

Rapport égalité femmes hommes 2023

■ Session du 17/12/2024

■ Avis présenté par Mme Anne LE MEUR et M. Yvic KERGROAC'H au nom du groupe égalité femmes hommes

Entendues les interventions de Mme Catherine PARIS (CGT), M. Mehdi KERCHAOUI (MEDEF), Mmes Bernadette GUIHAL (CFDT), Françoise TENAUD (CMAR), Marie-Agnès MANDIN (CPME), M. Patrice MOYSAN (CCIR),

Entendue l'intervention de Mme Pauline WEISS, Conseillère déléguée à l'égalité hommes femmes - Membre de la commission Culture, sports, vie associative, bénévolat, solidarités, civisme et égalité hommes femmes.

93 votants : adopté par 91 pour, 0 contre, 2 abstentions.

1. Remarques générales	3
2. Une année olympique	4
3. Le défi jeunesse	5
4. Le défi économique et emploi	5
5. Le défi cohésion territoriale	6
6. La Région employeur	7
7. La représentation des femmes en politique et la communication régionale	7
8. Annexe : textes réglementaires	8
Intervention des organisations	10

1. Remarques générales

Contexte légal et réglementaire

Le rapport a vocation de répondre aux exigences réglementaires précisées par l'article D4311-7 du code général des collectivités territoriales¹.

Cet article précise que le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la Région en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité social territorial (...), relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport doit comporter également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et doit décrire les orientations pluriannuelles.

Le rapport doit présenter les politiques menées par la Région sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'[article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il doit fixer des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le CESER s'exprime à l'occasion de la session de décembre 2024 sur le rapport lié aux actions menées en 2023. Ce rapport a été publié à l'occasion de la session du Conseil Régional d'octobre 2024.

Tout en comprenant la nécessité de consolider et faire valider les données, le CESER réitère son souhait que soit étudiée la possibilité de publier le rapport égalité à l'occasion de la présentation du compte financier unique, qui constitue le bilan de l'année précédente. Cette présentation intervient au mois de juin de l'année suivante. Cela permettrait d'apprécier plus finement la traduction budgétaire des actions présentées dans le rapport.

Présentation formelle du rapport

Le rapport se compose, comme chaque année, de deux axes répondant aux obligations réglementaires. Il comporte également une annexe reprenant les résultats de l'étude menée à la demande de la Région par l'INSEE sur le sport au féminin, et un focus sur l'entrepreneuriat des femmes, réalisé également par l'INSEE dans le cadre du PAREF (plan d'action régional sur l'entrepreneuriat des femmes).

Le rapport est dans sa forme particulièrement attrayant, agrémenté de schémas et d'infographies en facilitant la lecture. Le CESER apprécie la synthèse « en bref » réalisée à la fin de chaque partie, tout comme la possibilité de renvoyer vers les sites internet des structures partenaires depuis la version électronique du rapport.

La contribution des politiques régionales à l'égalité réelle se décline en 3 axes :

¹ Repris en annexe du présent avis

- défi jeunesse
- défi économique et emploi
- défi cohésion territoriale

auxquels s'ajoute une première partie intitulée « année olympique ».

Le rapport se décline selon les priorités de l'exécutif (dénommés « défis »), plutôt qu'autour des commissions du Conseil Régional. Le CESER entend que cette déclinaison concourt à une vision transversale de l'action publique, mais elle ne permet pas d'appréhender les actions menées dans chaque commission sectorielle.

Le CESER note que le rapport évoque dans les priorités la cohésion territoriale à la place de l'environnement cité initialement par la Présidente du Conseil régional. Faut-il y voir une inflexion des politiques régionales ou une adéquation des défis à la thématique de l'égalité femmes hommes ?

Le CESER regrette que les actions ne soient pas chiffrées budgétairement. Même si les montants ne sont pas l'alpha et l'oméga d'une action politique, et même si ce chiffrage est complexe, il donnerait mieux à voir les priorités d'actions menées par la Région.

