



RAPPORT **ÉGALITÉ** FEMMES·HOMMES

2020

DANEVELL
KEVATALDER
MERC'HED·PAOTRED

FIN-CONTE SU
L'AJEU
FOMES·OMES

Rapport égalité femmes·hommes



La situation inédite liée à la crise sanitaire de 2020, aux conséquences économiques, sociales, démocratiques, politiques, a révélé voire creusé des inégalités déjà existantes entre les femmes et les hommes. Certaines sont perceptibles, d'autres à venir. La 6^{ème} édition de ce RADD Égalité femmes·hommes tente d'illustrer comment le quotidien des Bretonnes et des Bretons en a été impacté. Dans ce contexte, l'exercice qui consiste à témoigner des incidences, à dire les résultats de l'action régionale, s'est avéré parfois difficile. Car les statistiques à elles seules disent peu. Sans cesse, il convient de connecter l'intervention régionale aux réalités de celles et ceux qui vivent sur le territoire au prisme de la répartition différente des activités et des rôles sociaux des femmes et des hommes, source majeure d'inégalités entre les sexes. Identifier les appuis, se projeter sur les adaptations nécessaires, pour rendre possible les améliorations et faire progresser les politiques régionales dans la prise en compte de l'égalité femmes·hommes reste l'objectif.

L'emploi des femmes vient d'être particulièrement touché : les soignant·es, les aides à domicile, les personnels des établissements d'enseignement, les assistant·es maternelles, les caissier·es... 71% des Français·es se disent insatisfait·es de l'égalité fh dans le monde du travail. En 2020, les mères ont été 21% à s'arrêter de travailler pour s'occuper des enfants, les pères 12%. La prise en charge par les femmes du travail domestique explique, pour partie, l'écart des revenus qui s'élève à 42% en couple, à 9% entre célibataires.

41% des Français·es¹, soit 7 points de plus qu'en 2019, estiment que, dans l'espace familial, l'égalité n'atteint pas un niveau suffisant. 7 Français·es sur 10 pensent que la crise sanitaire a fait évoluer les choses dans le mauvais sens en matière de violences conjugales. Le nombre de femmes victimes de violences conjugales s'est lourdement aggravé : + 46% dans les Côtes d'Armor par exemple. 80% des expert·es interrogé·es par les médias sur le Covid 19 et ses conséquences ont été des hommes...

Ce qui n'est pas mentionné, ce qui ne se voit pas, n'existe pas. « *Pour beaucoup d'entre nous, la manière dont la pandémie de Covid-19 a remis en cause des dynamiques de progrès vers l'égalité, considérées comme acquises, a constitué une surprise et un avertissement sur l'ampleur du travail de fond qui reste à accomplir. La crise rend plus délicat et complexe l'arbitrage entre les priorités et les objectifs de politique publique. C'est pourquoi un portage politique fort sur les questions d'égalité entre femmes et hommes est indispensable* »².

D'une urgence à l'autre, l'égalité femmes·hommes risque de rester au second plan. Rendre visibles, partager ces informations pour améliorer la connaissance, rendre compte annuellement de leurs incidences pour objectiver les enjeux est nécessaire et utile pour éclairer l'intervention politique. La prise de conscience accrue des inégalités, l'exigence critique et pressée des plus jeunes sur le sujet, la reconnaissance plébiscitée du rôle des associations dédiées sont des signes encourageants pour accompagner celle-ci.

Ces signes sont de nouvelles opportunités pour s'interroger sur les conditions qui favorisent en amont ces inégalités persistantes, sur les mécanismes qui les entretiennent, pour les dépasser et agir non plus simplement en traitant les conséquences des inégalités installées après-coup mais en définissant et en instaurant des politiques publiques égalitaires.

La Région s'y emploie depuis 16 ans : toutes ses compétences ne sont pas irriguées de la même façon, avec la même acuité ou efficacité. En fonction, l'effort doit être porté sur ses outils d'analyse, sur ses relations contractuelles et partenariales, sur sa capacité à rendre exemplaires des démarches engagées ou sur l'exploration de pistes innovantes : l'égaconditionnalité et des budgets intégrant l'égalité femmes·hommes en sont deux exemples.

En même temps que les mentalités évoluent, que les lois s'appliquent, que les constats s'affinent et que les associations se mobilisent, les collectivités sont de plus en plus nombreuses à s'engager. Avec ce rapport, la Région, alliée de toutes ces énergies, cherche à améliorer ses interventions et ses pratiques pour garantir à chacune et à chacun ses droits au bénéfice de l'émancipation de tou·tes.

