



# *L'égalité femmes hommes dans vos politiques*

**BOÎTES À IDÉES ET À OUTILS  
POUR LES INTERCOMMUNALITÉS**



© Emmanuel Pain

## ÉDITO

---

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques demande un engagement de tous les instants ; les mentalités évoluent, les lois se renforcent, les associations continuent de se mobiliser, et les collectivités sont de plus en plus nombreuses à s'engager ; cet engagement est essentiel.

La Région, alliée de toutes ces énergies, porte depuis près de 20 ans l'ambition d'améliorer ses propres interventions et ses pratiques en la matière. Toutes les compétences qu'elle exerce cherchent à progresser en initiant des modes de coopérations intégrées autour de cette exigence démocratique : viser une meilleure équité de traitement pour toutes et tous et ce, au plus près des réalités quotidiennes des Bretonnes et Bretons.

Une politique publique est un levier essentiel pour réduire les inégalités femmes-hommes qui persistent encore dans de nombreux champs de leur intervention : développement économique, aménagement, mobilités, sport, culture, jeunesse, enfance, santé... Certains territoires sont déjà des laboratoires de politiques publiques plus féministes et accélèrent leurs efforts. Cette boîte à outils proposée par les intercommunalités accompagnées par la Région Bretagne en témoigne. Il suffit désormais de s'en saisir !

**Loïg Chesnais-Girard,**

*Président de la Région Bretagne*

## **PENNAD-STUR**

---

Evit delc'her kont eus an ingalded merc'hed-paotred er politikerezhioù foran e ranker bezañ engouestlet dibaouez ; cheñch a ra speredoù an dud, war greñvaat ez a al lezennoù, ne baouez ket ar c'hevredigezhioù da greiñ e-barzh ha niverusoc'h-niverusañ eo ar strollegezhioù engouestlet ; hollbouezus eo ken ma'z eo.

Tost 20 vloaz zo emañ ar Rannvro e-skoaz al luska-doù-se, gant ar youl gwellaat hec'h oberoù ha pleustroù war an dachenn-se. Evit kement kefridi a zo fiziet enni e klask mont war-raok gant doareoù da genlabourat hag a zouj ouzh ar bennaenn demokratel-mañ : mont war-zu ur mod ingaloc'h d'ober ouzh pep hini ac'hanomp, ha chom an tostañ ar gwellañ ouzh buhez pemdez ar Bretonezed hag ar Vretoned.

Ar politikerezhioù publik zo binvioù pouezus-kaer evit lakaat digreskiñ an dizingalderioù etre merc'hed ha paotred a weler c'hoazh e meur a dachenn hag a vez pleustret gante : diorren ekonomikel, terkañ, fiñvusted, sport, sevenadur, yaouankiz, bugaleaj, yec'hed... Rankout a reomp implijout ar benvegou-se ma fell deomp lakaat an dizingalderioù da zigreskiñ. E-giz-se ez eus bet aozet politikerezhioù foran benelouroc'h e tiriadoù zo evit arnodiñ anezho ha mont pelloc'h ganto. Ar voest-ostilhoù-mañ zo ur skouer eus al labour-se ha kinniget eo gant an etrekumunelezhioù sikouret gant Rannvro Breizh. N'eus ken nemet ober ganti bremañ !

**Loïg Chesnais-Girard,**

*Prezidant Rannvro Breizh*

## **MÉTR-ARTICL**

---

Pour mettr a jouer l'ajeu fomes-omes den les politiques publiques, faot païsser deden tous les jours ; les esprits chanjent, les lais sont forcies, les consortheries ouvraient tant qe pus, e n-i a de pus en pus d'aguerouées de payiz a crocher deden ; l'engaijement-la ét vra percieûz.

Depés bêtôt 20 anées de temp, la Rejion, en etrârie o toutes les bones voulances-la, a devoçion d'em-mieuzi son ouvraije e ses fezeries den le demaine-la. O ghette a fere le pus e le mieûz den toutes les capabletës q'ole ét encherjée en menant des souétaijes terjou enchevillës o l'obllije democratique-la : ghetter a qe tertout seraent ergardës parai en etant perchain de coment qe veqhissent les Bertones e les Bertons den lou tous les jours.

Ene politique publique ét un afutiao de premiere pour amenuzer les inegaotës fomes-omes qe n-i a core den hardi de lous cherjes : parchomance economiqe, amenaijement, mouvancetës, esport, qhulture, jouvancetë, efance, portement... Qheuges terrouers sont déjà des laboratoueres de politiques publiques pus fumelists e metent la beuche core pus fôt. Ét de cai qe montere ben la bouéte d'afutiaos-la, perpôzée par les aguerouées de payiz aïdées par la Rejion Bertègn. Admézë, c'êt de fere !

**Loïg Chesnais-Girard,**

*Perzident de la Rejion Bertègn*

# SOMMAIRE

Introduction .....	2
Huit intercommunalités accompagnées par Collectiv'Égalité.....	3
Du diagnostic à l'ébauche du plan d'actions .....	3
<b>Partie 1 - Enjeux, questions, données et pratiques inspirantes pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques .....</b>	<b>4</b>
Fiche 1 - Politique économique et de l'emploi .....	5
Fiche 2 : Politique de la petite enfance, enfance, jeunesse.....	8
Fiche 3 - Politique culturelle.....	11
Fiche 4 - Politique sportive .....	13
Fiche 5 - Politique d'aménagement du territoire et de la transition écologique .....	15
Fiche 6 - Politique de solidarité, de santé et de citoyenneté.....	17
<b>Partie 2 - Leviers pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques .....</b>	<b>20</b>
Fiche 7 - Des données sexuées et des indicateurs .....	21
Fiche 8 - La formation des équipes et des élu·es .....	23
Fiche 9 - Une communication publique sans stéréotypes de sexe .....	24
Fiche 10 - La conception d'une fiche-action.....	26
Fiche 11 - La budgétisation sensible au genre et l'égaconditionnalité.....	27
<b>Partie 3 - Des ressources et des partenaires pour agir au sein des intercommunalités.....</b>	<b>29</b>
Fiche 12 - Coordonnées des élu·es et des agent·es en charge de l'égalité femmes-hommes dans les 8 intercommunalités impliquées dans Collectiv'Égalité .....	30
Fiche 13 - Des ressources à disposition .....	32
Fiche 14 - Des partenaires pour agir.....	36

## Introduction

---

Depuis quelques années, les obligations en matière d'égalité femmes-hommes pour les collectivités locales se sont renforcées tant sur le volet employeur que sur le volet des politiques publiques. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fait de l'approche intégrée, la règle en matière de politique d'égalité femmes-hommes. Son article 61 prévoit que les collectivités de plus de 20 000 habitant·es présentent un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes portant sur les deux volets, sur les moyens déployés pour y parvenir comme sur les perspectives d'amélioration attendues.

Cette obligation d'élaborer un rapport concerne 49 intercommunalités sur les 60 intercommunalités bretonnes. Une enquête réalisée au cours de l'été 2020 par les services de l'Etat et des études sur d'autres territoires montrent que les éléments mis en avant par les collectivités portent surtout sur le volet employeur. Peu d'établissements publics portent des actions ou disposent d'orientations sur l'égalité femmes-hommes dans le champ des politiques publiques. A notre connaissance, il n'existe pas encore d'état des lieux formalisé et régulier sur la réalisation et transmission effective de ces rapports aux préfetures.

Or le rôle des territoires et des intercommunalités est essentiel pour garantir le droit et faciliter partout aux femmes et aux hommes quel que soit leur sexe, leur âge, leur lieu de résidence, l'accès aux dispositifs et politiques misent en œuvre par les collectivités : politique d'aménagement du territoire, l'accès à un emploi ou à la création d'entreprise, l'accès à des modes d'accueil et de garde d'enfants mais aussi pour assurer un accès sans stéréotype et discrimination sexistes aux sports, à la culture, aux responsabilités politiques ou associatives, aux espaces publics...

# Huit intercommunalités accompagnées par Collectiv'Égalité

---

Parce qu'elle n'agit pas seule, la Région Bretagne engagée depuis de nombreuses années dans une politique ambitieuse et intégrée de l'égalité femmes-hommes a cherché à associer à cette démarche, d'autres collectivités engagées. C'est dans ce contexte et devant la nécessité de faire émerger des politiques publiques égalitaires, comme au regard de ses missions générales et de l'organisation de son intervention sur les territoires, que la Région Bretagne a lancé l'appel à manifestation d'intérêt Collectiv'Égalité femmes-hommes.

L'objectif était de permettre aux intercommunalités volontaires de se faire connaître auprès de la Région pour bénéficier d'un accompagnement en matière d'égalité femmes-hommes. Huit intercommunalités ont candidaté et ont bénéficié entre mai 2021 et décembre 2022 de cet accompagnement confié à Perfégal à la suite d'une procédure de marché public. Il s'agit de :

- **4 intercommunalités des Côtes d'Armor** : Communauté d'agglomération de Lamballe Terre & Mer, Guingamp-Paimpol Agglomération, Leff Armor Communauté, Saint-Brieuc Armor Agglomération,
- **2 intercommunalités d'Ille et Vilaine** : Montfort Communauté, Communauté de communes de Saint Méen Montauban,
- **2 intercommunalités dans le Finistère** : Quimper Bretagne Occidentale, Quimperlé Communauté.

Cet appui imaginé en 4 phases a permis d'accompagner ces intercommunalités à la mise en place d'une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans leurs **politiques publiques et compétences**, à la prise en compte transversale des inégalités femmes-hommes et à leurs impacts...étape décisive avant d'élaborer un dispositif, une stratégie, une politique.

## Les quatre phases :

- Réaliser un diagnostic partagé
- Se former à l'égalité femmes-hommes
- Élaborer des outils et un plan d'actions
- Capitaliser

## Du diagnostic à l'ébauche du plan d'actions

---

Des outils d'autodiagnostic par compétence ont été élaborés, des temps de restitution et de coproduction ont permis de former les agent-es comme les élu-es aux enjeux de la prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques et à la méthodologie de projet pour élaborer un plan d'actions. Enfin, un temps d'interconnaissance, de mutualisation a permis aux intercommunalités d'échanger leurs expériences, de comparer leurs pratiques et de convenir de l'intérêt d'agir en faveur de l'égalité femmes-hommes, à leur niveau, d'identifier les freins et les leviers communs, d'évaluer la valeur ajoutée de l'accompagnement.

Cette boîte à outils est l'ultime étape de cet accompagnement. Elle doit permettre aux intercommunalités déjà engagées dans la démarche de consolider leur approche et plan d'actions. Elle est aussi à la disposition des intercommunalités bretonnes qui souhaiteraient se lancer dans l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans leurs politiques locales.

# Partie 1

---

## Enjeux, questions, données et pratiques inspirantes pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

Sont proposées ici des fiches par compétence qui identifient les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes, les questions à se poser et les indicateurs clés pour poser un diagnostic et définir des axes de travail. Vous disposez aussi d'exemples de pratiques déjà mises en œuvre ou en projets au sein des huit intercommunalités qui ont bénéficié de l'accompagnement Collectiv'Égalité.

