant total des<br>rémunérations annuelles<br>brutes (hors charges<br>patronales) |                                                                                   | Dont primes et indemnités<br>soumises à délibération<br>(IFSE, CIA, autres primes et<br>indemnités) * |                                                                                   | Dont nouvelle bonification<br>indiciaire (NBI)                                    |                                                                                     | Dont heures<br>supplémentaires ou<br>complémentaires<br>+ SFT + IR **               |                                                                                     |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|                                           |    |  |                      |  |  |  |  |  |
| <b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE</b>             | 5 976 884                                                                           | 22 374 756                                                                        | 1 751 102                                                                                             | 5 528 461                                                                         | 39 036                                                                            | 108 124                                                                             | 101 411                                                                             | 395 346                                                                             |
| Catégorie A                               | 4 509 363                                                                           | 10 253 081                                                                        | 1 401 749                                                                                             | 2 667 894                                                                         | 34 347                                                                            | 35 084                                                                              | 81 528                                                                              | 159 053                                                                             |
| Catégorie B                               | 918 337                                                                             | 6 823 311                                                                         | 215 838                                                                                               | 1 593 894                                                                         | 2 051                                                                             | 23 904                                                                              | 11 103                                                                              | 137 591                                                                             |
| Catégorie C                               | 549 184                                                                             | 5 298 364                                                                         | 133 515                                                                                               | 1 266 673                                                                         | 2 638                                                                             | 49 136                                                                              | 8 780                                                                               | 98 702                                                                              |
| <b>FILIÈRE TECHNIQUE</b>                  | 36 293 326                                                                          | 41 530 480                                                                        | 8 355 109                                                                                             | 9 346 496                                                                         | 280 849                                                                           | 187 689                                                                             | 446 510                                                                             | 548 507                                                                             |
| Catégorie A                               | 4 017 416                                                                           | 3 220 472                                                                         | 1 245 442                                                                                             | 1 027 731                                                                         | 7 433                                                                             | 7 407                                                                               | 70 508                                                                              | 67 077                                                                              |
| Catégorie B                               | 2 599 857                                                                           | 424 557                                                                           | 618 359                                                                                               | 102 676                                                                           | 29 865                                                                            | 1 814                                                                               | 31 487                                                                              | 6 275                                                                               |
| Catégorie C                               | 29 676 053                                                                          | 37 885 451                                                                        | 6 491 308                                                                                             | 8 216 089                                                                         | 243 551                                                                           | 178 468                                                                             | 344 515                                                                             | 475 155                                                                             |
| <b>FILIÈRE CULTURELLE</b>                 | 168 321                                                                             | 429 622                                                                           | 48 109                                                                                                | 105 718                                                                           |                                                                                   |                                                                                     | 1 217                                                                               | 9 019                                                                               |
| Catégorie A                               | 168 321                                                                             | 429 622                                                                           | 48 109                                                                                                | 105 718                                                                           |                                                                                   |                                                                                     | 1 217                                                                               | 9 019                                                                               |
| <b>FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE</b>             |                                                                                     | 71 175                                                                            |                                                                                                       | 17 960                                                                            |                                                                                   |                                                                                     |                                                                                     | 791                                                                                 |
| Catégorie A                               |                                                                                     | 71 175                                                                            |                                                                                                       | 17 960                                                                            |                                                                                   |                                                                                     |                                                                                     | 791                                                                                 |
| <b>TOTAL</b>                              | 42 438 531                                                                          | 64 406 033                                                                        | 10 154 320                                                                                            | 14 998 635                                                                        | 319 885                                                                           | 295 813                                                                             | 549 138                                                                             | 953 663                                                                             |

\*IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise / CIA : complément indemnitaire annuel

\*\* SFT : supplément familiale de traitement / IR : indemnité de résidence

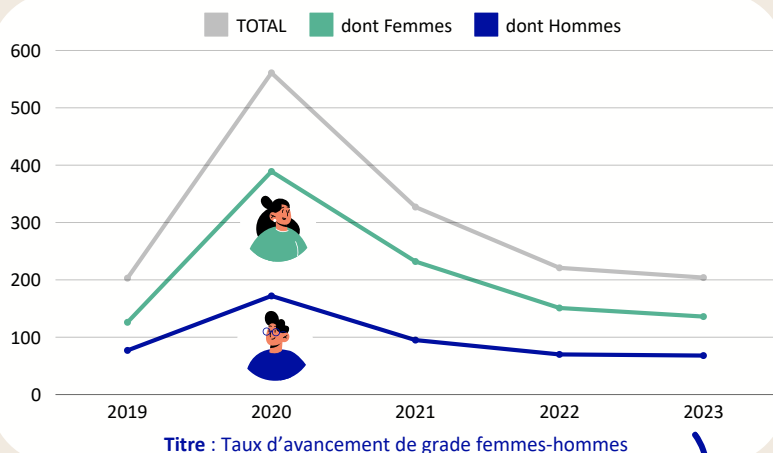
| CONTRACTUELS<br>SUR EMPLOI<br>PERMANENT | Montant total des<br>rémunérations annuelles brutes<br>(hors charges patronales)    |                                                                                     | Dont primes et indemnités soumises<br>à délibération (IFSE, CIA, autres<br>primes et indemnités) * |                                                                                      | Dont heures supplémentaires<br>ou complémentaires                                     |                                                                                       |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         |  |  |                 |  |  |  |
| <b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE</b>           | 1 575 314                                                                           | 3 924 814                                                                           | 469 007                                                                                            | 1 096 476                                                                            | 40                                                                                    | 1 424                                                                                 |
| Catégorie A                             | 1 179 202                                                                           | 2 377 545                                                                           | 369 674                                                                                            | 707 626                                                                              |                                                                                       | 677                                                                                   |
| Catégorie B                             | 373 397                                                                             | 1 186 960                                                                           | 93 941                                                                                             | 307 934                                                                              | 40                                                                                    | 222                                                                                   |
| Catégorie C                             | 22 715                                                                              | 360 309                                                                             | 5 392                                                                                              | 80 916                                                                               |                                                                                       | 525                                                                                   |
| <b>FILIÈRE TECHNIQUE</b>                | 3 135 942                                                                           | 5 865 717                                                                           | 754 098                                                                                            | 1 226 568                                                                            |                                                                                       |                                                                                       |
| Catégorie A                             | 429 518                                                                             | 425 435                                                                             | 148 126                                                                                            | 132 881                                                                              |                                                                                       |                                                                                       |
| Catégorie B                             | 261 520                                                                             | 68 227                                                                              | 72 199                                                                                             | 16 014                                                                               |                                                                                       |                                                                                       |
| Catégorie C                             | 2 444 904                                                                           | 5 372 055                                                                           | 533 773                                                                                            | 1 077 673                                                                            |                                                                                       |                                                                                       |
| <b>FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE</b>           | 93 796                                                                              | 241 076                                                                             | 37 082                                                                                             | 87 169                                                                               |                                                                                       |                                                                                       |
| Catégorie A                             | 93 796                                                                              | 241 076                                                                             | 37 082                                                                                             | 87 169                                                                               |                                                                                       |                                                                                       |
| <b>TOTAL</b>                            | 4 805 052                                                                           | 10 031 607                                                                          | 1 260 187                                                                                          | 2 410 213                                                                            | 40                                                                                    | 1 424                                                                                 |

\*IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise / CIA : complément indemnitaire annuel

## AVANCEMENT ET PROMOTION

### AVANCEMENT DE GRADE

Le taux d'avancement de grade 2023 des femmes démontre que la collectivité est très attentive à la proportionnalité femmes-hommes en matière de décisions d'avancement de grade.



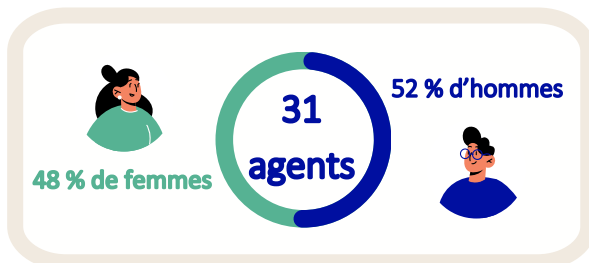
|                                     | TOTAL avancement<br>femmes et hommes | TOTAL avancement<br>femmes | Ratio femmes/total<br>2023 |
|-------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE</b>       | <b>49</b>                            | <b>43</b>                  | <b>87,76 %</b>             |
| Attaché principal                   | 6                                    | 5                          | 83,33 %                    |
| Rédacteur principal 1ère classe     | 21                                   | 18                         | 85,71 %                    |
| Rédacteur principal 2ème classe     | 8                                    | 7                          | 87,50 %                    |
| Adjoint adm principal 1ère classe   | 10                                   | 9                          | 90,00 %                    |
| Adjoint adm principal 2ème classe   | 4                                    | 4                          | 100,00 %                   |
| <b>FILIÈRE TECHNIQUE</b>            | <b>155</b>                           | <b>93</b>                  | <b>60,00 %</b>             |
| Ingénieur hors classe               | 1                                    | 0                          | 0,00 %                     |
| Ingénieur principal                 | 6                                    | 1                          | 16,67 %                    |
| Agent de maîtrise principal         | 14                                   | 4                          | 28,57 %                    |
| Adjoint tech principal 1ère classe  | 82                                   | 58                         | 70,73 %                    |
| Adjoint tech principal 2ème classe  | 44                                   | 26                         | 59,09 %                    |
| Adjoint tech pal 1ère cl etbs. ens. | 4                                    | 2                          | 50,00 %                    |
| Adjoint tech pal 2ème cl etbs. ens. | 4                                    | 2                          | 50,00 %                    |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>204</b>                           | <b>136</b>                 | <b>66,67 %</b>             |

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

## PROMOTION INTERNE

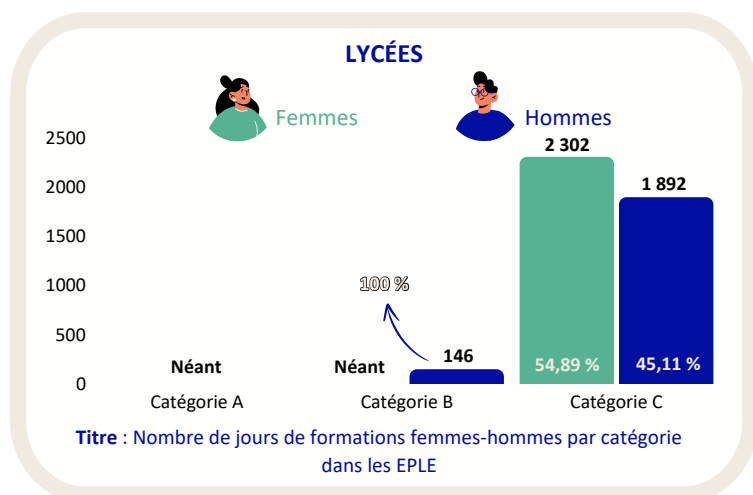
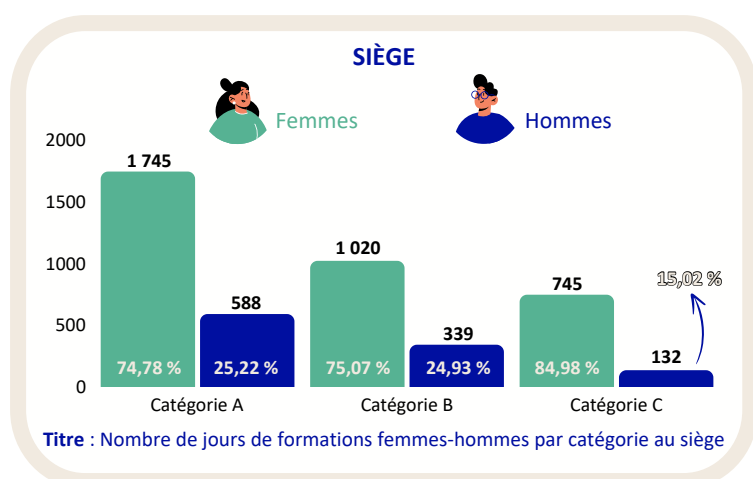
La promotion interne est plus complexe à analyser car elle est conditionnée à de nombreux critères réglementaires néanmoins la Région est également vigilante à la proportionnalité femmes-hommes.

Agents inscrits sur liste d'aptitude de promotion interne en 2023 :



## FORMATION

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



Les femmes sont vraiment plus nombreuses à réaliser des formations, dans une proportion plus importante que leur surreprésentation dans les effectifs.