¹ Cf. Baromètre Fondation des femmes - Mars 2021

² Rapport du Cese « Crise sanitaire et inégalités de genre » - Mars 2021

SOMMAIRE

Région responsable	323
1.1. La responsabilité démocratique	324
1.2. La représentation politique	328
1.3. La responsabilité d'employeur	332
1.4. La communication.....	337
1.5. La commande publique	340
Education et formation	343
2.1. L'orientation.....	344
2.2. La formation initiale.....	347
2.3. L'apprentissage	351
2.4. La formation continue.....	353
2.5. L'enseignement supérieur et la recherche.....	359
2.6. Les langues de Bretagne	363
Développement économique et emploi	365
3.1. L'emploi et l'égalité professionnelle	366
3.2. L'économie sociale et solidaire	370
3.3. L'agriculture	372
3.4. L'économie maritime	375
Territoires.....	379
4.1. L'observation et la planification	380
4.2. Les contractualisations et l'animation territoriales	381
4.3. L'environnement	384
4.4. Le numérique	388
4.5. Les mobilités et transports	392
Rayonnement et vitalité.....	397
5.1. Le sport	398
5.2. La culture.....	400
5.3. La santé	404
5.4. Les jeunes	407
5.5. La promotion de tous les droits.....	410
5.6. Les politiques de coopération, solidarité internationale et fonds européens.....	413

1. Région responsable

1.1 La responsabilité démocratique

CHIFFRES CLES

La France recueille 11 points au titre de l'indice ISE* et occupe ainsi la 3^{ème} place européenne, après le Danemark et la Suède.

6 ministères français se sont vu infliger un total d'un peu plus de 4 millions d'euros de pénalités financières pour n'avoir pas respecté les 40% de femmes parmi les haut·es fonctionnaires de leurs équipes ; le ministère de l'Economie et des Finances, avec 900 000 € d'amende, est le plus lourdement sanctionné.

Le Cese est composé de 118 membres, 48% de femmes, 52% d'hommes.

Seuls 15% des membres du Conseil pour l'égalité (CpeG) sont issus d'associations dédiées à l'égalité fh.

// Contexte national et régional

Depuis plus de 10 ans, l'[index des institutions sociales et des inégalités entre les sexes \(ISE\)](#)¹ témoigne de la nécessité pour les gouvernements, d'examiner les lois, les normes et les pratiques sociales discriminatoires afin de réaliser l'égalité des sexes et de promouvoir l'autonomisation des femmes. Dans sa dernière édition (2019), s'appuyant sur les principaux résultats en ce qui concerne les femmes et les familles, l'intégrité physique des femmes, leur accès aux ressources productives et financières et leurs droits civiques, le rapport de l'OCDE recommande aux Etats, pour respecter leurs engagements en matière d'égalité des sexes, une démarche sur trois directions : commencer par des réformes juridiques et des politiques transformatrices en matière d'égalité femmes-hommes, appliquer et faire respecter les lois par la mobilisation et l'autonomisation des populations, apprendre à se renseigner sur l'efficacité des politiques grâce au suivi. L'intégration pour la première fois, d'une section dédiée au Budget intégrant l'égalité (BIE) dans les projets annuels de performance (PAP) du projet de Loi Finances 2020 confirme l'engagement de la France dans cette voie ; elle valide le besoin de disposer d'indicateurs sexués dans la définition des politiques publiques : « le BIE est un facteur de performance et de transparence de l'action publique. Il permet à l'État de concrétiser et de mesurer ses engagements nationaux et internationaux en matière d'égalité femmes-hommes, une meilleure transparence dans la gestion des fonds publics et évalue l'efficacité d'une politique publique² ». Les trois niveaux des collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale sont concernés par cette exigence ; peu s'y soumettent.