**Fiche 1** - Politique économique et de l'emploi

**Fiche 2** - Politique petite enfance, enfance et jeunesse

**Fiche 3** - Politique culturelle

**Fiche 4** - Politique sportive

**Fiche 5** - Politique d'aménagement du territoire et de la transition écologique

**Fiche 6** - Politique de solidarité, de santé et de soutien à la citoyenneté

# Fiche 1 - Politique économique et de l'emploi

---

## Les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes

- Comprendre, agir sur les freins et trouver des leviers pour faciliter l'accès des femmes à l'emploi et à l'entrepreneuriat.
- Intégrer dans la politique de soutien à l'installation d'entreprises sur le territoire une réflexion sur les secteurs d'activité concernés, sur la nature des emplois créés et sur la promotion de la mixité des métiers.
- Sensibiliser, participer à la promotion de la mixité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de sexe dans les métiers auprès des entreprises et des habitant·es.
- Intégrer l'enjeu de la réduction des inégalités femmes-hommes dans l'emploi dans tous les projets économiques.

## Les bonnes questions à se poser

- Quel est le taux de chômage des femmes et des hommes dans chaque catégorie et par tranche d'âge ? Constatez-vous des écarts ? Sont-ils supérieurs à la moyenne régionale ? Identifiez-vous les causes ?
- Est-ce que des actions ou des partenariats sont mis en place sur l'emploi ? Disposez-vous des données sexuées et par âge sur les bénéficiaires ? Quels sont les constats et les marges d'amélioration ?
- Quel est le taux de création d'entreprise par les femmes et le nombre de femmes entrepreneures sur votre territoire ? En agriculture, dans le maritime, le tourisme... ? Est-on dans la moyenne régionale ? Quels sont les constats par sexe des aides à la création ? Des actions sont-elles conduites sur l'entrepreneuriat des femmes ? Quels sont les constats en termes de fréquentation et d'accompagnement ?
- De quels secteurs sont issues les entreprises implantées ou en cours d'implantation sur votre territoire ? Connaissez-vous le nombre d'emplois créés lors des récentes implantations et la répartition par sexe ? Quels sont les constats ?

## Les données ou indicateurs clés<sup>1</sup>

- Répartition des femmes et des hommes par catégorie socioprofessionnelle
- Répartition des emplois par secteur d'activité et taux de féminisation
- Taux de chômage année N ou n-1 croisé par sexe, âge et catégorie<sup>2</sup>
- Évolution du taux de chômage par sexe sur un an
- Part des femmes et des hommes dans les dispositifs d'appui à l'accès à l'emploi ou à la formation développés par l'intercommunalité (PAE, ...) ou par des structures financées par l'intercommunalité
- Part des femmes chez les entrepreneur·es

---

<sup>1</sup> Voir dossier complet de l'INSEE sur l'EPCI, comparer avec situation département, région et/ou <https://statistiques-locales.insee.fr/>

<sup>2</sup> Se rapprocher de Pôle emploi ou de la DREETS pour avoir les données de l'EPCI

- Part des femmes dans la création d'entreprise sur 3 ans<sup>3</sup> (agriculture, maritime/aquaculture, tourisme...)
- Nombre de bénéficiaires par sexe des dispositifs d'aide à l'emploi ou à la création d'entreprise sur 3 ans<sup>4</sup>

## **Pratiques et projets inspirants d'intercommunalités en Bretagne**

### **Saint-Brieuc Armor Agglomération : mobilisation d'un critère secondaire « égalité femmes-hommes » pour bénéficier d'une bonification de l'aide à l'immobilier d'entreprises**

La collectivité propose une aide à l'immobilier d'entreprise mobilisable pour un projet de rénovation ou d'extension d'un local ou bâtiment existant, dans le cadre d'un projet de développement. Depuis 2022, les actions visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes conduites par les entreprises sont éligibles en tant que critère secondaire parmi d'autres, pour l'octroi d'une bonification de 30% de l'aide immobilière. Un critère secondaire n'est pas impératif pour déclencher la bonification mais permet d'accéder à la bonification si tous les critères prioritaires ne sont pas remplis.

### **Saint-Brieuc Armor Agglomération : soutien financier au programme *Industri'Elles*.**

Il s'agit d'une formation gratuite et rémunérée, d'une durée de 392 heures mise en œuvre par l'Union des Industries des métiers de la métallurgie (UIMM) avec le soutien de la Région Bretagne. Cette formation permet aux femmes accompagnées par le CIDFF des Côtes d'Armor de découvrir les métiers industriels du territoire, d'identifier les entreprises qui recrutent et d'acquérir des bases techniques pour ensuite poursuivre vers une formation qualifiante ou un emploi. Les métiers ciblés sont dans le secteur de l'électricité, la soudure, la chaudronnerie, la mécanique, la sécurité et la conduite de chariots élévateurs. 10 à 12 places sont ouvertes par an.

### **Montfort Communauté : soutien à l'accompagnement des femmes – *Le profil de l'emploi*.**

Le Point Accueil Emploi (PAE) met en place une action dédiée aux femmes éloignées de l'emploi ou ayant arrêté de travailler pour élever leurs enfants, inscrites ou non à Pôle emploi. L'objectif ici est d'accompagner ces femmes dans l'élaboration d'un projet professionnel. Cette action mise en place en collaboration avec le CIDFF d'Ille et Vilaine propose des ateliers de développement personnel, des sessions de découverte des métiers et des entreprises et un temps de rencontres avec des femmes du territoire.

### **Communauté de communes de Saint-Méen Montauban : promotion de la mixité professionnelle**

Les questions d'égalité et de mixité professionnelles ont été intégrées dans des actions conduites par We Ker (mission locale) sur la découverte des métiers en partenariat avec le PAE local. L'action a particulièrement ciblé les secteurs du « travailler dehors » et des services à la personne.

---

<sup>3</sup> Pour avoir les données, se rapprocher des chambres consulaires et des associations et organisations financées ou partenaires de l'EPCI accompagnant les entrepreneur.es (Boutique de gestion, ADIE, Coopérative d'activité et d'emploi, Plateforme d'initiative locale, Entreprendre au féminin, ...)

<sup>4</sup> Données à collecter à partir des dispositifs de soutien de l'EPCI (Pass Commerce et Artisanat, soutien à l'installation en agriculture, prix, ...)

## **Quimperlé Communauté : Campagne Nos métiers n'ont pas de sexe !**

À Quimperlé communauté, on n'aime pas les clichés !

Depuis 2016, le bandeau « Nos métiers n'ont pas de sexe » est systématiquement apposé dans les offres d'emploi, affichant ainsi clairement la volonté de l'agglomération de ne faire aucune discrimination entre les hommes et les femmes lors des recrutements mais aussi d'afficher qu'aucune catégorie de métiers n'est réservée à l'un ou l'autre sexe.<sup>5</sup>

Un franc succès, qui se mesure chaque année, particulièrement au sein du service de collectes lors des recrutements saisonniers, permettant ainsi de recruter autant de femmes que d'hommes, voire en 2022, une femme de plus... alors qu'avant cette campagne, presque aucune jeune fille ne postulait.

### **En projet :**

- ❖ Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans les groupes de travail partenariaux (commissions emploi et formation, réseaux entreprises, ...) - Quimperlé communauté, Guingamp Paimpol Agglomération
- ❖ Intégrer le genre dans le marketing territorial - Communauté de communes de Saint-Méen Montauban, Montfort communauté
- ❖ Intégrer la question de l'égalité et la mixité professionnelle dans les temps d'animation, de rencontres avec les entreprises locales - Communauté de communes de Saint-Méen Montauban, Lamballe Terre & Mer
- ❖ Mise en place pendant une semaine, d'une campagne sur la mixité avec la mise en place d'ateliers proposés à toutes et tous ; appui sur les stages de 3ème pour promouvoir la mixité professionnelle - Saint-Méen Montauban, Lamballe Terre & Mer
- ❖ Soutien à la mise en place de forum/salon sur l'entrepreneuriat des femmes - Quimper Bretagne Occidentale, Guingamp Paimpol Agglomération

---

<sup>5</sup> Voir aussi la fiche 9 « une communication publique sans stéréotype de sexe », page 27

## Fiche 2 : Politique de la petite enfance, enfance, jeunesse

---

### Les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes

- Participer à la lutte contre les stéréotypes filles-garçons dans la pratique professionnelle et au sein des actions ou services proposés aux enfants, jeunes et familles.
- Proposer des services adaptés afin de faciliter l'accès à l'emploi des parents notamment des femmes et des familles en situation de monoparentalité.

### Les bonnes questions à se poser

- Disposez-vous de données par sexe, âge et site sur la fréquentation des crèches, ALSH, espaces jeunes ? Si oui, quels sont les constats ? Comment expliquez-vous les éventuels écarts de fréquentation ?
- Quelle est la composition par sexe et par statut des agent·es travaillant dans ces structures ou réalisant des interventions ? Quels sont les constats en termes de mixité ? Est-ce que des actions sont ou ont été développées pour promouvoir la mixité dans ces métiers ? Est-ce que les professionnel·les sont formé·es à l'égalité femmes-hommes ?
- Est-ce que des actions sur l'égalité femmes-hommes ont déjà été ou sont développées ? En direction de qui ? Enfants, jeunes, parents, professionnel·les ? Si oui, quels en sont les bilans et les perspectives ?

### Les données et indicateurs clés

- La répartition par sexe, par âge des enfants et des jeunes habitant l'intercommunalité<sup>6</sup>
- Le nombre de place par type d'accueil des enfants de 3 mois à 3 ans
- La répartition par sexe, par âge des enfants fréquentant les CLSH ou structures périscolaires gérés par l'intercommunalité
- La répartition par sexe, par âge des jeunes fréquentant la ou les structures jeunesse (BIJ, PAEJ, Espace jeunes, ...) situées sur le territoire la collectivité
- La répartition par sexe, par âge des enfants et des jeunes fréquentant les activités de loisirs, sorties ou séjours découverte, sportifs, culturels, ...
- La répartition par sexe, par âge des jeunes fréquentant les activités liées à l'information sur les métiers, la formation, la mise en place de projet ou d'actions citoyennes et solidaires, ...

---

<sup>6</sup> Voir notamment le dossier complet de l'INSEE de votre EPCI

- La répartition par sexe, par âge des jeunes et éventuellement CSP des parents bénéficiant des bourses d'aides aux projets, au séjour/stage à l'international, ...
- La répartition par sexe des professionnel·les permanent·es et saisonnier·ères (ou vacataires) travaillant dans les CLSH et les structures jeunesse.

## **Pratiques et projets inspirants d'intercommunalités en Bretagne**

### **Communauté de communes de Saint Méen Montauban et Quimperlé communauté :**

Organisation d'intervention des animateurs et animatrices jeunesse dans les établissements scolaires et développement de partenariats sur l'égalité femmes-hommes (prévention des violences sexistes et sexuelles, relations filles-garçons...) éducation à l'égalité et à la sexualité.

### **Communauté d'agglomération de Lamballe Terre & Mer**

Deux directeurs du service Enfance (3-11 ans) ont été sensibilisés à l'égalité femmes-hommes (via l'association Liberté Couleurs). Par la suite, l'égalité filles-garçons a été inscrite dans le projet pédagogique du service.

### **Communauté de communes de Saint Méen Montauban et Guingamp Paimpol Agglomération :**

Formation des animateur·trices jeunesse sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations par l'association Liberté Couleurs.

### **Communauté de communes de Saint Méen Montauban :**

Une des directrices d'une structure Petite Enfance a suivi une formation sur l'égalité femmes-hommes dans le secteur de la petite enfance.

L'exposition « **les éclaireuses** » créé en 2023 propose une série de portraits de jeunes femmes de la communauté de communes qui ont bénéficié d'un stage à l'étranger<sup>7</sup>.