## NOMBRE D'AGENTS\* ET RÉPARTITION FEMMES-HOMMES PAR TYPE DE FORMATION

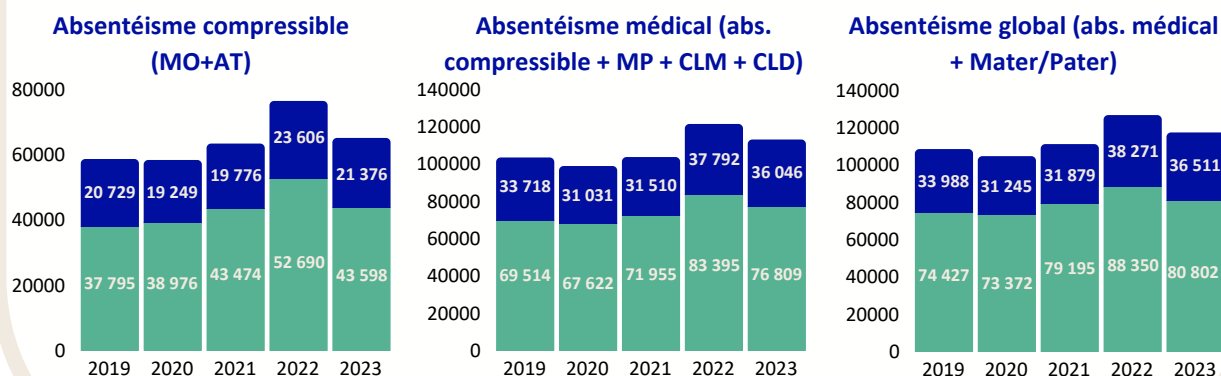
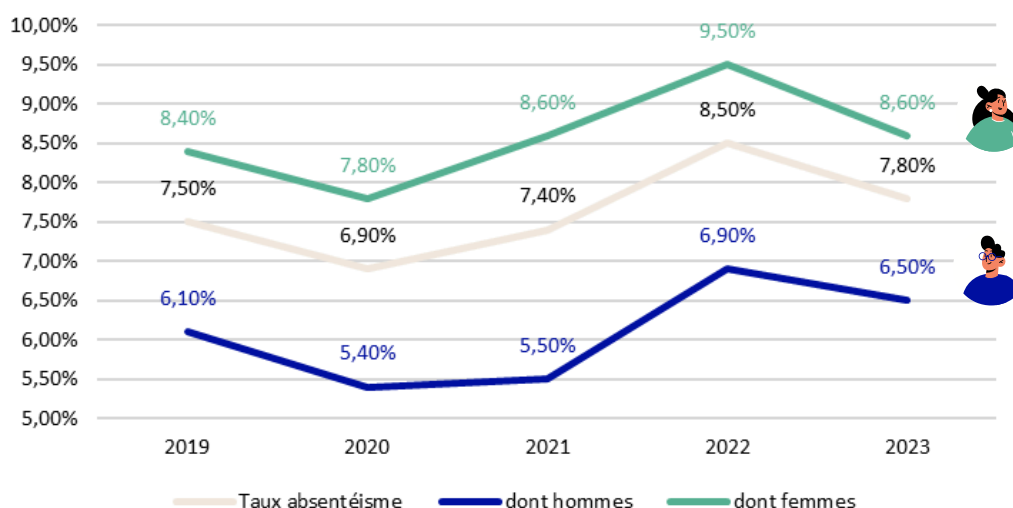
|                                                               |   |              |              |   |            |            |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
|                                                               | Hommes                                                                                                                                                              | Femmes       | TOTAL        | Hommes                                                                                                                                                                  | Femmes     | TOTAL      |
| <b>CATÉGORIE A</b>                                            | <b>TITULAIRES ET STAGIAIRES</b>                                                                                                                                     |              |              | <b>CONTRACTUELS</b>                                                                                                                                                     |            |            |
| Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.      | 7                                                                                                                                                                   | 29           | 36           | 5                                                                                                                                                                       | 20         | 25         |
| Formation prévue par les statuts particuliers                 | 129                                                                                                                                                                 | 270          | 399          | 28                                                                                                                                                                      | 70         | 98         |
| • <i>dont formation d'intégration</i>                         | 0                                                                                                                                                                   | 4            | 4            | 4                                                                                                                                                                       | 14         | 18         |
| • <i>dont formation de professionnalisation</i>               | 129                                                                                                                                                                 | 266          | 395          | 24                                                                                                                                                                      | 56         | 80         |
| Formation de perfectionnement                                 | 63                                                                                                                                                                  | 78           | 141          | 7                                                                                                                                                                       | 5          | 12         |
| Formation personnelle (hors congés formation)                 | 0                                                                                                                                                                   | 4            | 4            | 0                                                                                                                                                                       | 1          | 1          |
| <b>TOTAL</b>                                                  | <b>199</b>                                                                                                                                                          | <b>381</b>   | <b>580</b>   | <b>40</b>                                                                                                                                                               | <b>96</b>  | <b>136</b> |
| <b>CATÉGORIE B</b>                                            | <b>TITULAIRES ET STAGIAIRES</b>                                                                                                                                     |              |              | <b>CONTRACTUELS</b>                                                                                                                                                     |            |            |
| Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.      | 12                                                                                                                                                                  | 17           | 29           | 8                                                                                                                                                                       | 26         | 34         |
| Formation prévue par les statuts particuliers                 | 96                                                                                                                                                                  | 206          | 302          | 23                                                                                                                                                                      | 45         | 68         |
| • <i>dont formation d'intégration</i>                         | 6                                                                                                                                                                   | 14           | 20           | 4                                                                                                                                                                       | 2          | 6          |
| • <i>dont formation de professionnalisation</i>               | 90                                                                                                                                                                  | 192          | 282          | 19                                                                                                                                                                      | 43         | 62         |
| Formation de perfectionnement                                 | 4                                                                                                                                                                   | 5            | 9            | 0                                                                                                                                                                       | 0          | 0          |
| Formation personnelle (hors congés formation)                 | 0                                                                                                                                                                   | 7            | 7            | 1                                                                                                                                                                       | 1          | 2          |
| <b>TOTAL</b>                                                  | <b>112</b>                                                                                                                                                          | <b>235</b>   | <b>347</b>   | <b>32</b>                                                                                                                                                               | <b>72</b>  | <b>104</b> |
| <b>CATÉGORIE C (y compris PACTE)</b>                          | <b>TITULAIRES ET STAGIAIRES</b>                                                                                                                                     |              |              | <b>CONTRACTUELS</b>                                                                                                                                                     |            |            |
| Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.      | 31                                                                                                                                                                  | 52           | 83           | 0                                                                                                                                                                       | 1          | 1          |
| Formation prévue par les statuts particuliers                 | 685                                                                                                                                                                 | 1 001        | 1 686        | 36                                                                                                                                                                      | 72         | 108        |
| • <i>dont formation d'intégration</i>                         | 41                                                                                                                                                                  | 93           | 134          | 0                                                                                                                                                                       | 0          | 0          |
| • <i>dont formation de professionnalisation</i>               | 644                                                                                                                                                                 | 908          | 1 552        | 36                                                                                                                                                                      | 72         | 108        |
| Formation de perfectionnement                                 | 2                                                                                                                                                                   | 8            | 10           | 0                                                                                                                                                                       | 0          | 0          |
| Formation personnelle (hors congés formation)                 | 7                                                                                                                                                                   | 22           | 29           | 0                                                                                                                                                                       | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                                  | <b>725</b>                                                                                                                                                          | <b>1 083</b> | <b>1 808</b> | <b>36</b>                                                                                                                                                               | <b>73</b>  | <b>109</b> |
| <b>AUTRES (agents non classables dans une des catégories)</b> | <b>0</b>                                                                                                                                                            | <b>0</b>     | <b>0</b>     | <b>0</b>                                                                                                                                                                | <b>1</b>   | <b>1</b>   |
| <b>TOTAL toutes catégories</b>                                | <b>1 036</b>                                                                                                                                                        | <b>1 699</b> | <b>2 735</b> | <b>108</b>                                                                                                                                                              | <b>242</b> | <b>350</b> |

\* Nombre total occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

L'absentéisme prend en compte les absences pour maladie ordinaire (MO), longue maladie (CLM), longue durée (CLD), accidents de travail (AT) et maladie professionnelle (MP).

Le taux d'absentéisme baisse en 2023 notamment pour les femmes mais elles sont tout de même un peu plus touchées que les hommes.



## CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

### TEMPS PARTIEL



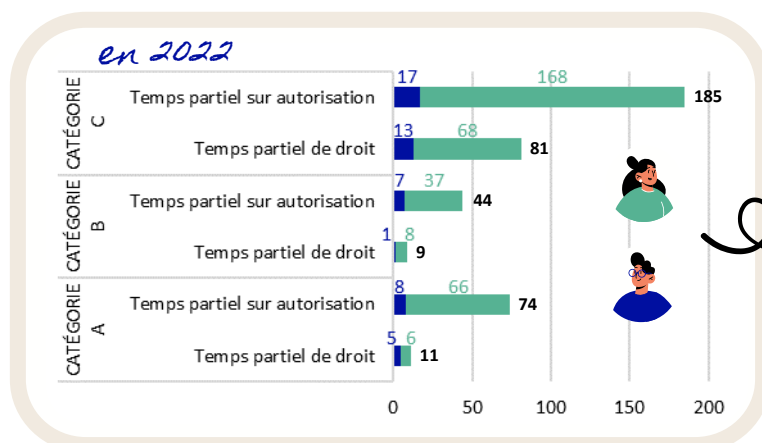
**Temps partiel de droit** : accordé à la demande du ou de la fonctionnaire pour élever un enfant de moins de 3 ans, en raison d'un handicap, pour donner des soins à un membre de sa famille.

**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.

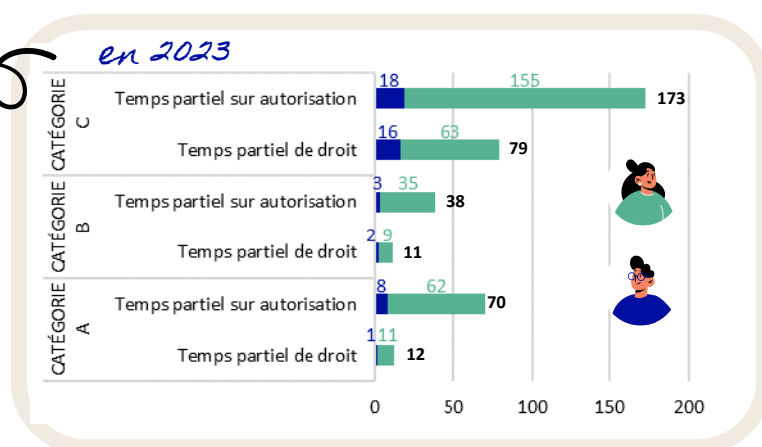


À noter que le temps partiel est rémunéré dans la fonction publique à 6/7ème soit à 85,71%, c'est en soi une mesure favorable à la conciliation des temps de vie.

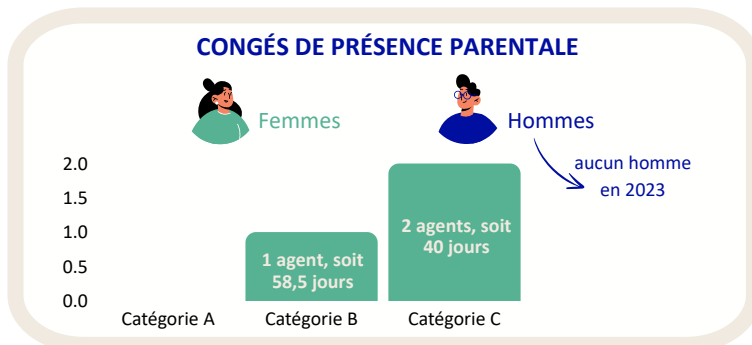
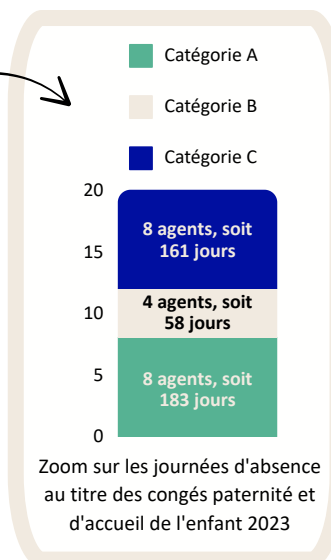
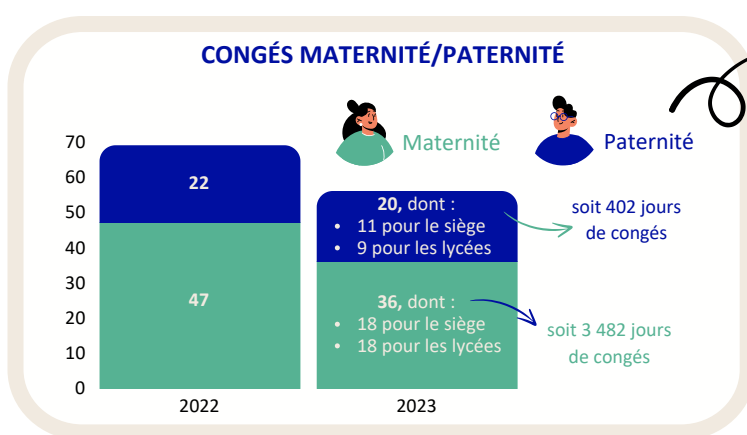


En 2022, 404 agents sont à temps partiel, dont 353 femmes (soit 87 % des temps partiels) et 51 hommes (13 % des temps partiels). La proportion des femmes à temps partiel diminue (de 19,9 % à 16 %) et celle des hommes augmente légèrement entre 2019 et 2022 (3,4 % à 3,91 %).

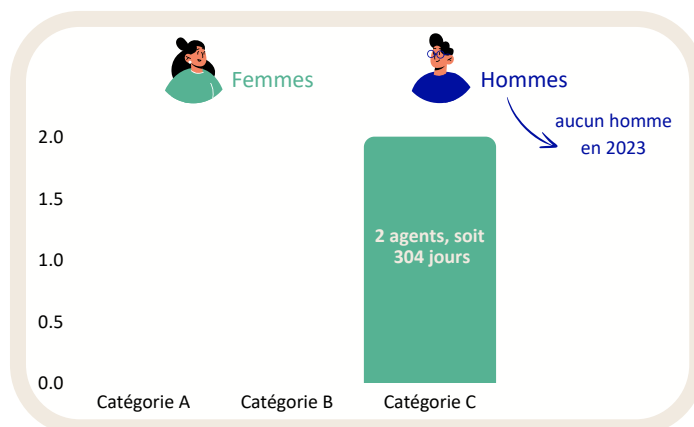
En 2023, 383 agents sont à temps partiel, dont 335 femmes (soit 88 % des temps partiels) et 48 hommes (12 %). Le nombre de temps partiel global diminue : la proportion de femmes à temps partiel continue à diminuer (14 %) et celle des hommes reste globalement stable par rapport aux 4 dernières années (3,4 %).



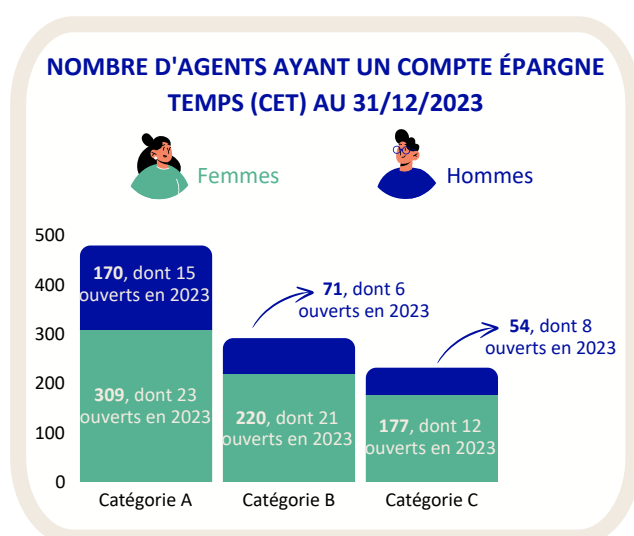
## CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ



## CONGÉS DE PROCHE AIDANT



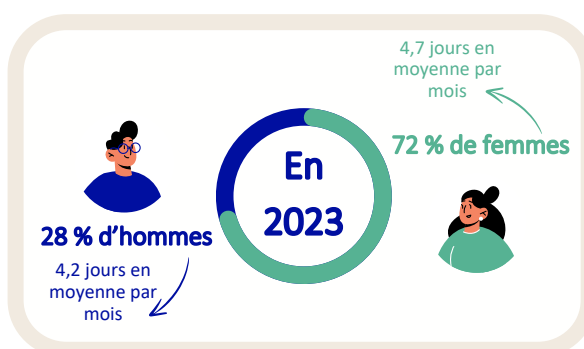
## COMPTE ÉPARGNE TEMPS



29 % des femmes ont ouvert un CET et 21 % des hommes, ce qui est assez équilibré au global au sein de la collectivité, et c'est en catégorie B que la différence sexuée est la plus marquée.

## 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 régionales. Les femmes sont majoritaires dans l'exercice du télétravail et la proportion femmes-hommes est stable depuis 2022 (75 % femmes et 25 % hommes en 2022).