« L'urgence sanitaire, économique et sociale tend à reléguer l'égalité de genre, grande cause du quinquennat, au second plan. Or, l'égalité n'est pas un luxe en temps de crise, mais la condition d'une société plus juste et plus démocratique, qui doit se construire dès maintenant » affirme l'avis [Crise sanitaire et inégalités de genre](#)³ du Cese, qui poursuit : « les inégalités de genre,

précarité sociale et économique, « charge mentale », violences intrafamiliales...n'ont jamais été aussi prégnantes qu'au cœur de cette crise ». « Il est essentiel que les pouvoirs publics placent cette dimension du genre au cœur de leur action et que les femmes puissent s'impliquer pleinement dans la réponse à construire » conclue-t-il en formulant 18 préconisations. Pour ce qui les concernent, le collectif national « Ensemble contre le sexisme » et le Haut Conseil à l'Egalité fh (HCE fh) recommandent ainsi, pour l'un « la création de comités pour s'assurer du reporting annuel des entreprises et des établissements publics sur l'utilisation des aides et financements publics », pour l'autre « l'instauration de l'égaconditionnalité comme moteur de la sortie de crise en conditionnant l'attribution des fonds publics ou des autorisations administratives au respect de règles paritaires ou d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes ». Le HCE fh recommandant au-delà pour sa part⁴ que dorénavant « toute personne dépositaire d'une responsabilité politique à la suite d'une élection bénéficie d'une démarche de sensibilisation et de formation obligatoire à l'égalité femmes-hommes ». Ils rejoignent ici l'ONU, le Conseil de l'Europe ou l'OCDE qui, depuis plus de dix ans, incitent à la mise en place de budgets sensibles au genre⁵ (ou budget intégrant l'égalité).

Enfin, comme en écho, l'article 1 de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*, rappelait qu'au titre de sa responsabilité démocratique, « le signataire reconnaît que le droit à l'égalité est un préalable fondamental de la démocratie, et que la société démocratique ne peut se permettre d'ignorer les capacités, les savoirs, l'expérience et la créativité des femmes » et « qu'en sa qualité de responsable démocratiquement élu pour promouvoir le bien-être de sa population et de son territoire, il s'engage en conséquence à promouvoir et à favoriser l'application concrète de ce droit dans toutes ses sphères d'activité - en tant que représentant démocratique de la communauté locale, pourvoyeur et commanditaire de services,

¹ L'indice « *Institutions sociales et égalité homme-femme* » mesure les discriminations à l'encontre des femmes au regard du code de la famille, de l'intégrité physique, des ressources et droits et des libertés civiles. L'ISE complète les indicateurs conventionnels, photographies de résultats, en se concentrant sur les causes principales des inégalités constatées. Des notes, de 0 (pas de discrimination envers les femmes) à 100 (très haut niveau de discrimination envers les femmes) le mesurent.

² Extrait du Document de politique transversale (DPT) *Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes* (cf. Radd 2019).

³ Avis de la *Délégation aux droits des femmes et à l'égalité* saisie en décembre 2020 par le bureau du Cese.

⁴ <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/parite-dans-le-secteur-public-un-levier-de-transformation-a-saisir>

⁵ Exemples du guide méthodologique 2020 de Villes et Territoires en Occitanie ; ou du Guide "budgétisation sensible au genre" réalisé par Perfégat et le Centre Hubertine Auclert

planificateur et régulateur, et employeur ». La Région Bretagne, signataire de cette charte depuis octobre 2006, s'y emploie.

En Bretagne, le rendu compte de l'intégration de l'égalité fh dans les politiques publiques, des collectivités et EPCI obligés par la loi du 4 août 2014 *pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, progresse ; ses articles 1 et 61 qui stipulent d'une part, « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions » et d'autre part, « Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation » sont néanmoins appréhendés de façon variable et/ou parcellaire. S'il n'existe pas d'état des lieux - régional ni même national - exhaustif et détaillé du nombre comme des contenus de ces rapports annuels, des informations sont néanmoins disponibles : ainsi, par exemple, fin décembre 2020, une première estimation, réalisée sur simple examen des sites et consultations des partenaires, témoigne de plus de 50% de rapports réalisés par les EPCI concernés (49 sur 59 en Bretagne). Principalement axées sur la responsabilité d'employeur, peu assorties d'indicateurs, insuffisamment accompagnées de plans d'actions formalisés, ces démarches témoignent de défaillances méthodologiques, d'appropriation approximative du sujet, voire d'accommodations circonstancielles. Afin de progresser collectivement, en qualité comme en nombre de rapports annuels élaborés, un recensement, conduit par l'Etat et la Région, a débuté.

