

## Entreprises : place aux femmes

**Rencontre avec ces femmes qui entreprennent et qui agissent  
au sein de leur entreprise pour promouvoir l'égalité femmes/hommes  
malgré les difficultés rencontrées. p. 9**

En partenariat avec

CCI NANTES ST-NAZAIRE



ST-NAZAIRE  
DÉVELOPPEMENT



## ÉCONOMIE

# Enquête de conjoncture par la CCI



**M**enée du 26 août au 2 septembre auprès de 415 dirigeants d'entreprises de Loire-Atlantique, l'enquête de conjoncture de la CCI Nantes Saint-Nazaire fait apparaître une activité économique en léger repli en Loire-Atlantique au premier semestre 2025 et des perspectives prudentes pour les prochains mois. Sur le premier semestre 2025, 56 % des entreprises de Loire-Atlantique indiquent avoir enregistré une hausse ou une stabilité de leur chiffre d'affaires par rapport au premier semestre 2024 (recul de 3 points par rapport à janvier 2025). Ce léger recul de l'activité fait apparaître de fortes disparités selon les secteurs d'activité. Deux secteurs sont plus particulièrement touchés par cette baisse d'activité : le commerce de gros (66 % des répondants) et

les cafés, hôtels, restaurants (59 %), deux secteurs déjà en difficulté lors des dernières enquêtes de janvier 2025 et de septembre 2024. À l'inverse, les secteurs du BTP et des services aux entreprises connaissent une hausse ou une stabilité de leur chiffre d'affaires pour une majorité des répondants. Dans un contexte instable politiquement, seules 20 % des entreprises interrogées indiquaient vouloir investir d'ici fin 2025, contre 32 % en septembre 2024. Ces incertitudes politiques et économiques sont au cœur des inquiétudes des chefs d'entreprises de Loire-Atlantique. Elles impactent leur moral, mais pas leur niveau de confiance en l'avenir de leur entreprise. ■

+ d'infos sur [paysdelaloire.cci.fr/nantes-saint-nazaire](https://paysdelaloire.cci.fr/nantes-saint-nazaire)

## ÉNERGIE



Photo: DR

## Une nouvelle station de biogaz à Carquefou

Dans la ZAC Haute-Forêt à Carquefou, une station de BioGNC vient d'ouvrir. Cette installation de biogaz issu de la fermentation de déchets et produit localement permet de réduire jusqu'à 80 % des émissions de CO<sub>2</sub>. La station, portée par le pôle Réseaux d'énergie de Nantes Métropole et gérée par GNVERT, filiale d'Engie, est ouverte en libre service 24h/24. Elle permet un meilleur maillage du territoire en terme de biogaz, afin de favoriser l'utilisation de véhicules moins polluants. Les principaux utilisateurs sont les camions (jusqu'à 18,75 mètres et 44 tonnes), mais la station est également ouverte aux autocars et aux véhicules utilitaires légers.

## CLIMAT

## Plastic Odyssey jettera l'ancre à Nantes



Photo: Plastic Odyssey

En mai, l'expédition Plastic Odyssey fera escale à Nantes pour sensibiliser le grand public et échanger avec les acteurs du territoire. Cette association s'est donné pour mission de documenter et diffuser les solutions existantes face à la pollution plastique. Sur un ancien bâtiment d'océanographie entièrement réaménagé, l'équipage alterne navigation et escales à terre dans les régions du monde qui ne disposent pas de systèmes adéquats de gestion des déchets et reçoivent une part significative des déchets plastiques exportés par les pays riches. Le Solilab à Nantes accueille depuis quelques mois une antenne régionale de l'association, portée par Maïté Abos. Elle vise à créer des passerelles entre les acteurs du territoire et la communauté Plastic Odyssey.

+ d'infos sur [plasticodyssey.org](https://plasticodyssey.org)

TRANSPORT

## Des minibus autonomes en test

La SNCF, à la tête d'un consortium d'entreprises et instituts, s'apprête à mener une expérimentation de minibus robotisés sur l'ancienne ligne ferroviaire reliant Nantes à Carquefou. Ce tronçon de 7,2 km n'est plus emprunté par des trains depuis 2012. Une portion de 2 km, entre l'ancienne gare de Carquefou et le secteur de la Mainguais, sert déjà, depuis 2020, à tester grandeur nature des systèmes de véhicules routiers autonomes. « Le site va passer de 2 à 4 km début 2026, détaille David Borot, directeur des programmes d'innovation mobilités émergentes à la SNCF. Nous recevrons les véhicules avant l'été, pour une marche à blanc



Photo : SNCF

jusqu'à fin 2026. L'expérimentation débutera véritablement début 2027, pour un an. » Quatre minibus de 10 à 25 places circuleront sur les 4 km de parcours, où huit arrêts seront matérialisés, certains en connexion avec des lignes Naolib. Objectif final ? « Tester une véritable ligne de minibus autonomes, pour démontrer la pertinence de ce type de solution, tant sur le plan technique que serviciel », résume le site du groupe SNCF.

ACHATS

## Guide d'achats responsables avec l'Écolabel européen

L'Ademe a édité en mai 2025 un guide pratique, destiné aux acheteurs professionnels du privé et du public, sur les achats responsables avec l'Écolabel européen. Son objectif est de faciliter les décisions d'achat en orientant vers des produits et services plus respectueux de l'environnement et de la santé. En suivant les recommandations de ce guide, les structures pourront réduire leur empreinte écologique et encourager les fabricants à adopter des pratiques plus durables, contribuant ainsi à une économie circulaire et responsable.

+ Guide à télécharger sur [librairie.ademe.fr](https://librairie.ademe.fr)

EMPLOI

## Subvention pour la création d'emplois

Le fonds mutualisé de revitalisation de Loire-Atlantique (FMR 44) est un dispositif destiné à accompagner le développement des entreprises et de l'emploi dans le département. Lorsque des entreprises de plus de 1 000 salariés procèdent à un licenciement collectif, elles doivent, pour atténuer l'impact sur le territoire, participer au développement des emplois en versant une contribution financière, collectée par le FMR 44. Pour bénéficier d'une subvention de 4 000 € par emploi créé (jusqu'à cinq postes financés par entreprise), la société doit avoir moins de 250 salariés, créer un poste en CDI à temps plein, être dans un projet de développement, avoir son siège social en Loire-Atlantique et avoir au moins une année d'exercice clôturé. L'application du processus de revitalisation a été confiée par le préfet de Loire-Atlantique à la CCI Nantes Saint-Nazaire.

+ d'infos via un conseiller RH de la CCI [paysdelaloire.cci.fr/nantes-saint-nazaire](https://paysdelaloire.cci.fr/nantes-saint-nazaire)



# IDÉA L'ambition de la logistique vertueuse

**Bien implantée dans les zones industrielles de Nantes Métropole, IDÉA, société coopérative depuis ses débuts, décline des plans stratégiques toujours plus ambitieux en termes environnementaux et sociétaux. Rencontre avec celles qui vivent le changement : Bénédicte Birgand, responsable RSE et Alice Thiriet, directrice communication et mécénat.**

Par **Nolwenn Perriat**

**L**a Maison IDÉA, ancienne maison des douanes réhabilitée en 2022 au cœur du quartier industriel du Bas-Chantenay, représente bien la nouvelle raison d'être de la société née en 1919 : « *Osons transformer la logistique ensemble pour prendre soin de notre avenir.* » Créée par des collègues qui voulaient s'organiser sans hiérarchie traditionnelle pour décharger les bateaux à Montoir-de-Bretagne, IDÉA est une société coopérative implantée sur 80 sites en France. Son activité principale est la logistique industrielle pour de grands groupes comme les Chantiers de l'Atlantique, Airbus, Naval Group et d'autres. Elle propose également de l'ingénierie de flux, de la délégation de production, de l'emballage et du transport. « *La prise de conscience de l'impact de l'entreprise est venue par Bruno Hug de Larauze, l'ancien PDG dans les années 2010, raconte Bénédicte Birgand, responsable RSE. Une première évaluation ISO 26000<sup>1</sup> a eu lieu en 2013 avant que tout le groupe soit labellisé en 2019. Nous avons effectué la même année notre premier bilan carbone et avons travaillé sur nos impacts avec l'Ademe et les Dirigeants responsables de l'Ouest.* »

## Des engagements chiffrés atteints

Résultat : le nouveau plan stratégique 2020-2025 suit un fil rouge RSE (responsabilité sociétale des entreprises). IDÉA

pose comme objectif de réduire de 25% son intensité carbone, c'est-à-dire la quantité de CO<sub>2</sub> émise par million d'euros de chiffre d'affaires, avec son activité transport dans le viseur. « *Nous avons rationalisé la flotte de camions, allongé leur durée de vie, installé des climatisations de nuit (fonctionnent moteur éteint), renouvelé les camions en mix énergétique biocarburant et biogaz, installé deux stations de lavage avec récupération d'eau...* », liste Bénédicte Birgand. En 2019, nous étions à 139 TCO<sub>2</sub>/M€ CA. En 2024, nous sommes descendus à 106 TCO<sub>2</sub>/M€ CA, soit - 24%. « *Ce sont des investissements qui nous permettent de proposer une offre alternative aux clients,* précise Bénédicte Birgand. *Nous les incitons à un choix plus responsable en leur montrant la différence avec une offre classique.* »

En parallèle, la société travaille sur le volet social. Elle divise par deux l'accidentologie en 5 ans, crée un campus IDÉA pour la formation de ses salariés et axe ses efforts sur l'inclusion des jeunes et des personnes en situation de handicap. « *Nous avions 1 % d'alternants en 2019, plus de 5 % aujourd'hui grâce aux partenariats passés avec des écoles, aux jobs dating organisés au sein d'IDÉA, à la communauté créée,* relate Bénédicte Birgand. *En 2024, 20 % de nos alternants ont signé un CDI.* » Côté handicap,

.../... Suite page 6

## LA FICHE D'IDENTITÉ

### IDÉA

- > Président directeur général : Nicolas Derouault
- > Création : 1919
- > 2 400 salariés
- > Statut : groupe coopératif
- > Chiffre d'affaires : 240 M€ en 2024

## LE CHIFFRE

# 33

**millions d'€  
d'investissements**

fléchés vers la transition, soit un tiers du montant total des investissements sur cinq ans.