### **Montfort Communauté**

Organisation et mise en place en 2019 par le relais petite enfance d'activités sur le thème « pareil, pas pareil », en collaboration avec le service culture de Montfort Communauté, dans le cadre de la « semaine nationale Petite enfance ». Une conférence débat sur l'égalité des sexes a été organisée avec la participation de 19 assistant·es maternel·les. Des animations ont également été proposées dans les espaces jeux du territoire. 104 assistant·es maternel·les ont été sensibilisé·es.

---

<sup>7</sup> Voir la fiche 9 « communication publique sans stéréotype de sexe » page 24

## **En projet :**

- ❖ Travailler à l'intégration concrète du genre dans le projet éducatif territorial et la Convention Territoriale Globale avec la CAF : réservation de place dans les modes d'accueil pour les parents en reprise d'emploi ou de formation, réflexion sur les actions et animations en direction des enfants et des jeunes, ... - Communauté de communes de Saint-Méen Montauban, Monfort communauté
- ❖ Mettre en place une analyse de pratiques sur le genre dans un établissement d'accueil - Communauté de communes de Saint-Méen Montauban, Quimper Bretagne Occidentale
- ❖ Prendre en compte le genre dans l'aménagement ou la rénovation d'équipements (micro-crèche, ALSH...) – Guingamp Paimpol Agglomération, Montfort Communauté
- ❖ Proposer des expositions sur des parcours de jeunes femmes et hommes ayant osé la mobilité et la mixité professionnelle - Communauté de communes de Saint-Méen Montauban
- ❖ Développement de la formation sur l'égalité filles-garçons des équipes du pôle enfance et jeunesse – Guingamp Paimpol Agglomération

## Fiche 3 - Politique culturelle

---

### Les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes

- Promouvoir un égal accès des femmes autrices, réalisatrices, artistes et des hommes auteurs, réalisateurs et artistes à la création, la production et la diffusion culturelle
- Promouvoir la mixité égalité femmes-hommes dans la pratique culturelle
- Promouvoir et améliorer la visibilité des femmes dans l'histoire locale
- Viser la parité dans les structures et équipements culturels
- Garantir l'égalité des cachets, prestations, salaires

### Quelles sont les bonnes questions à se poser ?

- Est-ce que les moyens engagés par l'intercommunalité dans la culture (prestations, programmation/invitations, soutiens à la création, aide à la diffusion, valorisation du patrimoine) valorisent de manière équilibrée les femmes et les hommes ? Est-ce que les constats sont les mêmes selon les disciplines ? Y-a-il des marges de progrès ?
- Quel est le niveau de mixité égalité femmes-hommes dans le champ de la pratique ? L'offre est-elle diversifiée ? Quels sont les supports de communication utilisés ? Est-ce que la communication autour de l'offre de pratiques culturelles permet autant aux filles ou femmes et aux garçons ou hommes de se projeter ?
- Quelle est la situation en termes de mixité égalité femmes-hommes au sein de la gouvernance et de l'encadrement des équipements de l'intercommunalité et au sein des structures et associations culturelles soutenues par la collectivité ?
- Est-ce que les acteurs et les actrices du monde culturel développent des actions sur l'égalité femmes-hommes et la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le champ de la culture et sont sensibilisé-es ou formé-es sur ces questions ?
- Est-ce que l'intercommunalité a organisé ou organise des actions sur l'égalité femmes-hommes, sur le patrimoine et la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la culture ? Quel en est le bilan ?
- Est-ce que et comment les projets d'équipement culturels en réflexion ou programmés prennent en compte les questions de l'égalité femmes-hommes<sup>8</sup> ?

### Les données et les indicateurs clés<sup>9</sup>

- La répartition par sexe et par discipline des artistes, auteur·trices, réalisateur·trices programmé-es par et dans les différents équipements culturels de l'intercommunalité (médiathèque, conservatoire, lieu d'exposition, théâtre, ...)
- La répartition par sexe et par discipline des artistes ou auteurs et autrices, réalisateur·trices programmé.es par les structures et associations culturelles soutenues financièrement par l'intercommunalité
- La répartition par sexe et par discipline des artistes ou auteurs et autrice, réalisateur·trices bénéficiant d'aide directe de la part de l'intercommunalité

---

<sup>8</sup> Aménagement des salles sur le principe « voir, être vu·e », organisation des sanitaires adaptée à la fréquentation selon le genre attendue, aménagement des espaces pour les professionnel·les, les accompagnant·es, ...

<sup>9</sup> Données nationales via l'Observatoire de l'égalité FH et données régionales via l'association HF+ Bretagne

- La répartition par sexe et par discipline des pratiquant-es dans les équipements gérés ou/et soutenus par l'intercommunalité
- La répartition par sexe et par discipline des professionnel-les dans les équipements gérés ou/et soutenus par l'intercommunalité

## **Les pratiques et projets inspirants d'intercommunalités en Bretagne**

### **Guingamp Paimpol Agglomération**

L'enjeu de la mise en visibilité des femmes dans l'histoire et dans le secteur de la mer est un axe de travail de l'équipement Milmarin, le centre de découverte maritime de Ploubazlanec. Des conférences sont organisées comme celle sur les femmes officières de la marine marchande qui s'est déroulée en novembre 2022 et qui a suscité l'envie de poursuivre la réflexion via une mise en réseau de femmes. La question de la place des femmes avant et actuellement dans la pêche et dans la marine marchande est par ailleurs souvent posée par le public visiteur.

### **Quimperlé Communauté**

Diffusion d'expositions ou organisation de conférences sur les femmes ou des thématiques liées à l'égalité comme l'exposition « Sous les paupières des femmes » diffusée et financée en 2022 dans la ville de Quimperlé.

### **Quimper Bretagne Occidentale**

Participation à la mise en place de l'exposition « Quimpéroises, au-delà des clichés » créée par les archives municipales de Quimper qui propose une trentaine de portraits et d'instantanés de Quimpéroises anonymes saisis entre la fin du XIXème siècle et le milieu du XXème siècle. Ces portraits sont accompagnés d'une phrase qui met en avant des enjeux actuels d'égalité femmes-hommes.



### **En projet :**

- ❖ Tester la mise en place de l'égaconditionnalité pour les structures subventionnées, en lien avec l'éco-responsabilité et l'inclusion sociale – Quimperlé Communauté et Guingamp Paimpol Agglomération
- ❖ Intégrer l'égalité femmes-hommes dans l'aménagement, les projets d'établissements actuels ou à venir ainsi que dans la communication - Guingamp Paimpol Agglomération, Quimperlé Communauté
- ❖ Encourager, tendre vers la parité chez les artistes invité-es, en résidence et dans la programmation – Saint Brieuc Armor Agglomération, Quimperlé Communauté
- ❖ Poursuivre et développer des actions autour du matrimoine et de la place des femmes dans l'histoire locale – Quimper Bretagne Occidentale
- ❖ Mise en place de sensibilisation ou formation contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) - Guingamp Paimpol Agglomération

## Fiche 4 - Politique sportive

---

### Les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes

- Promouvoir et faciliter la pratique sportive pour tous et toutes
- Veiller à ce que les investissements en matière d'équipement sportif participent au développement de la pratique sportive des femmes comme des hommes
- Encourager les acteurs et actrices du sport du territoire à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes à la pratique sportive comme à la gouvernance

### Les bonnes questions à se poser

- Quels sont les sports qui bénéficient des subventions ou des équipements de l'intercommunalité ? Quel est le niveau de mixité de genre dans la pratique de ces sports ? Y-a-t-il des marges de progrès ?
- Est-ce que les projets d'investissement prévus vont permettre de favoriser la pratique de tous et de toutes ? Des démarches proactives et correctives sont-elles envisageables<sup>10</sup> ?
- Quel est la part des femmes et des hommes dans la gouvernance des clubs sportifs au niveau local et au niveau de l'encadrement ?
- Est-ce que les acteurs et les actrices du monde sportif local développent des actions sur l'égalité femmes-hommes ou le développement de la pratique des femmes et sont sensibilisé-es ou formé-es sur ces questions ?
- Comment intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans tous les axes du projet sportif territorial ?
- Est-ce que les équipements sportifs sont dotés de vestiaires mixtes ?
- Est-ce que les clubs, disciplines, associations soutenus par l'intercommunalité ont des créneaux horaires d'exercice, d'entraînement similaires femmes-hommes ?

### Les données et indicateurs clés

- La répartition par sexe, par âge et par discipline sportive des adhérent-es pratiquant-es et des adhérent-es bénévoles des clubs présents sur le territoire<sup>11</sup>
- La répartition par sexe, par âge et par discipline sportive des adhérent-es pratiquant-es et des adhérent-es bénévoles des clubs subventionnés par l'intercommunalité et/ou bénéficiant des équipements communautaires
- La répartition par sexe des dirigeant-es des clubs (bureau) et des encadrant-es professionnel·les ou bénévoles
- La nature et le montant des subventions versées par club/pratique sportive

---

<sup>10</sup> Convention avec les clubs bénéficiaires intégrant un objectif du développement de la pratique féminine, réservation de créneaux horaires pour l'entraînement des équipes féminines, ...

<sup>11</sup> Ces données pourront être comparées avec celles de la situation régionale et départementale disponible sur le site de l'[INJEP](#)

## **Les pratiques et projets inspirants d'intercommunalités en Bretagne**

### **Saint Brieuc Armor Agglomération**

Les bases nautiques gérées par l'intercommunalité ont entamé en 2022 un travail de référencement des équipements, en collaboration avec la Fédération française de voile avec pour objectif de faciliter la pratique des femmes par l'acquisition de matériels tels que des pisse-debout, des combinaisons à ouverture ventrale, ...

### **Montfort communauté**

Conventionnement d'un club local pour l'intervention d'un éducateur sportif au sein de la section féminine football du collège.

### **En projet**

- ❖ Animer les espaces de pratiques libres de sports (city stade, ...) en promouvant la mixité – Lamballe Terre & Mer, Saint Brieuc Armor Agglomération
- ❖ Mettre le sujet de l'égalité égalité femmes-hommes à l'agenda du réseau intercommunal du monde sportif et étudier la mise en place d'une charte pour les clubs – Quimperlé Communauté
- ❖ Rendre visible autant les résultats sportifs des femmes que des hommes - Saint Brieuc Armor Agglomération

# Fiche 5 - Politique d'aménagement du territoire et de la transition écologique

---

## Les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes

Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans tous les **diagnostics** et **mesures** des schémas, plans ou projets intervenant dans le champ de l'aménagement du territoire, des espaces publics et de la transition écologique, tels que :

- Le Schéma de cohérence territoriale (SCoT)
- Le Plan local de l'habitat intercommunal (PLHi),
- Les projets *Petites villes de demain* (PVD),
- Le Plan intercommunal de la mobilité (PICM),
- Le Programme local de prévention des déchets ménagers et assimilés (PLPDMA),
- Le Projet alimentaire territorial (PAT)...

### C'est à dire :

- Prendre en compte la question de l'égalité femmes-hommes en collectant des données sexuées quantitatives et qualitatives sur l'usage, l'accès aux équipements et services concernés.
- Veiller à ce que les mesures, solutions envisagées soient faciles d'accès ou d'usage par les femmes comme les hommes.
- Veiller à une participation équilibrée des femmes et des hommes lors des réunions publiques, consultations ou concertation des habitant-es sur ces projets.

## Les bonnes questions à se poser

- Est-ce que les diagnostics intercommunaux ou les enquêtes établis en matière d'aménagement, de mobilité, d'habitat, de gestion et tri des déchets, ou dans le cadre du Plan alimentaire territorial s'appuient sur des données sexuées ? Si oui, quels sont les constats ? Des mesures correctives ou des ajustements sont-ils envisageables pour favoriser l'égalité femmes-hommes ? Est-ce que les solutions envisagées ou retenues favorisent un égal usage ou accès des femmes et des hommes ?
- Comment favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes de tous les âges lors des temps d'information, de consultation, d'enquête et concertation sur les projets d'aménagement et en matière d'environnement ?