Au-delà de ces rapports, cette loi fournit aux décideurs politiques volontaires l'opportunité d'aller plus loin. Ainsi du côté de l'impôt, des fonds publics, des budgets, des investissements, des subventions... la mise en place de véritables outils d'évaluation, pour savoir s'il y a des déséquilibres dans leur répartition et redistribution entre les deux sexes, est attendue. Une fois les requêtes diligentées et les constats de l'inégalité des financements publics établis⁶, des collectivités bretonnes s'y essaient ; pour exemple, la ville de Brest - à l'issue de l'examen de son budget, a choisi de garantir la parité des créateurs et créatrices dans les propositions d'achat d'œuvres du musée des Beaux-Arts et s'est fixé des objectifs quantitatifs de participation de femmes et un échéancier pour y parvenir dans des manifestations ciblées.

// L'égalité dans l'action régionale

- Le CESER

Composition du CESER 2020		Femmes	Hommes
Membres du CESER	118	56 (48%)	62 (52%)
Membres du Bureau	23	11 (48%)	12 (52%)
Collège 1	Entreprises et professions non salariées	16 (42%)	22 (58%)
Collège 2	Syndicats de salarié-es	18 (47%)	20 (53%)
Collège 3	Vie collective, culturelle, sociale	20 (54%)	17 (46%)
Collège 4	Personnalités qualifiées	2	3
Commission	Société, environnement et qualité de vie	19 (63%)	11 (37%)
Commission	Formation, emploi et éducation	8 (27%)	22 (73%)
Commission	Economie et innovation	15 (48%)	16 (52%)
Commission	Aménagement des territoires et mobilités	9 (32%)	19 (68%)
Section Prospective		9 (56%)	7 (44%)
Section Mer Littoral		4 (25%)	12 (75%)

La composition des membres du Ceser et de ses collèges est désormais mixte. Le bureau, présidences et vice-présidences sont paritaires. La représentation des commissions, hormis celle de l'économie et de l'innovation, et de la section Mer Littoral sont plus hétérogènes et davantage sexuées.

9 avis et 1 rapport ont été rédigés par les membres du Ceser en 2020. A l'exception de l'avis sur le rapport d'activité et de développement durable 2019 (session 5 et 6 octobre 2020) aucun n'a inscrit ou ne mentionne l'égalité femmes-hommes.

La composition de la délégation des membres du Ceser qui siègent au *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* est strictement paritaire avec 4 femmes et 4 hommes.

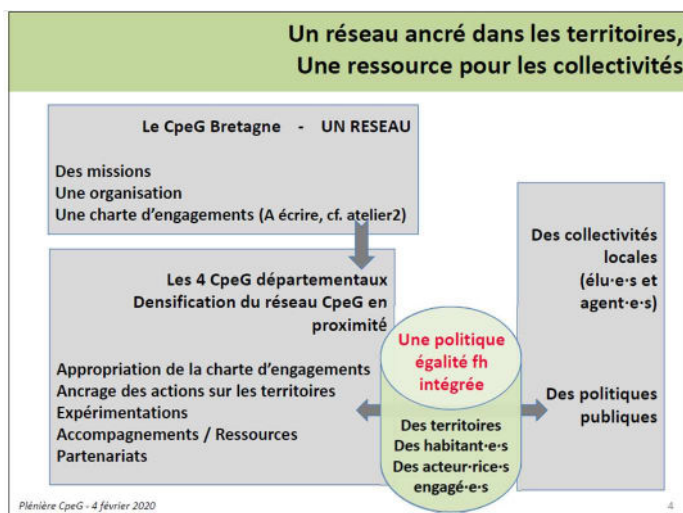
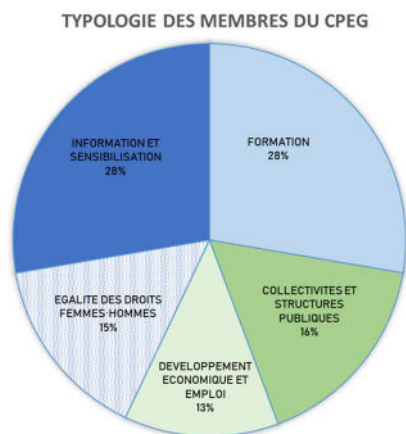
⁶ Cf. Selon la méthodologie du budget intégrant l'égalité (BIE) précité