66

L'acculturation prend du temps, nous travaillons avec les collaborateurs qui veulent s'engager et cela crée une émulation. »

Bénédicte Birgand responsable RSE

Photo : Patrick Garçon - Nantes Métropole





.../... Suite de la page 4

IDÉA expérimente depuis 2022 un État de transition<sup>2</sup>, fait appel à des sociétés d'interim travaillant avec des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi et s'investit dans le mécénat de compétences avec l'Adapeila notamment.

### Un plan stratégique encore plus ambitieux

Dernière action marquante en date, une deuxième ouverture de capital a été proposée aux salariés du groupe en 2024. « 40 % des collaborateurs sont devenus actionnaires, se réjouit Alice Thiriet, directrice communication et mécénat. Sans actionnaire externe, nous gardons notre indépendance et nous prenons des décisions qui font sens pour nous. Suite à des remontées, pendant le Covid, de collaborateurs dont des proches travaillent dans la santé, nous avons récemment décidé de nous diversifier dans ce secteur. »

Les managers d'IDÉA coconstruisent actuellement le plan stratégique 2026-2030 dont le fil rouge sera la postcroissance. « Comment se développer au-delà de la rentabilité, de la création d'emplois, avec quels autres indicateurs, plus durables ? », indique Alice Thiriet. Après les efforts fournis sur le transport, l'accent sera mis sur l'activité logistique, plus compliquée, car chaque client est différent, et ce sur toute la chaîne de valeur, dès le fournisseur. La question se pose aussi de devenir entreprise à mission ou non.

« Cette démarche RSE, engagée depuis une dizaine d'années, est globalement soutenue par nos collaborateurs. C'est une dynamique exigeante, qui prend du temps, surtout dans un contexte de croissance rapide du groupe, ajoute Alice Thiriet. L'enjeu est d'embarquer tout le monde, de maintenir le cap dans un contexte de permacrise, mais l'attente des clients est là. » ■

1. Norme sur la responsabilité sociétale des entreprises pour contribuer au développement durable.

2. Les États de transition visent à préparer le travailleur en situation de handicap psychique à une insertion réussie en milieu de travail ordinaire.

56 Notre entreprise est attractive pour les salariés car il y a un état d'esprit coopératif et des valeurs qui font que l'on s'y sent bien. »

**Alice Thiriet** directrice communication et mécénat

## LA FICHE D'IDENTITÉ

**Bysco**

- > Dirigeant : Robin Maquet
- > Création : 2021
- > 8 salariés
- > Statut : SAS
- > Chiffre d'affaires : non communiqué

## LA JEUNE POUSSE

# Bysco, accélérer la transition des matériaux

**Créé en 2021, Bysco transforme le byssus de moule en matériaux textiles non tissés biosourcés et recyclables. L'ambition est d'impulser une véritable transition environnementale des matériaux auprès des entreprises et des industriels.**

Par **Gaël Bocandé**

Passionné de course au large et marin, Robin Maquet pense d'abord à construire des coques de bateaux en matériaux moins polluants. Après deux stages chez un producteur de moules en Irlande, puis dans un labo de matière textile, l'ingénieur a l'idée d'utiliser le byssus, la matière fibreuse produite par les moules. « Je suis persuadé de l'urgence de la transition environnementale. Pour moi, elle doit s'appuyer sur trois piliers : l'agriculture, l'énergie et les matériaux. » Un travail de longue haleine commence. « Il a fallu prendre contact et nouer des partenariats avec des producteurs, tester des prototypes de machines de lavage, faire des essais et lancer la R&D. » Aujourd'hui, Bysco s'inscrit dans une démarche d'économie circulaire et produit essentiellement deux matériaux : le Byscoflex (souple et flexible) et le Byscoplak (sous forme de panneaux rigides) destinés à l'isolation thermique et acoustique, et le Byscopoudre, des poudres techniques pour la plasturgie. « Nous sommes des grossistes. Notre objectif est de faire des gros volumes de matériaux biosourcés pour en réduire les prix et les rendre compétitifs. » La jeune entreprise travaille avec sept mytiliculteurs de la baie du Mont-Saint-Michel. Si son siège et son bureau d'études sont à Nantes, la plateforme de transformation textile est à Roubaix (59) et l'activité d'extraction de la fibre vient de déménager à Saint-Benoît-des-Ondes (35) sur un site industriel de 6000 m<sup>2</sup>. Car l'ambition de Robin Maquet est l'industrialisation du process. « En 2024 nous avons produit deux tonnes de matière propre, en 2025 ce sera une dizaine de tonnes. En France, on compte environ 400 à 450 tonnes de byssus captable. » Insuffisant pour les ambitions de Bysco. « D'ici 2030, nous espérons créer la première bioraffinerie marine d'Europe et proposer des matériaux issus du byssus, mais aussi des algues et des coquillages. » Robin Maquet voit encore plus loin : « En Europe, il existe un gisement d'un million de tonnes de ces matières premières. Nous aimerions construire quatre bioraffineries à l'échelle européenne et utiliser 30 % de ce gisement. » ■

+ d'infos sur [bysco.fr](https://bysco.fr)

Jusqu'à fin 2025, le site d'extraction de la fibre de **Bysco** était à Cherrueix, près de Cancale, il a déménagé début 2026 à Saint-Benoît-des-Ondes pour accompagner l'industrialisation du process.

Photo: Patrick Garçon - Nantes Métropole

## LE CHIFFRE

# 20

**tonnes de byssus** sont nécessaires pour obtenir deux tonnes de matière « propre ».





**Hilary McKee** est la gérante de Commun'île, qui propose chaque mercredi soir un marché de producteurs devant le Wattignies.

## ÉCO SOCIALE & CIRCULAIRE

# Commun'île : un autre modèle économique possible

**Depuis 2021, la Scic Commun'île parsème l'île de Nantes de lieux inclusifs, engagés pour la solidarité et la transition agricole et alimentaire, et fait la preuve par la réussite qu'un autre modèle économique est possible.**

Par **Pascale Wester**

## LE CHIFFRE

# 5

## structures

ont été **développées par la Scic en quatre ans** : le Bar'île, le Wattignies, le Labo Diva, À la carte postale, Les landes fertiles

À l'origine, un bar-restaurant de quartier, le Bar'île, repris en 2018 par un gérant porteur d'un projet plus large. En 2021 naît la coopérative Commun'île, qui intègre le Bar'île et ouvre un bar-brasserie au sein du Wattignies, puis obtient en bail précaire la gestion de ce lieu où fleurissent mille activités portées par des associations partenaires : concerts, spectacles, brocante, atelier vélos... Soit une cinquantaine de salariés. La Scic installe ensuite dans l'ancienne Bovida son restaurant Labo Diva, puis déménage dans un vaste local sur le site des anciens chantiers navals. « *Nous nous sommes lancés dans l'aventure d'un bail commercial, plus coûteux mais pérenne* », explique Hilary McKee, gérante de la coopérative. Entretemps, la Scic a acheté six hectares de terres agricoles à Corcoué-sur-Logne (44), exploités en bio par deux maraîchers salariés. Ils approvisionnent les restaurants de la coopérative et animent des marchés hebdomadaires. « *Nous sommes tous payés au même taux horaire. Les salariés sont libres de devenir ou non coopérateurs. Les bénéfices générés par les bars-restaurants équilibrent le déficit structurel de l'exploitation maraîchère. Nous sommes tous collègues et solidaires. Le maintien d'une activité déficitaire fait partie de notre engagement politique et correspond aux valeurs que nous défendons.* »

Pari vertueux gagné. Entre 2022 et 2025, la Scic a créé dix emplois, a triplé son chiffre d'affaires, et a ouvert en mai dernier la cantine À la carte postale, au rez-de-chaussée de l'ESScale Mabon, dans les locaux de La Poste. « *Nous avons la volonté de nous inscrire durablement dans ce quartier qui a fait notre identité.* » Prochain objectif : coacquies le rez-de-chaussée de l'immeuble qui sera construit à l'emplacement du Wattignies. « *Nous avons réussi grâce à des occupations éphémères, maintenant nous voulons vraiment asseoir notre activité qui montre qu'un autre modèle économique est possible.* » ■



# Entreprises : place aux femmes !

Faire carrière dans son entreprise ou entreprendre demeure plus difficile pour une femme que pour un homme. Ce dossier explore les raisons de ces inégalités et présente des femmes qui se mobilisent et agissent malgré les difficultés, et qui proposent des outils et des réseaux pour que l'égalité avance.