## LES SERVICES DE PROXIMITÉ

### ATELIERS PARENTALITÉ

Après une première expérimentation en 2021-2022 qui a démontré l'intérêt de la proposition, un marché a été conclu pour 2023-2026. Il comporte des ateliers :



#### En présentiel

(Hôtel de Région et maisons régionales)

- Gérer la routine du soir sans crise : de septembre à décembre – 56 participants (77 inscrits) ;
- Mon ado cet inconnu : de janvier à mars – 39 participants (84 inscrits) ;
- Les 3 H : Hypersensibilité, Hyperactivité (TDAH), Haut Potentiel Intellectuel : de avril à mai (96 inscrits).



#### En distanciel

- Gestion des écrans : le 20/10/23 - 71 inscrits ;
- Rivalités frères-sœurs : comment gérer la jalousie dans la fratrie ? : le 7/12/23 - 48 inscrits ;
- Comment mettre en place un cadre et des règles ? : le 8/02/24 - 78 inscrits ;
- Le couple parental (un travail d'équipe) : le 26/03/24 - 59 inscrits ;
- Prévenir le burn-out parental (organisation vie pro-vie perso) : le 11/06/24 - 64 inscrits ;
- Apprendre à son enfant à gérer ses émotions : le 27/06/24 - 26 participants (108 inscrits) ;
- Séance en distanciel spéciale « Retour de congés maternité ou parental » : le 20/02/2024 - 3 participants (cible 26 personnes).

Une enquête a été réalisée, 159 agents ont répondu pour indiquer qu'ils étaient très satisfaits du contenu des ateliers.

## DIFFUSER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Le Pôle veille et documentation participe à la culture des agents de la Région sur les thématiques liées à l'égalité femmes-hommes.

Diverses actions, plurielles et complémentaires, sont mises en place pour répondre à cet objectif. Une veille documentaire a ainsi été structurée sur cette thématique. De manière régulière, des articles sont diffusés sur différents canaux de veille. Ces articles sont en lien avec l'actualité et traitent des questions d'égalité au travail, mais aussi dans la société, à l'université, à l'école... Une attention particulière est accordée au suivi des avancées juridiques et débats afférents. Par ailleurs, des initiatives et exemples inspirants sont aussi portés à la connaissance de l'équipe au fil de l'eau.

Un fonds de livres dédié à ces questions a été développé. Les ouvrages sont à la disposition des agents qui peuvent les emprunter facilement.

En 2022, les Pôles veille et documentation, archives régionales et bibliothèque du patrimoine ont « mis les femmes à l'honneur » au Centre de ressources. Une bibliographie a été rédigée pour valoriser les documents des fonds patrimoine et documentation et des documents d'archives ont été présentés aux agents.



© Château des ducs de Bretagne – Musée d'histoire de Nantes

Cette animation a été ponctuée par un café-conférence et la présentation d'un mémoire sur les femmes et le commerce à Nantes aux XVIIème et XVIIIème siècles, écrit par une stagiaire présente au Pôle archives.

## PERSPECTIVES DE TRAVAIL 2024 POUR LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES



Conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la Région des Pays de la Loire a adopté un plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en décembre 2020, avec la signature d'un protocole par l'ensemble des organisations syndicales et la Présidente, le 18 janvier 2021.

Ce plan se déclinait en 23 actions autour de 4 axes définis par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le bilan de ce plan d'actions a été présenté au Comité social territorial (CST) du 26 septembre 2023, il invitait à poursuivre, sur la période 2025-2028, l'essentiel des actions engagées et ouvrait un nouveau temps de concertation pour identifier de nouvelles propositions d'actions.

Deux réunions d'échanges se sont tenues dans le cadre du dialogue social et une journée a été organisée sous la forme d'un « hackathon » avec pour thème l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Au total, 33 agents (16 au siège et 17 dans les lycées) y ont participé.

Ces temps de concertation conduisent la DRH à présenter un nouveau plan Égalité femmes-hommes qui s'inscrit dans la continuité des actions précédentes et qui s'enrichit pour la période 2025-2028 de 9 actions nouvelles.

Afin de rendre plus visible l'action de la Région en faveur de l'égalité professionnelle, il est proposé d'introduire un nouvel axe positionné en Axe 1 qui s'intitulerait : « Faire de l'égalité professionnelle un engagement collectif ». Cet axe n'est pas imposé par la loi mais pourrait être de nature à réaffirmer, à l'occasion de ce nouveau plan d'actions, la volonté de la Région d'être un employeur fortement engagé en faveur de l'égalité professionnelle.

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

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se décrète pas, cela passe par une action générale qui doit être visible et essaimée à l'ensemble de la collectivité.

Il est nécessaire d'impliquer l'ensemble des personnels pour amener une réflexion et une prise de conscience face à certains comportements vecteurs d'inégalités, et les premiers vecteurs d'action sont la sensibilisation et la communication sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



### **ACTION NOUVELLE 1 : PLAN DE COMMUNICATION INTERNE POUR SENSIBILISER ET CRÉER UNE CULTURE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES COMMUNE**

Aussi, il semble important de mettre en place un plan de communication interne avec un accompagnement de la Direction de la communication et de s'appuyer pour faire vivre cette communication sur l'ensemble des assistants de prévention. Ce plan de communication participera à rendre plus visible les différentes actions ou informations du plan égalité femmes-hommes et à mettre en lumière les actions menées et les résultats pour mieux sensibiliser.

Le plan de communication veillera à rendre plus visible les procédures d'alerte pour signaler des agissements sexistes, le harcèlement moral ou sexuel. Ces procédures ont d'ailleurs fait l'objet d'une présentation détaillée au F3CST (formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail) du mois de mars 2024.

De plus, certains métiers régionaux sont majoritairement occupés par des hommes, d'autres par des femmes, une plus grande mixité sur ces métiers serait bénéfique. Une profession étant considérée comme mixte lorsque la part des hommes ou des femmes se situe entre 40 et 60 % de l'effectif. Un diagnostic interne à la Région sera réalisé sur ce point pour engager des actions de communication ciblées.

Il s'agira de valoriser la mixité, à travers le dispositif « vidéo métier » (faire le portrait par exemple d'une femme responsable de restauration, d'une femme ingénieur informatique, d'un homme gestionnaire administratif...) et d'entretenir une communication régulière pour encourager la diversité.

## **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, dans l'objectif d'établir chaque année au sein du rapport annuel égalité femmes-hommes, un bilan de situation comparé qui pourra guider l'action de la Région.



## ACTION NOUVELLE 2 : ASSURER UNE CONTINUITÉ DANS LA PRODUCTION DE DONNÉES FEMMES-HOMMES

En s'appuyant chaque année sur les données du Rapport social unique (RSU), il est proposé de suivre une liste d'indicateurs à réactualiser chaque année afin de les intégrer dans le rapport Egalité femmes-hommes.

Ces données sont pour la plupart produites chaque année par le CDG 44 en lien avec le RSU et sont calculées via un outil automatisé développé par l'Observatoire de l'emploi et de la fonction publique territoriale de Nouvelle Aquitaine en partenariat avec le Comité technique des chargés d'études des observatoires régionaux des CDG.

A titre indicatif, les 15 indicateurs RSU sont les suivants :

- Nombre de femmes-hommes sur emplois permanents ;
- Répartition femmes-hommes sur emplois permanents et emplois non permanents ;
- Répartition femmes-hommes par catégorie, filière et fonction ;
- Pyramide des âges femmes-hommes sur emplois permanents et sur emplois non permanents ;
- Données femmes-hommes sur l'évolution de carrière (promotion interne, avancement de grade) ;
- Répartition du temps de travail femmes-hommes en temps complet et temps partiel (de droit et sur autorisation) ;
- Taux d'absentéisme (maladie ordinaire, accidents du travail, maladie professionnelle, CLM et CLD) ;
- Nombre de congés maternité, paternité et adoption des agents permanents ;
- Nombre d'accidents du travail ;
- Nombre de formations par catégorie ;
- Nombre de congés de formation professionnelle ;
- Part des primes par fonction ;
- Rémunérations annuelles brutes moyennes par catégorie et par filière en équivalent temps plein ;
- Bilan des recours aux procédures signalant toutes formes de harcèlements ou violences sexistes.

De plus, l'index Égalité professionnelle vient désormais compléter ces données avec une obligation de publication avant le 30 septembre de chaque année. Cet index est calculé sur une base de 100 points et mesure 4 indicateurs :



Écart global de  
**rémunération** entre  
les femmes et les  
hommes pour les  
**fonctionnaires**

Écart global de  
**rémunération** pour  
les agents  
**contractuels** sur  
emploi permanent



Écart du taux  
**d'avancement de**  
**grade** entre femmes  
et hommes



Nombre d'agents  
publics de sexe sous  
représenté parmi les  
10 agents publics  
**ayant perçu les plus**  
**hautes**  
**rémunérations**



Des sanctions seront appliquées en cas de non-publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à un 75 points.

Pour 2023, l'index de la Région est d'une valeur de 80 sur 100 points.

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

Au-delà de la poursuite des actions du précédent plan sur la formation, le suivi et l'accompagnement des parcours et la promotion, il est proposé, sur les trois prochaines années, de favoriser l'accès aux postes à responsabilité, notamment dans les lycées :



#### **ACTION NOUVELLE 3 : DÉVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT SUR DES POSTES À RESPONSABILITÉS**

La DRH a développé et encouragé les échanges entre pairs et l'implication des agents dans la transmission des compétences notamment engagée par le biais des parrainages (62 dispositifs depuis 2019 et 173 pour les lycées), l'activité des communautés métiers, les rencontres entre encadrants pour le partage d'informations et de bonnes pratiques. Ces dispositifs favorisent la mise en commun des questions, le partage d'expertise et l'entraide entre collègues.

Ces dispositifs peuvent être complétés par un dispositif d'accompagnement type mentorat, dispositif paraissant pertinent pour favoriser notamment l'accès des femmes à des postes de management. En effet, il semble intéressant de pouvoir constituer des duos accompagnant/accompagné pour développer la confiance qui s'établit dans le partage d'expériences, notamment pour favoriser la mixité des métiers.



#### **ACTION NOUVELLE 4 : DÉVELOPPER LES FONCTIONS D'ADJOINTS**

Dans **les lycées** : au même titre que les postes d'adjoint de restauration, la systématisation d'un adjoint dans les équipes de service général (selon des critères de taille d'équipe ou de complexité) pourrait être une option pour à la fois alléger la tâche des encadrants et promouvoir de nouvelles potentialités.

Au **siège** : le « management partagé » avec un binôme d'encadrant (chef de service et adjoint) consiste à composer un duo aux compétences et qualités complémentaires.

Cette expérience est particulièrement compatible avec le temps partiel, tout en ne l'imposant pas, car elle permet de lever les difficultés structurelles rencontrées par les cadres à temps partiel.

Ce modèle organisationnel où les responsabilités sont partagées, permet de développer la solidarité au sein d'un binôme de managers.



#### **ACTION NOUVELLE 5 : VEILLER À L'INFORMATION DES AGENTS SUR LES DISPOSITIFS AYANT UN IMPACT RÉMUNÉRATION OU RETRAITE**

Certains dispositifs (congé parental, temps partiel, congé proches aidants...) ont des conséquences sur le salaire, la retraite et les droits sociaux. Souvent mal compris et peu anticipés, une fiche d'information générale sur ce sujet sera établie et des informations plus individuelles pourront être données aux agents.

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

---

Poursuite et développement des actions existantes.

### **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 personnes. Ainsi, elle a déjà adopté différentes mesures favorables à l'articulation des temps tels que les horaires de travail flexibles pour le siège, le télétravail, l'accompagnement au retour à l'emploi.

Les efforts peuvent se poursuivre autour d'un panel de nouvelles actions :



### ACTION NOUVELLE 6 : DONNER DE LA SOUPLESSE DANS LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES AGENTS DES LYCÉES

En lien avec la Direction des lycées, un travail est à engager avec les encadrants pour que des assouplissements dans les horaires de travail puissent être proposés, dans la mesure du possible et en adéquation avec le fonctionnement et la continuité des services, aux agents se trouvant dans l'une des situations individuelles suivantes :



**Parents de jeunes enfants**  
(moins de 9 ans)



**Parents de famille nombreuse**  
(3 enfants et plus)



Agent en situation d'**aidant familial** (parent en perte d'autonomie ou enfants en situation de handicap)

Des actions de communication et de partage de bonnes pratiques seront réalisées particulièrement lors des campagnes d'établissement des emplois du temps pour les agents des lycées, de pose des congés annuels pour les agents du siège, instaurant des règles en matière de priorité et rappelant la nécessaire bienveillance quant à la prise en compte de ces situations. La communauté des encadrants lycées sera mobilisée pour travailler sur la meilleure intégration de ces situations personnelles dans l'organisation du collectif de travail et les contraintes de continuité de service.



### ACTION NOUVELLE 7 : PARTAGER LES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

À l'ère du numérique, la collectivité doit être vigilante sur les horaires de sollicitations des agents. Les communautés métiers et plus particulièrement l'encadrement doit veiller à respecter une certaine organisation du travail respectueuse de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Aussi, il pourrait être rédigé un document référence à destination de tous les agents rappelant les bonnes pratiques de gestion du temps de travail, un webinaire animé par la DRH sera organisé pour s'assurer de sa bonne compréhension.



### **ACTION NOUVELLE 8 : FACILITER L'ACCÈS AUX SOINS NOTAMMENT POUR LES AGENTS DES LYCÉES**

Il pourrait être créé un « compte épargne santé » (géré dans e-temptation), qui serait alimenté par des heures supplémentaires (et notamment les heures de la journée portes ouvertes des établissements non prévues dans le 1 593 heures d'emploi du temps). Les heures « épargnées » pourraient être mobilisées sans délai maximum d'utilisation pour tous rendez-vous médicaux contrairement à la règle actuelle qui prévoit une récupération des heures supplémentaires dans un délai de 2 mois. Cette action a été proposée par les agents lors de l'hackathon, elle permettrait de compléter ou de remplacer à terme le dispositif « facilités horaires » car il est constaté que celui-ci n'est pas réellement mis en œuvre par tous les encadrants au sein des lycées.

L'utilisation du CET pourrait également être ouvert pour ce type de besoin. Néanmoins, le CET ne concerne pas tous les agents car pour les agents des lycées, il est alimenté seulement par des congés non pris du fait d'absences pour maladie.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès aux soins, dans la continuité de la lutte contre l'illectronisme, des tutos pour guider les agents dans la prise de rendez-vous médicaux via des plateformes internet peuvent être mis à disposition et faire l'objet d'une communication via le service de médecine de prévention.