Les services du CESER 2020 Direction - Pôles thématiques - Missions transversales	Femmes	Hommes
Directrice	1	
Directeur adjoint		1
Chef·fe du Pôle Aménagement des territoires et mobilités	1	
Chef·fe du Pôle Assemblée et communication		1
Chef·fe du Pôle Economie et innovation		1
Chef·fe du Pôle Formation, emploi et éducation	1	
Chef·fe du Pôle Mer et littoral	1	
Chef·fe du Pôle Prospective		1
Chef·fe du Pôle Société, environnement et qualité de vie		1
Chargé·e de Mission Assemblée	1	
Chargé·e de Mission Europe, international et coopérations	1	
Chargé·e de Mission Suivi et évaluation de l'action publique	1	

- Le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG)

Réunions du CpeG		2019	2020
Plénière du CpeG - Février	Femmes/Hommes	67% / 33%	79 femmes (75%) / 26 hommes (25%)
Plénière du CpeG - Décembre	Femmes/Hommes		85 femmes (81%) / 20 hommes (19%)

Deux réunions plénières du CpeG se sont tenues en 2020 : une en présentiel (février 2020) et une en distanciel (décembre 2020) (cf. ci-dessous). La présence des hommes y est minoritaire.



Après la plénière du CpeG de rentrée 2019 qui avait travaillé sur trois questionnements (cf. Radd 2019) - Comment repérer les « manquants » ? Comment rendre cohérents, clairs et accessibles les travaux et initiatives du CpeG ? Comment s'organiser ? - la plénière de la rentrée 2020 (février) a avancé des réponses en proposant : « Une année 2 pour un CpeG, du régional au local » : Une année dédiée à la déclinaison du CpeG au niveau départemental pour développer et renforcer ce réseau comme pour mobiliser et irriguer davantage l'intervention des communes et des EPCI des enjeux de l'égalité fh ; la perspective du scrutin municipal et intercommunal fournissant de nouvelles opportunités pour travailler sur des objectifs communs afin de mieux intégrer la question de l'égalité fh dans les politiques publiques ; l'obligation d'un rapport annuel Egalité fh en interne comme au sein des domaines d'intervention extérieurs des collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant·es fournissant un levier supplémentaire pour agir.

C'est dans ce contexte favorable que la Région a présenté, au cours de cette réunion, l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) *Collectiv'Egalité* : Ce dispositif d'accompagnement, proposé à des EPCI volontaires, a pour objectif global de faire évoluer la perception et les pratiques en matière d'égalité femmes-hommes, d'ancrer une démarche favorable à des politiques publiques égalitaires sur les territoires et de consolider un réseau régional d'interlocuteur·trices au sein d'EPCI sensibilisés et proactifs. Concrètement, la réalisation d'un diagnostic sexué des publics concernés ou impactés par les domaines d'intervention des EPCI, assorti de données issues d'éléments de contexte du territoire comme de toute information utile à l'établissement d'un premier état des lieux des inégalités fh éventuelles, puis l'analyse et le partage de celui-ci avec les représentant·es de l'intercommunalité (élu·es et technicien·nes) au cours d'une sensibilisation à l'égalité fh pour parvenir à la définition de deux à trois actions opérationnelles constituent les trois phases de l'accompagnement. La mise en réseau d'un collectif d'EPCI sensibilisés sur l'ensemble du territoire breton conclue la démarche (Phase 4). L'appel à candidatures destiné aux EPCI et le marché destiné à choisir le prestataire pour réaliser l'accompagnement ont été mis en ligne en décembre 2020.

Puis, la plénière du CpeG s'est poursuivie avec la présentation de trois projets retenus dans le cadre du précédent appel à manifestation d'intérêt régional « L'égalité fh : un levier pour le développement des territoires » par les partenaires eux-mêmes et des propositions de modalités de fonctionnement et un calendrier pour des réunions départementales du CpeG à venir. Enfin, un « kit » vadémécum à élaborer, une charte d'engagements à écrire, des dates de CpeG départementaux à déterminer, une liste des membres du CpeG par département à dresser ont été quelques-unes des pistes évoquées en fin de réunion.



Après plusieurs reports de dates, il a été finalement impossible de tenir des réunions départementales du CpeG en direct et en proximité. Néanmoins, les démarches et contacts utiles pour la protection et la mise à l'abri de femmes victimes de violences sur les territoires ont été relayés à plusieurs reprises par mails, ainsi que toute information relative à des soutiens financiers, régionaux ou autres.