Dossier réalisé par **Jeanne Ferron-Guillot et Nolwenn Perriat**

**partager des solutions qui changent l'entreprise**

# En finir avec une entreprise pens

Inégalité des revenus, sexisme, manque de réseaux, charge domestique... Les freins sont encore nombreux, mais les femmes, salariées ou entrepreneuses, prennent leur place dans le monde de l'entreprise. Éclairage avec Elvire Bornand, sociologue, et Christine Naschberger, enseignante-chercheuse à Audencia.

## « Les entrepreneuses ont un impact social, il faut le valoriser »

**Les engagées : Quelle est la place des femmes et des minorités de genre dans l'entrepreneuriat aujourd'hui ?**

**E. B :** Elle me semble très trouble. En regardant rapidement, on peut penser que la situation s'améliore, car la part des entrepreneuses est en augmentation. Mais elles n'entreprennent pas partout et sous toutes les formes. Elles ont souvent eu une carrière salariée et se tournent vers l'auto-entrepreneuriat lors d'un changement de vie avec le besoin d'une organisation plus souple et l'envie d'améliorer la société. Il y a beaucoup de micro-entreprises et une grande vulnérabilité liée à ce statut. L'accès aux financements est plus compliqué dans l'auto-entrepreneuriat, avec une mise en risque des biens personnels en cas de faillite. C'est fragile.

**Les engagées : Dans quels secteurs les retrouve-t-on ?**

**E. B :** Elles entreprennent dans les services à la personne – maison, enfants, personnes âgées – avec l'envie de faire les choses différemment. C'est une autre manière de regarder le monde. On les retrouve aussi dans la santé et l'administratif, avec la question de l'accès aux droits. Ce sont les trois secteurs majoritaires. À côté, il y a la création : cuisine, textile, bijouterie, fleurs... L'activité est parfois menée en plus d'un emploi salarié.

**Les engagées : Quels sont les freins à lever ?**

**E. B :** Le premier est d'ordre symbolique : l'entrepreneuriat est pensé au masculin. On ne peut pas réfléchir en termes de 50/50 comme si le modèle actuel était neutre alors qu'il est fait par et pour les hommes. Il faut le repenser pour prendre en compte les spécificités des entrepreneuses. Le second est d'ordre relationnel. Les femmes ont besoin de réseaux, pas seulement féminins, qui interrogent leurs vulnérabilités spécifiques face à l'entrepreneuriat, notamment en termes organisationnels. Un petit-déjeuner professionnel à 8h30 quand on doit déposer les enfants à l'école, ce n'est pas forcément une bonne idée. Les freins organisationnels sont importants. Tant que les femmes feront la majorité du travail domestique, elles n'auront pas le temps de s'investir dans leurs entreprises comme leurs collègues masculins. Il faudrait révolutionner la manière de penser l'entrepreneuriat pour qu'elles arrivent à développer leur projet dans un temps plus contraint. Enfin, les activités du care [prendre soin, NDLR], majoritairement assurées par des femmes, et qui ont un impact social dans un monde qui a besoin d'être réparé, ne sont pourtant pas valorisées économiquement. Obtenir des financements est difficile. Ces entreprises sont moins solvables. S'occuper des enfants et des personnes âgées fait sans doute moins rêver que révolutionner le monde par l'IA, mais il est aujourd'hui essentiel de valoriser ces entreprises. ■

### QUI EST L'EXPERTE ?

Docteure en sociologie, **Elvire Bornand** est la fondatrice et directrice de l'association **Plan 9** qui mène des actions de recherche, de conseil et d'intervention sur les vulnérabilités. Elle s'intéresse actuellement aux entrepreneuses et auto-entrepreneuses dans les territoires ruraux et semi-ruraux de Loire-Atlantique.



### EN CHIFFRES

En 2024,  
**42 %**  
des créateurs d'entreprises  
sont des femmes  
(Source : URSSAF)

En 2023,  
**81,6 %**  
des structures créées  
par les femmes le sont  
sous le régime de  
la micro-entreprise

En 2022,  
les travailleuses indépendantes  
ont perçu un revenu annuel  
moyen de 38 813 €, soit  
**21,2 %** de moins que  
leurs homologues masculins

Photos : Patrick Garçon - Nantes Métropole



# ée par et pour les hommes

## « La charge domestique impacte la sphère professionnelle »

### Les engagées : Où en est-on de l'égalité femmes-hommes en entreprise ?

**C. N :** On progresse mais le chemin est encore long. Entre 1995 et 2023, selon l'Insee, l'écart de revenu salarial a diminué d'un tiers. Il est encore de 4,3 % à poste et temps de travail comparables, et de 24 % tous secteurs et postes confondus. Cela s'explique notamment par l'emploi à temps partiel où les femmes sont surreprésentées. La loi Copé-Zimmermann de 2011 oblige les entreprises de plus de 250 salariés à nommer au moins 40 % de femmes au sein de leur conseil d'administration. Et ça marche : elles sont 43 % dans les conseils d'administration aujourd'hui. La législation est un outil intéressant, car cette meilleure représentation facilite ensuite l'insertion des femmes en entreprise avec, par exemple, une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. On constate également plus de progression en interne, notamment au sein des comités exécutifs, mais elles y restent souvent peu de temps.

### Les engagées : L'égalité professionnelle se joue aussi à la maison ?

**C. N :** Oui et, selon l'Insee, les femmes consacrent en moyenne 3h26 min par jour aux tâches ménagères et parentales, contre 2h pour les hommes. Cette inégalité dans la répartition de la charge domestique impacte la sphère professionnelle. C'est un frein, notamment dans l'accès aux postes à responsabilités. La flexibilité offerte par le télétravail peut être à double tranchant, car il est très difficile de travailler avec des enfants en

bas âge au domicile, et on se rend plus disponible pour les tâches ménagères.

### Les engagées : Avec le mouvement #MeToo, le sexisme a-t-il reculé en entreprise ces dernières années ?

**C. N :** Le baromètre du sexisme 2024, commandé par le Haut Conseil à l'égalité [HCE] entre les femmes et les hommes, montre que la sphère professionnelle est le premier endroit où les femmes sont confrontées au sexisme. Devant la rue et les transports. #MeToo a toutefois eu un réel impact. Beaucoup d'entreprises mettent en place des formations sur les violences sexistes et sexuelles et ont désormais une tolérance zéro face à ces comportements. Mais c'est fragile. On sait qu'il y a une fracture dans la jeune génération, avec des femmes plus féministes et des hommes séduits par les discours masculinistes. On peut vite faire un pas en arrière sur ces questions.

### Les engagées : Quels sont les autres freins ?

**C. N :** On manque de représentations. Il faut encourager les jeunes filles à investir des filières où elles sont peu présentes, notamment scientifiques. Elles ne sont encore que 20 % dans les écoles d'ingénieurs. Cela passe par la déconstruction des stéréotypes de genre présents dès le plus jeune âge. Il faudrait également encourager le développement de réseaux féminins ou mixtes, essentiels en entreprise. ■

Retrouvez la version longue de ces interviews sur <https://bit.ly/3KBiYOG>

### QUI EST L'EXPERTE ?



**Christine Naschberger** est professeure au département « études organisationnelles et éthique » de l'école de commerce Audencia. Spécialiste des questions d'égalité, elle étudie l'inclusion des femmes, des personnes LGBTQIA+ et des personnes en situation de handicap au travail.

En 2021, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé était de  
**24,4 %**

Les femmes occupent  
**80 %** des emplois à temps partiel

En 2021, la France comptait  
**43,2 %** de femmes dans les conseils d'administration

(Source : cabinet Deloitte)

# Entreprise : elles font bouger les lignes

**Béatrice Duboys** est directrice des ressources humaines chez Sofradi, spécialiste en isolation industrielle. L'entreprise compte 250 salariés. En 2022, elle crée, en partenariat avec la Fédération française du bâtiment (FFB) de Loire-Atlantique, l'association Batimix, qui œuvre pour la mixité femmes-hommes dans le bâtiment.

## MON POINT DE VUE

### Les engagées : Quelle place pour les femmes chez Sofradi aujourd'hui ?

**B. D. :** Elles représentent 17 % des effectifs. C'est à l'image du secteur : en 2024, le bâtiment comptait 13,3 % de femmes. Cet indicateur est stable dans le temps. Chez Sofradi, on les retrouve principalement à des postes administratifs – ressources humaines, achats, communication – mais pas encore à la direction des activités. Quand on recrute un directeur, on s'ouvre toujours aux candidatures féminines. Mais ces postes stratégiques nécessitent une expérience significative dans le bâtiment, et la présence des femmes dans le secteur est encore trop récente pour avoir les profils requis.

### Les engagées : En tant que DRH, que faites-vous pour favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes dans votre entreprise ?