Les orientations pluriannuelles prévues dans le CGCT ne sont pas toujours visibles, alors qu'elles permettraient de mieux comprendre la stratégie de la Région sur la durée.

Les données mériteraient parfois d'être précisées. Ainsi, le CESER regrette une présentation non genrée des violences sexistes et sexuelles en milieu étudiant. A titre d'exemple, 29 % des médecins actifs déclarent en avoir été victimes, en majorité lors de leur parcours étudiant, mais avec une prépondérance très forte de femmes victimes, 54% contre 5 % d'hommes².

Le rapport gagnerait à présenter le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics.

2. Une année olympique

La première partie du rapport, consacrée à la lutte pour l'égalité en matière de sport, fait écho aux jeux olympiques qui se sont déroulés l'année suivante, en 2024.

Il s'agit aussi de décliner le résultat de l'étude « sport féminin : les Pays de la Loire en tête de peloton » menée par l'INSEE à la demande de la Région. La Région a contractualisé avec l'INSEE pour des études sur 3 années consécutives, sur des thématiques liées à l'égalité femmes hommes. Le CESER salue cette initiative.

L'étude 2023 comporte toutefois des limites notamment du fait de données partielles, parfois anciennes, nationales et non régionales. Elle cible autant l'activité physique que le sport licencié ou non proprement dit.

Le CESER appuie les actions menées en matière de promotion du sport féminin et souligne que le sport concourt à la fois à la santé des Ligériens et Ligériennes, mais également à la cohésion sociale et territoriale.

² <https://toute-la-veille-acteurs-sante.fr/226896/enquete-de-lordre-des-medecins-sur-les-violences-sexistes-et-sexuelles-en-milieu-medical-1-femme-sur-2-declare-en-avoir-ete-victime-dans-son-parcours-etudiant-ou-professionnel-document/>

Le CESER constate que la Région fait du sport de haut niveau un axe fort de sa politique sportive, en promouvant notamment la mixité femmes hommes. Si le soutien au sport de haut niveau est de plus en plus logique en période pré-olympique, et qu'il favorise la professionnalisation des athlètes, le CESER rappelle toutefois l'importance du soutien au sport pour tous et toutes pour favoriser la cohésion sociale. Cette différence de niveau de financement entre sport de haut niveau et sport pour tous sera-t-elle récurrente ?

3. Le défi jeunesse

Cette partie décline plusieurs axes de l'action régionale, en particulier les actions menées au sein des **établissements de formation**, que le CESER soutient globalement.

Il salue notamment l'accent mis sur la lutte contre les **violences sexistes et sexuelles**, en lien avec plusieurs partenaires éducatifs et associatifs. La Région s'appuie sur les différents réseaux existants, permettant de profiter des connaissances et du professionnalisme des structures spécialisées.

Le CESER souligne cependant que **l'appel à projets éducatif**, pour sa partie portant sur la thématique de l'égalité des femmes et des hommes, pour intéressant qu'il soit, ne concerne in fine que 5 établissements lauréats sur la Région. Le CESER souhaite que les actions les plus pertinentes soient diffusées le plus largement possible au-delà de quelques établissements « modèles ». Ces actions mériteraient d'être mises davantage en lumière pour inciter les communautés éducatives à s'engager sur cet axe.

Les trophées Joséphine présentent le mérite de mettre des personnalités emblématiques à l'honneur. Le CESER s'interroge cependant : au-delà de ces femmes engagées, quel est effectivement l'apport des trophées à la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ? Le coût de cette initiative pourrait être évalué au regard de ses résultats.

Le CESER s'interroge également sur la « Promotion », à savoir une initiative qui a réuni en novembre 2023 une centaine de jeunes pour échanger entre eux sur l'orientation. Quel est l'apport réel de cette manifestation à l'égalité femmes-hommes ?

Enfin, le CESER salue l'apport de l'Orientibus, qui permet de sensibiliser à la mixité des métiers.

