

Rapport égalité femmes hommes 2024

■ Session du 16 décembre 2025

■ Avis présenté par Mme Marika VIDAILLAC et M. Michel BONHOURE au nom du groupe égalité femmes hommes

Entendues les interventions de Mmes Bernadette GUIHAL (CFDT), Fanny REYRE MENARD (CMAR), Caroline BRYJA (MEDEF), Chrystèle SAVATIER (CGT), Marie-Agnès MANDIN (CPME), Anne LE MEUR (au titre du Groupe solidarités (qui regroupe les Associations caritatives – APF – FAS – FRCIDFF - Mutualité Française des Pays de la Loire – URAF – URIOPSS), de FNE, GRAINE, LPO, URCPIE, Antoine Charlot en tant que personnalité qualifiée et de la CRESS PDL), Laurence BESSONNEAU (U2P),

Entendue l'intervention de Mme Pauline WEISS, Conseillère spéciale Égalité Hommes/Femmes - Membre de la commission Finances, ressources humaines, fonds européens, commande publique.

94 votants : adopté par 90 pour, 2 contre, 2 abstentions.



Sommaire

Préalable.....	3
Partie 1 : Défi jeunesse	3
Partie 2 : Défi économique et emploi	4
Partie 3 : Défi cohésion territoriale	6
Partie 4 : Région employeur.....	6
Remarques générales - conclusion	7
Intervention des organisations	8

Préalable

Le CESER accueille ce rapport avec intérêt puisqu'il présente l'action conduite par la Région jusqu'en 2024 sur l'axe Egalité Femme-Homme avec un budget de 895 000 €.

L'an passé, le CESER avait salué, la qualité de la présentation du rapport qui permettait une bonne lisibilité du document. Il constate que la forme est maintenue, ce qui devrait permettre un comparatif. Pour rappel, ce rapport répond aux obligations du CGCT (article D4311-7).

Toutefois, on lit difficilement la dynamique pluriannuelle des actions et la capitalisation de ce qui a été mené précédemment.

L'absence de partie chiffrée consolidée ne permet pas d'apprécier l'évolution de la situation.

Par ailleurs, le CESER regrette que les actions engagées sur le territoire ne soient pas valorisées à la hauteur des ambitions portées par la Région ni de l'impact qu'elles ont produit sur les Ligériennes et Ligériens. Faut-il y voir une difficulté à récupérer les informations auprès des acteurs régionaux ?

Retour sur quelques temps forts de l'année 2024

Une large place est faite aux événements sportifs, ainsi qu'aux actions de promotion du leadership féminin (Compétitions sportives : 3 photos, leadership, entreprenariat : 4 photos, divers (lycée, agriculture, Joséphine) : 3 photos).

Le CESER constate que dans le cadre de l'égalité femmes-hommes, la Région met essentiellement l'excellence en avant, via le leadership et les trophées, aux dépens de la réalité quotidienne des femmes.

Partie 1 : Défi jeunesse

L'appel à projets éducatifs dédié à l'égalité femmes-hommes est une initiative intéressante mais concerne un trop petit nombre de lycées (5 par an) pour avoir un effet massif sur la lutte contre les inégalités femmes-hommes. Pour rappel, il y a 117 lycées publics en Pays de la Loire. Ce petit nombre interroge le CESER sur l'adéquation du dispositif aux besoins du territoire.

Tout en comprenant le caractère incitatif que peut présenter l'exemplarité de parcours d'exception, le CESER souligne l'intérêt des actions contre les violences sexuelles et sexistes, à l'image de celles soutenues dans les lycées d'Orvault et de Rezé. Le CESER salue également la transversalité de l'action menée en matière culturelle au lycée Camus de Nantes, qui souligne le rôle joué par la culture dans la construction citoyenne des jeunes. Il apprécie enfin la volonté de soutenir des actions transversales, soulignant qu'outre le handicap et le harcèlement, la lutte contre le racisme et l'ensemble des discriminations sont indissociables du combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il souhaiterait savoir si ces trois types d'actions seront pérennisés à l'avenir eu égard aux choix budgétaires à venir.