**B. D. :** Nous allons systématiquement chercher des candidatures féminines dans nos recrutements. On s'assure ensuite qu'il n'y ait pas de décalage inexplicable dans les salaires. Mais nous dépendons du marché et les métiers dits « féminins » sont malheureusement moins bien rémunérés que ceux majoritairement exercés par des hommes. Faciliter l'insertion des femmes dans l'entreprise passe par la lutte contre le sexisme, avec des formations sur le harcèlement moral et sexuel. On explique pourquoi certaines blagues participent à la culture du viol. Les managers sont formés à l'accueil de la parole et aux procédures. C'est un enjeu important dans un milieu majoritairement masculin. Hors Sofradi, je constate encore des situations de femmes se démotivant après avoir été confrontées au sexisme.

### Les engagées : C'est aussi le sens de votre association Batimix ?

**B. D. :** Oui, nous œuvrons à la mixité femmes-hommes dans les métiers du bâtiment à travers trois leviers. Le premier est la promotion de ces métiers auprès des publics féminins avec, par exemple, une exposition photo sur les femmes dans le bâtiment. Ensuite, il faut faciliter leur intégration et leur donner envie de rester. Cela passe par la lutte contre le sexisme, avec de la formation, ou le réaménagement des bases vie de chantier souvent pensées pour les hommes. Le troisième levier est la valorisation de la mixité femmes-hommes dans ce secteur traditionnellement masculin. On interviewe des dirigeants témoignant de l'impact positif de la mixité pour leur entreprise.

+ d'infos sur [batimix.org](https://batimix.org)

Photos : Patrick Garçon - Nantes Métropole



Directrice des ressources humaines, Béatrice Duboÿs œuvre pour la mixité femmes-hommes dans le secteur du bâtiment. Entrepreneuse, Oumaima Abid a fondé sa société de création d'objets en bois. Elles racontent comment elles prennent leur place en entreprise et facilitent l'insertion professionnelle de leurs pairs.

Titulaire de deux BTS (brevet de technicien supérieur), l'un en conception de meubles en bois et l'autre en développement et réalisation en bois, et d'un diplôme en décoration d'intérieur, **Oumaima Abid** a créé Arinas Arts, une boutique en ligne spécialisée dans la création d'objets en bois pour les particuliers et professionnels. L'entrepreneuse propose également des ateliers créatifs.

## MON POINT DE VUE

### Les engagées : L'entrepreneuriat a-t-il été une évidence dans votre parcours ?

**O. A. :** Oui, ça m'animait depuis longtemps. J'ai d'abord fait un BTS conception de meubles en bois en Tunisie, d'où je suis originaire. Après avoir remporté le premier prix du concours euro-méditerranéen Wood Innov Design, je suis arrivée à Nantes en 2019 pour poursuivre mes études. Je pensais attendre d'avoir quelques années d'expérience avant de me lancer, mais j'ai créé Arinas Arts dès la fin de mon cursus en 2022. Je crée des cadeaux personnalisés en bois pour les particuliers mais aussi des trophées, des cartes de visite et des logos pour les professionnels. Je travaille avec des chutes de bois fournies par l'association Gueules de bois.

### Les engagées : Comment avez-vous été accompagnée au démarrage ?

**O. A. :** Après mes études, je n'avais pas d'argent de côté. L'Adie (Association pour le droit à l'initiative économique) m'a aidée à financer mon projet grâce à un microcrédit accompagné de 4 000 €. J'ai intégré le programme Les Déterminés qui a été d'une grande aide dans la relation clientèle. Et l'incubateur Singa, qui épaula les nouveaux arrivants dans leur projet entrepreneurial, m'a accompagnée dans le développement de ma stratégie B2B [commerce interentreprise, NDLR]. Je peux tester mes créations dans leur boutique installée au Wattignies à Nantes.

### Les engagées : Être une femme a-t-il été un frein ?

**O. A. :** Au début, oui. Lors de mes études, il y avait cinq femmes pour 15 hommes. J'avais l'impression que les hommes étaient recrutés plus rapidement que les femmes. En créant mon entreprise, il a fallu surmonter le syndrome de l'imposteur pour défendre mon projet. Le programme Les Déterminés m'a beaucoup aidée à gagner en confiance. Il y a encore de la surprise à voir une femme travailler le bois. Certains clients pensent que je fais appel à un menuisier pour la fabrication. Mais le regard évolue. Être mère n'est pas un frein dans mon parcours, au contraire : mon entreprise m'offre une flexibilité dans l'articulation de ma vie familiale et professionnelle, en faisant les choses à mon rythme. J'y vois du positif.

### Les engagées : Quelle a été l'évolution de votre entreprise ?

**O. A. :** Elle se porte bien. J'ai triplé mon chiffre d'affaires entre 2024 et 2025. 90 % de mes ventes se font en ligne. Pour le moment, je réinvestis tout ce que je gagne dans l'entreprise. Je connais aussi mieux le marché et ma clientèle. Et, après avoir démarré dans mon appartement, j'ai désormais un atelier à l'Agronaute sur l'île de Nantes.

+ d'infos sur [arinas-arts.fr](https://arinas-arts.fr)



## « Il faut communiquer sur nos métiers »

### Les engagées : L'égalité femmes-hommes en entreprise, une utopie ?

**B. D. :** Je crois que chaque femme devrait être libre de pouvoir choisir sa voie, sans être jugée, avec les mêmes droits qu'un homme. Est-ce qu'on y arrivera ? Je ne suis pas très optimiste. Nos droits reculent partout dans le monde. Nous sommes dans des sociétés très masculines. Le monde de l'entreprise est à cette image, pensé comme une compétition permanente. Pour être équitable, il faut repenser le modèle de nos entreprises. Ce serait bénéfique aux hommes également.

**O. A. :** On peut y arriver en donnant aux femmes la possibilité de s'exprimer. Les choses bougent. Les femmes s'insèrent dans des filières où elles étaient jusqu'à récemment peu présentes, comme le bois.

### Les engagées : Concrètement, comment lever les freins ?

**B. D. :** Le principal enjeu, c'est d'abord que les femmes puissent choisir leur orientation professionnelle sans être limitées. Selon moi, il faut d'abord véhiculer une image positive d'un secteur historiquement masculin. Dire que le monde du bâtiment n'est plus celui d'il y a quarante ans, que vous pouvez être bien accueillies dans nos entreprises.



**O. A. :** Ça passe par la communication sur nos métiers. Dans les établissements scolaires ou lors de portes ouvertes, il faut montrer que les femmes sont présentes dans la filière bois. Ensuite, j'ai pu l'observer dans mon parcours entrepreneurial : les femmes doutent plus de leurs capacités. Elles demandent un accompagnement là où les hommes vont directement chercher les financements. Elles sont plus nombreuses à se lancer mais moins nombreuses à poursuivre. Il y a un gros travail à faire sur la confiance en soi et le syndrome de l'imposteur.

### Les engagées : Quelle serait votre action phare ?

**B. D. :** Challenger les recruteurs. Les entreprises se réfugient souvent derrière le manque de candidates. À chaque recrutement, il faudrait aller chercher une femme intéressée par le secteur, même sans expérience, quitte à la former.

**O. A. :** Développer les réseaux féminins. C'est de l'entraide, du partage de clientèle, des conseils sur l'administratif, des idées de collaboration... Mais aussi un soutien moral. Une entrepreneuse, mère comme moi, m'a expliqué comment elle répartissait son temps entre son entreprise et sa vie familiale. Quand on est entourée, on doute moins. Et on avance plus vite.





FOCUS OUTILS

# Prendre conscience de l'inégalité femme/homme et agir

**Se poser des questions et comprendre les tenants et aboutissants du sexisme en entreprise est un premier pas essentiel avant d'agir pour rétablir l'équilibre. Voici quelques outils et dispositifs pour vous y aider.**

## La fresque du sexisme

Cet atelier de trois heures d'intelligence collective permet de détricoter la mécanique sexiste et de se projeter dans une société égalitaire. Au-delà de comprendre, la fresque du sexisme indique les actions concrètes à mener. Réalisable facilement en entreprise via des facilitatrices basées à Nantes Métropole.

+ d'infos sur [fresque-du-sexisme.org](http://fresque-du-sexisme.org)

## Le jeu des Mille Pas

Ce jeu de cartes issu de témoignages de 700 femmes permet d'incarner des femmes dans leur vie professionnelle. Mais cette vie n'est pas une longue route tranquille ! Il faudra trouver le bon équilibre entre bloquer ses adversaires en distribuant des embûches symbolisées par des feux rouges, et les aider en trouvant des solutions symbolisées par des feux verts. Le jeu des Mille Pas tente de faire la synthèse et de faire vivre l'aventure de la carrière professionnelle entre individualité et sororité. À jouer entre collègues femmes et (surtout) hommes.

+ d'infos sur [millepaslejeu.fr](http://millepaslejeu.fr)

## Des guides pratiques

Le site du ministère du Travail et des Solidarités met à disposition plusieurs guides pratiques autour de l'égalité et de la mixité professionnelles. À lire sans modération.