### **ACTION NOUVELLE 9 : METTRE EN PLACE UNE CONCIERGERIE POUR LA RÉALISATION DE PRESTATIONS DIVERSES**

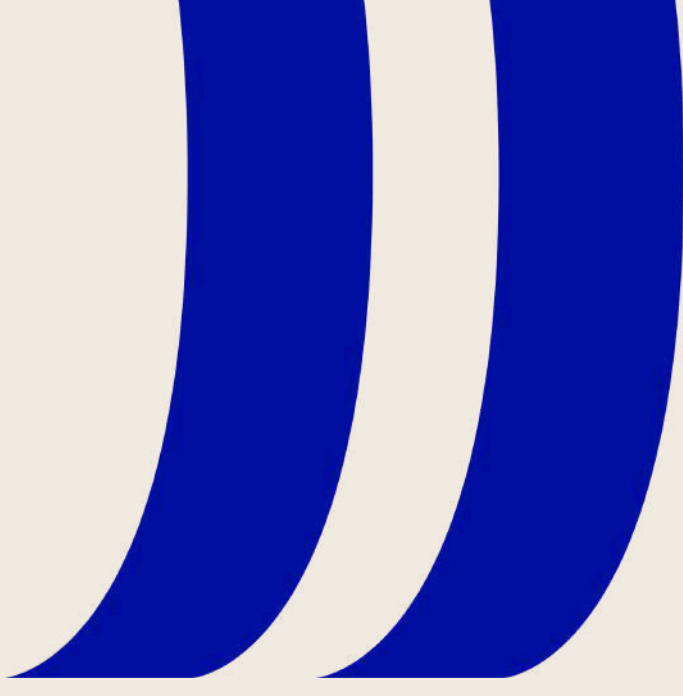
L'employeur met à disposition une offre d'assistance personnelle pour divers services qui sont de nature à faciliter la vie des agents : ils gagnent ainsi du temps personnel.

Ces services sont variés : pressing, repassage, retouches, cordonnerie, gestion de colis (réception/envoi), courses...

**L'avis du Comité social territorial est sollicité sur ces nouvelles actions ayant vocation à enrichir les actions du protocole 2020-2023.**

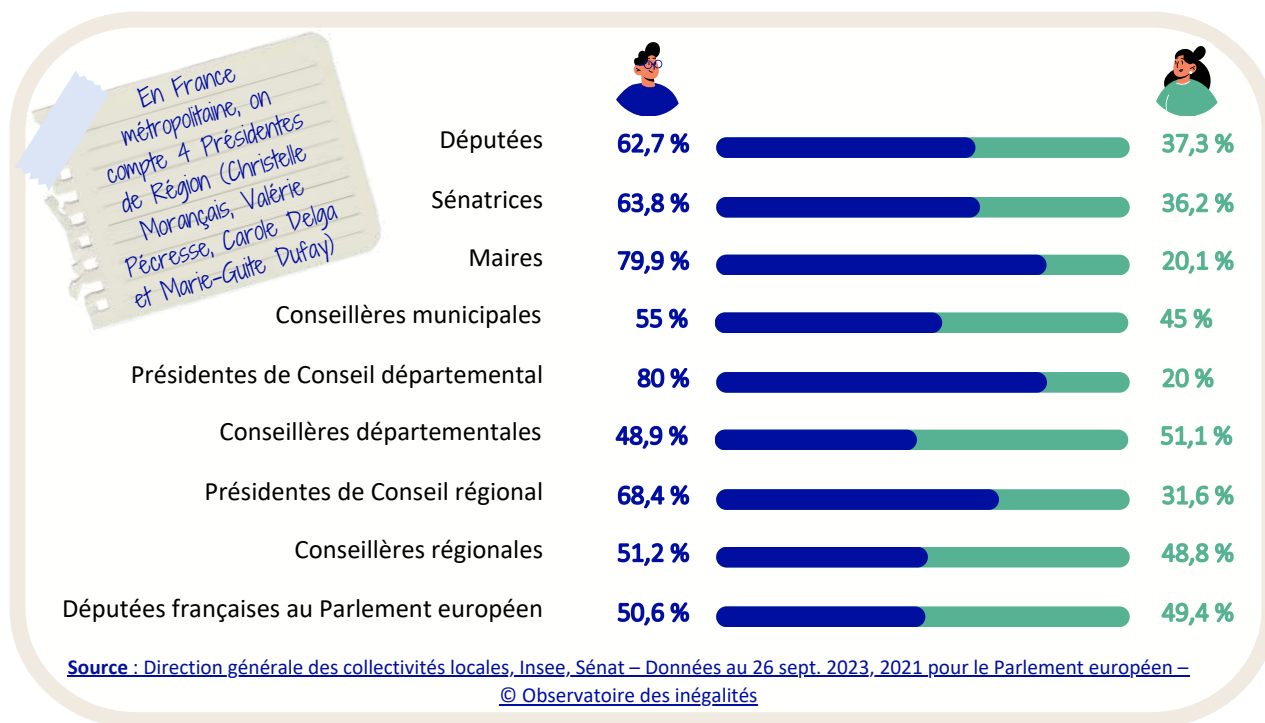
# REPRÉSENTATION POLITIQUE ET COMMUNICATION

# 05



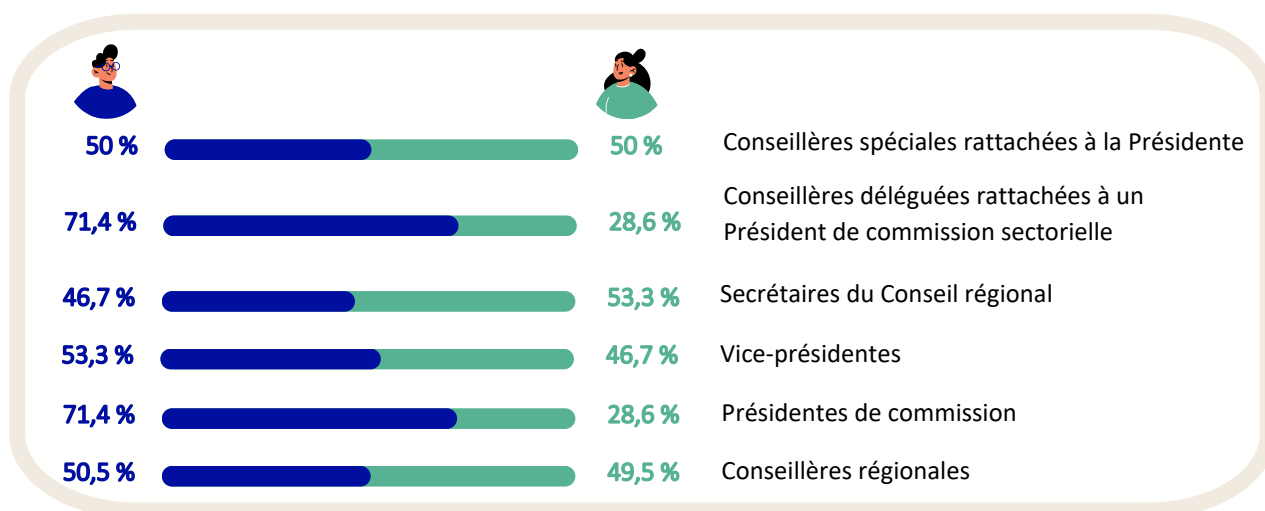
# LA REPRÉSENTATION FEMMES-HOMMES EN POLITIQUE

## ÉLUES EN FRANCE

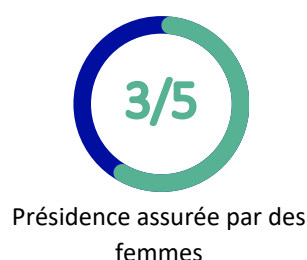


## ÉLUES AU CONSEIL RÉGIONAL DES PAYS DE LA LOIRE

### LES ÉLUES



### LES GROUPES POLITIQUES



# LA COMMUNICATION

## LE MAGAZINE DE LA RÉGION



Mars 2023



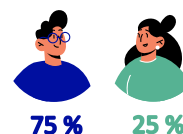
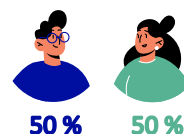
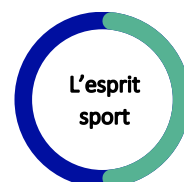
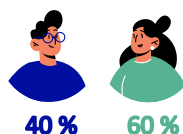
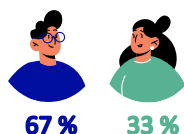
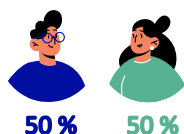
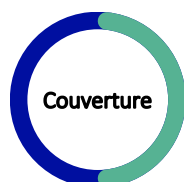
Juin 2023



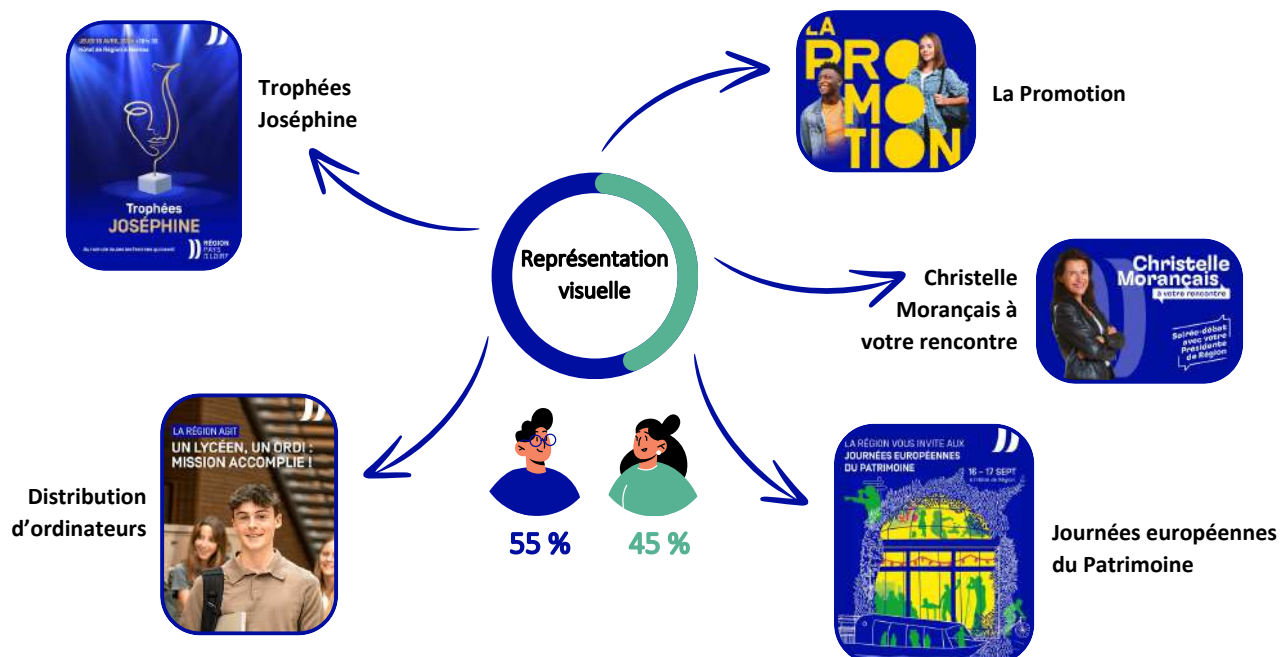
Septembre 2023



Décembre 2023



## CAMPAGNES DE COMMUNICATION DE LA RÉGION





# ANNEXES : ÉTUDES DE L'INSEE



# FOCUS ANNUEL : PRATIQUE DU SPORT PAR LES FEMMES

## ÉTAT DES LIEUX EN PAYS DE LA LOIRE

Étude “Sport féminin : les Pays de la Loire en tête de peloton” réalisée par l’INSEE Pays de la Loire (n° 130 - Juillet 2024)

**Auteurs :** David MORINEAU et Samuel TRIVIÈRE

**Directeur de la publication :** Arnaud DEGORRE

**Rédactrice en chef :** Valérie DEROIN



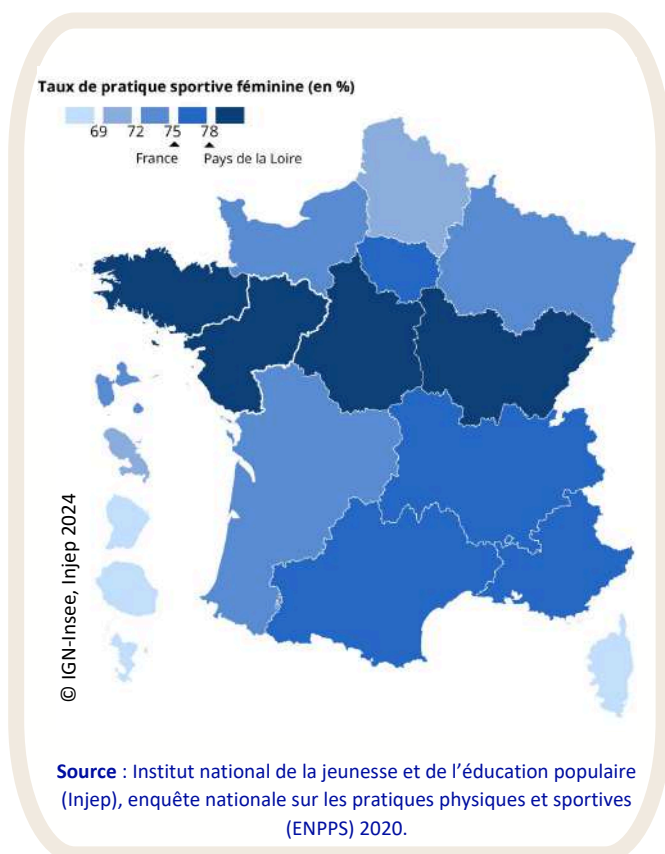
À la demande de la Région, l'Insee s'est saisi de ce sujet qui résonne tout particulièrement en année olympique, afin de mieux connaître la pratique sportive des femmes en Pays de la Loire et identifier de nouveaux leviers pour l'action régionale, comme celle de nos partenaires.



### 8 IDÉES CLÉS :

01. Dans une association ou de façon autonome, les femmes pratiquent davantage une activité physique et sportive dans les **Pays de la Loire** qu'en France.
02. Avec l'**âge**, les femmes pratiquent moins de sport.
03. L'**équitation** est le sport olympique le plus pratiqué dans les Pays de la Loire, comme en France.
04. La région se distingue sur le **basket**, deuxième sport le plus choisi par les ligériennes.
05. Parmi les sports olympiques les plus pratiqués, le **football** et le **volley-ball** connaissent les croissances les plus fortes.
06. A contrario, les **sports de raquette** sont moins pratiqués ces dernières années par les ligériennes.
07. La **parité** est rarement atteinte dans le monde du sport aussi bien dans la pratique que dans la gouvernance.
08. Les femmes sont moins représentées dans le domaine du **parasport**.

## TAUX DE PRATIQUE SPORTIVE FÉMININE PAR RÉGION EN 2022



L'**activité physique et sportive** des femmes est plus élevée dans les Pays de la Loire : 78 % des femmes pratiquent au moins une activité occasionnelle ou régulière, contre 75 % en France. Parmi ces femmes, les trois quarts ont une pratique régulière, soit au moins une fois par semaine. La pratique féminine, occasionnelle ou régulière, reste néanmoins inférieure à celle des hommes : 84 % dans les Pays de la Loire et 85 % en France.



Malgré tout, l'écart femmes-hommes est réduit dans la région. Il est le deuxième plus faible écart avec la Bretagne (6 points), et derrière la Martinique (3 points).