La réunion plénière du *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* (CpeG) tenue en visio en décembre 2020, a permis de revenir sur l'actualité internationale, nationale et régionale de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

De l'écho des manifestations des femmes en Pologne (octobre) contre l'interdiction de l'avortement (cf. fiche 5.5) et de l'interview diffusée de Marta Mazurek, élue à l'égalité de la Région de Wielkopolska, à la situation des « 1^{ères} de cordées » et de l'aggravation des inégalités fh en passant par un premier diagnostic de la parité fh des résultats en Bretagne des élections municipales (juin) ou par l'évocation des chantiers régionaux mis en œuvre conjointement par la Région et l'Etat, les débats furent particulièrement riches. Les correspondant·es Egalité femmes-hommes de la collectivité, également réuni·es en décembre pour réfléchir à plus grande visibilité et efficacité de leur réseau, ont participé à ces échanges.

1.2 La représentation politique

Chiffres clés

Parmi les 41 villes de plus de 100 000 hab., on compte 12 femmes maires dont 5 parmi les 10 plus grandes villes.

Plus de 20% des maires de communes rurales sont des femmes contre 18% pour les communes urbaines.

La part des femmes maires est passée de 16% en 2014 à 19,8% (+4%) en 2020 en France, et à 21,1% en Bretagne (+5%). Les conseils des EPCI sont composés à 35,8% de femmes après les élections de 2020.

A la suite du scrutin de septembre 2020, on compte 121 femmes parmi les 348 élu·es au Sénat.

La part d'eurodéputées est de 41% en 2020.

30% des député·es sont des femmes dans les pays de l'OCDE.

Avec une hausse de +13,5% depuis 2015 et près de 40% d'élues à l'Assemblée nationale, la France se situe en 7^{ème} position.

en 2014 - le nombre de femmes candidates a progressé partout. Les femmes têtes de liste ont été plus nombreuses qu'au niveau national (23,1%). En présence d'une seule liste, les femmes sont un peu moins nombreuses à en prendre la tête (19,6%).

La représentation des femmes maires est sensiblement meilleure sur le territoire breton qu'au niveau national avec un taux de 21,1% de femmes maires.

Dans les 744 communes de 1 000 hab. et plus, le nombre de femmes maires progresse de +6 points par rapport à 2014 (avec 20,3% quand la moyenne nationale est de 18,8). En région toujours, les tandems paritaires à la tête des exécutifs (mairie et premier·e adjoint·e) constituent également des résultats encourageants : 59% des communes ont respecté l'ordre de la liste dans les communes de plus de 1 000 hab. ; dans les communes de moins de 1 000 hab. les binômes approchent la parité avec un taux de 46,1%. Au-dessus de la moyenne pour les femmes maires, bien « placée » pour les femmes 1ères adjointes (45,8% dans les communes de plus de 1 000 hab. et 35,3% dans les communes de moins de 1 000 hab.) comme pour les femmes élues dans les conseils des communes de moins de 1 000 hab., la Bretagne présente à l'issue du scrutin municipal plus de femmes en responsabilité.

// Contexte national et régional

Les élections municipales 2020 ont porté la part des femmes dans les conseils municipaux (maires, adjointes, conseillères) à 42,4% contre 39,9% en 2014 soit une très légère progression qui masque des disparités persistantes sur le territoire français. Parmi les maires, la proportion de femmes augmente et atteint 19,8% ; 1 000 communes supplémentaires par rapport à la fin du mandat précédent sont concernées. Les femmes dirigent une nouvelle fois plus souvent, les petites communes : plus de 20% des maires de communes rurales sont des femmes contre 18% pour les communes urbaines. Néanmoins, fait marquant, les évolutions les plus importantes de femmes maires ont été enregistrées pour les communes de plus de 100 000 habitant·es avec 28,6% de femmes parmi les maires contre 16,7% précédemment (+12 points). Aux sept femmes à la tête d'une commune de plus de 100 000 hab. avant les scrutins de 2020, qui se sont représentées et qui ont toutes été réélues, s'ajoutent les cinq autres élues dans une mairie auparavant dirigée par un homme.