Le CESER salue, comme le fait la Région, le travail mené depuis 10 ans par la coordination de plusieurs associations régionales (Fédération régionale du Planning familial, Fédération régionale des Centres d'informations des droits des femmes et des familles, Union régionale Solidarité Femmes) qui a permis jusqu'à juin 2025 une complémentarité des actions de

sensibilisation contre les violences sexuelles et sexistes dans les lycées et les MFR (maisons familiales rurales). Il souligne le caractère essentiel du rôle qu'elles jouent pour favoriser l'éducation des jeunes à l'égalité femmes-hommes dans les territoires, au plus près des citoyennes et des citoyens. Il déplore, à ce sujet, les coupes réalisées dans le soutien régional, qui ont provoqué l'arrêt de ce programme et la suppression des actions en 2025.

Le CESER prend acte de la diminution du nombre de lauréates des Trophées Joséphine. Tout comme il l'avait fait dans ses précédents avis, il s'interroge sur l'efficacité de cette manifestation en matière d'égalité femmes-hommes. Pour émettre un avis éclairé, il souhaiterait avoir de plus amples informations sur les critères de choix des lauréates et la façon dont ces parcours inspirants sont diffusés auprès des jeunes : intervention dans des forums, Big Bang de l'Emploi, témoignage dans les Orientibus, conférences, mise à disposition de leurs réseaux professionnels... ?

Il salue également la volonté de se saisir de l'Orientibus pour favoriser la mixité des métiers et changer le regard, tout en regrettant que les 5 Orientibus ne soient pas en mesure de couvrir l'intégralité des établissements du territoire. Le CESER salue la formation des animatrices et animateurs de l'Orientibus à la question des stéréotypes et à la mixité des métiers. Cette formation sera d'autant plus pertinente si l'équipe d'animation est stabilisée, si elle établit un lien avec l'équipe éducative de chaque établissement et si elle agit de façon proactive auprès des élèves avant leur accès au véhicule.

Le CESER s'interroge également sur l'effet réel du Big Bang de l'Emploi sur les choix professionnels du public de cette manifestation. Le CESER souhaiterait savoir comment est mis en place un travail spécifique sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre de cette manifestation.

Enfin, tout comme l'année passée, le CESER s'interroge sur la représentativité des 100 jeunes qui composent la Promotion ainsi que sur la plus-value de ses travaux pour l'ensemble des jeunesse ligériennes, notamment en termes de diffusion, d'impact...

Partie 2 : Défi économique et emploi

Le CESER salue la volonté de soutenir les femmes dans leur parcours entrepreneurial, volonté qui se traduit par la mise en place de plusieurs dispositifs. Plus d'informations concrètes sur la façon dont ces offres se déploient (secteurs d'activités, montants, emplois créés et pérennité...) permettrait de mieux mettre en évidence le retour sur investissement des aides déployées et leurs effets réels sur l'accès à l'entreprenariat par les femmes, dans tous les secteurs d'activités et sur les territoires ligériens.

Le taux de l'entreprenariat féminin en Pays de la Loire est supérieur à l'échelle nationale. C'est une résultante du dynamisme de la coordination des acteurs locaux dont la pérennité reste essentielle.

Le CESER rappelle toutefois que la grande majorité des travailleuses sont des salariées¹ et qu'elles n'ont pas nécessairement la volonté ou le choix de devenir entrepreneures. Par ailleurs, au-delà du statut, c'est la possibilité de vivre décemment de son travail dans un temps de travail correct qui est importante. Par exemple, de nombreuses femmes demandeuses d'emploi

¹ 90 % des personnes en emploi en France sont salariées : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8376894?sommaire=8376908>

ou en réorientation professionnelle se tournent vers la micro-entreprise. Il est important de les encourager à sortir rapidement de ce statut très précaire, non durable, peu rémunérateur et générant peu de droits sociaux. Les actions mises en œuvre dans le PAREF doivent y contribuer.

Pour le CESER, il aurait été pertinent de mettre en évidence notamment des actions qui favorisent l'élargissement des choix d'activité des entreprises créées par les femmes.