Le sport fait l'objet de politiques publiques visant à développer l'égalité femmes-hommes, dans toutes ses dimensions : développement de la pratique féminine à tous les âges de la vie, mesures en faveur des sportives professionnelles, féminisation des instances dirigeantes, etc. Dans ce paysage national, les ligériens bénéficient d'un taux d'équipements sportifs élevé, propice à la pratique sportive.



Parmi le million de **licences sportives** en 2022 dans les Pays de la Loire, 39 % sont des licences féminines (427 000). Avec 214 licences pour 1 000 habitantes, les Pays de la Loire partagent le podium avec la Bretagne (218) et Auvergne-Rhône-Alpes (183). En France, le ratio s'élève à 165 licences pour 1 000 habitantes.

L'épidémie de Covid-19 a fortement réduit le nombre de licences féminines, tant dans les Pays de la Loire où il passe de 406 000 en 2019 à 336 000 en 2021, qu'en France. Mais, comme pour les hommes, cette baisse est provisoire : le nombre de licences féminines dépasse en 2022 celui de 2019. Cette reprise est plus significative que celle observée au niveau national, où le nombre de licences en 2022 n'a pas atteint celui de 2019 (5 684 000, contre 5 839 000 en 2019).

## LA PRATIQUE SPORTIVE DIMINUE AVEC L'ÂGE

La pratique sportive des femmes diminue avec l'âge, dans les Pays de la Loire comme en France. Dans la Région, elle passe de 88 % pour les 15-29 ans à 83 % pour les 30-49 ans et 71 % pour les 50 ans ou plus. Les femmes de cette tranche d'âge contribuent à la plus forte pratique sportive de la Région par rapport au niveau national (+7 points). Le nombre de licences pour 1 000 habitantes, parmi les femmes de 50 ans ou plus, est également plus élevé dans les Pays de la Loire (80 licences pour 1 000 habitantes dans la Région contre 75 en France).



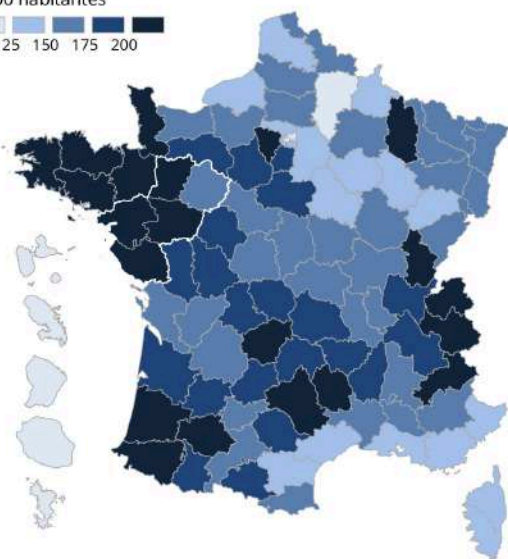
15-29 ans : 88 %

30-49 ans : 83 %

50 ans ou + : 71 %

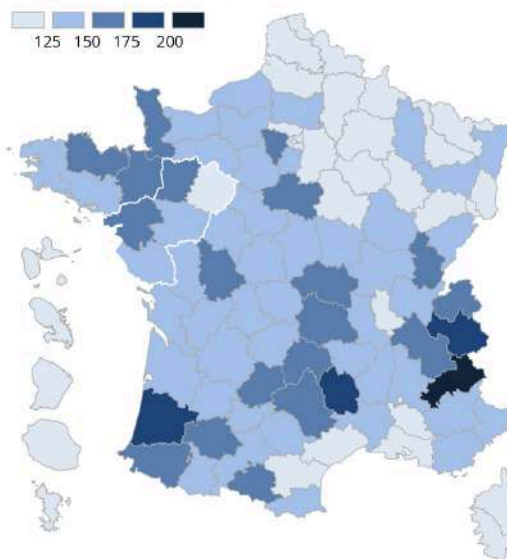
Pendant les années d'études, le sport scolaire et universitaire porte à lui seul un tiers des licences féminines régionales, contre 22 % en France. Cette spécificité s'explique par la forte présence de l'enseignement catholique, très implanté dans le nord-ouest de la France. À elles seules, les licences de la fédération sportive éducative de l'enseignement catholique représentent 54 licences pour 1 000 habitantes dans les Pays de la Loire, soit 25 % des licences contre 9 % en France. Sans les licences scolaires et universitaires, la région rétrograde de la deuxième à la quatrième place et se retrouve derrière Auvergne-Rhône Alpes et Nouvelle-Aquitaine.

Nombre de licences pour  
1 000 habitantes



© IGN-Insee, Injep 2024

Nombre de licences pour 1 000  
habitantes, hors licences scolaires



© IGN-Insee, Injep 2024

**Titre :** Nombre de licences féminines pour 1 000 habitantes, avec et sans licences scolaires en 2022.

**Source :** Licences sportives Injep 2022 ; estimation de population 1er janvier 2023 Insee.

La pratique sportive des femmes décroît fortement entre 25 et 35 ans. La maternité et la présence d'enfants en bas âge pourraient expliquer cette diminution [Didier M. et al., 2022]. La pratique s'érode jusqu'à la cinquantaine. Puis, jusqu'à 65 ans, les femmes pratiquent de nouveau davantage un sport. Les enfants à domicile qui grandissent et le passage à la retraite permettent probablement de dégager plus de temps. Après 65 ans, la pratique sportive diminue à nouveau, avec les conditions physiques et problèmes de santé inhérents à l'avancée en âge.

## SPORTS OLYMPIQUES : ÉQUITATION ET BASKET-BALL EN TÊTE

Les sports olympiques sont particulièrement scrutés à l'occasion de Paris 2024. En 2022, les Pays de la Loire comptent 180 000 licences de fédérations olympiques pour 2 840 000 en France.



Le sport olympique le plus pratiqué par les ligériennes est l'équitation (33 700 licences). Il représente 19 % des licences de fédérations olympiques dans la Région, contre 20 % au niveau national.

Trois sports collectifs suivent l'équitation : le basket-ball, le football et le handball (respectivement 26 400, 16 200 et 13 600 licenciées).

| Fédérations          | Nombre de licenciées en 2022 | Évolution moyenne annuelle 2016-2022 (en %) |
|----------------------|------------------------------|---------------------------------------------|
| Équitation           | 33 700                       | 2                                           |
| Basket-ball          | 26 400                       | -2                                          |
| Football             | 16 200                       | 11                                          |
| Handball             | 13 600                       | -1                                          |
| Tennis               | 13 000                       | -1                                          |
| Gymnastique          | 12 700                       | 2                                           |
| Athlétisme           | 11 800                       | -1                                          |
| Natation             | 9 500                        | 5                                           |
| Judo, jujitsu, kendo | 8 200                        | 0                                           |
| Voile                | 7 200                        | 5                                           |
| Badminton            | 5 300                        | -1                                          |
| Volley-ball          | 5 000                        | 7                                           |
| Golf                 | 5 000                        | 3                                           |
| Tennis de table      | 2 100                        | -6                                          |

**Titre :** Principales fédérations olympiques dans les Pays de la Loire en 2022 (plus de 2 000 licenciées)

**Champ :** Fédérations olympiques ayant un sport olympiques depuis 2016 et dont le nombre de licences est supérieur à 2 000 en 2022.

**Source :** Injep, 2016-2022

Parmi eux, le basket-ball constitue une spécificité ligérienne : il arrive au second rang des sports olympiques les plus pratiqués par les femmes dans les Pays de la Loire, alors qu'il se positionne au sixième rang français. Il représente 15 % des licences de fédérations olympiques, contre 6 % en France. Avec un ratio de 13 licences pour 1 000 habitantes, les Pays de la Loire se positionnent loin devant en tant que première région, suivis par la Bretagne (7 licences pour 1 000 habitantes). Cette popularité est à relier à la présence d'équipes féminines régionales au plus haut niveau en ligue féminine depuis plusieurs années : Angers et La Roche-sur-Yon.

Derrière ces trois sports collectifs, des sports individuels aussi variés que le tennis, la gymnastique, l'athlétisme ou la natation, comptabilisent de 13 000 à 9 500 licences.

## LE FOOTBALL, LE VOLLEY-BALL, LA NATATION ET LA VOILE ONT LE VENT EN POUPE



Entre 2016 et 2022, l'évolution du nombre de licences est contrariée par l'épidémie de Covid-19. Elle affecte différemment les disciplines sportives, et bénéficie notamment aux sports pratiqués en extérieur, moins exposés aux risques de contagion.



Le **football** tire son épingle du jeu avec une dynamique très forte entre 2016 et 2022 (+11 % par an de licenciées). Sur la période, ses effectifs doublent, passant de 8 600 licenciées à 16 200. Auparavant septième sport féminin dans les Pays de la Loire, le football occupe dorénavant la troisième place.



Le **volley-ball** surmonte bien la baisse liée à l'épidémie et connaît également une belle dynamique depuis 2016 (+7 % par an en moyenne). Cette vitalité s'accompagne de performances notables au niveau professionnel avec notamment le club féminin des Neptunes de Nantes qui vient de gagner la coupe de France 2024.



La **natation** et la **voile**, en huitième et dixième position des sports les plus pratiqués, connaissent également une progression importante entre 2016 et 2022 (+5 % par an en moyenne).



Le **golf** et l'**équitation**, sports individuels d'extérieur, bénéficient de l'épidémie de Covid-19, respectivement +3 % et +2 % par an entre 2016 et 2022. Contrairement à la plupart des sports, leur nombre de licenciées progresse entre 2020 et 2021. La gymnastique reprend aussi des couleurs (+2 % par an).



Le nombre de **basketteuses** repart à la hausse après l'épidémie, sans retrouver toutefois son niveau de 2019.



Le **handball** a fait face à une diminution de sa pratique en 2021 (-27 % entre 2020 et 2021). Il rebondit malgré tout fortement en 2022 (+54 % entre 2021 et 2022). Il est notamment soutenu par l'exposition médiatique et les performances récentes des clubs nantais féminins (les Neptunes de Nantes) et masculin (HBC Nantes).



L'**athlétisme** reste encore en retrait en 2022 par rapport à 2016 (-1,3 % par an entre 2016 et 2022).

## BAISSE DE LA PRATIQUE DES SPORTS DE RAQUETTE

Entre 2016 et 2022, les trois principaux sports de raquette, le tennis, le badminton et le tennis de table, connaissent une diminution du nombre de licenciées.



Le **tennis de table** enregistre une baisse du nombre de pratiquantes légèrement plus faible qu'en France : -6 % par an en moyenne dans la Région et -7 % en France.

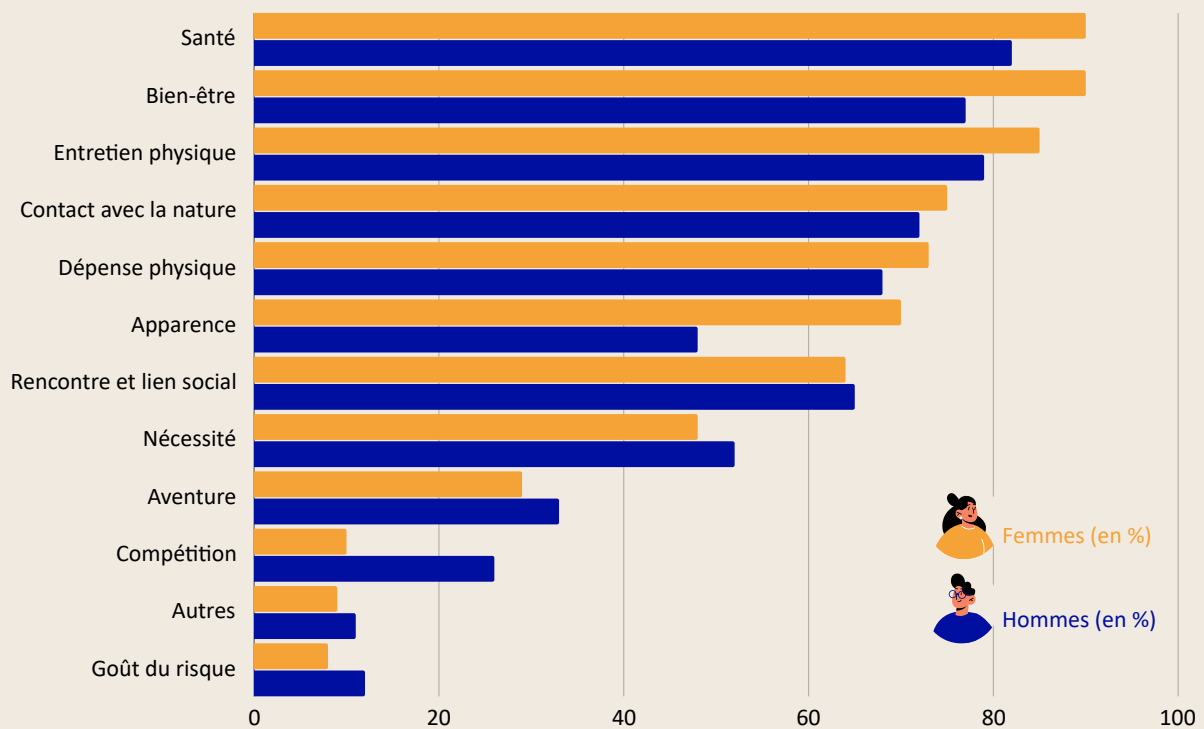


Concernant le **badminton** et le **tennis**, l'évolution diverge entre les Pays de la Loire et la France. Dans la région, la pratique diminue (-1 % par an pour ces deux sports) alors qu'elle se développe légèrement au niveau national (1 % par an).



## SANTÉ, BIEN-ÊTRE ET ENTRETIEN PHYSIQUE, MOTEURS DE LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES

Santé et bien-être motivent avant tout les femmes à faire du sport (90 % des pratiquantes). L'entretien physique est également un moteur puissant. Ensuite, le contact avec la nature et la dépense physique peuvent inciter les femmes à pratiquer un sport. Si cette motivation est aussi partagée par les hommes, l'apparence est davantage un moteur pour les femmes (70 % d'entre elles contre 48 % des hommes). Elles se démarquent également des hommes sur la compétition : moins d'une femme sur dix la cite comme motivation, contre un quart des hommes.



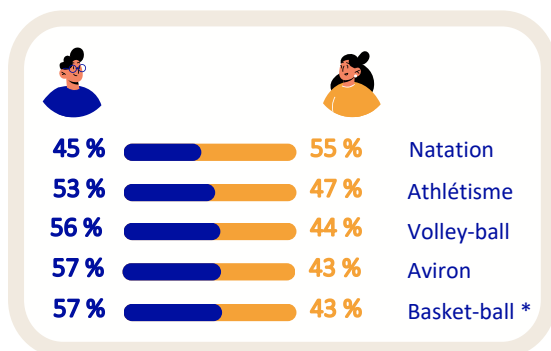
**Titre :** Motivations pour la pratique sportive, en 2022 dans les Pays de la Loire  
**Source :** Injep, enquête nationale sur les pratiques physiques et sportives 2022 (ENPPS).