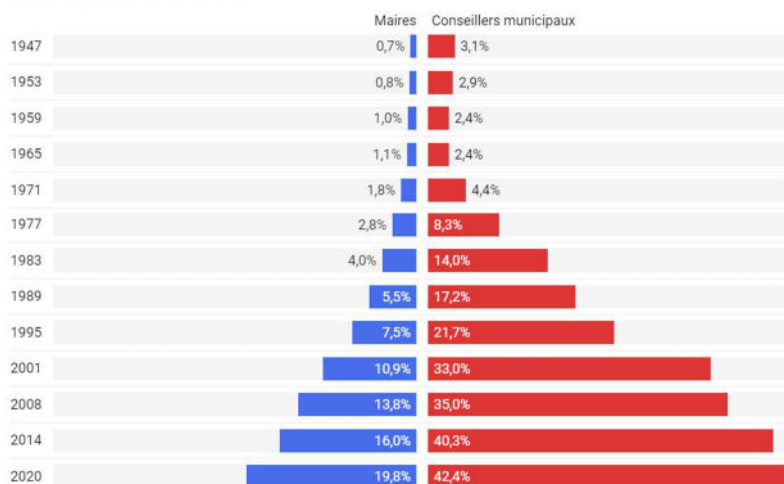
Les femmes occupent néanmoins davantage les fonctions exécutives autres que celles de maires (33,3% parmi les 1ers adjoint·es, 42,2% parmi les 2èmes adjoint·es, 44,6% parmi les autres adjoint·es au maire). Pour les communes de 1 000 habitant·es et plus, la parité est proche avec 48,5% de femmes dans les conseils municipaux (49,9% sans les maires). C'est en Guyane et en Centre-Val de Loire que la représentation des femmes parmi les maires est la plus élevée, avec respectivement 22,7% et 22,6%, suivie par l'Île-de-France et la Nouvelle-Aquitaine (21,9% chacune). C'est en Corse et en Martinique qu'elles sont les plus faibles avec 12,3% et 10,3%.

En Bretagne, dans les communes de moins de 1 000 habitant·es - avec 42,4% soit + 4 points par rapport à 2014 - comme dans les communes de 1 000 habitant·es et plus - avec un taux de 23,8% contre 18,2%

Les femmes parmi les maires et les conseillers municipaux

De 1947 à 2020

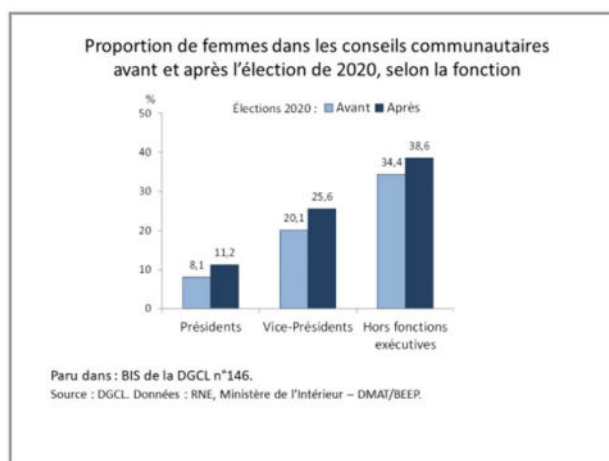
■ Maires ■ Conseillers municipaux



Évolution de la part des femmes parmi les maires en 2020

■ Avant les élections ■ Après les élections





Désormais en France, la part des femmes au sein des conseils communautaires des 1 254 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)¹ s'élève à 35,8% (+3,5%) ; et à 47% si l'on s'en tient à la classe d'âge de 35-39 ans. Sans atteindre la parité et proportionnellement moins représentées qu'au sein des conseils municipaux, le nombre de sièges occupés par des femmes au sein des EPCI est donc néanmoins également en augmentation (+4,4%).

Coté exécutif, sur l'ensemble du territoire français, seules 140 femmes sont présidentes (11,2% mais 8,7% dans les EPCI de 100 000 à 300 000 habitant-es). On compte 21,4% de présidentes femmes à la tête des communautés urbaines, 18,2% à la tête des métropoles tandis qu'elles ne sont que 7,7% à la tête des communautés d'agglomération.

86,2% des présidences d'intercommunalités reviennent à des maires (le plus souvent de la commune principale). Les maires sont à 80% des hommes. Si dans les communes de plus de 1 000 habitant-es, la loi impose des listes paritaires, dans les plus petites communes, sans contrainte, la présence des femmes évolue lentement. Celles-ci ne disposent en outre que d'un conseiller communautaire : le maire, le plus souvent un homme.