Le CESER note que les étudiantes et étudiants entrepreneurs restent très minoritaires : 253 l'an dernier en Pays de la Loire. Ces parcours formateurs méritent d'être accompagnés, mais ils restent exceptionnels et ne concernent pas la majorité des étudiants et étudiantes. L'action en matière d'égalité dans les études ne peut se résumer aux dispositifs présentés. Le CESER fera des propositions dans son rapport sur les conditions de réussite des étudiants en 1er cycle qui sera voté en mars 2026.

Concernant la mixité des métiers, au-delà des diagnostics qui révèlent la persistance de déséquilibres, le CESER souhaiterait être plus précisément informé sur la manière dont la Région s'empare du dispositif « 1 emploi = 1 formation » pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, le CESER souhaiterait connaître comment la Région utilise les dispositifs PREPA et formation tuteurs pour lutter contre le déséquilibre génré des métiers.

Le CESER suit avec attention le déploiement du Schéma régional des formations sanitaires et sociales, dans la suite de sa contribution et compte tenu de l'importance des besoins dans ce secteur d'activité tant pour les entreprises que pour la population. A ce titre, il aurait souhaité avoir des données concrètes sur la façon dont la Région s'attache à favoriser la mixité de ces métiers fortement féminisés auprès des hommes.

Concernant le soutien à la culture, le CESER salue le travail mené avec les différentes structures mais s'interroge sur la pérennité de ces actions dans le cadre du retrait de l'engagement régional en matière de soutien au milieu associatif.

Le tableau sur les programmes d'accompagnement des réseaux d'économie sociale et solidaire (page 28) montre que ces dispositifs répondent à un public majoritairement féminin. Cela interroge le CESER, dans la perspective annoncée d'une diminution forte du soutien régional à ce secteur de l'économie.

Le CESER salue l'accent mis sur l'égalité femmes-hommes en matière de coopération internationale.

Par ailleurs, l'incitation des élèves à s'intéresser aux filières d'études en mathématiques et physiques lors de la fête des sciences est une bonne initiative. Le CESER souhaiterait avoir plus d'informations sur ce dispositif qui mériterait d'être élargi au-delà des 326 élèves concernés sur toute la région en 2024.

Enfin, le CESER regrette que la Région ne se soit pas appuyée sur des structures territoriales pour l'organisation de « back to earth ». Il regrette également l'arrêt du financement des CIVAM et des autres structures qui développent des actions en faveur de la place des femmes dans l'agriculture.

Partie 3 : Défi cohésion territoriale

Le CESER salue l'accent mis sur le développement de la mobilité, en particulier sur le transport collectif routier interurbain qui bénéficie majoritairement aux femmes² mais il souligne que le déploiement du Transport à la demande (TAD) a été gelé en 2025 pour des raisons budgétaires. De même, la Région a arrêté, comme elle l'avait annoncé dès le lancement du dispositif, son soutien au covoiturage³.

Le CESER considère que l'accès du sport pour tous aux femmes doit être visé prioritairement dans un objectif d'égalité de santé, d'émancipation sociale et d'épanouissement personnel (cf étude INSEE sur le sport – 2024⁴). Cela passe aussi par des actions contre les violences et les discriminations qui peuvent subsister dans les pratiques quotidiennes. En ce sens, le soutien aux associations dans ce domaine est indispensable.

En matière de féminisation du sport, il souligne l'exemplarité que peut procurer le sport de haut niveau. Des baisses - voire arrêts - des subventions 2025 au sport de haut niveau conduisent des athlètes à quitter la région.

Le CESER salue le soutien aux actions mises en place en faveur de la santé et de l'éducation à la vie affective et sexuelle ainsi qu'à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes mais s'interroge sur leur pérennité dans le temps après les décisions de restrictions budgétaires. Le CESER déplore l'arrêt de cette politique volontariste de la Région en 2025. En effet, ces actions souvent qualifiées de « structurantes » se sont arrêtées consécutivement aux suppressions de co-financements (cf. budget 2025) qui place les structures porteuses en grande difficulté.

Partie 4 : Région employeur

Concernant ces données qui évoluent sur du temps long, le CESER note, comme les années précédentes, qu'une majorité de femmes composent les effectifs salariés régionaux, au siège comme dans les personnels des lycées, sur des postes permanents ou non.