4. Le défi économique et emploi

Le défi économique et emploi décline notamment :

- Un focus sur l'entrepreneuriat des femmes : le rapport rappelle que seules 28 % des entreprises créées en 2018 l'étaient par des femmes. Elles l'étaient pour moitié dans le domaine de la santé et les activités techniques et spécialisées.

La Région contribue au PAREF (plan d'action régional pour l'entrepreneuriat des femmes), associant l'État (délégation des droits des femmes), la BPI et la Région des Pays de la Loire. Le PAREF s'appuie donc sur le savoir-faire de structures existantes.

Le CESER souligne que le statut de cheffe d'entreprise n'est pas nécessairement synonyme d'une rémunération décente. Par exemple, de nombreuses femmes demandeuses d'emploi ou en réorientation professionnelle se tournent vers la micro-entreprise. Il est important de les

encourager à sortir rapidement de ce statut précaire, peu rémunérateur et générant peu de droits sociaux. Les actions mises en œuvre dans le PAREF peuvent y contribuer.

Le CESER suivra avec attention sur la durée la déclinaison des actions qui seront mises en place dans le cadre du PAREF.

- Les actions destinées à favoriser la mixité des métiers, notamment en matière de formation professionnelle

Le CESER apprécie les données chiffrées communiquées, notamment concernant les 300 tuteurs formés pour favoriser la mixité des métiers. Elle contribuera à la résorption des inégalités de rémunération entre les différents secteurs actuellement très genrés.

Des actions sont également menées pour favoriser l'engagement des femmes dans l'agriculture.

En matière de culture, la Région indique travailler avec les pôles régionaux. Le CESER appuie ce travail qui devra être pérennisé.

Il s'interroge toutefois sur la place dans le rapport réservée au soutien à l'accès des femmes aux postes de cheffes d'entreprise (12 pages sur les 27 consacrées au défi économique et emploi) par rapport aux actions menées pour l'ensemble des salariés.

Le CESER voit dans l'accès des femmes à la direction d'entreprises un vecteur d'égalité. Cependant, au-delà de la création d'entreprise, la possibilité pour toutes les femmes d'accéder à un emploi rémunérateur et reconnu doit être l'objectif des politiques publiques en matière de développement économique. C'est bien l'ensemble du monde du travail qui doit accéder à l'égalité réelle.

Enfin, le CESER salue les actions menées par la Région au plan international, même si elles dépassent le strict cadre des compétences régionales.

5. Le défi cohésion territoriale

Le CESER salue le rappel des politiques menées en matière de transport, toutefois, l'action pour l'égalité ne peut pas se limiter au transport à la demande et au covoiturage. La problématique de la sécurité fait également partie des raisons qui peuvent conduire une moindre pratique par les femmes du train et des mobilités actives. Une analyse territoriale des problématiques de sécurité pourrait être menée.

Les actions en matière de sécurisation des gares, la création d'axes cyclables sécurisées, tout comme les initiatives d'apprentissage du vélo, participent à l'égalité d'accès aux mobilités.

Le CESER souligne les actions menées autour des inégalités sociales et territoriales de santé. La précarité touche plus fortement certains territoires urbains et ruraux. Elle est, de plus, source d'inégalités en matière de santé. Les réponses proposées aux comportements à risque, notamment les addictions, doivent s'attaquer aux causes qui les génèrent et être adaptées aux différents publics.

Le CESER salue le focus réalisé sur les femmes âgées et l'action du Gérontopôle, permettant de mettre l'accent sur leur vulnérabilité.

De manière générale, les discriminations peuvent être cumulatives, et l'action publique doit les combattre globalement. En la matière, le CESER rappelle le rôle de la prévention, comme il

l'a indiqué dans son étude de 2023 « pour la cohésion sociale, la prévention clé de lutte contre les précarités ».