+ d'infos sur [travail-emploi.gouv.fr/egalite-et-mixite-professionnelles-outils-pour-les-entreprises](http://travail-emploi.gouv.fr/egalite-et-mixite-professionnelles-outils-pour-les-entreprises)

## Formation « Repérer et agir face aux violences sexistes et sexuelles »

Le Planning familial 44 propose cette formation pour les personnes qui souhaitent comprendre les mécanismes des violences sexistes et sexuelles afin de les prévenir et d'agir au quotidien.

+ d'infos sur [planning-familial.org](http://planning-familial.org)

## Formation #NégoTraining

#NégoTraining est un dispositif gratuit, de trois heures, à destination des femmes pour les sensibiliser aux inégalités professionnelles et leur donner les clés d'une négociation réussie. Ce dispositif est piloté par la chaire Impact Positif d'Audencia et a été initié par la plateforme RSE de la métropole nantaise.

+ d'infos sur [negotraining.org](http://negotraining.org)

## Dispositif Osez Entreprendre

Osez Entreprendre est un dispositif d'accompagnement d'entreprises issues des Quartiers prioritaires de la ville sur le territoire de Nantes Métropole. Il rassemble plusieurs acteurs partenaires de la création qui facilitent l'accès à l'entrepreneuriat et la pérennisation de l'activité pour toute personne habitant un quartier prioritaire de la ville ou qui souhaite y développer son projet d'entreprise. Un événement « Créa au féminin » est organisé chaque année.

+ d'infos sur [osezentreprendre.com](http://osezentreprendre.com)

FOCUS RÉSEAU

# Femmes de Bretagne et de Loire-Atlantique : ensemble, on est plus fortes !

**Fondé en 2014, le réseau accompagne la création et le développement d'entreprises portées par des femmes sur tout le territoire breton et en Loire-Atlantique.**

**C**inq départements, 1500 adhérentes, une centaine de coordinatrices bénévoles, 800 événements organisés chaque année... Le réseau Femmes de Bretagne et de Loire-Atlantique tisse sa toile « pour que chaque femme puisse avoir un contact ressource à moins de 30 minutes ou 30 kilomètres de

son domicile, ambitionne Catherine Thibaudeau, administratrice et référente du réseau en Loire-Atlantique. *Nous avons récemment ouvert des antennes à Saint-Philbert-de-Grand-Lieu et à Nozay pour que les adhérentes n'aient pas à se rendre à Nantes pour bénéficier de nos activités.* »

## Des ateliers et du partage d'expérience

Le réseau organise 15 à 20 ateliers par mois dans le département. Des ateliers en ligne sur « les grandes thématiques de l'entrepreneuriat » – les statuts juridiques, la confiance en soi, les réseaux sociaux – sont également proposés, ainsi qu'un programme de « marrainage » qui permet à des jeunes pousses de bénéficier de l'expérience d'entrepreneuses aguerries. « Ces derniers mois, nous avons proposé des rendez-vous sur le statut de la micro-entreprise avec l'Urssaf, sur la santé mentale, l'intelligence artificielle, mais aussi sur l'indépendance financière des femmes, qui est encore récente », détaille Catherine Thibaudeau, indépendante dans le secteur du bien-être et des premiers secours en santé mentale. Elle poursuit : « Nous sommes au début de notre émancipation et ça joue dans l'entrepreneuriat. Les femmes ne s'autorisent pas à gagner de l'argent, à évaluer correctement leurs tarifs. Elles sont peu outillées sur le développement commercial. » Dans ce contexte, le réseau est « la clé du développement d'une entreprise. C'est du partage de contacts, de l'entraide. On sort les entrepreneuses de la solitude pour avancer ensemble. »

## Un réseau qui s'ouvre à toutes les femmes

Femmes de Bretagne et de Loire-Atlantique s'intéresse aussi à « l'intrapreneuriat » avec des adhérentes occupant des postes à responsabilité au sein des entreprises. Et souhaite aujourd'hui s'ouvrir à plus de profils. « Les carrières ne sont pas figées, il y a beaucoup d'allers-retours entre l'entrepreneuriat et le salariat. On accueille déjà des salariées, on aimerait aujourd'hui inclure des élues, des étudiantes, des retraitées... Pour permettre à chacune de prendre sa place dans l'économie et dans la société. » ■



Photo: Patrick Garçon

+ d'infos sur [femmesdebretagne.fr](http://femmesdebretagne.fr)



# Femmes en entreprise : les réseaux dans la métropole

**Pour rompre l'isolement et se libérer du syndrome de l'imposteur, ces cinq réseaux accompagnent les entrepreneuses et les salariées dans leur projet professionnel.**

## Mampreneures

Fondé en 2009, ce réseau national ambitionne de concilier entreprise et parentalité. Il fédère 500 adhérentes réparties dans 23 antennes dont une en Loire-Atlantique. Un Mamcafé est organisé chaque mois dans un lieu de la métropole. Une intervenante extérieure vient y parler communication, argent, réseaux sociaux, équilibre de vie, prise de parole en public... Au programme également : un Mam'atelier trimestriel fait par et pour les adhérentes, et des Mam'afterworks.

+ d'infos sur [reseau-mampreneures.org](http://reseau-mampreneures.org)

## Singa Nantes

Ce réseau international, qui s'appuie à Nantes sur six salariés et une soixantaine de bénévoles, sensibilise les nouveaux arrivants à l'entrepreneuriat et les accompagne dans leur projet professionnel. 85 % des personnes participant au programme L'incubateur – six mois pour lancer son projet – sont des femmes, souvent confrontées à des discriminations intersectionnelles : sexisme, racisme, vulnérabilité économique, monoparentalité... Pour lever les freins, Singa propose de la garde d'enfants et des programmes en non-mixité, et travaille sur l'écoute active et la confiance en soi.

+ d'infos sur [wearesinga.org/nantes](http://wearesinga.org/nantes)

## Femmes chefs d'entreprises

Né il y a plus de 75 ans, le réseau Femmes chefs d'entreprises compte aujourd'hui 60 délégations dans l'hexagone et a essaimé sur les cinq continents. Composé

de plus de 50 adhérentes sur le territoire Nantes-Saint-Nazaire, FCE Loire-Atlantique accompagne le développement des entreprises créées ou reprises par des femmes en Pays de la Loire. « Des ateliers-conférences thématiques, des conviviales, des afterworks et des déjeuners » sont organisés tout au long de l'année pour lutter contre l'isolement des cheffes d'entreprise et échanger sur leurs problématiques.

+ d'infos sur [fcefrance.com](http://fcefrance.com)

## Femmes du digital Ouest

En France, les femmes représentent seulement 33 % des emplois numériques contre 53 % tous secteurs d'activités confondus. L'association Femmes du digital Ouest (FDO) œuvre depuis dix ans à la mixité dans le numérique. Ses actions sont orientées autour de trois axes : sensibiliser les jeunes filles aux opportunités offertes par le secteur, fédérer et animer une communauté autour de la mixité, identifier et promouvoir des rôles modèles à travers des événements, dont le prix Femmes du digital Ouest.

+ d'infos sur [femmes-digital-ouest.fr](http://femmes-digital-ouest.fr)

## Nanow

Cette association soutient et informe les femmes dans leur projet de création et de reprise d'entreprise en Pays de la Loire. Elle propose notamment un agenda en ligne ([asso-nanow.fr/agenda](http://asso-nanow.fr/agenda)) qui recense les actions, les événements et les réunions organisés par les acteurs publics, privés et associatifs des territoires. Nanow anime le plan d'action régional en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

+ d'infos sur [asso-nanow.fr](http://asso-nanow.fr)

# 22 km

en moyenne  
pour la longueur  
des grandes voies vélos  
(entre 18 et 30 km).

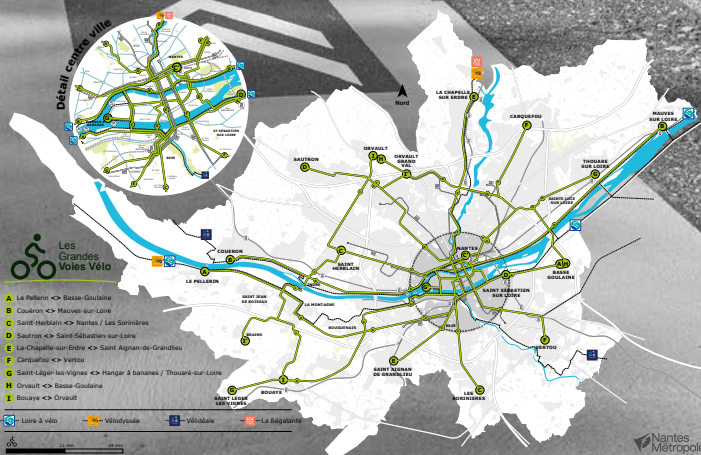


Photo: Loïc Gatteau - Nantes Métropole

# Les grandes voies vélo tracent leur route entre les communes de la métropole

**Des itinéraires visibles, lisibles et sécurisés pour relier toutes les communes de la métropole entre elles en vélo, tel est le principe des grandes voies vélo. Avec une signalétique particulière qui sera installée partout d'ici fin 2026.**

Par **Nolwenn Perriat**

**D**es marquages au sol vert pop sont apparus sur certaines pistes cyclables de la métropole. Ils signalent les grandes voies vélo, un projet voulu par les élus et concerté avec le comité des partenaires de la mobilité (composé d'associations de cyclistes, piétons, malvoyants et citoyens). L'objectif des grandes voies vélo est de relier toutes les communes de la métropole entre elles via de longs itinéraires les plus sécurisés possibles. La voie A permet de rejoindre Basse-Goulaine depuis Le Pellerin (ou inversement) en passant par Bouguenais, Rezé et Saint-Sébastien. La voie E relie La Chapelle-sur-Erdre à Saint-Aignan-de-Grandlieu via le centre-ville de Nantes.