Les secteurs métiers (secteur technique et secteur administratif) restent fortement genrés (comme précisé en page 59).

L'encadrement est toujours majoritairement masculin : « *Au siège, où le personnel est à 70% féminin, 58% des encadrants sont des femmes. Dans les lycées où l'effectif est à 60% féminin, seules 20% des femmes sont encadrantes* ». Cependant, le CESER note que les postes DGS/DGA qui étaient très « masculins » évoluent positivement, contrairement aux postes à responsabilité dans les lycées.

Dans le cadre de la « Parité dans la fonction publique », le CESER note que 4 indicateurs principaux ont été retenus, avec principalement les axes rémunération et le taux d'avancement, en pointant les biais que peuvent représenter notamment :

² Par exemple, voir ici :

https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/media/7313/download?inline=&utm_source=chatgpt.com

³ Qu'elle voyait comme une impulsion et non comme un soutien pérenne.

⁴

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8202345#:~:text=La%20pratique%20f%C3%A9minine%20occasionnelle%20ou,est%20r%C3%A9duit%20dans%20la%20r%C3%A9gion.>

- La surreprésentation des femmes dans le temps partiel et les filières administratives, 87% des agents en temps partiel sont des femmes, avec 357 femmes et 53 hommes.
- La plus forte représentation des hommes dans les plus hauts grades.

L'écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes s'accentue, conduisant à une diminution globale de l'index Egalité de 80 à 73/100 entre 2023 et 2024. Si la Région n'a pas la main sur le taux de nomination au grade d'attaché, cette diminution de l'index souligne la nécessité de continuer à agir sur l'ensemble des critères contribuant à l'égalité professionnelle entre ses agents.

Concernant la formation, en 2024, les femmes ont été moins représentées que les hommes dans les personnels formés : 3272 agents ont suivi des formations, dont 1252 femmes (38%). Les formations d'intégration et de professionnalisation sont les plus fréquentes.

Le CESER note que le taux d'absentéisme a légèrement augmenté (0.2%), et que les femmes restent plus touchées que les hommes (8.9 vs 6.4%). Il s'interroge sur ce déséquilibre.

Même déséquilibre concernant le télétravail qui est majoritairement exercé par des femmes (72%). Est-il dû à l'impossibilité de télétravailler pour les postes occupés par des hommes ? Favorise-t-il la conciliation vie professionnelle et personnelle pour les femmes ou accentue-t-il un déséquilibre dans l'organisation familiale avec impact sur leur travail ?

Le CESER salue la journée Hackathon durant laquelle des agents volontaires du Conseil régional ont réfléchi à de nouvelles actions pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Il aurait apprécié que quelques témoignages soient intégrés dans le rapport.

Le CESER prend note de la mise en œuvre d'un plan d'actions triennal pour promouvoir l'égalité entre les sexes sur cinq axes principaux, notamment prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ainsi que les agissements sexistes (axe 4).

Concernant l'axe 5, le CESER salue la mise en place d'ateliers destinés à sensibiliser les agents régionaux sur des thématiques liées à l'égalité. Un recensement du nombre d'agents présents in fine serait toutefois sans doute encore plus informatif que celui du nombre d'inscrits.

Enfin, le CESER note qu'en 2024, dans sa communication externe, la Région s'efforce d'équilibrer la représentation femmes-hommes dans les campagnes de communication notamment dans le Magazine régional.

Remarques générales - conclusion

Comme les années précédentes, le rapport donne à voir des actions qui peuvent contribuer à progresser vers l'égalité réelle entre femmes et hommes. Cependant, l'ensemble des actions présentées, qui touchent parfois un public très restreint, ne donne pas à voir la politique stratégique mise en place par la Région sur ce sujet.

De plus, un grand nombre d'actions présentées s'appuie sur des structures qui ont vu leur soutien de la Région fortement amputé depuis 2025. Le CESER rappelle ici le rôle essentiel joué par le tissu associatif dans la lutte contre les discriminations.