Les Françaises qui ne pratiquent pas de sport mettent en avant les problèmes de santé (66 % contre 43 %). Le deuxième motif chez les femmes est le manque d'appétence pour le sport (46 %). Autre frein puissant, le fait d'exercer un métier physiquement dur réfrène femmes et hommes (respectivement 37 % et 41 %). Enfin, le fait de ne pas « arriver à s'y mettre » et l'aspect pécuniaire dissuadent les femmes à pratiquer un sport (respectivement 34 % et 30 %).



## PEU DE SPORTS OÙ LA PARITÉ EST DE MISE

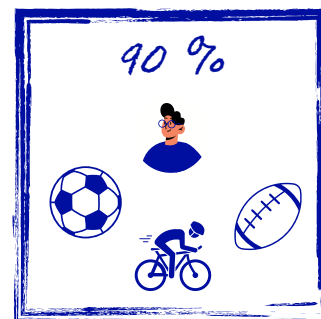
Les pratiques sportives restent très genrées. Sur trente et une fédérations olympiques, seulement cinq se rapprochent de la parité dans les Pays de la Loire (entre 40 % et 60 % de licences féminines en 2022). Ainsi, dans la Région comme en France :



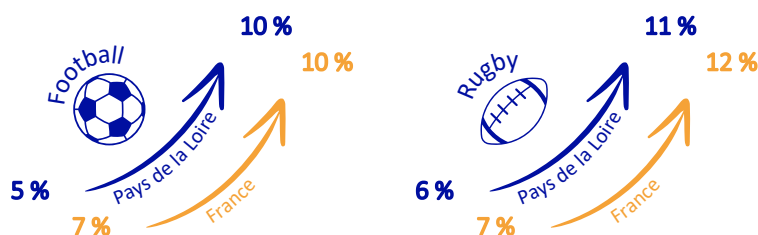
\* La Région se distingue sur le basket-ball, proche de la parité (43 % de licences féminines) alors qu'il reste majoritairement masculin en France (34 %).



L'équitation, la gymnastique, les sports de glace sont particulièrement féminisés (plus de 80 % dans les Pays de la Loire comme en France). À l'autre bout du spectre, le cyclisme, le football et le rugby restent très masculins (10 % de licences féminines en Pays de la Loire, et respectivement 12 %, 10 % et 12 % pour ces sports en France).



En matière d'évolution, le statu quo domine. Les sports féminins restent féminins (sports de glace, équitation, danse, gymnastique). Certains sports masculins se féminisent mais, comme ils étaient très peu pratiqués par des femmes, la part de ces dernières est marginale. Ainsi, entre 2016 et 2022, la part de licences féminines passe de :



## PARASPORT : LES FEMMES MOINS PRÉSENTES

Deux fédérations sont dédiées au parasport, la pratique du sport pour les personnes en situation de handicap :

### Fédération française de handisport

s'occupe de la pratique sportive pour les personnes avec un handicap physique ou sensoriel

### Fédération française du sport adapté

pilote les sports pour les personnes présentant une déficience intellectuelle (handicap mental) ou un trouble psychique

Dans le parasport, la part de licences féminines est moins élevée que dans l'ensemble des fédérations sportives :



**des licences adaptées  
concernent des femmes** dans  
les Pays de la Loire, comme  
au niveau national



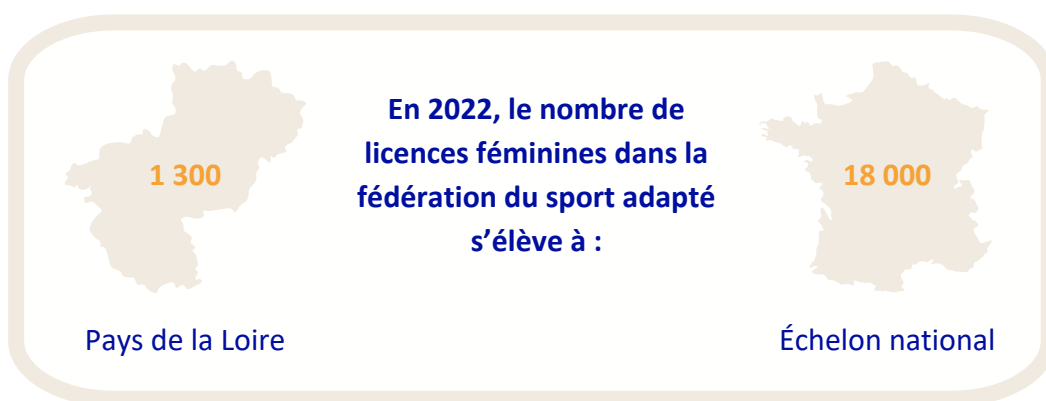
**des licences ligériennes  
sont féminines**  
dans la fédération française  
handisport au niveau régional



**des licences ligériennes  
sont féminines**  
dans la fédération française  
handisport au niveau national

Toutefois, depuis 2017, de nombreux handisports, présents notamment en disciplines paralympiques, sont délégués aux fédérations par discipline sportive. Les sportifs en situation de handicap ne sont donc pas systématiquement identifiés en tant que licenciés handisport. Ainsi, sur les vingt-deux disciplines paralympiques, la fédération ne détient la délégation que de la moitié des disciplines. Les effectifs de la fédération française handisport sont stables depuis 2016 : 400 licences dans les Pays de la Loire et un peu plus de 8 000 en France.

La délégation est peu présente en sport adapté où la fédération dédiée gère la majeure partie des parasports adaptés, notamment les trois disciplines paralympiques : para athlétisme adapté, para natation adaptée et para tennis de table adapté.



#### Note de la Région :

**Plan sport et handicap - Double licence :** la Région des Pays de la Loire rembourse une partie ou la totalité de la licence « compétition » lorsque l'athlète est dans l'obligation de souscrire à une seconde licence pour participer aux championnats permettant l'accession à un titre officiel. En 2023, la Région a financé :

  
150 hommes  
(soit 86 %)



24 femmes  
(soit 14 %)





## UNE PARTICIPATION MINORITAIRE DES FEMMES AUX ASSOCIATIONS SPORTIVES

Dans les Pays de la Loire, les femmes s'engagent moins dans les associations sportives que dans d'autres domaines associatifs : 39 % des personnes engagées, contre 47 % dans l'ensemble des associations. En France, 45 % des femmes s'engagent dans les associations sportives. À l'échelon national, certains facteurs socio-économiques jouent favorablement en faveur de l'engagement des femmes dans les associations sportives [\[Didier M., 2023\]](#) :

- avoir fait des études supérieures,
- être en couple,
- avoir des enfants à domicile,
- avoir des revenus supérieurs au revenu net médian.



En 2022, dans les associations sportives ligériennes, les femmes sont minoritaires dans la fonction de présidente (19 % contre 27 % en France).

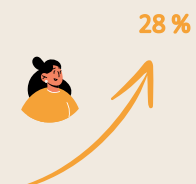
La danse sportive et la gymnastique, sports pratiqués majoritairement par des femmes, sont les seules disciplines où les présidentes sont majoritaires (respectivement 67 % et 64 %). Mais, même dans les disciplines où les femmes représentent plus de 80 % des licenciées, comme l'équitation ou les sports de glace, la part de présidentes reste minoritaire. Ainsi, l'équitation compte 34 % de présidentes.

À l'inverse, les sports très masculinisés sont majoritairement présidés par des hommes. Ainsi, seulement 3 % des femmes sont présidentes d'associations de football (pour 10 % de femmes licenciées en 2022), et 7 % dans le rugby et le cyclisme (pour respectivement 11 % et 8 % de licenciées).



Les autorités cherchent à encourager la féminisation des instances dirigeantes sportives. Ainsi, la loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France impose une parité dans les bureaux des instances nationales à partir de 2024. Cette obligation est étendue aux instances régionales à partir de 2028.

En écho à cette obligation, le taux de femmes présidentes semble progresser ces dernières années : dans les déclarations récentes de 2021 à 2023 au Répertoire national des associations (RNA), la part de femmes parmi les présidents d'associations sportives s'élève à 28 %.





### DÉFINITIONS :

Les **activités physiques ou sportives (APS)** incluent la pratique récréative occasionnelle et la compétition. Avoir une pratique régulière signifie réaliser au moins une APS par semaine. En dessous, la pratique est dite occasionnelle.

Les **licences sportives** correspondent aux adhésions à une fédération donnant lieu à une cotisation annuelle. Dans l'étude, toutes les fédérations sont prises en compte y compris les fédérations scolaires.



### SOURCES :

L'**enquête nationale sur les pratiques physiques et sportives (ENPPS)** est conduite par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep) tous les 10 ans depuis 2000. Elle décrit précisément les pratiques physiques et sportives.

Le **recensement des licences** est réalisé annuellement auprès des fédérations sportives agréées par le Ministère en charge des sports. Celles-ci fournissent des données sur les licences qu'elles délivrent et sur les clubs qui lui sont affiliés.

L'**enquête nationale sur l'engagement associatif et les dons (ENEAD)** permet d'évaluer l'engagement associatif et de connaître l'ensemble des dons effectués.



### POUR EN SAVOIR PLUS :

- **Lefèvre B., Raffin V.**, « Les pratiques physiques et sportives en France », Injep, mars 2023.
- **Didier M.**, « Deux tiers des Français impliqués dans la vie associative », Injep n° 64, janvier 2023.
- **Didier M. et al.**, « Deux tiers des 15 ans ou plus ont une activité physique ou sportive régulière en 2020 », France portrait social, Insee Références, édition 2022.
- **Lefèvre B., Raffin V.**, « Les freins à la pratique des Français peu ou non sportifs : des situations hétérogènes », Injep n° 52, novembre 2021.

# FOCUS ANNUEL : ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

## ÉTAT DES LIEUX EN PAYS DE LA LOIRE

Étude « Plus diplômées et plus jeunes, les femmes peinent à prendre leur place dans l'entrepreneuriat »  
réalisée par INSEE Pays de la Loire (n° 123 - Mars 2024)

**Auteurs :** Perrine BAUER et Laurent FÉFEU  
**Directeur de la publication :** Arnaud DEGORRE  
**Rédactrice en chef :** Valérie DEROIN



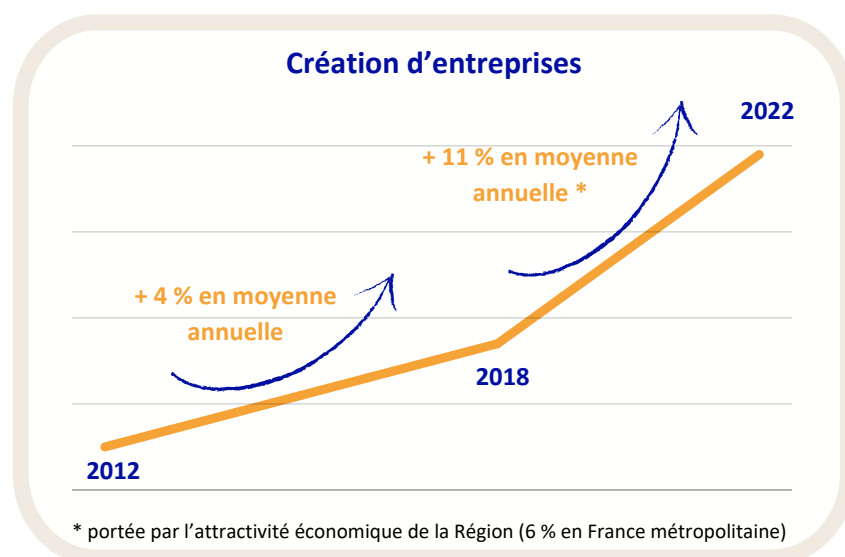
Dans le cadre du PAREF (Plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat des femmes) et en lien avec l'État et la Région des Pays de la Loire, l'INSEE a mené un travail sur l'entrepreneuriat des femmes.



### 7 IDÉES CLÉS :

01. Malgré la dynamique de l'entrepreneuriat, les femmes représentent toujours, en 2010 comme en 2018, **28 % des créations d'entreprises** dans la Région Pays de la Loire.
02. Les créatrices sont **plus jeunes** que les créateurs et ont une **moindre expérience** entrepreneuriale.
03. Elles paraissent **mieux armées que les générations précédentes** : plus souvent salariées avant de lancer leur projet, plus diplômées et plus souvent cadres.
04. Les ligériennes créent des projets avec des **apports moindres en capitaux**, par rapport à leurs homologues masculins, mais **tout aussi pérennes**.
05. Près de la moitié des créatrices s'établit dans la **santé et les activités techniques et spécialisées**.
06. Les femmes **innovent autant que les hommes**, notamment dans les méthodes de commercialisation et communication.
07. La moitié des créatrices reçoit des **aides ou subventions publiques**.

En 2018, dans les Pays de la Loire, 30 700 entreprises sont créées dans le secteur marchand non agricole, réparties pour moitié entre le **régime de micro-entrepreneur** (cf encadré ci-dessous) et les sociétés ou entreprises individuelles dites des « **entreprises classiques** ». L'entrepreneuriat progresse fortement dans la Région.



Seules les entreprises classiques sont analysées dans la suite de cette étude mais des résultats-clefs sur les créations de micro-entreprises, relevant d'une logique entrepreneuriale différente, sont précisés dans l'encadré suivant. Au 1<sup>er</sup> semestre 2018, 28 % des entreprises classiques sont créées par les femmes dans la Région, comme dans l'hexagone, alors qu'elles occupent la moitié des emplois. Ces proportions sont stables depuis 2010.

Des dispositifs tels que les plans d'actions régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (Paref) déployés en collaboration tripartite entre l'État, les Conseils régionaux et la Banque publique d'investissement (BPI) française mis en œuvre dans certaines Régions visent à faciliter l'émergence d'entreprises créées par les femmes et à leur donner les moyens de réussir leur projet (accompagnement, financement, etc.).



## ESSOR DES MICRO-ENTREPRENEUSES

La création d'entreprises sous le régime de micro-entrepreneur se développe fortement de 2012 à 2018 dans les Pays de la Loire. La part de ces entreprises créées par des femmes atteint 41 % en 2018, en expansion par rapport à 2010 (+4 points). Elle est plus élevée qu'en France métropolitaine (37 %).

Les créatrices d'entreprises qui optent pour le régime de micro-entrepreneur sont en situation plus fragile que celles qui choisissent de créer une entreprise classique. Elles sont plus jeunes et ont moins d'expérience entrepreneuriale. Elles ont également moins d'expérience dans le métier dans lequel elles créent (76 % contre 83 % pour les créatrices d'entreprises classiques). L'activité exercée sous le régime de micro-entrepreneur représente plus souvent une activité complémentaire ou ponctuelle. Un tiers des créatrices a une activité rémunérée en plus de celle de micro-entrepreneuse (16 % pour les entreprises classiques). Parmi celles qui exercent une activité au moment de l'enquête, 57 % consacrent moins de 20 heures par semaine à leur activité (50 % pour les micro-entrepreneurs). De fait, trois ans après la création, 46 % des micro-entreprises créées par des femmes sont encore actives, contre 88 % pour les entreprises classiques.