## Les données à collecter

- Données par structure de ménage et sexuées sur le logement dans le cadre du recensement, via les bailleurs sociaux, ...
- Part des femmes et des hommes bénéficiant d'aide à la rénovation énergétique des logements
- Part des femmes et des hommes abonné-es aux services de transport (transport urbain, transport à la demande, location, ...), bénéficiant d'une location (voiture ou cycle) ou d'une aide à l'achat d'un vélo à assistance électrique, ...
- Part des femmes et des hommes (et par âge) fréquentant les points de collecte et de tri des déchets, ...

- Part des femmes et des hommes (et par âge) bénéficiant des aides environnementales mises en place par l'intercommunalité : don/achat de composteur, de kits zéro déchet ou jardinage, de couches lavables, ...

### **Les pratiques et projets inspirants d'intercommunalités en Bretagne**

Ces différents sujets ont été moins abordés par les intercommunalités accompagnées mais plusieurs collectivités ont émis le souhait d'intégrer les enjeux d'égalité femmes-hommes dans les plans et projets à venir.

- ❖ Intégrer la dimension du genre dans le Plan mobilité / dans le Plan vélo ou des déplacements doux - Guingamp Paimpol agglomération
- ❖ Questionner les enjeux de genre dans le cadre de l'élaboration du Plan local d'urbanisme Intercommunal - Guingamp Paimpol agglomération
- ❖ Intégrer la question du genre dans la nouvelle politique de gestion et tri des déchets (accessibilité des nouveaux bacs de collecte pour les personnes âgées, participation animation zéro déchets, ...) – Quimperlé Communauté
- ❖ Intégrer et opérationnaliser les questions de genre dans le dispositif *Petites villes de demain* (PVD) notamment en termes de gouvernance et de consultation – Communauté de Communes de Saint Méen Montauban

# Fiche 6 - Politique de solidarité, de santé et de citoyenneté

---

## Les enjeux

- Développer des politiques sociales accessibles à tous et toutes en veillant à une intégration des questions de genre dans l'analyse des besoins sociaux
- Soutenir la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes notamment dans le cadre du CLSPDR<sup>12</sup>
- Prendre en compte les questions de genre dans le Contrat local de santé (CLS)<sup>13</sup>
- Favoriser un égal accès des femmes et des hommes à la vie citoyenne et associative

## Les bonnes questions à se poser

- Quels sont les organismes qui peuvent aider à la collecte de données sexuées dans le champ de l'aide sociale et de la santé ? Comment prendre en compte les questions de genre dans l'analyse des besoins sociaux et dans le cadre du plan local de santé ?
- Est-ce que l'information et les messages sur l'aide sociale, sur la santé proposés par l'intercommunalité s'adressent autant aux hommes qu'aux femmes ; sont-ils dépourvus de stéréotype de sexe ?
- Comment l'intercommunalité participe ou peut-elle participer à la prévention et lutte contre les violences faites aux femmes ? Cette question est-elle traitée dans le cadre du CLSPDR ? Quels sont les partenaires incontournables sur le territoire pour conduire une politique de prévention et de lutte contre les VSS ?
- Quelle est la situation en matière de participation des femmes et des hommes et par âge aux associations ainsi qu'aux instances et actions de participation citoyenne, conseils de développement... ? Quels sont les leviers d'action de l'intercommunalité pour favoriser un égal accès par sexe et âge dans ce domaine ?

## Les données à collecter <sup>14</sup>

- Nombre et part des femmes et des hommes accueilli·es et par âge dans les permanences de l'intercommunalité et de ses partenaires en matière d'aide sociale (Conseil départemental, CAF, MSA, associations d'aide aux victimes, aide au logement, gérant une épicerie sociale ou la distribution alimentaire...)
- Nombre et part des femmes et des hommes (et par âge) bénéficiant d'une aide directe par le CIAS et/ou par les associations<sup>15</sup> ou organismes (en faire la demande pour les rapports d'activité) – données à collecter par type d'aide

---

<sup>12</sup> Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation

<sup>13</sup> Pour en savoir plus : mission.egalite@bretagne.bzh

<sup>14</sup> Il est opportun de collecter et comparer les données sur 3 ans voire 5 ans

<sup>15</sup> Dans l'idéal, en faire la demande dans les bilans d'utilisation de subvention

- Nombre de places d'hébergements d'urgence et/ou de logements dédiés disponibles sur le territoire pour accueillir les femmes victimes de violences conjugales
- Evolution du nombre de mains courantes et du nombre de plaintes (déposées par femmes-hommes) pour VSS sur 3 à 5 ans
- Données sexuées locales et/ou régionales pour les pathologies physiques et psychiques
- Part des femmes et des hommes chez les adhérent-es/bénévoles des associations locales (au moins celles soutenues par la collectivité) ou dans les instances de concertation citoyenne et part des femmes et des hommes dans la gouvernance (président-e, trésorier-ère, secrétaire).

## **Les pratiques et projets inspirants d'intercommunalités en Bretagne**

### **❖ Politique de prévention et de lutte contre les VSS**

Si la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes, les violences sexistes et sexuelles sont en premier lieu une compétence de l'Etat, plusieurs intercommunalités développent des actions dans ce domaine ou prévoient de le faire. Des moyens humains sont mobilisés ou financés pour accompagner les victimes, favoriser la mise en réseau des acteurs et actrices notamment à travers la politique de prévention de la délinquance. Les actions soutenues en direct ou via des associations visent aussi la sensibilisation notamment des jeunes sur ces questions mais aussi des professionnel·les.

- Guingamp Paimpol Agglomération : l'intercommunalité via le centre inter-communal d'action social (CIAS) dans le cadre du CISPDR participe au financement du poste de la Maison de l'Argoat pour l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales. Les missions de ce poste sont d'accueillir, de recueillir, d'orienter, de protéger ces femmes. L'intercommunalité participe aussi au financement du poste d'intervenant-e social-e en Gendarmerie : 50 à 60% des situations traitées concernent des femmes victimes de violences conjugales. L'intercommunalité octroie également une subvention au CIDFF 22.

En 2022, toujours dans le cadre du CISPDR et à la suite du diagnostic local, une formation de sensibilisation contre la prostitution des mineures a été mise en place en partenariat avec l'Amicale du Nid en direction des professionnel·les de la santé.

A noter aussi, que le plan d'action sur l'égalité femmes-hommes dans le champ de la culture prévoit la mise en place d'une formation sur les VSS.

- Quimperlé communauté : la collectivité mobilise une chargée de mission à 50% sur les violences intra familiales (VIF) qui anime un groupe de travail composé de 16 partenaires et forme des relais VIF sur les communes du territoire (élu-es ou agent-es). Des actions sont aussi déployées avec le Service Information Jeunesse en direction des collégien·nes ainsi que des campagnes de communication.

### **❖ Politique locale de santé :**

- Guingamp Paimpol Agglomération : dans le cadre du diagnostic sur l'égalité femmes-hommes, les chargé-es de mission du CLS ont effectué une recherche de données sexuées et une analyse des questions de genre dans ses différents axes. Suite à ce travail, l'intercommunalité a décidé de poursuivre en intégrant le genre dans le CLS dans les campagnes ou opérations à venir (tabagisme, sport santé...). Un projet

de fiche action<sup>16</sup> a été présenté en réunion de bureau de l'intercommunalité.

### ❖ **Politique de soutien à la vie associative et citoyenne**

- Guingamp Paimpol Agglomération : l'intercommunalité accompagne l'action des associations dans différents domaines (économie, culture, coopération, enfance-jeunesse, événementiel...) via un soutien financier de 1,4 millions d'euros et anime un groupe de travail Vie associative regroupant diverses associations du territoire, pour favoriser le développement associatif sur le territoire et les relations entre associations et collectivités. Dans ce cadre, l'intercommunalité souhaite veiller à ce que les associations soutenues conduisent des actions qui ne renforcent pas les inégalités femmes-hommes, si possible qui cherchent à les réduire et à favoriser l'émergence d'une gouvernance mixte des associations, y compris dans leurs directions. Dans un premier temps, il est prévu d'intégrer la collecte de données dans le règlement d'attribution des subventions en faveur des associations. Il sera proposé ensuite des temps de sensibilisation des associations sur l'égalité femmes-hommes.
- Quimperlé Communauté : Il est prévu de mettre le sujet de l'égalité femmes-hommes à l'agenda du réseau intercommunal du monde sportif et d'étudier la mise en place d'une charte pour les clubs.
- Quimperlé Communauté et Guingamp Paimpol Agglomération : dans les directions Culture de ces deux intercommunalités, il est envisagé de tester la mise en place de l'égaconditionnalité pour les structures subventionnées, en lien avec l'éco-responsabilité et l'inclusion sociale.

---

<sup>16</sup> Cette fiche est prise comme exemple d'élaboration d'une fiche action dans la rubrique "ressources", page 32

## Partie 2

---

### Leviers pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

Nous vous proposons dans cette partie des fiches-outils sur les incontournables de l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques.

**Fiche 7** - Des données sexuées et des indicateurs

**Fiche 8** - La formation des équipes et des élu-es

**Fiche 9** - Une communication publique sans stéréotypes de sexe

**Fiche 10** - La conception d'une fiche-action

**Fiche 11** – La budgétisation sensible au genre (BSG) et l'égaconditionnalité

## Fiche 7 - Des données sexuées et des indicateurs

---

Les données et indicateurs sexués permettent de **produire de la connaissance sur la situation des femmes et des hommes** dans différents champs, de mesurer des écarts et d'identifier des inégalités. Certaines d'entre elles sont d'ordre structurel (faible mixité des filières professionnelles, ...) et culturel (assignation à des rôles sociaux, ...). Les intercommunalités peuvent considérer avoir peu de prise sur ces inégalités.

### Pour mieux connaître son territoire et ses besoins

Néanmoins, connaître c'est savoir ! Ce qui permet d'anticiper et de corriger en amont l'impact sur le genre des politiques que l'on prévoit de déployer.

**Exemple sur l'emploi** : Les dernières données sur le chômage concernant un EPCI montrent que le taux de chômage en catégorie A est supérieur chez les femmes et notamment chez les jeunes femmes avec un écart d'au moins 5 points avec les jeunes hommes. Par ailleurs, à la suite de remontées sur la difficulté pour les artisans et les TPE de recruter, une action est mise en œuvre avec la mission locale pour favoriser l'insertion des jeunes dans ces entreprises. Toutefois, compte tenu du secteur d'activité des entreprises artisanales partenaires (bâtiment, logistique, élevage, polyculture...), le dispositif pourrait intéresser d'abord les jeunes hommes. Les partenaires ayant bien en tête que les jeunes femmes sont majoritaires chez les demandeur·euses d'emploi, ils proposent d'intégrer dans le dispositif des actions de sensibilisation des entreprises et des jeunes femmes à la mixité dans les métiers visés. Un accompagnement renforcé des entreprises et des jeunes femmes est aussi prévu. Ces mesures visent à ce que le dispositif d'aide au recrutement mis en place pour les TPE ne vienne pas renforcer les inégalités femmes-hommes.