Le CESER sera donc vigilant sur l'évolution des actions qui seront menées en 2025 et dans les années à venir, ainsi que sur leur évaluation. Il rappelle également son souhait de voir la Région

mettre en place l'évaluation des conséquences des décisions budgétaires votées en 2025 notamment sur ce sujet de l'égalité femmes-hommes. Le CESER reste à la disposition de la Région pour y contribuer.

Intervention des organisations

CFDT

Dans sa déclaration de décembre 2024, la CFDT avait apprécié « la facilité de lecture du rapport qui bénéficiait d'une nouvelle présentation agrémentée de schémas et photos ». Force est de constater que l'évolution du document en 2025 ne mérite pas une telle appréciation et qu'il s'apparente plus à un catalogue, ce que la CFDT regrette.

Ce rapport ne permet pas de mesurer l'avancée réelle de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, l'absence de données consolidées, l'absence d'évaluation et les effets peu visibles des budgets engagés laissent finalement dans l'ombre l'impact concret des politiques régionales.

Notre première préoccupation concerne la rupture entre les discours et la réalité vécue par les femmes. Le rapport valorise beaucoup l'excellence – les trophées, le leadership, les figures d'exception – mais les enjeux du quotidien restent insuffisamment traités : prévention des violences, accès aux droits, biais d'orientations, accès aux formations initiales et continues, mixité des métiers, inégalités salariales, exposition aux risques professionnels ...

Nous souhaitons également exprimer notre désaccord quant au retrait budgétaire opéré depuis 2025. Les associations qui interviennent auprès des jeunes, des victimes de violences, des femmes sont des acteurs essentiels. Les fragiliser, c'est fragiliser les femmes les plus vulnérables. Une politique d'égalité ne peut pas tenir sans un tissu associatif soutenu et pérenne.

La CFDT insiste aussi sur la responsabilité de la Région comme employeur. Les chiffres montrent que les inégalités internes persistent : progression de carrière moins favorable, accès à la formation plus faible, temps partiels très féminisés, index égalité en baisse. Le plan triennal annoncé doit se traduire par des actions concrètes avec des résultats tangibles, suivis et évalués.

Nous appelons la Région à mieux structurer sa stratégie d'égalité, à renforcer la transparence des données, et à évaluer systématiquement l'impact de ses décisions, notamment budgétaires, sur l'égalité femmes-hommes.

Pour la CFDT, il est urgent de faire de l'égalité une réalité !

La CFDT votera l'avis.

CMAR

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Pays de la Loire remercie les deux rapporteurs pour la présentation de ce bilan régional en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes un sujet fondamental.

L'égalité femmes-hommes est un enjeu transversal qui concerne pleinement l'artisanat. Dans notre région, l'artisanat représente un tissu économique de proximité important, dans lequel les femmes sont de plus en plus présentes, que ce soit comme cheffes d'entreprise, conjointes collaboratrices, salariées ou apprenties.

La Chambre de Métiers agit concrètement en faveur de cette égalité. Elle est signataire du Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat Féminin, et s'inscrit pleinement dans cette dynamique collective visant à sécuriser les parcours, lever les freins à l'entrepreneuriat des femmes et favoriser leur accès à l'autonomie économique.

En interne, la CMAR Pays de la Loire dispose d'une commission d'élus dédiée, qui travaille spécifiquement sur les enjeux d'égalité, de représentation et de conditions d'exercice des femmes dans l'artisanat. En 2024, cette commission a notamment élaboré une plaquette d'information sur les violences, à destination des chefs d'entreprise et des salariés, afin de mieux informer, orienter et sensibiliser sur ces situations encore trop souvent invisibles.

Ces actions rejoignent les constats du CESER : l'égalité ne se résume pas à la mise en avant de parcours exemplaires, aussi inspirants soient-ils. Elle se construit dans le quotidien, par des actions de terrain, de prévention, d'accompagnement et de sécurisation des parcours professionnels, en particulier pour les publics les plus fragiles.

La Chambre de Métiers partage également la vigilance exprimée sur la pérennité des actions menées en matière d'égalité, qui reposent largement sur des réseaux d'acteurs de proximité. Leur rôle est essentiel pour toucher les territoires, les entreprises et les publics qui ne sont pas spontanément visibles.