6. La Région employeur

Le CESER apprécie les bilans statistiques et la volonté affichée de la Région de favoriser la conciliation des temps de vie. Il s'agit de favoriser le fait que le temps partiel soit bien choisi par les salariés et non subi. Actuellement, ce sont majoritairement des femmes qui sont en temps partiel. A la Région, 88 % des temps partiels étaient attribués aux femmes en 2023. Les études statistiques montrent régulièrement le déséquilibre des charges familiales au sein des ménages³. Cela souligne l'intérêt des mesures favorisant les équilibres des temps de vie.

Le CESER souligne cependant que le chemin sera long vers l'égalité réelle. Ainsi les emplois restent genrés entre les filières techniques et administratives (majoritairement féminines). Au-delà de la rémunération indiciaire, un travail sur les primes pourrait contribuer à résorber les inégalités salariales entre femmes et hommes, et entre services administratifs et techniques.

Enfin, le CESER souligne que les cadres supérieurs restent majoritairement des hommes, contrairement aux autres catégories de personnels.

Le CESER salue la volonté de la Région de diffuser la culture de l'égalité en s'appuyant sur l'histoire et le patrimoine.

Les actions menées en matière de violences sexistes et sexuelles pourraient cependant être déclinées, le rapport se contentant d'indiquer que les actions menées précédemment sont poursuivies.

De manière générale, le caractère pluriannuel de l'ensemble des stratégies pourrait être précisé.

7. La représentation des femmes en politique et la communication régionale

Le rapport rappelle quelques statistiques, mais l'atteinte de la parité dépasse la compétence de la Région, en dehors des répartitions au sein du Conseil Régional. Le CESER constate que les postes de présidences de commission restent largement masculins.

Enfin, le CESER souligne le caractère essentiel des actions à mener pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il souhaite que ces actions soient pérennisées dans les années à venir.

³ Par exemple : <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/11/l-inegale-repartition-des-taches-menageres-ou-la-persistence-d-un-privil...pdf>

8. Annexe : textes réglementaires

L'article D4311-7 du CGCT

Il précise :

- I. En application de l'article [L. 4311-1-1](#), le président du conseil régional présente au conseil régional un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région.
- II. Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la région en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité social territorial (...), relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

- III. Le rapport présente les politiques menées par la région sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'[article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la région. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la région, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

Article 1er de la loi 2014 873

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1°. Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;

- 2°. Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3°. Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4°. Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5°. Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6°. Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7°. Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8°. Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9°. Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;
- 10°. Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale.

Intervention des organisations

CGT

La CGT remercie l'ensemble du groupe égalité pour cet avis.

Pour ce qui concerne le rapport d'activité 2023, nous saluons la volonté de travailler avec l'INSEE pour faire ressortir les connaissances existantes dans certains domaines, cette année sur le sport, même si faute de moyens dédiés, l'étude s'apparente à du recyclage de données précédemment collectées et reste partielle.

Nous constatons dans le rapport, comme l'an dernier, une place très importante donnée à l'élite et aux femmes d'exceptions.

Ainsi, parmi les rares montants évoqués dans le rapport, figurent 62 550 € d'aides régionales pour le sport pour tous, contre 2 326 500 € pour le sport de haut niveau. Pour la CGT, c'est exactement le contraire qu'il faudrait faire. Le sport pour tous, facteur de développement personnel et collectif, de vivre ensemble et d'émancipation, est pour nous bien plus important que quelques sportifs et que toutes les médailles olympiques.

De même, la part liée à l'entrepreneuriat féminin par rapport à celle donnée à l'ensemble du monde du travail, nous interroge. Il est important de travailler à la promotion des femmes à toutes les fonctions professionnelles y compris en tant que cheffes d'entreprises. Par ailleurs, une approche genrée serait intéressante pour cibler quelles entreprises les femmes dirigent et dans quels domaines, ce n'est pas la même chose de diriger une PME de conseil informatique ou d'être micro-entrepreneuse en tant que couturière ou coiffeuse à domicile. Cependant, 90 % des travailleurs et travailleuses sont des salariés, et c'est bien vers elles et eux que devraient se concentrer les principales actions de la Région en matière d'égalité au travail.