La production et l'analyse de données sexuées permettent donc de mieux connaître son territoire, d'affiner le diagnostic et ainsi de faciliter la définition de politiques ou de dispositifs pertinents et efficaces pour agir sur les difficultés et répondre aux besoins identifiés. Ces besoins peuvent varier au regard du genre, de l'âge, du lieu d'implantation... Il est donc pertinent de collecter des données sexuées et de les croiser systématiquement dans la mesure du possible avec d'autres caractéristiques au regard de l'objet de vos politiques : âge, situation familiale, professionnelle, lieu de vie ...

Dans le cadre de l'accompagnement sur l'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité femmes-hommes, Quimperlé communauté travaille à la création d'un **observatoire de la donnée** et prévoit d'intégrer le sexe comme une donnée obligatoire et de retenir quelques indicateurs clés dans ce domaine.

### Pour évaluer l'impact des politiques de l'intercommunalité sur l'égalité femmes-hommes

Il est aussi nécessaire de produire des données et des indicateurs sexués sur les politiques conduites. La production de données et indicateurs sexués pour chaque dispositif va permettre de mesurer l'accès des femmes et des hommes aux aides individuelles accordées ou d'identifier qui sont les bénéficiaires finaux d'une subvention pour les organismes soutenus. Cela va permettre d'identifier et de mesurer d'éventuels écarts. Il s'agira alors d'expliquer ces écarts : est-ce lié au public cible de départ ? Les critères écartent-ils, introduisent-ils des biais d'accès au dispositif pour les femmes ou les hommes ? Est-ce qu'il y a d'autres freins ?

Les écarts ne sont pas forcément des inégalités, la cause peut être d'ordre structurel et un écart peut être même le constat que le dispositif touche le « bon » public. Cela dépend encore du diagnostic de départ. Si en revanche, l'analyse des données montre qu'un public est moins

présent que prévu ou n'est pas touché, notamment au regard du genre, il convient d'effectuer des ajustements pour garantir un accès équilibré aux dispositifs et aides publiques. Cela peut nécessiter de modifier les critères d'octroi, le ciblage de l'information, de mettre en place un conventionnement avec les organismes bénéficiaires de subvention, de mobiliser de nouveaux partenaires ... La production de données et le suivi des indicateurs sexués permettront alors de mesurer les évolutions et l'efficacité de ces nouvelles mesures et d'évaluer la politique conduite.

**Données et/ou indicateurs !** Il est parfois difficile de faire la différence entre données et indicateurs. Les données permettent de construire un indicateur. L'indicateur indique ce vers quoi on souhaite aller, le résultat à atteindre.

**Exemple :** Disposer du nombre de femmes, d'hommes et de porteurs collectifs ayant bénéficié du Pass commerce et artisanat<sup>17</sup> sur l'année ou les 3 dernières années sur son EPCI permet de définir par exemple un taux d'accès des femmes à ce dispositif par rapport aux hommes. Toutefois, disposer uniquement de ce taux ne suffit pas. Il faut analyser cela au regard du taux de féminisation dans le commerce et l'artisanat ; c'est à partir de cette situation que l'on peut identifier un indicateur à atteindre. Si sur le territoire, les femmes représentent 35% des entrepreneur-es dans les secteurs visés, il pourra être décidé que le résultat attendu est que chaque année les femmes représentent entre 30 à 40% des bénéficiaires.

Dans d'autres cas, et d'autant quand aucune donnée locale, sexuée, n'est disponible, les indicateurs à atteindre pourront être définis ou évalués au regard de la situation régionale ou nationale<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Aide mise en place par la Région Bretagne et abondée pour le même montant par l'EPCI concerné

<sup>18</sup> Voir la rubrique « ressources » page 32

## Fiche 8 - La formation des équipes et des élu·es

---

La politique publique en France est fortement régie par les principes universalistes qui conduisent à considérer les politiques publiques locales comme « neutres », puisqu'elles s'adressent à toutes et tous, sans exclusive...le citoyen ou la citoyenne étant comme un individu abstrait sans genre, lieu de vie, capital social, économique et culturel particulier... Pour des élu·es comme des agent·es exerçant au sein d'une intercommunalité, définir des actions ciblées sur des publics, reviendrait par contre à discriminer. Le premier réflexe est donc de ne pas voir, comprendre, de sous-estimer, voire de nier la pertinence de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques car « cela irait de soi ».

### **Pour comprendre et agir à différents niveaux**

Plusieurs études de cas montrent pourtant qu'il n'en est rien ; les rôles sociaux de genre assignés aux femmes et aux hommes impactent de manière significative l'accès aux aides, aux équipements et aux services publics. La formation est donc nécessaire pour **partager les constats**, démontrer l'intérêt d'intégrer le genre pour s'adresser à tous et toutes **et acquérir une culture commune propice à l'action en s'appropriant** les outils et la méthodologie de projet.

La formation peut être générale et spécifique au regard des fonctions (élu·es, dirigeant·es, chargé·es de mission, responsable associatif·ve, ...) des métiers ou compétences (culture, sport, économie...) mais aussi des sujets transversaux tels que la prévention et la lutte contre les VSS, la mixité des métiers, la budgétisation sensible au genre, la communication publique sans stéréotype de sexe, ...

C'est au regard du sujet, du public, du secteur d'activité ou de la compétence à traiter que vous pourrez identifier les prestataires les plus adéquats et la forme la plus adaptée pour développer une politique de formation durable et dédiée à l'égalité femmes-hommes.

### **Les pratiques et projets inspirants d'intercommunalités en Bretagne**

Communauté de communes de Saint Méen Montauban de Bretagne : une des directrices d'une structure Petite Enfance a suivi une formation sur l'égalité femmes-hommes via le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Par ailleurs, l'équipe d'animation jeunesse a suivi une formation à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations conduites par Liberté Couleurs et développe des actions sur ce volet chaque année. En 2022, l'équipe a porté la mise en place d'une exposition valorisant le parcours à l'international de jeunes femmes et de jeunes hommes issu·es de tous les milieux sociaux.

Lamballe Terre & Mer : les deux directeurs du service Enfance (3-11 ans) ont été sensibilisés à l'égalité femmes-hommes via l'association Liberté Couleurs. Par la suite, l'égalité filles-garçons a été inscrite dans un projet pédagogique.

Guingamp-Paimpol Agglomération : dans le cadre du Conseil local de la sécurité et de la prévention de la délinquance, une formation de sensibilisation à la prostitution a été mise en place. Par ailleurs, en 2021, quatre animateurs enfance ont participé à une formation organisée par le Service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES), sur l'égalité garçons-filles dans les centres de loisirs.

## Fiche 9 - Une communication publique sans stéréotypes de sexe

Les collectivités, dont les intercommunalités, sont pourvoyeuses de communication visuelle, rédactionnelle et numérique. Or, la communication est un formidable levier pour faire bouger les représentations à travers des visuels, des slogans, du rédactionnel et une ligne éditoriale exemplaire.

### Pour ne pas véhiculer des stéréotypes de sexe et ouvrir le champ des possibles

À travers les visuels produits, les slogans, les couleurs utilisées ou en valorisant par exemple plutôt les hommes dans le champ de l'économie et les femmes dans le social, les collectivités peuvent participer à véhiculer des stéréotypes de sexe. Or il existe des réflexes et des outils qui permettent de limiter ce risque.

Il est conseillé notamment d'utiliser des visuels mixtes ou de mettre un homme ou une femme là où il-elle n'est pas attendu-e. Un club de football peut ainsi communiquer sur des stages de football pour enfants avec une photographie d'une fille et d'un garçon, les deux la balle au pied. L'utilisation de l'écriture joue aussi un rôle. Indiquer "ouvert à tous et à toutes", "les participantes et les participants", ouvre le champ des possibles. Ces formes de communication permettent de faire évoluer des représentations encore stéréotypées. Il faut éventuellement veiller à dégager un budget spécifique pour cela.

Par ailleurs, des documents aidant à l'usage du féminin dans les noms de postes, de fonctions, de grades, sont disponibles en ligne et gratuitement. La Région Bretagne a ainsi édité en 2018 son propre **guide de communication pour toutes et tous**<sup>19</sup>. Nous pouvons également citer celui du centre Hubertine Auclert, intitulé **Langage égalitaire, toutes et tous visibles dans la langue** (2023). Ou encore celui réactualisé du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE fh) : **Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe** (2023).

### Les pratiques et projets inspirants d'intercommunalités en Bretagne

Le service Insertion professionnelle de **Saint-Brieuc Armor Agglomération** a organisé une journée "découverte des métiers", sur le métier de couvreur et couvreuse. L'équipe a décidé d'user du féminin sur l'affiche dans le nom de métier de couvreur-couvreuse.



Autres exemples, la campagne "Nos métiers n'ont pas de sexe", à **Quimperlé Communauté** : afin de favoriser l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, l'intercommunalité a lancé cette campagne, avec l'objectif de

garantir une absence de discrimination à l'embauche. Les jurys de recrutement sont mixtes et les annonces de postes formulées de manière non genrée. Cela pourrait inspirer **Saint-Brieuc Armor Agglomération** et la **Communauté de communes de Saint Méen**

<sup>19</sup> Plus d'infos : mission.egalite@bretagne.bzh

**Montauban** qui prévoient de mettre en place des campagnes de communication sur la mixité des métiers en direction de la population et des entreprises.

Ou encore l'exposition « **les éclaireuses** » créée en 2023 par la **Communauté de communes de Saint Méen Montauban de Bretagne** qui propose une série de portraits de jeunes femmes du territoire ayant bénéficié d'un stage à l'étranger. Celle-ci va tourner dans tous les établissements scolaires du territoire et vise à proposer des modèles de « réussite au féminin » quel que soit le diplôme suivi.

### LES ÉCLAIREUSES LUCILE BOITELLE

 Née en 2002

 Originaire de Montauban de Bretagne

 2017 collège Raoul Raboult à Montlouis-sur-Loire (Indre et Loire)  
2020 lycée La Providence à Montauban-de-B. : baccalauréat scientifique  
2021 Cégep au Québec : Formation techniques du milieu nature



**Études**  
Après mon bac, une représentante des Cégeps du Québec est venue au lycée présenter des cursus post bac proposés sur place. Ça m'a intéressée et je suis partie en 2021 suivre une formation technique du milieu nature. La formation se déroule en un an et demi de tronc commun suivi d'un an et demi de spécialisation. J'ai choisi la spécialisation « Aménagement de la faune » qui consiste par exemple à effectuer des suivis de population, des inventaires ou des aménagements. Ce qui m'a surtout attiré c'est le côté concret de la formation, nous allons sur le terrain. Par exemple la session dernière, nous devions mener un projet par équipe. Nous avons construit un hibernacle pour couleuvres puis dirigé la classe d'étudiants comme des chefs de projets. On apprend à être autonome.

**Ma mobilité**  
Je vis actuellement à Lac Saint-Jean, à 6 heures au nord de Montréal. Plus au nord, il n'y a plus grand-chose ! Il neige 6 mois par an, s'en suivent 6 mois d'été. Il faut aimer la neige et le froid ! Le Québec est beaucoup moins peuplé que la France, c'est plus sauvage. Il y a plus de forêt, d'espaces verts. J'ai eu la chance de voir des originaux, un type d'élands d'Amérique du nord.

**Être une femme**  
Les métiers de l'environnement, et la formation que je suis, attirent aussi bien les filles et les garçons. J'ai l'impression qu'au Québec les hommes sont moins machistes envers les femmes ; peut-être que c'est culturel. Parmi nos professeurs, il y a plusieurs femmes avec beaucoup d'expérience. Il ne faut pas écouter ce que tout le monde dit.