Enfin, la CMAR souligne l'importance de poursuivre une approche partenariale et évaluée des politiques publiques en faveur de l'égalité femmes-hommes, afin d'en mesurer les effets réels sur l'emploi, l'entrepreneuriat, la formation et la cohésion territoriale.

Pour l'ensemble de ces raisons, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Pays de la Loire s'inscrit en soutien de la dynamique régionale en faveur de l'égalité et votera favorablement l'avis du CESER sur le bilan régional Égalité femmes-hommes 2024.

MEDEF

L'avis du CESER sur le rapport égalité femmes-hommes met en lumière un point essentiel : les actions sont nombreuses, souvent pertinentes, mais leur lisibilité, leur évaluation et leur impact réel restent difficiles à apprécier.

Du point de vue du MEDEF, l'égalité femmes-hommes n'est pas seulement un enjeu sociétal : c'est un enjeu économique majeur, au cœur des tensions de recrutement et des besoins en compétences de notre région.

La question centrale est donc simple : comment permettre à davantage de femmes d'accéder aux métiers porteurs, d'y rester et d'y évoluer durablement ?

Sur ce sujet, la mixité des métiers reste un levier encore insuffisamment exploité. Les stéréotypes d'orientation, très précoce, continuent de produire des effets durables sur l'emploi, les carrières et les rémunérations. C'est pourquoi les actions en direction des jeunes, de l'orientation et de la formation sont déterminantes, à condition qu'elles soient massifiées, pérennes et articulées avec les besoins réels des entreprises.

Le MEDEF souhaite ici rappeler que les entreprises ne sont pas seulement destinataires des politiques publiques : elles peuvent aussi être actrices de solutions concrètes.

C'est le sens de l'initiative Code F, portée par le MEDEF au niveau national, qui vise à encourager et accompagner la féminisation des métiers du numérique et des technologies, en agissant à la fois sur l'orientation, la formation et l'évolution professionnelle. Cette démarche illustre ce que nous défendons : des actions pragmatiques, partenariales, et directement connectées aux réalités économiques.

Le MEDEF Pays de la Loire restera pleinement mobilisé pour faire de l'égalité femmes-hommes un levier de performance durable pour les entreprises et pour la région.

CGT

La CGT remercie les rapporteur.e.s et l'ensemble du groupe égalité pour cet avis.

Nous notons l'effort de concision de la Région, puisque le rapport a diminué d'un tiers son volume (de 129 à 86 pages) en un an. Avec en outre des actions et dispositifs mis en avant (big bang de l'emploi, un emploi une formation) dont on peine à percevoir le rôle joué en faveur de l'égalité. Faut-il voir dans ce rapport allégé un effet des réorganisations internes à la Région, ou des conséquences des coupes réalisées dans certaines actions ? Mais dans ce cas, vu les arrêts de subventions décidées l'an dernier et qui mettent en danger l'action de nombreuses structures (CIDFF, planning familial, etc.) nous pouvons pour l'an prochain entrevoir un rapport qui fera une dizaine de pages. Au moins le CESER aura moins de travail pour analyser le document régional l'an prochain.

Pour ce qui est du rapport de cette année, nous approuvons largement ce qu'a écrit le CESER.

De manière générale, nous regrettons l'accent mis trop souvent sur l'élite, le leadership, l'entreprenariat, ce qui ne donne pas à voir la réalité vécue par la majorité des femmes dans leur vie professionnelle et personnelle quotidienne. Cet accent mis sur l'élite est visible tant sur les photos que dans les actions régionales relatées dans le rapport.

Concernant l'entreprenariat des femmes, mis en avant dans le rapport, il faut préciser qu'il s'agit souvent d'auto-entrepreneures qui n'ont pas d'autres choix qu'un statut indépendant, mais qui les confine dans la précarité et un revenu de misère.

De nombreuses actions mises en avant ne concernent qu'une petite partie des publics concernés, c'est notamment le cas pour les actions envers les lycéens et les lycéennes. Ces dispositifs semblent souvent intéressants, dans ce cas il faudrait les généraliser pour qu'ils aient des vraies conséquences pour favoriser l'égalité réelle entre les personnes quel que soit leur genre.