Nous partageons les interrogations du CESER sur les trophées Joséphine, mettant en avant 16 femmes d'exception. Pour nous l'égalité femmes hommes ne doit pas être l'exception, mais bien concerner toutes les femmes. Nous voyons difficilement ce que la mise en avant d'une championne du monde de wave ski va changer dans la mise en place de l'égalité réelle. Pour le dire autrement, les trophées Joséphine nous semblent plus relever de la communication au profit de la promotion d'une femme – Mme Morançais – plus que d'une réelle action pour l'égalité entre toutes et tous.

Nous saluons la volonté de la Région de favoriser les temps de vie de ses salariés, et souhaitons que le temps partiel soit bien offert à tous et toutes, à condition qu'il soit réellement choisi et pas dicté par l'inégale répartition des tâches au sein des ménages. Par ailleurs, lorsque les salarié.e.s obtiennent l'autorisation de temps partiels, celle-ci doit s'accompagner d'une réelle adaptation des tâches. Trop souvent, y compris à la Région, la ou le salarié à 80 % se retrouve à réaliser en 4 jours ce qu'elle ou il aurait fait en 5 jours.

Nous notons enfin que l'avis souligne le souhait que les actions menées soient pérennisées dans les années à venir.

Cela nous conduit évidemment à revenir sur le contexte budgétaire pour 2025, avec des coupes claires sur la plupart des dispositifs destinés à lutter pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'exception notable des trophées Joséphine, sur lequel nous ne reviendrons pas. Comme le CESER l'indiquera tout à l'heure dans son avis budgétaire, avec des termes particulièrement forts, nous déplorons ces décisions. Sans action clairement identifiée, quel sera l'avenir de la politique régionale en matière d'égalité femmes hommes ? Le prochain

rapport égalité de la Région – rappelons que ce rapport est une obligation annuelle – sera-t-il intégralement consacré aux trophées Joséphine ?

Notre inquiétude est amplifiée par la disparition du service du conseil régional chargé de l'égalité, et dont nous soulignons le travail à cette occasion. Nous voterons bien entendu l'avis du CESER.

MEDEF

L'avis présenté par le CESER sur le rapport de la Région relatif à l'égalité femmes-hommes met en lumière des avancées notables, mais également des axes d'amélioration cruciaux. En tant que représentant du MEDEF, nous souhaitons revenir sur certains points clés soulevés dans cet avis.

Le rapport témoigne de l'engagement de la Région dans la lutte pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le rapport met à juste titre l'accent sur des enjeux centraux tels que l'accès des femmes aux métiers en tension, les inégalités salariales persistantes, ou encore la promotion d'une mixité plus large dans les secteurs traditionnellement masculins comme le numérique et l'industrie. Nous constatons avec satisfaction que les actions visant à former 300 tuteurs et tutrices pour promouvoir la mixité des métiers commencent à porter leurs fruits.

Cependant, il reste beaucoup à faire. Par exemple, les femmes restent encore sous-représentées dans les filières STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), ce qui limite leur accès à des secteurs porteurs d'avenir. Nous appelons à un renforcement des partenariats entre la Région, les entreprises, les partenaires sociaux, les associations et les établissements d'enseignement pour accélérer cette dynamique.

Le Plan d'Action Régional pour l'Entrepreneuriat des Femmes (PAREF) illustre un engagement fort pour soutenir les cheffes d'entreprise. Nous partageons l'objectif de permettre aux femmes entrepreneures de sortir des statuts précaires et d'accéder à des modèles économiques plus pérennes. Toutefois, comme le souligne le CESER il serait bénéfique de mieux évaluer et valoriser les résultats de ce programme pour en amplifier les impacts.

Nous soutenons également l'idée d'aller plus loin dans la féminisation des postes de direction et d'encadrement dans l'ensemble des secteurs économiques. Cela passe, entre autres, par des mesures d'accompagnement spécifiques pour les entreprises, notamment les TPE et PME.