**Un conseil ?**  
Si tu as envie de faire quelque chose, fais en sorte d'y arriver. Si ta famille a peur que tu partes, fais-leur comprendre que ça y est, tu es adulte, tu as envie d'y aller, que tu es capable. Si les freins sont financiers, cherche des bourses. J'ai moi-même reçue une proposition de bourse du gouvernement du Québec, pour inciter les femmes à intégrer des études ou des métiers plutôt masculins. Ose faire ce qui te plaît !

**Ma mobilité**  
Aujourd'hui, je serais contente de retrouver ma famille et de revenir en France. J'ai grandi, pris en maturité, appris à me débrouiller toute seule.

### LES ÉCLAIREUSES JUSTINE BACHELET

 Née en 1996

 Originaire de Quédillac

 2007 collège Camille Guérin  
2011 lycée de Bréguigny à Rennes : baccalauréat scientifique  
2014 / 2016 Faculté de médecine à Rennes  
2017 / 2020 Institut de formation en Ergothérapie à Tours (Indre-et-Loire)



**Études**  
Au lycée, j'ai choisi l'internat. Pour mes parents, laisser partir leur fille a été plus difficile que si j'avais été un garçon. Ils me voyaient sans défenses, seule, dans une grande ville. Je ne leur ai pas vraiment laissé le choix... Ça a été vraiment le début de l'indépendance. Ça m'a aidé à me construire. On fait des erreurs, on apprend et on avance. Suite au bac S, je suis entrée à la faculté de médecine de Rennes et après ma L1, je suis allée en biologie. Cela ne me plaisait pas : les travaux de laboratoire ne m'intéressaient pas.

**Être une jeune femme**  
Je rééduquais de toute la Polynésie Française. À mon arrivée sur place, mon vol avait 2 heures de retard ! Je n'avais pas de téléphone, pas d'internet. Il me fallait trouver ma voiture de location, ma famille d'accueil. Il n'y a pas de panneau sur l'île, les gens me disaient : « après tel arbre il faut tourner puis après la chapelle ». La journée, je travaillais au centre de rééducation. Les gens venaient de partout : des îles Cook, des îles Marquises à 4 heures d'avion !

**Un conseil ?**  
Si je n'avais pas été en internat, j'aurais plus peur aujourd'hui de me confronter au monde. Ça m'a permis de prendre confiance en moi, de faire les choses par moi-même. J'ai fait un master en ligne en plus de mon travail en « Ethique de la santé ». Jamais mes parents n'auraient pensé avoir une fille qui fasse de grandes études ! Allez au-delà de ce que les gens croient.

**Ma mobilité**  
En 2<sup>ème</sup> année d'ergo, j'ai fait un stage à Tahiti dans le seul centre de rééducation de plus en plus.

**Il faut vous fier aux gens qui sont là pour vous et faire ce que vous avez envie.**

**Ayez confiance en vous, osez partir, découvrir autre chose.**

**Je prenais des chemins au hasard et voyais où ça m'amenait. J'ai beaucoup appris sur moi !**

## Fiche 10 - La conception d'une fiche-action

Concevoir des fiches actions permet de passer de l'idée à sa concrétisation. Cela permet de définir : les étapes de réalisation, le contenu précis, les moyens humains, techniques et financiers mobilisables, la désignation du pilotage, l'identification des partenaires à mobiliser, le calendrier, les bénéficiaires et/ou les résultats attendus ainsi que l'identification des indicateurs de suivi.

### Exemple :

<b>Nom de l'action</b>	<b>Le mois sans tabac</b>		
<b>Objectif(s) de l'action</b>	Intégration du genre dans la préparation et les animations/sensibilisations sur la prévention et la lutte contre le tabac		
<b>Contenu / déroulement proposé</b>	<b>Action</b>	<b>Moyens</b>	<b>Calendrier</b>
	<p><b>Etape 1 : Identifier les enjeux de genre dans la prévention et la lutte contre le tabagisme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rechercher des données sexuées (et si possible régionales) et des études sur le tabagisme et le parcours des fumeurs et fumeuses selon le genre.</li> <li>Faire une synthèse des éléments (tendance- impact Covid – impact santé selon le genre, ...) / les transmettre aux partenaires et élu-es pour que cela soit pris en compte dans la préparation et le pilotage de l'action.</li> </ul> <p><b>Etape 2 : Prendre en compte les connaissances acquises pour monter les actions de prévention et de sensibilisation prévues</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Veiller aux messages, aux visuels, aux angles d'approche sans globaliser et sans stigmatiser / S'interroger sur les éventuels stéréotypes de sexe véhiculés dans les campagnes nationales.</li> <li>Vulgariser des données sexuées quand c'est parlant et faire réagir (réunion d'information, ...) par exemple par un quizz ou des affiches « le saviez-vous » ?</li> <li>Éventuellement, mettre en place des actions spécifiques si cela est nécessaire (adolescentes, femmes enceintes, ...)</li> </ul> <p><b>Etape 3 : évaluer l'impact des actions notamment en termes de connaissance des enjeux de genre chez les professionnel·les et au sein de la population</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborer un questionnaire en direction des professionnel·les et des habitant·es qui porte notamment sur la connaissance de la situation différenciée par genre face au tabagisme.</li> </ul>	<p>Mise en œuvre par le CLS</p> <p>Prévoir temps de travail sur la collecte des données quantitatives et qualitatives et la diffusion des données</p> <p>Prévoir du temps de concertation sur la mise en œuvre d'actions prenant en compte la dimension du genre</p> <p>→ prévoir la mobilisation nécessaire en %ETP</p>	<p>Collecte des données : 1 trimestre</p> <p>Diffusion et préparation actions (7 mois)</p> <p>Campagne : 1 mois</p> <p>Evaluation : 2 mois</p>
<b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b>	<p>→ Au sein du contrat local de santé, les enjeux et les données de genre en ce qui concerne le tabagisme sont mieux maîtrisés</p> <p>→ Certaines actions de prévention et d'information sont mieux ciblées</p> <p>→ La question du genre va être abordée sur d'autres sujets de santé</p>		
<b>Indicateurs de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La production et l'analyse des données genrées sur le tabagisme est effective</li> <li>- Nombre d'actions prenant en compte les enjeux de genre</li> </ul>		

## Fiche 11 - La budgétisation sensible au genre et l'égaconditionnalité

---

La BSG<sup>20</sup> consiste à **appliquer l'approche intégrée** de l'égalité entre les femmes et les hommes **au volet financier des politiques publiques**. Il s'agit de **mesurer l'impact de chaque ligne budgétaire sur les femmes et les hommes** et de corriger les déséquilibres.

L'objectif est de se demander si la collecte (impôts, taxes, paiement du service etc.) et la distribution des ressources financières (subventions aux associations, investissements dans des équipements, fonctionnement des services etc.) renforcent ou diminuent les inégalités entre les sexes. Au regard des résultats, il s'agit alors de proposer des ajustements et des modifications budgétaires pour mieux garantir à égalité la répartition des fonds et financements publics.

### **Pour analyser l'impact des budgets publics sur l'égalité femmes-hommes**

Cette analyse de l'impact des fonds publics sur l'égalité femmes-hommes peut être initiée sur le volet subvention si l'on dispose de données sexuées sur les adhérent-es de l'association ou les bénéficiaires de ses activités et/ou sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les actions déployées. Il s'agit ensuite de croiser ces données avec les subventions et les aides en nature par association.

Cela est aussi analysable sur les investissements publics en posant quelques questions clés :

- Quelle est la nature de l'investissement ? Quel est le besoin identifié ?
- Qui sont les bénéficiaires finaux identifiés ? Quelles sont les projections en termes de genre ?
- Est-ce que cet investissement aura des impacts sur la réduction des inégalités de genre ?
- Si cet investissement peut participer à aggraver les inégalités, quelles sont les mesures correctives envisagées et pour quel montant ?

En France, la budgétisation sensible au genre est encore peu développée mais elle est en cours d'expérimentation dans plusieurs métropoles ou villes<sup>21</sup>. Un rapport parlementaire « Sur la budgétisation intégrant l'égalité » édité en mai 2023 en explicite le sens, l'objet et fournit des recommandations.

### **Pour encourager l'action en matière d'égalité femmes-hommes**

De son côté, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) préconise depuis 2016 la mise en place de **l'égaconditionnalité**. Le principe est que tout financement public suppose une contrepartie en faveur de l'égalité femmes-hommes ou encore décide qu'il n'y a **“pas d'argent public sans égalité”** comme le mentionne le **plaidoyer du HCEfh** pour un financement public au service de l'égalité<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> [Le guide](#) de la budgétisation sensible au genre, Centre Hubertine Auclert, 2015

<sup>21</sup> Paris, Lyon, Strasbourg, Nantes, Bordeaux, Lille, Brest, la Courneuve, ...

<sup>22</sup> “Pas d'argent public sans égalité”, le [plaidoyer](#) pour un financement public au service de l'égalité, HCEfh, juin 2022

Des collectivités réfléchissent ou testent la mise en place de critères d'égaconditionnalité. La logique la plus développée est celle du bonus afin de préparer les associations et les partenaires à la mise en place d'une égaconditionnalité plus coercitive à terme.

Voici une liste, non-exhaustive, de **critères d'éligibilité ou de bonification d'une subvention au regard de la prise en compte des questions d'égalité femmes-hommes** qui peuvent être proposés pour les entreprises, les structures et associations partenaires :

- Taux de mixité chez les adhérent-es.
- Taux de mixité/parité au niveau de la gouvernance.
- Pour les entreprises + 50 salarié-es : non éligibilité en cas d'absence d'un accord ou d'un plan d'action égalité professionnelle.
- Mise en place d'actions ou de démarches particulières sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes.
- Formation des professionnel·les / bénévoles en interne, sur l'égalité femmes-hommes et/ou contre les violences sexistes et sexuelles.

### **Les pratiques et projets inspirants d'intercommunalités en Bretagne**

Saint Brieuc Armor Agglomération : mise en place dans le cadre d'une Aide à l'immobilier d'un critère secondaire sur l'égalité femmes-hommes qui permet d'accéder à une bonification si certains critères prioritaires ne sont pas atteints.

Des intercommunalités comme Quimperlé Communauté et Guingamp Paimpol Agglomération envisagent d'intégrer des critères d'égaconditionnalité dans la politique d'octroi de subvention notamment dans le champ de la culture.

A noter aussi que l'égalité femmes-hommes est un des 5 critères retenus par le **Département des Côtes d'Armor** pour financer des projets dans le cadre des contrats départementaux du territoire pour les communes de plus de 2 000 habitant-es.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Les projets soutenus par le Département doivent également viser (pour les communes >à 2000 habitant.es) au moins 2 des 5 enjeux suivants : transition énergétique ; transition environnementale ; égalité femmes-hommes ; citoyenneté et démocratie (démarche participative...) ; insertion professionnelle et promotion de l'emploi. [Pour en savoir plus](#)

## Partie 3

---

### Des ressources et des partenaires pour agir au sein des intercommunalités

Dans cette dernière partie, vous disposez des coordonnées des élu·es et des agent·es en charge de l'égalité femmes-hommes dans les 8 intercommunalités accompagnées ainsi que d'une fiche ressources sur les données générales et par compétence pour approfondir certains sujets ou comparer vos propres données.

Vous disposez aussi d'une liste non exhaustive de structures associatives et coopératives qui peuvent vous aider dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

La Région Bretagne dispose elle aussi de nombreuses ressources accessibles à toutes et tous (s'adresser à [mission.egalite@bretagne.bzh](mailto:mission.egalite@bretagne.bzh)).