Le CESER souligne par ailleurs avec raison que les discriminations s'ajoutent souvent : genre, handicap, origine, etc.

Concernant les trophées Joséphine, dont nous avons toujours douté de l'intérêt, dans la mesure où il promeut une exemplarité qui nous interroge, nous sommes en désaccord total avec les propos de Mme Morançais, selon laquelle les trophées Joséphine sont je cite, « un moment précieux et unique de célébration des femmes et de notre féminité. ». Rappelons que le dictionnaire « Le Robert » définit la féminité comme un ensemble de caractères stéréotypés correspondant à l'image sociale traditionnelle des femmes. S'agit-il d'une maladresse ou est-ce révélateur de la vision qu'à Mme Morançais de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Concernant la Région employeuse, nous constatons avec regrets la diminution du score à l'index égalité de 80 à 73/100 entre 2023 et 2024. Ce score, inférieurs aux obligations légales et réglementaires, devra être corrigé par une action de la Région au-delà du taux de nomination au grade d'attaché.

Enfin la CGT partage les interrogations du CESER sur le télétravail. Certes il peut répondre à certaines attentes des salariées, mais il conduit aussi souvent à une prise en charge supérieure par les femmes des tâches familiales. Deux études de la DRESS parues ce mois-ci soulignent les inégalités persistantes, ainsi lorsque les deux parents travaillent à temps complet, la mère passe en moyenne une heure de plus par jour avec les enfants que le père.

Nous voterons cet avis, tout en adressant à Mme Weiss, malgré nos désaccords avec la politique régionale, tous nos vœux de bonheur avec Octave.

CPME

La CPME est fière de participer activement au groupe égalité du CESER et est très sensible aux problèmes liés à l'égalité professionnelle et l'implication des femmes dans l'entreprenariat.

L'égalité professionnelle est un facteur de performance et de nombreuses études montrent que la mixité bénéficie à l'employeur et aux salariés. Les jeunes générations sont sensibles à ces enjeux et peuvent donc améliorer l'attractivité de nos TPE PME.

La CPME travaille sur des outils adaptés pour les aider dans la mise en place de plans d'actions et à comprendre leurs obligations. En effet cela peut représenter un défi pour les petites structures ne possédant pas de service RH.

C'est pour cette raison que La CPME soutient et diffuse un guide élaboré par le ministère du travail « mon entreprise s'engage » qui donne des témoignages sur l'application de l'égalité professionnelle afin d'inspirer les TPE.

La mixité dans les métiers est également un enjeu primordial car les stéréotypes restent toujours très ancrés sur le fait que les filles seraient destinées aux professions liées au sanitaire et social et les hommes à l'entreprenariat, aux postes supérieurs et aux métiers manuels. Il est nécessaire que nous allions nos efforts, syndicats patronaux, chambres consulaires, services publics, collectivités, rectorat, associations pour faire passer le message que les femmes sont capables d'exercer tous les métiers et qu'il n'y a pas de tabou ni de prédestination.

Dans le rapport, une large place est faite au PAREF et nous nous en réjouissons que la CPME y soit impliquée. Nous réitérons ce que nous avions déjà souligné pour le rapport 2023 : de nombreuses créations d'entreprises sous forme de micro-entreprises ont du mal à rentabiliser leur activité et à pouvoir en vivre.

Nous tenons à remercier tous les membres du groupe Egalité Femmes Hommes du CESER pour la qualité des échanges et le travail effectué tout au long de l'année. C'est un vrai plaisir de travailler ensemble.

Merci à Pauline WEISS et son équipe pour présenter cette année encore un rapport ludique et facile à lire.

La CPME votera l'avis.

Groupe solidarités (Associations caritatives – APF – FAS – FRCIDFF - Mutualité Française des Pays de la Loire – URAF – URIOPSS), de FNE, GRAINE, LPO, URCPIE, Antoine Charlot en tant que personnalité qualifiée et de la CRESS PDL

Nous remercions le groupe égalité femmes-hommes pour son avis que nous voterons.