Les actions régionales sur les violences sexistes et sexuelles en milieu scolaire sont des avancées notables. Nous encourageons une plus large diffusion des bonnes pratiques issues de l'appel à projets éducatif, afin de toucher davantage d'établissements et de sensibiliser plus largement à la mixité des métiers. Nous saluons les remarques du CESER sur la nécessité d'une présentation genrée des violences en milieu scolaire. Cela apporterait une compréhension plus fine des enjeux et permettrait d'adapter davantage les actions."

Nous soutenons les efforts réalisés par la Région pour améliorer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, notamment en luttant contre le temps partiel subi qui touche majoritairement les femmes. Le travail sur les inégalités salariales via les primes et la parité dans les filières techniques mérite d'être amplifié.

Enfin, nous insistons sur l'importance d'intégrer des indicateurs précis pour évaluer l'impact des actions menées, notamment en matière de formation, d'emploi, de logement, de sécurité dans les transports et des initiatives pour une mobilité inclusive.

Le MEDEF Pays de la Loire salue cet avis du CESER qui rappelle l'importance de poursuivre et d'intensifier les efforts en faveur de l'égalité femmes-hommes. Nous resterons mobilisés pour accompagner ces politiques et favoriser leur appropriation dans le monde économique. L'égalité femmes-hommes n'est pas seulement un enjeu sociétal : c'est un levier de performance globale pour les entreprises et un facteur de cohésion durable pour notre territoire.

Je vous remercie.

CFDT

La CFDT apprécie la facilité de lecture du rapport grâce à la nouvelle présentation agrémentée de schémas et de photos.

Ce rapport couvre pleinement tous les sujets des inégalités et les actions menées par la Région pour lutter contre elles.

La CFDT ne peut qu'être d'accord lorsque la Région dit vouloir déconstruire des stéréotypes et intégrer systématiquement tout ce qui est en faveur de l'égalité des droits et des chances en menant des actions contre les inégalités sociales et territoriales de santé. Cela est conforme avec les préconisations de l'étude du CESER « Pour la cohésion sociale, la prévention, clé de lutte contre les précarités ».

Nous nous étonnons pour le moins de l'illustration pour une biographie de mise en valeur des documents des fonds du patrimoine (p. 113) : une femme de la bourgeoisie nantaise, probablement du XVIII^e, buvant un café alors que son esclave noire lui apporte du sucre... N'y avait-il pas mieux pour alimenter la veille documentaire qui participe à la culture des agents de la région sur la thématique égalité femme – homme ?

En ce qui concerne la prévention des violences sexuelles et sexistes auprès des jeunes, dans le programme 3 du rapport, sous l'intitulé : « prévenir les comportements sexistes et les violences », il est fait mention de formation/prévention pour tous les publics lycéens et publics en formations sanitaires et sociales en y intégrant trois associations maîtrisant pleinement le sujet, pour informer, suivant leur expertise sur la notion sanitaire, psychologique et juridique. C'est une vraie reconnaissance de leur mission. Alors, comment comprendre la réduction drastique et/ou la disparition de subventions pour aider au « bon fonctionnement » de ces acteurs de la prévention.

La CFDT ne peut que contester ce choix financier !

La CFDT votera cet avis, tout en restant vigilante et attentive à la réalité des actions promises.

CMAR

La question de l'égalité fait partie des enjeux qui relèvent de tous les niveaux et de toutes les organisations.

Le rapport égalité de la région dresse un tableau des actions et des axes d'engagement de la région en 2023. Il montre aussi qu'il reste beaucoup de chemin à accomplir. Il rappelle ainsi la responsabilité des têtes de pont pour faire avancer les choses et qu'il convient de s'y engager de manière volontariste et pérenne.

C'est dans cet état d'esprit que la CMAR signataire du PAREF mène des actions sur la mixité des métiers, l'entrepreneuriat au féminin et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

dans les TPE artisanales. Nous réaffirmons la nécessité de la pérennité des engagements en la matière, nous remercions le groupe égalité du CESER pour son avis que nous voterons.

CPME

Sa forme ludique permet une lecture plus fluide. Merci à Pauline WEISS et son équipe.