## Un marquage spécifique et des totems


Ces grandes voies vélo sont identifiables grâce à un marquage au sol vert pop (flèches et lettres) pour guider les cyclistes tout le long du

parcours. Des totems verticaux seront également installés en 2026 avec une carte et des informations sur les services (parking vélo, pompes, toilettes, fontaines...) proposés dans un rayon de 750 m. Enfin, des pastilles vertes (à l'image de celles de la Loire à vélo) seront posées sur les panneaux qui jalonnent déjà les pistes cyclables. Aux carrefours importants, quand la priorité est aux cyclistes, des traversées vertes sont peintes au sol pour clarifier le parcours et assurer la visibilité.

## Encourager la pratique de vélo

Les nouvelles pistes cyclables boulevard Dalby, boulevard de Stalingrad à Nantes, boulevard des Pas-Enchantés à Saint-Sébastien-sur-Loire ou sur l'axe reliant Nantes à Couëron font partie des grandes voies vélo. Ce projet s'appuie sur les 822 km d'aménagements cyclables de la métropole et veut encourager la pratique du vélo par toutes et tous via des itinéraires visibles, lisibles, les plus logiques et sécurisés possible. Ces parcours pourront donc évoluer en fonction des nouveaux aménagements cyclables réalisés dans les prochaines années. Les grandes voies vélo sont connectées, quand elles les croisent, aux parcours Loire à vélo, Vélodyssée, Vélidéale et Régalante. ■

**« Il est nécessaire d'avoir un système vélo qui fonctionne** aussi bien que le système voiture si l'on veut que les gens changent de mobilité. Dès que de la place est faite pour les mobilités douces, les cyclistes ou les piétons se l'approprient et l'utilisent. Notre association Place au Vélo a pu voir les plans des grandes voies en amont et nous avons pu faire des recommandations, sur les intersections notamment pour améliorer les changements de direction. Ces grandes voies vélos seront une vraie plus-value quand elles seront terminées. »

**Pierre-Antoine Augereau**, président de Place au Vélo. 

9

itinéraires cyclables de A à I

220 km

de grandes voies vélos

1,6

million d'€ pour la signalétique



**Alimentation durable :** selon l'Ademe, l'alimentation représente 25 % de l'empreinte carbone des Françaises et des Français et a des impacts sur la santé des écosystèmes, de la biodiversité et des sols, en particulier lors de la production agricole. La politique de Nantes Métropole veut encourager l'évolution des pratiques alimentaires, accroître la résilience alimentaire et sensibiliser au mieux consommer les acteurs comme le grand public.

# Un territoire engagé pour une alimentation de qualité

**À travers le projet alimentaire territorial et le soutien aux acteurs et actrices de la filière alimentaire, Nantes Métropole affiche son ambition d'offrir une alimentation locale, durable et accessible à toutes et tous.**

Par **Nolwenn Perriat**

**S**i la collectivité s'est engagée depuis vingt ans dans le soutien à une agriculture responsable, la structuration de la filière, du producteur vers le consommateur, est plus récente. « *Le projet alimentaire territorial (PAT), mis en œuvre depuis 2019, nous a permis de soutenir l'émergence d'initiatives comme le Kiosque paysan, Les Bouillonnantes, la coopérative Mache, la Caisse commune de l'alimentation, explique Maël Le Cloarec, chargé de mission alimentation en transition à Nantes Métropole. Même si la compétence agroalimentaire est du ressort de la Région, ce qui nous limite dans l'aide au fonctionnement des entreprises, nous soutenons les acteurs à l'amorçage de leur projet, avec des tarifs préférentiels pour l'accès à l'immobilier, de la mise en réseau, ou encore des dispositifs de financement spécifiques. Concernant la commercialisation des produits locaux, nous travaillons également avec le MiN où transitent 200 000 tonnes de denrées alimentaires chaque année...* » Les 24 communes de la métropole sont également accompagnées dans la restauration collective pour s'approvisionner localement en produits biologiques avec l'appui du Groupement des agriculteurs biologiques (GAB44), et dans la réduction du gaspillage alimentaire. Objectif : le diviser par deux d'ici 2025 et par cinq d'ici 2030.

## **Le Kiosque paysan mutualise la logistique**

L'un des objectifs du PAT est d'optimiser l'approvisionnement local et de tendre vers une logistique bas carbone. Le Kiosque

paysan remplit cette mission depuis 2022 en proposant aux producteurs bio, restaurateurs et commerçants des tournées de ramassage et de livraison mutualisées dans un rayon de 100 km autour de Nantes. « *En 2024, nous avons économisé 4,7 fois le tour de la terre en km et 11 tonnes de CO<sub>2</sub>* », se réjouit Charles Lesage, coordinateur de l'association. Aujourd'hui, 200 clients peuvent ainsi effectuer des commandes chaque semaine chez 73 producteurs des environs, se faire livrer à vélo dans le centre-ville de Nantes, bénéficier d'un système de consigne, des cagettes jusqu'aux contenants en verre et se rencontrer. « *L'un des freins était que le*

et restaurateurs et commerçants en recherche de produits locaux et qualitatifs, l'association Les Bouillonnantes accompagne ces derniers dans leur transition vers une alimentation plus durable et sensibilise le grand public. « *Les Bouillonnantes est un réseau d'entraide où nous proposons de la formation, des rencontres entre professionnels, des visites de fermes, de l'approvisionnement mutualisé...* », rappelle Laurence Goubet, créatrice de l'association qui valorise également l'engagement de ces restaurateurs avec une carte des membres et des événements de sensibilisation. Les Bouillonnantes est notamment


**66** Nous mangeons tous et toutes trois fois par jour mais sans forcément savoir d'où provient notre nourriture. La transition passe par des récits. »

**Laurence Goubet, fondatrice des Bouillonnantes** 

*producteur n'ait plus de lien avec son client et inversement. Nous organisons donc régulièrement, en partenariat avec les Bouillonnantes, des rencontres qui permettent les échanges »,* précise Charles Lesage.

## **Les Bouillonnantes accompagnent la transition**

Si le Kiosque paysan met en lien producteurs bio en recherche de débouchés

à l'origine du marché de la caserne Melli-net. « *Le grand public doit comprendre les enjeux de se nourrir correctement et voir les efforts des restaurateurs, affirme Laurence Goubet. Nous mangeons tous et toutes trois fois par jour, mais sans forcément savoir d'où provient notre nourriture. La transition passe par des récits, si les restaurateurs racontent ce qu'ils font, ils peuvent faire bouger les lignes et embarquer les gens.* » 

4 000

**EMPLOIS**

liés à la filière  
de l'alimentation  
dans :

400

**ENTREPRISES**

de la métropole nantaise

55 %

**de produits durables**

et de qualité, dont 33 %  
de produits biologiques en 2024  
dans la restauration scolaire  
de 21 communes

30 %

**de gaspillage**

alimentaire en moins  
dans six communes

Photos : Patrick Garçon - Nantes Métropole

## Le projet alimentaire territorial (PAT)

Le projet alimentaire territorial engage la filière alimentaire vers un modèle d'alimentation durable et structure le territoire pour répondre aux enjeux du changement climatique, de la reconquête de la biodiversité et de la santé. Préservation des surfaces agricoles, aides conditionnées aux pratiques d'agriculture biologique, cycle d'animations à l'école, part du bio et de local dans la restauration collective, création d'espaces comestibles dans les espaces verts, projet d'aménagement ou encore multiplication des participants au Défi Alimentation, le PAT se décline en huit axes de travail et 30 engagements chiffrés.



# Le Frêne-Rond remodelé



Photo : Patrick Garpon / Nantes Métropole



# et renaturé

## Développer et repenser une zone d'activités mixte

Par **Pascale Wester**

**Constructions, repositionnements, requalifications, renaturation...**  
**Dans les prochaines années, la zone Saint-Seb' boulevard/Frêne-Rond sera remodelée pour plus de mixité d'activités dans un cadre répondant mieux aux exigences environnementales.**

Repositionnement des 12000 m<sup>2</sup> de commerces et services existants, création de 100000 m<sup>2</sup> d'activités tertiaires, repositionnement et augmentation des activités de loisirs et de restauration (passant de 33212 à 45000 m<sup>2</sup>), construction de 8000 m<sup>2</sup> dédiés à l'artisanat... À Saint-Sébastien-sur-Loire, le fort potentiel de constructibilité de la zone Saint-Seb' boulevard/Frêne-Rond s'ouvre à court, moyen et long terme à une grande mixité de programmes, sans négliger les exigences environnementales. Lauréat du plan de transformation des zones commerciales, le plan-guide bâti par l'agence d'urbanisme de la région nantaise (Auran) pour le renouvellement urbain du secteur vise à améliorer le site et son accès, et à reconnecter un espace coupé en deux par le périphérique avec, au nord-ouest, une zone commerciale et, au sud-est, une zone de loisirs de d'activités. L'enjeu est encore d'améliorer la qualité des espaces publics et de redonner de la place à la nature en ville.