**Fiche 12** - Coordonnées des élu·es et des agent·es en charge de l'égalité femmes-hommes dans les 8 intercommunalités impliquées dans Collectiv'Égalité

**Fiche 13** - Des ressources à disposition

**Fiche 14** - Des partenaires pour agir

## Fiche 12 - Coordonnées des élu·es et des agent·es en charge de l'égalité femmes-hommes dans les 8 intercommunalités impliquées dans Collectiv'Égalité

---

Intercommunalité	Élu·e relais ou dédié·e égalité femmes-hommes	Contact dans les services égalité femmes-hommes
<b>Montfort Communauté (35)</b>	Éric Leclerc, conseiller délégué à l'égalité <a href="mailto:eric.leclerc@ille-et-vilaine.fr">eric.leclerc@ille-et-vilaine.fr</a>	<a href="mailto:contact@montfortcommunaute.bzh">contact@montfortcommunaute.bzh</a>
<b>Communauté de communes de Saint-Méen Montauban (35)</b>	Sylvie Brouck, vice-présidente en charge de la petite enfance et la jeunesse  Philippe Chevrel, président	Yvane Pochon, DGS <a href="mailto:yvane.POCHON@stmeen-montauban.fr">yvane.POCHON@stmeen-montauban.fr</a>  Cédric Mottin, Directeur du pôle Vie sociale et culturelle <a href="mailto:cedric.mottin@stmeen-montauban.fr">cedric.mottin@stmeen-montauban.fr</a>
<b>Quimper Bretagne Occidentale (29)</b>	Valérie Leducq, conseillère communautaire chargée de l'égalité femmes-hommes <a href="mailto:valerie.leducq@quimper-bretagne-occidentale.bzh">valerie.leducq@quimper-bretagne-occidentale.bzh</a>  ou <a href="mailto:valerie.leducq@briec.bzh">valerie.leducq@briec.bzh</a>	Thomas Moysan Simon, chargé de mission langue bretonne et d'égalité femmes-hommes. <a href="mailto:thomas.moysan@quimper.bzh">thomas.moysan@quimper.bzh</a>
<b>Communauté d'agglomération du pays de Quimperlé (29)</b>	Pascale Douineau, conseillère communautaire déléguée en égalité femmes-hommes, démocratie locale et formation des élu·es <a href="mailto:pascale.douineau@quimperle-co.bzh">pascale.douineau@quimperle-co.bzh</a>	Virginie Penglaou, chargée de mission égalité femmes-hommes <a href="mailto:virginie.penglaou@quimperle-co.bzh">virginie.penglaou@quimperle-co.bzh</a>
<b>Guingamp Paimpol Agglomération (22)</b>	Samuel Le Gaouyat, vice-président, en charge de l'administration générale, territoires et proximité <a href="mailto:samuel.legaouyat@guingamp-paimpol.bzh">samuel.legaouyat@guingamp-paimpol.bzh</a>	Nathalie Gouérec, direction territoire, citoyenneté et coopérations, chargée de développement territorial <a href="mailto:n.gouerec@guingamp-paimpol.bzh">n.gouerec@guingamp-paimpol.bzh</a>

<p><b>Guingamp Paimpol Agglomération (22)</b></p>	<p>Josette Connan, vice-présidente tourisme, commerce, artisanat et cultures  <a href="mailto:josette.connan@guingamp-paimpol.bzh">josette.connan@guingamp-paimpol.bzh</a></p>	
<p><b>Lamballe Terre &amp; Mer (22)</b></p>	<p>Nathalie Beauvy, 1ère Vice-Présidente de Lamballe Terre &amp; Mer en charge des ressources humaines, du dialogue social, de l'égalité femmes-hommes et de l'administration générale  <a href="mailto:nathalie.beauvy@lamballe-terre-mer.bzh">nathalie.beauvy@lamballe-terre-mer.bzh</a></p>	<p>Pierre-Yves Henry, de la direction prospective territoriale  <a href="mailto:pierre-yves.henry@lamballe-terre-mer.bzh">pierre-yves.henry@lamballe-terre-mer.bzh</a></p>
<p><b>Saint-Brieuc Armor Agglomération (22)</b></p>	<p>Christine Orain, conseillère communautaire déléguée à l'égalité femmes-hommes  <a href="mailto:christine.orain@sbaa.fr">christine.orain@sbaa.fr</a></p>	<p>Isabelle Bideau, secrétaire générale  <a href="mailto:isabelle.bideau@sbaa.fr">isabelle.bideau@sbaa.fr</a>  Hélène Durechou, direction sport, culture et grands équipements  <a href="mailto:helene.durechou@sbaa.fr">helene.durechou@sbaa.fr</a>  Christine Faleur, direction des finances  <a href="mailto:christine.faleur@sbaa.fr">christine.faleur@sbaa.fr</a>  Maelle Huitorel, direction mutualisée des Ressources humaines  <a href="mailto:Maelle.huitorel@sbaa.fr">Maelle.huitorel@sbaa.fr</a></p>
<p><b>Leff Armor Communauté (22)</b></p>	<p>Patrick Brigant, vice-président Développement économique et égalité femmes-hommes  <a href="mailto:pbrigant.plelo@gmail.com">pbrigant.plelo@gmail.com</a></p>	<p>Benjamin Delong, responsable du service transitions  <a href="mailto:benjamin.delong@leffarmor.fr">benjamin.delong@leffarmor.fr</a></p>

## Fiche 13 - Des ressources à disposition

---

Nous vous proposons ici quelques ressources utiles si vous souhaitez approfondir la question des enjeux d'égalité femmes-hommes dans certains champs ou/et disposer et comparer les [données aux niveaux local, régional et national](#).

### Données générales, chartes et guides

- Le [rapport annuel égalité femmes-hommes de la Région Bretagne](#) de 2021 : nombreuses données sexuées et qualitatives nationales, régionales sur différentes compétences (Economie, formation, mobilités, sport, jeunesse, culture, parité...), constats sexués des « bénéficiaires » des dispositifs régionaux. Depuis 2015, des compilations thématiques sont disponibles [auprès de mission.egalite@bretagne.bzh](#).
- Les *Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes en Bretagne* : une [publication](#) réalisée en 2020 en partenariat avec la Région Bretagne (page dédiée [l'égalité femmes-hommes en Région](#)), l'Etat ([l'action de l'Etat en région sur l'égalité femmes-hommes](#)), l'Insee et autres contributions bretonnes (téléchargeable [ici](#) ou s'adresser à [mission.egalite@bretagne.bzh](#)).
- *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - chiffres clés - édition 2023* : [une publication](#) du Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations.
- Pour disposer de données générales sur son intercommunalité, consulter le dossier complet de [l'INSEE, statistiques locales](#). Un exemple avec le dossier complet de la [CC Leff Armor](#) ou ici pour exemple, le [Taux de pauvreté des familles en situation de monoparentalité](#) dans les Côtes d'Armor.
- Pour mobiliser, élaborer un diagnostic et un plan d'actions, analyser les budgets et l'impact des actions conduites sur l'égalité femmes-hommes, plusieurs guides (réactualisés en 2023) du Centre de ressources de la Région Île de France, Hubertine Auclert, peuvent vous être utiles :
  - « [Pour convaincre du bienfondé des politiques locales d'égalité](#) »
  - « [Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité](#) »
  - « [Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes](#) »
  - « [La budgétisation sensible au genre](#) »
  - « ["Égalité femmes-hommes dans les collectivités, libérons-nous des idées reçues !"](#) »
- « L'action locale est un levier essentiel de la réduction des inégalités femmes-hommes » affirme OXFAM dans un rapport livrant pistes d'actions, chiffres, recommandations. Une revendication portée par des élu·es signataires d'une tribune pour des [Territoires Féministes \(mars 2023\)](#).
- Le site du [Laboratoire de l'égalité](#) propose des conseils et propositions pour obtenir la mise en œuvre effective de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision.
- La 6ème édition du rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France ["S'attaquer aux racines du sexisme"](#) du Haut Conseil à l'égalité fh (2023) livre constats, chiffres et recommandations.
- Le Rapport 2022 de la Fondation des femmes sur le [Coût des inégalités](#) livre chiffres à l'appui des constats éclairants sur le poids des dépenses liées aux inégalités de sexe.
- Comment avoir une [Approche genrée du budget](#) dans les collectivités ? un guide de la Ville de Paris utile et une [Vidéo YouTube accessible](#).
- La [Loi du 4 août 2014 « Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »](#) rappelle les obligations faites aux collectivités en matière d'égalité fh.

- La signature de la [Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale](#) peut permettre d'officialiser l'engagement de l'intercommunalité en matière d'intégration de l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques et initier un plan d'actions. Il vous faudra prendre contact alors avec l'[AFCCRE](#) ou vous rapprocher de la Région Bretagne (cf. nbre de collectivités signataires).

## Développement économique et emploi

- Des ressources sur l'emploi, la formation sont consultables ici [Gref Bretagne](#).
- Consultation possible du livre blanc de la Fédération régionale des Cidff en Bretagne sur [l'autonomie sociale et économique des femmes](#) édité en 2020.
- Réaliser le bilan de l'accès des femmes à l'emploi sur son intercommunalité avec l'application [SOFIE de l'ANCT](#).
- Le site de la [DREETS](#) (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) fourmille de documentations et de chiffres.
- [La Fédération des acteurs de la solidarité](#) propose d'agir pour l'égalité professionnelle dans l'emploi.
- Sur le site de [Pôle Emploi](#), des données régionales sur la demande d'emploi.
- Des informations sur l'économie des territoires sur le site de la [Chambre régionale de commerce et d'industrie](#).
- Pour l'agriculture, l'[Observatoire régional Installation-transmission](#) propose un outil de connaissance et d'analyse du renouvellement des générations à l'échelle des territoires.
- Un guide "[Egalité professionnelle : mon entreprise s'engage](#)" est proposé aux TPE-PME par le Ministère du travail.
- « [Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux – Outils et bonnes pratiques](#) » : un guide réalisé sur la situation spécifique des femmes en milieu rural, par l'ANCT à partir de l'étude relative aux freins et aux leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux.
- [L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail](#) (ANACT) livre des enquêtes et dossiers thématiques pour promouvoir l'égalité professionnelle.
- L'ONU Femmes propose un [guide contre les violences faites aux femmes : quels rôles pour les drh et les managers ?](#)

## Politique petite enfance, enfance et jeunesse

- Outils pédagogiques produits avec et par les jeunes élu·es du Conseil régional des jeunes, lycéen·nes et apprenti·es (CRJ) de Bretagne - S'adresser à [crj@bretagne.bzh](mailto:crj@bretagne.bzh) :
  - ✓ [Où, quand... Et toi qu'est-ce que t'attends ?](#), une bande-dessinée réalisée par les jeunes du CRJ, en collaboration avec les bédéastes professionnels Marc Le Grand (Joub) et Nicolas Bidet (Nicoby). Elle traite de la question de la première expérience sexuelle sur un ton humoristique et décomplexé ;
  - ✓ Affiches, cartes postales et guide « [La Norme – La Norme c'est toi !](#) » un projet initié et réalisé par des lycéen·nes et apprenti·es autour de la sexualité.
  - ✓ Les court-métrage « Si j'avais su » pour agir contre l'homophobie, « Ça caresse, ça blesse et ça reste » pour sensibiliser sur les violences sexistes et/sexuelles et agir contre le harcèlement.
- Le [Guide pour prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination à l'usage des acteurs de la jeunesse](#) | réalisé à la demande de la DRJSCS par les sociologues de JEUDEV I et TOPIK.
- Sur le site du Rectorat d'académie, la [Convention régionale et académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bretagne 2021 -2024](#) signée entre le Rectorat, de nombreux services de l'Etat, la Région Bretagne, des départements et métropoles légitime cinq axes de travail prioritaires.