La CPME a particulièrement apprécié la présentation du PAREF (Plan régional pour l'entrepreneuriat au féminin) qui occupe une place importante dans ce rapport.

La CPME est signataire du PAREF qui a pour objectif d'accroître la part des femmes créatrices ou repreneuses d'entreprises dans la société. C'est un moyen de développement pour les femmes et un levier pour la croissance et l'innovation.

Le PAREF regroupe les entités publiques, associatives et économiques pour une même finalité.

Les actions principales s'articulent autour de priorités :

- Développer une offre à la création ou à la reprise
- Développer le mentorat, l'accompagnement et les réseaux de femmes entrepreneures
- Sensibiliser les jeunes femmes et les demandeuses d'emploi à la création et à la reprise d'entreprises.
- Promouvoir les outils de financement et d'expertise à la disposition des créatrices
- Développer des actions dans les territoires fragiles et auprès des jeunes

Les actions menées sont financées par l'état, la région et BPI France et portées suivant leur thématique par les syndicats patronaux, les services publics tels que France TRAVAIL ou l'URSSAF.

La CPME confirme ce que le rapport du groupe EGALITE souligne, que de nombreuses créations d'entreprises sous forme de micro entreprises ont du mal à se rentabiliser et à pouvoir en vivre.

L'accompagnement mis en place par le PAREF permet d'apporter des expertises, des soutiens mais également des mises en réseaux afin d'éviter aux créatrices de se retrouver seule, avec un projet pas toujours viable.

LA CPME souhaite que le PAREF (qui s'arrête au 31/12) soit reconduit par nos trois financeurs.

En tant que membre du groupe Egalité au CESER la CPME remercie PAULINE WEISS pour son implication mais également pour sa confiance et son soutien au sein de notre groupe EGALITE

Merci au groupe EGALITE FEMMES HOMMES pour la production de cet avis

CCIR

En tant que représentant de la CCI, je tiens à saluer l'engagement de la Région en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La CCI partage pleinement cet objectif et soutient les actions menées en ce sens.

Nous sommes particulièrement sensibles à la question de l'entrepreneuriat des femmes, un enjeu crucial pour le développement économique de notre territoire. Le rapport met en lumière le fait que seulement 28% des entreprises créées en 2018 l'étaient par des femmes. Ce chiffre souligne la nécessité de poursuivre les efforts pour encourager et accompagner les femmes dans leurs projets de création d'entreprise.

La CCI se félicite de la mise en place du PAREF (Plan d'Action Régional pour l'Entreprenariat des Femmes)¹. Ce plan, qui associe l'État, la BPI et la Région, constitue un outil essentiel pour lever les freins à l'entrepreneuriat féminin. Nous sommes convaincus que le PAREF permettra de créer un environnement plus favorable à la création d'entreprises par les femmes.

Cependant, nous souhaitons attirer votre attention sur la précarité que peuvent rencontrer certaines femmes cheffes d'entreprise, notamment celles qui se tournent vers la micro-entreprise. Il est important de les accompagner pour qu'elles puissent sortir de ce statut précaire et développer durablement leur activité.

La CCI est également très attentive à la question de la mixité des métiers, notamment dans les secteurs traditionnellement masculins. Favoriser l'accès des femmes à ces métiers est un enjeu majeur pour l'égalité professionnelle et pour la compétitivité de nos entreprises.

Nous saluons les actions menées par la Région en matière de formation professionnelle pour promouvoir la mixité des métiers. La formation des tuteurs est un levier important pour sensibiliser les entreprises à cet enjeu et pour accompagner les femmes dans leur parcours professionnel.

Enfin, nous encourageons la Région à poursuivre ses efforts pour une meilleure articulation des temps de vie. Cet aspect est fondamental pour permettre aux femmes de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

La CCI est convaincue que l'égalité entre les femmes et les hommes est un facteur de progrès économique et social. Nous sommes à vos côtés pour relever ce défi et construire une société plus juste et plus prospère.

La CCIR votera cet avis