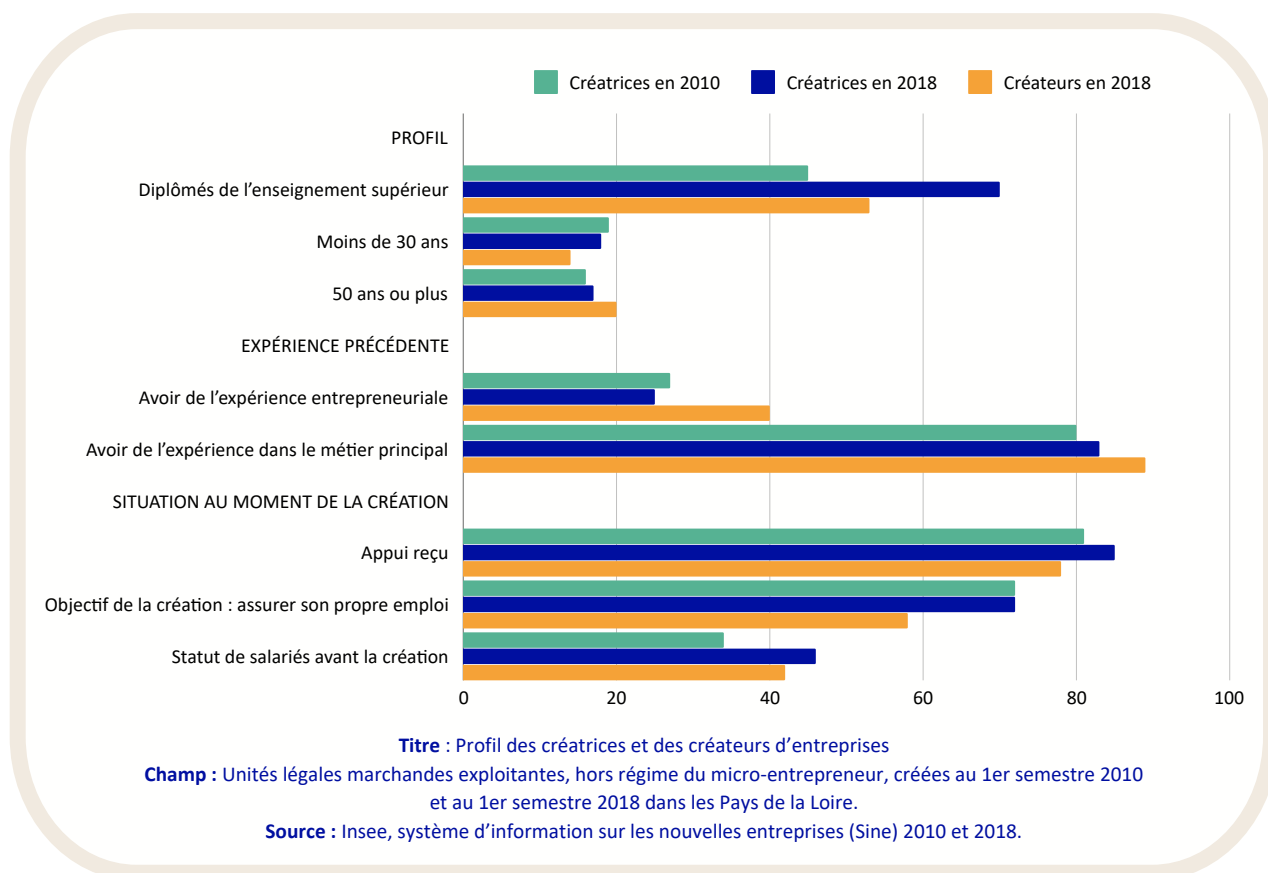
Ces créatrices exercent dans des secteurs différents de ceux des créatrices d'entreprises classiques : en partie car les professions réglementées (architecte, avocat, infirmier, etc.) ne permettent pas d'exercer sous ce régime, mais également à cause de la limite du chiffre d'affaires.

Les femmes créent plus dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (activités de conseil en communication, design, etc.) ainsi que dans les autres activités de services (psychologie, soins de beauté, etc.). En revanche, elles sont moins présentes dans le secteur de la santé (-16 points que les créatrices d'entreprises classiques), et de l'hébergement-restauration (-6 points).



## PLUS DIPLÔMÉES, PLUS JEUNES QUE LES CRÉATEURS ET UNE MOINDRE EXPÉRIENCE ENTREPRENEURIALE

En 2018, les créatrices des Pays de la Loire sont plus souvent diplômées du supérieur que les créateurs (70 %, contre 53 %), comme les Françaises en général [Delhomme et al., 2022]. De plus, les créatrices ligériennes sont plus jeunes que les créateurs : 18 % des créatrices ont moins de 30 ans contre 14 % des créateurs. Elles sont aussi moins nombreuses à partir de 50 ans (17 % contre 20 %). Être plus jeune pourrait expliquer en partie la moindre expérience entrepreneuriale des femmes.



Seul un quart des créatrices d'entreprises a déjà créé ou repris une entreprise, contre 40 % des créateurs. D'autres freins comme les stéréotypes liés à l'orientation ou l'environnement familial perdurent dans le temps. Cependant, 28 % des créatrices sont sensibilisées à l'entrepreneuriat durant leurs études, autant que les hommes.

Elles démarrent souvent leur projet avec une expérience métier, probablement acquise dans leur activité précédente de salariée, en moindre proportion que les hommes (83 % des créatrices contre 89 % des créateurs).

## DES CRÉATRICES PLUS SOUVENT SALARIÉES AVANT L'ENTREPRENEURIAT

Juste avant la création de l'entreprise en 2018, les femmes sont plus souvent **salariées** du privé et du public que les hommes (46 %, contre 42 %) et moins souvent **chefes d'entreprises ou indépendantes** (24 %, contre 33 %).

L'objectif principal des créatrices est d'assurer leur propre emploi (72 % des créatrices, contre 58 % des créateurs), essentiellement par volonté d'être indépendante ou par goût d'entreprendre. Les femmes sont également plus présentes dans certaines professions libérales (santé, activités juridiques) dont l'exercice nécessite fréquemment la création d'une entreprise. En outre, l'entrepreneuriat peut représenter une solution pour créer son propre emploi quand la recherche s'avère difficile [\[Escandon, 2020\]](#). Ainsi, deux créatrices sur dix sont sans emploi avant la création, soit autant que les hommes. Cette part diminue fortement depuis 2010, grâce à une conjoncture favorable dans la région. En revanche, les créateurs ont plus souvent comme objectif de développer l'emploi de leur entreprise (24 % pour les hommes, contre 18 % pour les femmes), et d'investir (18 %, contre 10 %).

## DAVANTAGE D'ATOUTS QUE LES GÉNÉRATIONS PRÉCÉDENTES

---

Le profil des créatrices d'entreprises classiques évolue entre 2010 et 2018 et peut favoriser une plus grande pérennité de leur entreprise. Elles sont plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur (70 % en 2018, soit 25 points de plus qu'en 2010). Pour les femmes cadres, la création d'entreprise est perçue comme une opportunité de mieux valoriser leurs compétences acquises. Les créatrices exerçant une activité salariée de cadres avant le démarrage du projet représentent 16 % des créatrices ; elles enregistrent même la plus forte variation entre 2010 et 2018 (+7 points).

Les créatrices ont aussi davantage d'expérience du métier dans lequel elles se lancent qu'auparavant (+3 points par rapport à 2010). Elles sont plus fréquemment sensibilisées à la création durant leurs études (+5 points depuis 2014), signe d'actions de communication menées auprès des étudiants.

## EN 2018 28 % DES ENTREPRISES RESTENT CRÉÉES PAR DES FEMMES

---

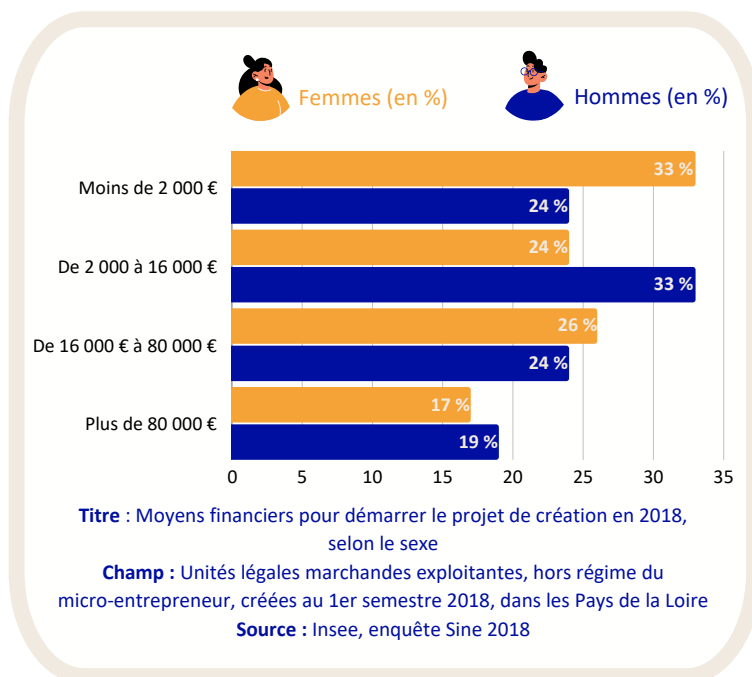
De 2010 à 2018, en Pays de la Loire, le taux de création d'entreprises classiques par les femmes reste stable, autour de 28 %. Ce taux est l'un des plus bas des régions françaises en 2018, avec l'Île-de-France (25 %) et la Normandie (28 %). Les régions de Nouvelle-Aquitaine et Bretagne ont en revanche les taux les plus élevés (respectivement 34 % et 32 %). Malgré cette apparente stabilité de 2010 à 2018, la part des femmes dans la création d'entreprises individuelles hors micro-entrepreneurs progresse de 36 % à 50 %. Alors que pour les sociétés, la part de créatrices est constante (22 %).

Même si les créatrices choisissent majoritairement le régime de société (58 %), elles le font moins fréquemment que les hommes (82 %). Elles restent très présentes dans les structures d'entreprises individuelles (42 % des créatrices contre 17 % des créateurs). Pour autant, la forme sociétaire progresse fortement (+8 points par rapport à 2010), un facteur qui contribue à renforcer la pérennité des entreprises créées par les femmes.

## DES PROJETS AVEC DES APPORTS MOINDRES EN CAPITAUX MAIS AUTANT PÉRENNES

Les femmes portent des projets plus modestes qui demandent moins de capital initial que les hommes. Le démarrage du projet nécessite de financer les formalités de constitution de l'entreprise, l'installation dans les locaux, les achats de stocks et de matériel. En 2018, une créatrice sur trois démarre son projet avec moins de 2 000 € contre un créateur sur quatre dans la Région.

A contrario, elles se lancent moins souvent avec des budgets de plus de 80 000 € (17 % contre 19 %). Dans le cas d'une entreprise individuelle, près de la moitié des créatrices finance son projet avec moins de 2 000 € (36 % pour les créateurs). Lorsqu'elles créent des sociétés, elles mobilisent davantage de capital. Elles sont alors plus nombreuses que les hommes à financer des projets allant de 16 000 € à 80 000 € (34 % des femmes contre 24 % des hommes).



Toutes entreprises classiques confondues, le **taux de pérennité** à 3 ans des entreprises est le même quel que soit le sexe du créateur (88 %). Cependant, plus les moyens financiers initiaux sont élevés, plus la pérennité de l'entreprise augmente.

Pour les entreprises créées par des femmes avec moins de 2 000 €, le taux de pérennité à trois ans est de 89 % (contre 84 % pour les hommes). Pour celles créées avec plus de 80 000 €, le taux de pérennité passe à 94 % pour les créatrices et 91 % pour les créateurs.

La catégorie juridique a également une influence puisque 90 % des sociétés sont encore actives trois ans plus tard, contre seulement 81 % des entreprises individuelles. Les créatrices sont à l'origine d'entreprises individuelles dont les taux de pérennité sont supérieurs à ceux des créateurs (88 % contre 74 %).

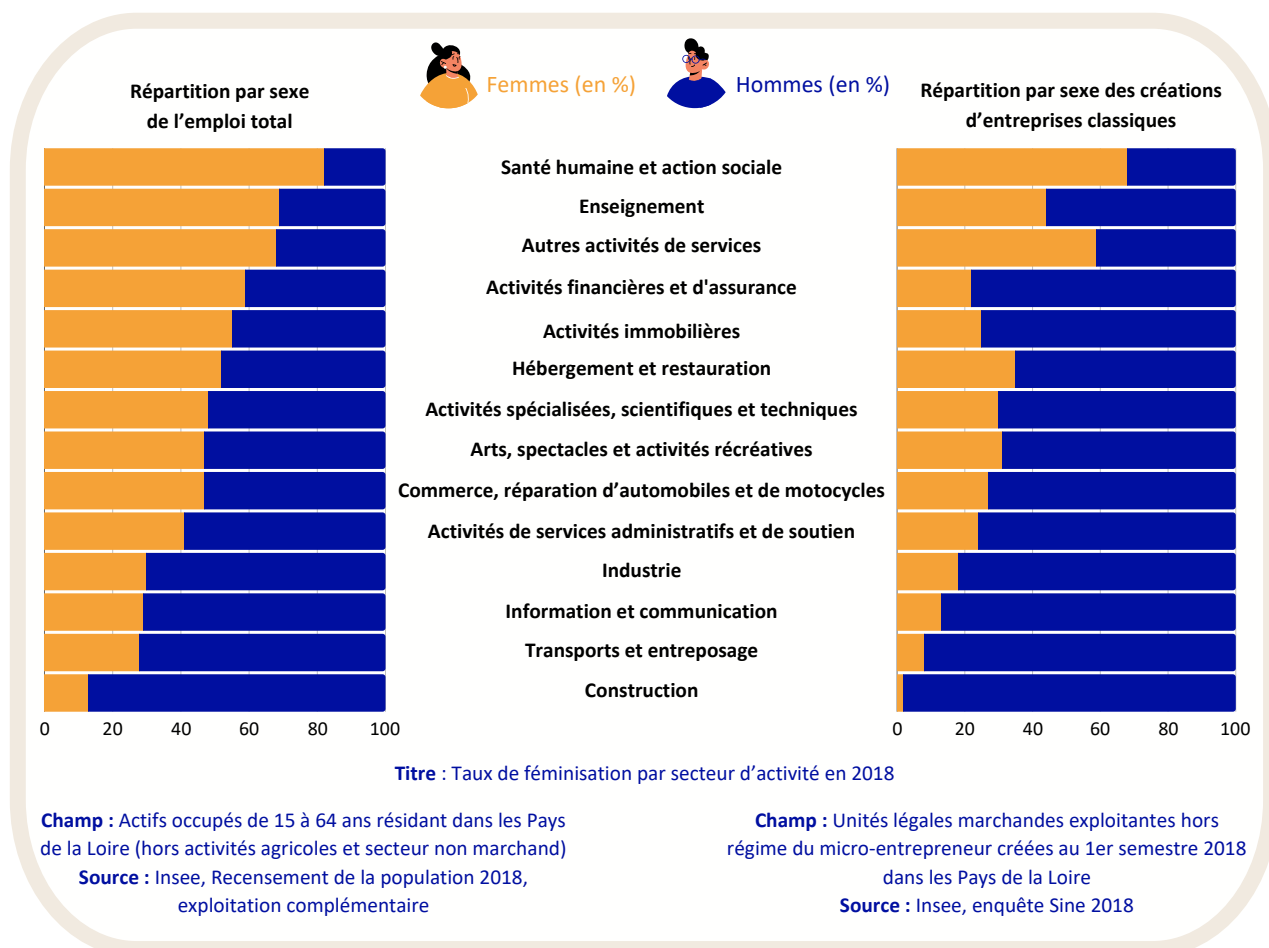
Elles exercent notamment dans des professions réglementées dont l'activité est plus régulière. Les créateurs exercent davantage dans des secteurs moins pérennes (construction, informatique, etc.).