### Mobilités douces renforcées

Ainsi, les espaces de stationnement seront mutualisés sous forme de parkings silos pour désimperméabiliser les sols, diminuer les îlots de chaleur urbains, limiter les impacts du bâti sur le fonctionnement des nappes d'eau, réduire les coûts d'infrastructure, anticiper la réversibilité des ouvrages, favoriser la mixité des programmes et encourager la marche à pied entre les secteurs. Ce qui passe notamment par la création d'un maillage de la zone par des « rues piétonnes » arborées, avec pour axe majeur le Ruban des Gripôts, parcours en mode doux ponctué d'espaces de détente, de parcours sportifs et de terrains de jeux. Il sera connecté aux rue Mendès-France et de la Jaunaie et rejoindra le bois des Gripôts via un nouveau tronçon de la rue Marie-Curie, en passant sous le périphérique par un passage existant qui sera requalifié. Parallèlement, la desserte du site par les transports en commun sera renforcée.

## En 2028, un parc de loisirs pour plonger dans l'univers cinématographique

**Jean-Marie NEX,**  
 promoteur

« Nous transformons notre bâtiment de 7500 m<sup>2</sup>, créé il y a quinze ans dans une ancienne conserverie à côté de Cinéville, qui contient des restaurants, un escape game, un parc de loisirs pour enfants en intérieur, une salle de sport... et bâtissons un immeuble adjacent, en bordure du périphérique. « On air » comportera deux niveaux de parking souterrain, 7000 m<sup>2</sup> de bureaux en location, et un parc de loisirs de 8000 m<sup>2</sup> : en immersion dans des décors dignes de plateaux de tournage de cinéma, on trouvera des restaurants, une salle de sports, des jeux pour enfants, un simulateur de chute libre, une fosse de plongée... Le bâtiment existant, actuellement en cours de restructuration, a fait l'objet de travaux d'isolation qui nous permettent de diminuer par quatre sa consommation énergétique. Il rouvrira en septembre 2026 et sera relié au nouveau parc dont l'inauguration est prévue en 2028. »

## EN CHIFFRES

**La zone Saint-Seb' boulevard/Frêne Rond sera le premier parc de loisirs et marchand de la métropole et le premier pôle tertiaire au sud.**

**75**  
 hectares :

superficie totale de la zone, dont 17 hectares de bois

**58**  
 hectares

urbanisés, dont actuellement 61 % d'espaces imperméabilisés, 28 % de constructions, 11 % d'espaces verts

**2030**  
 démarrage

de la construction de 400 logements au nord de la zone

# Comment prendre soin de la santé mentale de ses salariés ?

La santé mentale est une préoccupation majeure pour beaucoup de dirigeants et dirigeantes d'entreprises depuis plusieurs années. Elle a par ailleurs été déclarée « Grande cause nationale 2025 » par le gouvernement. Selon une étude Ipsos/BVA de janvier 2025<sup>1</sup>, un salarié sur quatre se dit en mauvaise santé mentale. Une réalité préoccupante qui a un impact direct sur la vie des entreprises en termes d'attractivité et de stabilité et, surtout, une question humaine qui engage la responsabilité collective. Si aujourd'hui les entreprises sont mieux armées et que le code du travail et des accords interprofessionnels protègent les salariés, la santé mentale reste encore un sujet délicat à gérer pour les équipes comme pour les dirigeants.

Par Gaël Bocandé

S'il peut être une source d'épanouissement, le travail peut aussi être un facteur de risques ou de souffrance. Surcharge, pression, manque de reconnaissance, tensions ou isolement sont autant de causes possibles de détérioration de la santé mentale. « La bonne santé mentale, se rapporte à un état de bien-être émotionnel et psychologique. Au travail, cet état de bien-être permet à chacun de faire plus facilement face au stress, de développer des compétences, de progresser, de s'épanouir et se sentir bien au travail », explique Emmanuelle Balmas, psychologue du travail et médiatrice certifiée, qui intervient régulièrement en entreprise auprès des dirigeants, des managers et des salariés. La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est devenue une priorité pour beaucoup de salariés. Ils sont neuf sur dix à estimer que la santé mentale devrait être une priorité pour les employeurs<sup>1</sup>.

## Des obligations pour les employeurs

Le Code du travail (article L. 4121-1) oblige l'employeur à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et

mentale des salariés. « Une obligation qui est d'ailleurs aussi valable pour les salariés qui doivent veiller sur leurs collègues », rappelle Emmanuelle Balmas. Les accords interprofessionnels sur le stress (2008) et sur le harcèlement et la violence (2010) renforcent cette exigence. Cette obligation de sécurité encadre également l'évaluation des risques psychosociaux (RPS). Ces risques comportent trois volets : les violences internes comme le harcèlement, les violences externes, notamment dans les métiers en contact avec du public, et le stress qui, excessif, peut engendrer des épuisements professionnels. « Prévenir les RPS, c'est préserver la santé mentale et prendre soin de l'ensemble des équipes, tous niveaux de responsabilités confondus », souligne Emmanuelle Balmas.

1. Travail : les salariés français face à une santé mentale dégradée (étude Ipsos/BVA publiée le 29/01/2025)

## Se faire accompagner :

### • Psycom – Comprendre la santé mentale

Site pour décrypter les troubles psychiques, lutter contre la stigmatisation et accéder à des supports pédagogiques.

▪ [psycom.org](http://psycom.org)

### • Parlons santé mentale

Des outils et des fiches mises à disposition pour mieux comprendre et agir au quotidien.

▪ [santementale-info-service.fr](http://santementale-info-service.fr)



Retrouvez  
toutes les infos éco  
de la métropole sur  
[entreprises.nantesmetropole.fr](http://entreprises.nantesmetropole.fr)

## FICHE PRATIQUE

## Prévenir les risques

Plusieurs outils existent (DUERP, CSE) et sont obligatoires, notamment pour lutter contre l'émergence des risques psychosociaux. D'autres démarches volontaires sont recommandées.

La mise en place d'un plan de prévention, avec des temps de sensibilisation et d'information, des formations, et des discussions autour du bien-être et de l'organisation du travail, est utile pour repérer et accompagner au mieux les prémices d'une fragilité. En effet, les organisations qui en ont mis en œuvre comptent 83 % de salariés affirmant avoir une bonne santé mentale, contre 66 % dans celles n'ayant mis en place aucune action. Pourtant, moins d'un salarié sur quatre bénéficie dans son entreprise d'un plan de prévention digne de ce nom<sup>1</sup>.

### Le DUERP pour évaluer les risques

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1<sup>er</sup> salarié. L'employeur doit y recenser et évaluer l'ensemble des risques présents dans son entreprise, dont les risques psychosociaux. Ce document intègre notamment la prévention et l'adaptation du lieu de travail ou des modes opératoires en tenant compte des salariés et de leurs individualités. Il intègre aussi une démarche d'information et une planification claire de l'organisation du travail.

### Le CSE, la voix des salariés

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le comité social économique (CSE) remplace toutes les anciennes instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT). Il doit être présent dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Son rôle est de représenter les salariés et leurs demandes à l'employeur, mais aussi de veiller au respect du droit du travail ainsi qu'à la santé et à la sécurité. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE doit être informé et consulté sur les changements majeurs. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans celles présentant certains risques particuliers, une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être instaurée au sein du CSE.

### La démarche QVCT pour améliorer le quotidien

La démarche qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) permet d'améliorer le quotidien des salariés en associant leur santé, leur sécurité et leur bien-être à la performance de l'entreprise. Elle s'appuie sur le dialogue entre la direction, le CSE et les salariés pour adapter les conditions de travail à chaque organisation. Elle repose

sur six grands axes : le management, l'organisation du travail, l'égalité professionnelle, le dialogue social, les parcours professionnels et la santé au travail. « *Au-delà des leviers existants et des obligations légales, il est important d'avoir une vraie reconnaissance du travail. S'il est normal de bien faire son travail, c'est agréable, parfois, de s'entendre dire "merci" ou "c'est bien"* », conclut Emmanuelle Balmas.

1. Travail : les salariés français face à une santé mentale dégradée (étude Ipsos/BVA publiée le 29/01/2025)

## Se faire accompagner

### • Rédiger un DUERP

Il n'existe pas de format imposé pour rédiger un DUERP. Pour aider, l'Assurance maladie et l'INRS proposent un outil en ligne d'évaluation des risques.

■ [Ameli.fr](http://Ameli.fr) / [Inrs.fr](http://Inrs.fr)

### • Améliorer la démarche QVCT

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) propose sur son site des kits pratiques, des fiches actions et des webinaires pour prévenir les tensions et améliorer sa démarche QVCT.

■ [Anact.fr](http://Anact.fr)

### • CCI Nantes Saint-Nazaire

Le conseiller RH et emploi de votre CCI saura vous guider vers les bons outils à mettre en place pour gérer et accompagner les collègues et salariés en difficulté.