- Le Jeu de plateau collaboratif - K'est-en Sexe ? - à destination des jeunes (à partir de 13 ans) conçu et porté par le réseau [des MJC de Bretagne](#) aborde les questions liées à la sexualité.
- Sur le site du Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse, des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, une page sur [les enjeux de l'égalité filles-garçons](#) et sur les [enjeux de l'éducation à la sexualité](#).
- La plate-forme collaborative [Matilda](#) permet d'échanger des idées, des questionnements et des réalisations au travers de plus de 80 vidéos, accompagnées de ressources pédagogiques, sur les thématiques de l'égalité entre les sexes.
- Prise en compte de [l'égalité dès le plus jeune âge : un enjeu des politiques petite enfance](#) dans les actes d'une rencontre du Centre Hubertine Auclert (2014).
- Sur le site de [l'ARObE](#), fondé par Edith Maruéjols, des ressources relatives à la prise en compte du genre dans les espaces, notamment scolaires.

## Politique culturelle

- Au niveau régional, [HF+Bretagne](#), dans ses [4 premières éditions du diagnostic régional chiffré d'HF+ Bretagne sur la place des femmes dans le spectacle vivant et l'art contemporain](#) en Bretagne, dresse des panoramas très exhaustifs en réalisant des zooms comparatifs sur plusieurs années.
- Les [Chroniques du matrimoine breton](#) (réalisées par HF Bretagne et la Corlab, 2019) propose des vidéos *L'île aux femmes* donnant à voir des portraits de femmes oubliées.
- [Le collectif des festivals](#) édite un guide ["Construire un protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles"](#) utile pour toute structure organisatrice d'évènements.
- [L'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication](#) du Ministère permet de mesurer la part des femmes dans l'administration, les institutions et les entreprises culturelles et médiatiques (2023).
- Le site [Matrimoine](#) propose revues de presse, contacts, ressources.

## Politique sportive

- L'exposition « Championnes françaises d'exception » revient sur la place des femmes dans les activités sportives ; en prêt auprès de [mission.egalite@bretagne.bzh](mailto:mission.egalite@bretagne.bzh).
- L'extrait du guide de la Ville de Paris dédié au [à la prise en compte de l'égalité fh dans le sport](#) fournit fiches et recommandations.
- Sur le site de [l'INJEP, vous trouverez des publications dont une dédiée à "Femmes et sport" \(2015\)](#), des données par sexe, âge et fédération sportive sur les licences au plan national, régional et départemental. Utile pour analyser les données locales.
- [Le manuel de bonnes pratiques sur l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans le sport](#) dans les politiques publiques locales à consulter - Conseil de l'Europe 2011.

## Politique d'aménagement du territoire

- Le film « [Quand les hirondelles](#) » réalisé en 2022, avec les habitant-es du quartier de Kervénanec (Lorient) sur la place des femmes et des hommes dans l'espace public, initié par la Maison Pour Tous (MPT) et la compagnie « Grand Appétit » ; clé USB de la vidéo, livret d'accompagnement et proposition d'animation avec la MPT sont proposés ; se renseigner auprès de [mission.egalite@bretagne.bzh](mailto:mission.egalite@bretagne.bzh).
- Cinq podcast pédagogiques sur l'égalité fh « ["Place des femmes dans la ville: elles ne font que passer"](#) » réalisés par les étudiant-es en journalisme de l'IUT de Lannion à voir.
- Deux guides pratiques : « [Réagir en cas de harcèlement sexiste et d'agression sexuelle ans l'espace public](#) » réalisé par la Ville de Brest et [Campagne contre le harcèlement](#) conçue par l'association *Stop Harcèlement de rue*.
- [Datagences Bretagne](#), le portail des données des agences d'urbanisme et de développement bretonnes, réunit des associations ayant pour mission d'observer les

dynamiques territoriales en vue de conseiller les acteurs publics de Bretagne sur les enjeux d'aménagement et de développement.

- [La revue des collectivités](#) propose ici un dossier « Penser la ville pour les femmes ».
- Le 28e rapport de la Fondation Abbé Pierre se focalise sur « [le genre du mal-logement](#) » et analyse les inégalités de sexe dans l'accès au logement.
- [Les 3 référentiels "Genre et espace public"](#) proposés par la Ville de Paris à consulter pour la prise en compte du genre dans l'aménagement des villes, notamment pour les intercommunalités engagées dans le programme "Petites Villes de Demain ».
- Un rapport de l'agence ministérielle « [Place des femmes et des jeunes filles dans les espaces publics dans les QPV](#) disponible.(CNV - juin 2018).
- Le CESE dans son [Avis sur les inégalités de genre : crise climatique et transition écologique](#) met à disposition ressources et avis.
- La Fondation Jean Jaurès "[Accéder aux services publics en milieu rural : les femmes en première ligne](#)" préconise des pistes d'action.
- Sur les questions du genre et de la mobilité, [l'enquête mobilité des personnes de 2021 du Ministère de la transition écologique](#) et un article web d'EKODEV intitulé "[la mobilité : une histoire de genre](#)" (2022) sont à votre disposition.

### **Politique de solidarité, de santé et de soutien à la citoyenneté**

- La Région Bretagne, suite à un travail étudiantin, dispose d'outils relatifs à la prise en compte du genre dans l'élaboration de votre contrat local de santé ; vous adresser à [mission.egalite@bretagne.bzh](mailto:mission.egalite@bretagne.bzh).
- Dans le champ de la santé, le *Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes* (HCE fh) a publié en 2020 le rapport "[Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique](#)".
- En ce qui concerne la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes, vous pouvez consulter le guide "[Agir efficacement contre les violences faites aux femmes](#)" du Centre Hubertine Auclert décliné au niveau local.
- La 6<sup>ème</sup> édition du rapport annuel 2024 du HCE fh sur l'état du sexisme en France "[S'attaquer aux racines du sexisme](#)" livre constats et recommandations.
- Concernant l'égalité femmes-hommes dans la vie associative, l'observatoire national de l'ESS (économie sociale et solidaire) a publié en janvier 2022 une [étude sur la place des femmes dans les instances de gouvernance de l'ESS](#) ; le CSESS propose également [un rapport sur l'égalité fh dans l'ESS \(2021-2024\)](#).

**La Région Bretagne a constitué au fil de l'eau une Egalithèque aux ressources généralistes que vous pouvez demander à recevoir en adressant un message à [mission.egalite@bretagne.bzh](mailto:mission.egalite@bretagne.bzh)**

## Fiche 14 - Des partenaires pour agir

---

Nous vous proposons une liste non exhaustive d'associations ou des organismes régionaux qui travaillent sur les questions d'égalité femmes-hommes dans le champ des compétences des intercommunalités.

- [Agriculture au féminin](#) : l'association conduit des projets et des actions pour les agricultrices et les actives de l'agriculture.
- Fédération régionale des [CIDFF](#) : l'association fédère les 4 CIDFF départementaux qui proposent des permanences sur les droits, accueillent et orientent les femmes victimes de violences et mettent en place des actions en faveur du retour à l'emploi des femmes. Les CIDFF peuvent aussi animer des formations.
- [Entreprendre au féminin Bretagne](#) : l'association accueille et peut proposer une formation, des ateliers, des rencontres et une mise en réseau sur chaque département aux femmes ayant un projet de création d'entreprise ou étant déjà installée. Des permanences sont organisées dans certaines EPCI.
- [Femmes de Bretagne](#) : l'association est un réseau d'entraide ayant pour vocation de favoriser les carrières des femmes en entreprise ou créatrices. Il existe des réseaux locaux FdB sur quasi tous les territoires.
- [HF+ Bretagne](#) : l'association œuvre en faveur du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Elle organise la veille statistique et la diffusion des données chiffrées sur les inégalités et propose des formations, des rencontres sur le sujet.
- [Liberté Couleurs](#) : l'association intervient dans le domaine de la santé, la prévention des conduites et comportements à risques, la citoyenneté et le bien être chez les jeunes. Elle organise des formations et propose des animations notamment sur l'égalité FG, le respect mutuel, la vie affective et sexuelle chez les jeunes.
- [Le Planning familial](#) est une association qui défend le droit à l'éducation à la sexualité, à la contraception, à l'avortement, et qui lutte contre les violences et les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle. Il existe une antenne du planning dans chaque département.
- [Perfégal](#) : la Société Coopérative et Participative (SCOP) est spécialisée dans l'égalité femmes-hommes. Elle accompagne les collectivités, les entreprises, les associations et diverses organisations dans leur diagnostics, plans d'action, formations sur l'égalité professionnelle et les politiques publiques.

### **Autres contacts utiles :**

#### **La Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité**

Ahez Le Meur, directrice régionale, [droits-des-femmes@bretagne.gouv.fr](mailto:droits-des-femmes@bretagne.gouv.fr)

Sonia Magalhaes, directrice régionale adjointe [sonia.magalhaes@bretagne.gouv.fr](mailto:sonia.magalhaes@bretagne.gouv.fr)

#### **Les Déléguées départementales**

- Laure Le Provost, déléguée départementale des Côtes d'Armor, [laure.le-provost@cotes-darmor.gouv.fr](mailto:laure.le-provost@cotes-darmor.gouv.fr)
- Axelle Cormier, déléguée départementale d'Ille et Vilaine, [axelle.cormier@bretagne.gouv.fr](mailto:axelle.cormier@bretagne.gouv.fr)
- Maëlle Stéphiant, déléguée départementale du Morbihan, [maelle.stephiant@morbihan.gouv.fr](mailto:maelle.stephiant@morbihan.gouv.fr)
- Maud Le Goff, déléguée départementale du Finistère, [maud.le-goff@finistere.gouv.fr](mailto:maud.le-goff@finistere.gouv.fr)

### **Le Rectorat d'académie**

Laetitia Veiras, conseillère du recteur, référente académique, lutte contre les discriminations, le harcèlement et le cyber harcèlement, égalité filles-garçons et prévention des LBT+, phobies en milieu scolaire et co-pilote de la mission « éducation à la sexualité ».

[Laetitia.Veiras@ac-rennes.fr](mailto:Laetitia.Veiras@ac-rennes.fr)

### **La Région Bretagne**

Mission Egalité des droits femmes-hommes

Frédérique Pondemer, cheffe de mission, [frederique.pondemer@bretagne.bzh](mailto:frederique.pondemer@bretagne.bzh) ou [mission.egalite@bretagne.bzh](mailto:mission.egalite@bretagne.bzh)

# *An ingal ded merc'hed paotred en ho politikerezhioù*

BOEST SONJOÙ HAG OSTILHOÙ

EVIT AN ETREKUMUNELEZHIOÙ

# *L'ajeu entr les fomes e les omes den vôt politiques*

BOUÉTES A SONJÉES E A AFUTIAOS

POUR LES ENTR-OEMUNES

AVEC LE SOUTIEN DE



RÉGION BRETAGNE  
RANNVRO BREIZH  
REJION BERTÈGN

283 avenue du Général Patton – CS 21101 – 35711 Rennes cedex 7  
Tél. : 02 99 27 10 10 | [X twitter.com/regionbretagne](https://twitter.com/regionbretagne) | [f facebook.com/regionbretagne.bzh](https://facebook.com/regionbretagne.bzh) | [@ region.bretagne](https://instagram.com/region.bretagne)  
[www.bretagne.bzh](http://www.bretagne.bzh)