En 2018, la moitié des créatrices ligériennes financent complètement leur projet grâce à leurs ressources personnelles, comme les créateurs. Les autres font appel à un financement externe, principalement sous forme d'emprunt bancaire (93 %), mais également d'autres formes d'emprunts (prêt d'honneur, prêt à taux zéro) à hauteur de 17 %. L'accès aux financements externes permet d'augmenter l'investissement de départ et ainsi la pérennité de l'entreprise.

## 45 % DANS LA SANTÉ, LE SOCIAL ET LES ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

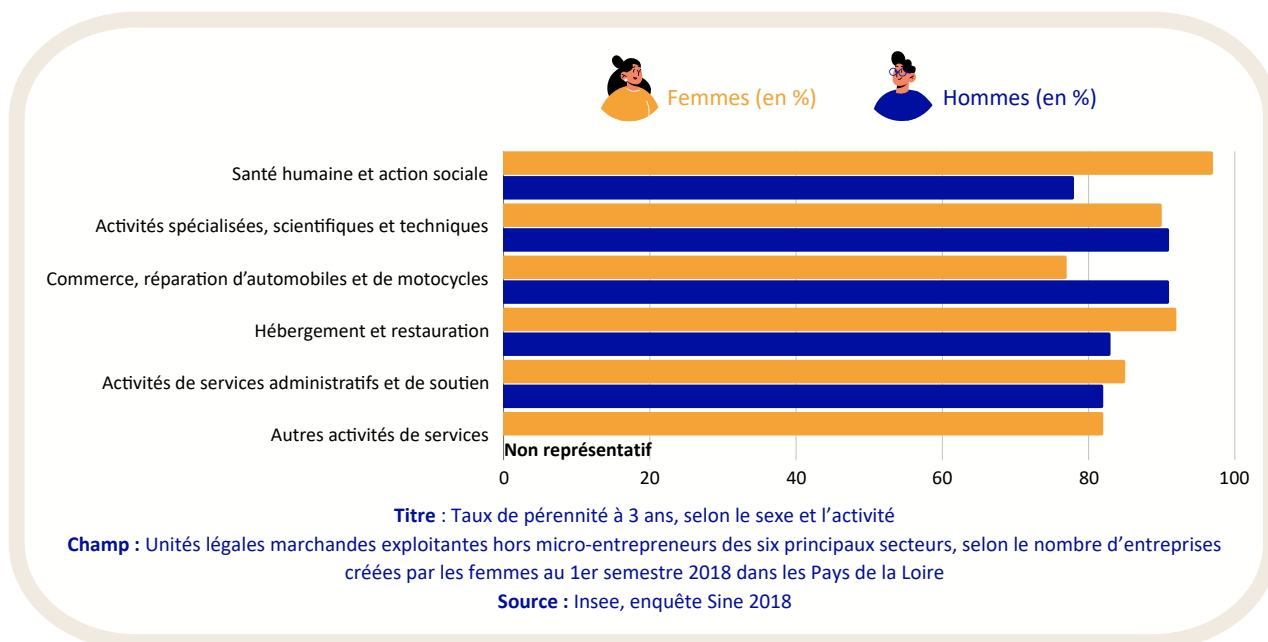
En 2018, dans les Pays de la Loire, l'entrepreneuriat des femmes est concentré dans une poignée de secteurs. Ainsi, les femmes sont 27 % à créer une entreprise classique dans la santé humaine et sociale (infirmière, médecin, assistante de service social, etc.) contre 5 % pour les créateurs. Le deuxième choix des femmes se porte sur les activités spécialisées, scientifiques et techniques (architecte, avocat, conseil en gestion et en affaires, notaire, vétérinaire, etc.) à hauteur de 18 %, suivi du commerce et de la réparation automobile et de motocycles (16 %). À l'inverse, la construction, très masculinisée, concentre 20 % des créateurs et seulement 1 % des créatrices.

La répartition des femmes et des hommes par secteur d'activité laisse encore apparaître une spécialisation genrée prononcée dont les prémices s'observent très tôt dans le parcours scolaire. Le premier déterminant de la féminisation des secteurs d'activité est l'orientation initiale et le choix du métier à l'école.



Quel que soit le secteur, la part de créatrices est inférieure à la part des femmes dans l'emploi total du secteur, souvent dans les mêmes proportions (de 10 à 17 points de moins). L'écart est encore plus net dans l'enseignement, les activités financières et d'assurance et les activités immobilières. Ces écarts suggèrent un potentiel de création dans certains métiers où les femmes salariées ont de l'expérience. L'expérience métier est en effet un des facteurs facilitant la création et la pérennité de l'entreprise.

Dans les six secteurs de création les plus prisés par les femmes, la pérennité à trois ans est variable. Le secteur phare de la pérennité est celui de la santé humaine et de l'action sociale, avec 97 % des entreprises toujours en activité trois ans après la création.



Dans ce secteur, beaucoup de professions sont réglementées et 94 % des créatrices ont déjà une expérience du métier. Suivent les secteurs de l'hébergement-restauration (taux de pérennité de 92 %), et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (90 %).

Le secteur du commerce et de la réparation automobile et de motocycles a le taux de pérennité le plus bas (77 %). Ce secteur est également celui dans lequel un quart des créatrices est sans expérience du métier.

## LES CRÉATRICES INNOVENT AU-DELÀ DU SEUL ASPECT TECHNIQUE ET INDUSTRIEL

Au lancement de l'entreprise, les femmes innovent autant que les hommes dans les méthodes et la conception : sur les produits (42 % des créatrices), dans l'organisation (18 %) et en matière de marketing (14 %). En revanche, elles innovent moins dans des procédés de fabrication (9 % contre 13 % pour les hommes). Au cours des trois années qui suivent, les femmes innovent davantage que les hommes dans les méthodes de commercialisation et communication, et moins sur les innovations de produits et procédés.

Parmi les secteurs où les dépenses de recherche et développement sont élevées, les créatrices exercent uniquement dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques. Elles sont rares dans les secteurs masculinisés comme l'industrie automobile et les activités informatiques. Ainsi, le crédit d'impôt recherche valorise plutôt les innovations technologiques où sont davantage présents les hommes.

## LA CRÉATION : UN CHOIX INDIVIDUEL QUI NÉCESSITE DE L'ACCOMPAGNEMENT

En 2018, dans la Région, la moitié des créatrices reçoit des aides ou subventions publiques, soit un peu plus que les hommes (46 %). L'aide la plus perçue est l'**ACCRE** (43 % des créatrices). Les femmes bénéficient moins souvent de l'**ARCE** (11 %) que les hommes (15 %). En revanche, elles sont 4 % à recevoir le fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF, devenue la garantie Égalité Femmes). Cet accompagnement financier facilite l'accès aux prêts bancaires, facteur de pérennité.

Au-delà de l'aspect financier, l'accompagnement humain est aussi nécessaire. En effet, près de neuf créatrices sur dix déclarent rencontrer des difficultés à la création, proportion proche de celle des créateurs. Les femmes rencontrent davantage d'obstacles que les hommes pour régler les formalités administratives (56 %) et connaître la réglementation pour créer leur entreprise (36 %). Seuls 15 % des femmes montent leur projet sans aucun appui, contre 23 % des hommes.

L'accompagnement humain fait appel à un large écosystème. Ainsi, 78 % des créatrices ligériennes bénéficient d'un entourage entrepreneurial ; ce taux est supérieur à celui de la France métropolitaine (73 %). La moitié des créatrices reçoit par ailleurs l'appui de son entourage personnel (conjoint, famille, amis, etc.). Enfin, un tiers des créatrices fait aussi appel à des professionnels (avocat, expert-comptable, etc.). Elles reçoivent plus souvent que les hommes (31 %, contre 23 %) l'appui d'une structure dédiée à la création d'entreprise comme les chambres de commerce, les chambres des métiers ou des associations. Enfin, un tiers des créatrices suit une formation spécifique pour la réalisation de son projet. Les réseaux d'accompagnement jouent un rôle important, pour encourager les initiatives féminines et rompre avec les stéréotypes.



### SOURCES :

Le **système d'information sur les nouvelles entreprises (Sine)** est un dispositif d'observation d'une génération de nouvelles entreprises tous les quatre ans. Deux enquêtes différentes sont menées, une sur les entreprises classiques (unités légales exploitantes du secteur marchand, hors activités agricoles, de location et certaines formes de société civile, et hors micro-entrepreneurs) et une sur les entreprises créées sous le régime de microentrepreneur. L'interrogation a lieu 6 mois après leur création, puis 3 ans après.

Le **système d'information de la démographie d'entreprises (SIDE)** est alimenté à partir de données issues du répertoire Sirene et d'éléments provenant du répertoire statistique Sirius, et fournit des informations conjoncturelles sur les volumes de création d'entreprises.



## DÉFINITIONS :

Une entreprise sous le **régime de micro-entrepreneur** offre des formalités de création d'entreprise allégées et un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. Le 1er janvier 2018, les plafonds de chiffre d'affaires permettant l'accès au régime fiscal de la micro-entreprise et du régime micro-social ont doublé.

Une **entreprise classique** est :

- soit une entreprise individuelle hors micro-entrepreneurs, dont la personnalité morale est équivalente à la personnalité physique ;
- soit une société, entité dotée d'une personnalité juridique. Les formes juridiques les plus courantes sont la société à responsabilité limitée (SARL) et la société par action simplifiée (SAS), qui ne nécessitent qu'un capital minimum d'un euro.

Une création d'entreprise au sens « unité légale » correspond à la mise en œuvre de nouveaux moyens de production. Cela inclut la réactivation et la reprise d'entreprise.

Les **salariés** comprennent les salariés du secteur privé, les intérimaires, les CDD ainsi que les agents de la fonction publique. Les **indépendants ou chefs d'entreprises** incluent les personnes à leur compte mais également les chefs d'entreprise salariés ou les PDG.

Le **taux de pérennité** à trois ans est la part d'entreprises créées au cours du 1er semestre 2018 toujours actives trois ans plus tard. Ce taux de pérennité n'est pas directement comparable à ceux des cohortes précédentes, du fait de la hausse du poids des sociétés dans l'échantillon [\[Baillot, 2023\]](#), et des dispositifs d'aides liés à la Covid-19 qui pourraient limiter les défaillances d'entreprises. Les entreprises sont considérées comme actives à une date donnée si, jusqu'à cette date, elles n'ont pas effectué de formalité de cessation d'activité enregistrée dans le répertoire système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements (Sirene) ou détectée lors de la collecte de l'enquête Sine. Pour les micro-entrepreneurs, ils doivent également avoir démarré leur activité.

L'aide aux chômeurs, créateurs ou repreneurs d'entreprises (**ACCRE**, ACRE depuis 2021) se formalise par une exonération partielle des charges sociales sur les revenus du créateur pour les 12 premiers mois de son activité ou pendant 3 ans pour les micro-entrepreneurs.

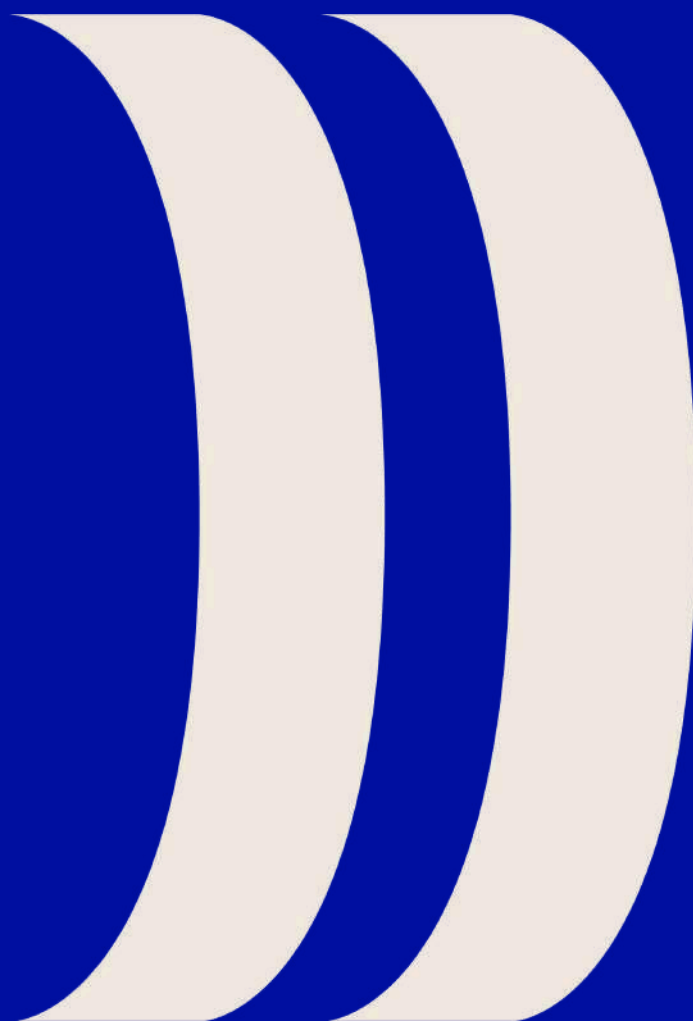
L'aide à la reprise et à la création d'entreprise (**ARCE**) est versée par France Travail. Elle consiste à recevoir ses allocations chômage sous la forme de capital.



## POUR EN SAVOIR PLUS :

- **Baillot A.**, « Entreprises créées en 2018 : huit sur dix sont encore actives trois ans après création », Insee Première n° 1962, juillet 2023.
- **Delhomme I. et al.**, « Regards sur la parité dans les Pays de la Loire », Insee Dossier Pays de la Loire n° 09, octobre 2022.
- **Escandon E.**, « Femmes et entrepreneuriat », Conseil économique, social et environnemental, octobre 2020.
- **Baena A., Gilles C., Trannoy A.**, « Création d'entreprise : de la volonté au passage à l'acte », France stratégie, La note d'analyses n° 87, avril 2020.





[paysdelaloire.fr](http://paysdelaloire.fr)