■ [paysdelaloire.cci.fr/nantes-saint-nazaire](http://paysdelaloire.cci.fr/nantes-saint-nazaire)

### • Aides financières de l'Assurance maladie

L'Assurance maladie met à disposition les informations sur les aides et subventions possibles pour financer des actions de prévention, formations, diagnostics.

■ [ameli.fr/entreprise/sante-travail/prevention/aides-financieres](http://ameli.fr/entreprise/sante-travail/prevention/aides-financieres)



Retrouvez toutes les infos éco de la métropole sur [entreprises.nantesmetropole.fr](http://entreprises.nantesmetropole.fr)



## FICHE PRATIQUE

# Repérer les fragilités

Identifier une fragilité n'est pas toujours simple. Les signes sont souvent discrets, progressifs et pas forcément verbalisés. Pourtant, repérer tôt les symptômes d'un mal-être permet de mettre en œuvre plus rapidement un accompagnement adéquat et d'éviter que la situation se dégrade.

« Ce n'est pas comme une jambe cassée. C'est invisible. Souvent la personne en souffrance a peur du jugement des autres, craint que ce soit vu comme une faiblesse, a peur d'être mise au placard ou se sent coupable de ne pas se sentir bien », détaille Emmanuelle Balmas. C'est ce qui rend le repérage plus compliqué. Lorsqu'on ne va pas bien, on n'ose pas forcément en parler. « L'entourage doit être attentif à tout changement de comportement. Un collègue qui ne vient plus déjeuner avec les autres, qui allonge ses horaires de travail, qui n'est plus ou ne fait plus comme d'habitude, c'est une première alerte. »

### De plus en plus de problèmes relationnels

Les raisons du mal-être sont souvent multifactorielles et ne sont pas toujours évidentes à traiter analyse Emmanuelle Balmas. « Aujourd'hui, je constate que les problématiques sont de plus en plus liées aux mauvaises relations entre les personnes. Les relations peuvent se dégrader très vite et les conséquences devenir néfastes. Nous sommes dans une société qui "joue" avec nos émotions où le repli sur soi est important et la tolérance aux différences compliquée. En cas de tensions entre deux personnes, il y a beaucoup d'interprétations sur ce que dit, pense, ou fait l'autre, sans chercher à le comprendre. Cela peut créer de forts conflits et une grande souffrance pour les deux parties. Pour les dirigeants, les managers, la situation est compliquée à gérer. Le risque est de se dire que les gens vont se débrouiller entre eux, ou un conflit ne s'arrêtera jamais de sa propre mort ».

### La formation Premiers secours en santé mentale (PSSM)

Cette formation permet aux salariés d'acquérir des connaissances et des compétences pour repérer et soutenir une personne confrontée à un problème de santé mentale. « Je dis souvent aux managers, vous pouvez installer un baby-foot dans la salle de pause ou emmener votre équipe pour une soirée karting pour gérer les tensions, mais si vous ne vous formez pas aux bonnes pratiques managériales, à la prévention et à l'accompagnement des risques psycho-sociaux et que vous ne formez pas vos équipes à la prévention, si vous ne révisez pas votre organisation du travail, vos manières de communiquer ou encore si vous ne créez pas d'espaces de discussion, le temps de détente sera peut-être sympa, mais peu fructueux en matière de prévention des RPS », alerte Emmanuelle Balmas.

## Se faire accompagner

### • Médecine du travail / Service de santé au travail

Écoute, diagnostic, adaptation de poste, orientation vers un spécialiste.

### • Outils d'auto-diagnostic RPS – INRS / Anact

Questionnaires et grilles d'analyse gratuits pour repérer les risques et remplir votre DUERP.

■ [inrs.fr](http://inrs.fr) / [anact.fr](http://anact.fr)

### • En savoir plus sur les Premiers secours en santé mentale (PSSM)

L'association PSSM France propose sur son site des informations et des ressources sur les premiers secours en santé mentale. Elle propose également des formations. D'autres organismes, comme la CCI ou l'Afnor proposent également des formations PSSM.

■ [pssmfrance.fr](http://pssmfrance.fr)

### • Numéro d'écoute CMA Pays de la Loire

Service gratuit et confidentiel destiné aux artisans, dirigeants et salariés.

06 49 27 52 63 (appel/SMS)



Retrouvez  
toutes les infos éco  
de la métropole sur  
[entreprises.nantesmetropole.fr](http://entreprises.nantesmetropole.fr)

## FICHE PRATIQUE

## Gérer et accompagner

Une fois la difficulté repérée, le rôle de l'entreprise et des collègues est essentiel : écouter, rassurer, orienter et mobiliser les ressources adaptées pour accompagner au mieux et trouver ensemble les solutions adéquates.

Une fois les signes de mal-être identifiés, c'est essentiel d'amener la personne à en prendre conscience. « On peut aller voir la personne pour lui demander si ça va et lui dire qu'on est inquiet pour elle, sans être trop insistant. On peut aussi en parler avec un autre collègue ou un manager. Quand on a détecté un collègue qui ne va pas bien, il est important de ne pas rester seul avec ce constat. Souvent quand on ne va pas bien, on a du mal à l'admettre. Si on se l'entend dire par plusieurs personnes, ça peut faire un déclic, souligne Emmanuelle Balmas. Une personne qui tend vers l'épuisement s'est souvent oubliée, coupée d'elle-même et n'a plus conscience du caractère anormal de son état. C'est d'ailleurs souvent son corps qui la rappelle à l'ordre. C'est parfois compliqué pour un salarié en mal-être de faire la part des choses dans les facteurs qui la mettent en souffrance entre ce qui est lié à l'organisation de l'entreprise et ce qui est lié à son propre fonctionnement individuel. »

**Compréhension et orientation**

Une fois que les choses sont posées, plusieurs solutions peuvent être mises en place. Si l'entreprise compte une personne formée au PSSM, elle peut prendre le temps de discuter avec le collègue en souffrance. L'entreprise peut également prévoir des temps d'échange et de discussion pour mettre les choses à plat et les faire évoluer dans le bon sens. « On peut aussi tout simplement conseiller à la personne de consulter son médecin traitant, ou passer par la médecine du travail. Le médecin pourra orienter si nécessaire vers un psychologue. » Sur le territoire, il existe également des acteurs comme GEM ou le Clubhouse Nantes qui proposent des temps d'échange pour se reconstruire en cas de troubles psychiques.

**Se faire accompagner****Médecine du travail / Services de santé au travail**

Accompagnement médical, adaptation de poste, orientation vers des spécialistes. Il existe plusieurs services de santé au travail dans la région nantaise.

▪ sstrn.fr

**GEM Nantes**

Lieux d'accueil pour personnes vivant avec des troubles psychiques, favorisant lien social et activités partagées.

▪ gem-nantes.fr

**Clubhouse Nantes**

Dispositif d'entraide destiné à soutenir la réinsertion sociale et professionnelle des personnes concernées par des troubles psychiques.

▪ clubhousefrance.org

**Numéro d'écoute CMA Pays de la Loire**

Service confidentiel pour artisans, dirigeants et salariés en difficulté.

06 49 27 52 63 (appel/SMS)

**CCI Nantes Saint Nazaire**

Le conseiller RH et Emploi de votre CCI saura vous guider vers les bons outils à mettre en place pour gérer et accompagner les collègues et salariés en difficulté.

▪ paysdelaloire.cci.fr/nantes-saint-nazaire



Retrouvez toutes les infos éco de la métropole sur [entreprises.nantesmetropole.fr](http://entreprises.nantesmetropole.fr)

# Qui sont les habitants et habitantes de la métropole ?

## Focus sur les familles

Implantées sur un territoire, les entreprises ont besoin de connaître celles et ceux qui y vivent et leurs habitudes de consommation. Deuxième public décrypté : les familles avec enfants. (Retrouvez les étudiants dans le n°7 sur le site [entreprises.nantesmetropole.fr](http://entreprises.nantesmetropole.fr))

**29,6 %**

de la population de Nantes Métropole vivent en famille (20,9 % de couples avec enfants, 8,7 % de familles monoparentales) en 2022.



**70 %**

des familles ont les moyens de s'accorder des petits plaisirs (restaurant, cinéma, shopping...)



**39 %**

des revenus mensuels net moyens pour un couple avec deux enfants sont consacrés aux dépenses contraintes (logement, transport, énergie, assurances... Un foyer a en moyenne 11 dépenses contraintes chaque mois).

**64 500 €**

était le revenu moyen annuel net d'impôts, en France en 2021, pour les familles avec deux enfants, 33 980 € pour les monoparentales.

**67 %**

des familles disent acheter ou vendre en occasion, 76 % pour les familles monoparentales.

**74 %**

des familles arrivent à épargner plusieurs fois par an.

**90 €**

par mois sont consacrés, pour un couple avec deux enfants, aux abonnements de loisirs (plateformes de streaming vidéo, de streaming musical, services de jeux vidéo, salle de sport, cinéma).



Sources : Indice national des dépenses contraintes lesfurets/CSA Research 2025, étude Caisse d'épargne : les familles et l'argent 2025, Insee.