Nous souhaitons souligner l'importance de l'action éducative pour faire évoluer les pratiques sur les questions d'égalité. En ce sens, nous pensons essentiel que l'axe de la lutte contre les discriminations, stéréotypes, violences soit pris en compte dans toutes les actions inscrites dans le défi vers les jeunesse.

De plus, le développement des projets sur ces thématiques dans les lycées est un axe à développer. Le rapport fait état d'actions liées à la lutte contre les discriminations, dans tous les temps de vie. Il nous manque cependant le lien entre ces différentes actions, les objectifs généraux visés et la manière dont ces thèmes sont traités transversalement dans toutes les actions portées par le Conseil Régional.

Enfin, nous sommes très inquiets pour l'avenir. En effet, le retrait du soutien du Conseil Régional envers les associations, couplé à des baisses de plusieurs collectivités, mettent en grande difficultés les structures porteuses d'expertise, de projets et d'actions sur le sujet. Les associations de luttes contre les violences sexistes et sexuelles (CIDFF, planning familial, SOS femmes...), de lutte contre les discriminations tel que le handicap et l'accès au logement, d'éducation populaire, de culture sont des piliers locaux sur ces questions. Le maillage fin de leurs actions, présenté l'an passé dans ce même rapport, permettait aussi de répondre au « défi cohésion territoriale » porté par le Conseil Régional, notamment dans les territoires ruraux.

Il nous apparaît donc urgent de pouvoir évaluer les impacts de l'arrêt de ces financements sur ces associations et les politiques régionales et d'opérer des remédiations nécessaires à la pérennité des projets.

U2P

L'union des entreprises de proximité partage l'avis du Ceser sur le rapport égalité femmes-hommes.

Ce dernier donne à voir de nombreuses actions, mais il doit pourvoir faire ressortir une stratégie lisible et structurante, ainsi qu'une dynamique pluriannuelle clairement identifiable.

Pour les entreprises de proximité que nous représentons, l'égalité femmes-hommes est un sujet central. Elle touche directement à l'accès à l'emploi, aux conditions de travail, aux parcours professionnels, à l'entrepreneuriat, et plus largement à la capacité de chacune et chacun à vivre décemment de son activité.

Sur le volet économie et emploi, l'U2P salue la volonté de soutenir l'entrepreneuriat féminin et le dynamisme des réseaux régionaux. Ce d'autant, que le taux d'entreprenariat féminin dans notre région est supérieur à la moyenne nationale. Cependant, une attention doit également être portée à la sécurisation des parcours, à l'élargissement des choix professionnels et à la lutte contre la précarité, pour notamment veiller à ce que la micro-entreprise ne devienne pas une solution par défaut.

Plus largement, nous partageons les interrogations du CESER sur la portée parfois très ciblées de certaines actions et sur leur capacité à produire des effets durables à l'échelle du territoire.

La mise en avant de parcours d'excellence ou de dispositifs événementiels est essentielle. Il nous faut continuer collectivement à valoriser des parcours de femmes qui ont concrétisé leurs rêves malgré les obstacles. Cependant, cela ne doit pas nous faire oublier la réalité quotidienne d'une grande partie d'entre elles, en particulier dans les territoires ruraux et périurbains où les relais et points d'appui sont moins présents.

L'U2P souhaite ainsi attirer l'attention sur la fragilisation du tissu associatif, très présent dans ce rapport, mais dont le soutien régional a été fortement réduit.

Or ces structures jouent un rôle essentiel, au plus près des publics, en matière de prévention des violences, d'accompagnement et de sensibilisation.

Enfin, nous rejoignons pleinement le CESER sur la nécessité de renforcer l'évaluation des politiques menées.

Sans indicateurs consolidés, sans analyse de l'impact des décisions budgétaires, il est difficile d'apprécier les progrès réels vers l'égalité.

En conclusion, pour l'U2P, ce rapport montre des engagements sincères, mais appelle à une clarification de la stratégie, à une meilleure lisibilité des priorités et à une attention renforcée aux effets concrets des choix budgétaires sur l'égalité femmes-hommes.