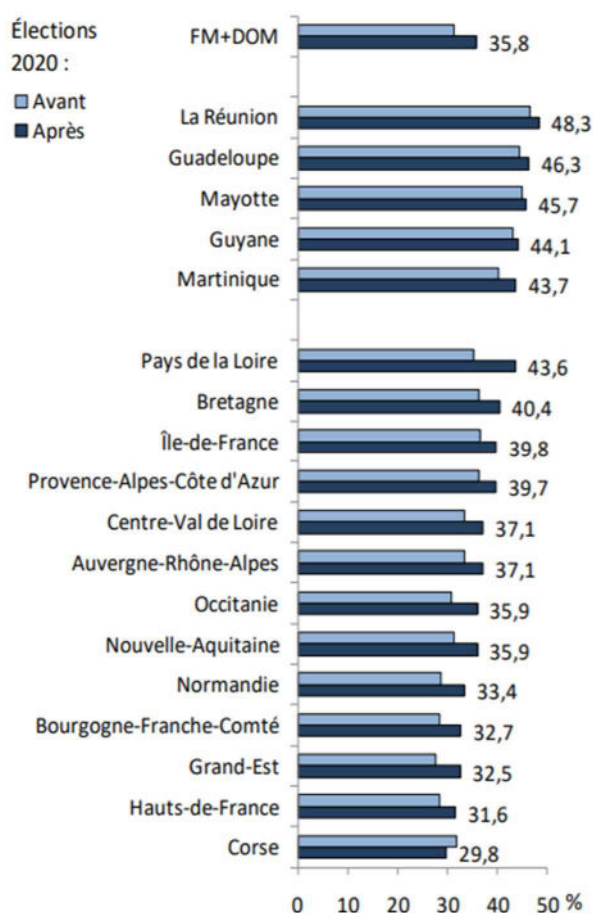
Le Nord et l'Est de la France sont les territoires où les femmes sont moins représentées (27% dans le département de la Haute-Saône). Leur part baisse en Corse. Dans 30 départements, il n'y a aucune femme présidente d'EPCI. La part des femmes atteint par contre plus de 40% dans les départements d'Outre-mer, dans les Pays de la Loire et en Bretagne.

Plus la population des EPCI à fiscalité propre est importante, plus ils regroupent de communes de plus de 1000 habitant-es, qui ont l'obligation de présenter des listes paritaires, et plus il y a de femmes parmi leur conseil : 31,8 % de femmes dans les conseils des intercommunalités de moins de 15 000 habitant-es et 39,1 % dans celles de plus de 300 000 habitant-es.

En revanche, les femmes sont plus nombreuses à présider des petits EPCI que des grands : 12,5 % de femmes présidentes d'EPCI de moins de 15 000 habitant-es et 8,7 % pour les EPCI de 100 000 à 300 000 habitant-es. Les très grands EPCI se distinguent des autres : parmi les 21 EPCI de plus de 300 000 habitant-es, il y a désormais 4 présidentes (19 %), contre 2 (9,5 %) avant les élections.

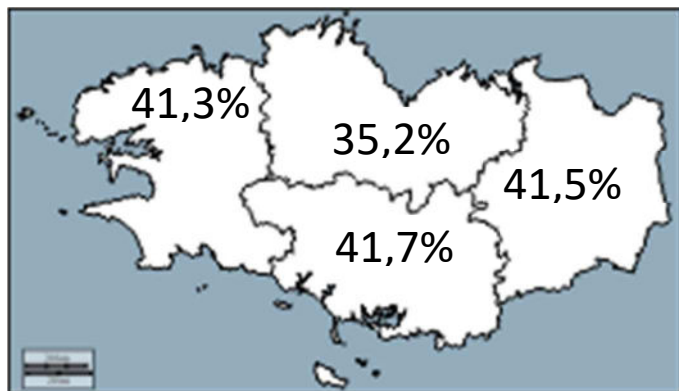
Plus on s'éloigne de la fonction de président, plus les fonctions sont occupées par des femmes : 11,2 % de femmes parmi les président-es, 25,6 % parmi les vice-président-es et 38,6 % parmi les conseiller-ères sans fonction exécutive. L'augmentation de la part des femmes dans chacune des fonctions n'a pas fondamentalement remis en cause cette répartition.

Graphique 4 - Proportion de femmes dans les conseils communautaires, selon la région



Source : DGCL. Données : RNE 2020 ; Ministère de l'Intérieur-DMAT-BEEP.

¹ Information statistique Gouv.fr - Novembre 2020.



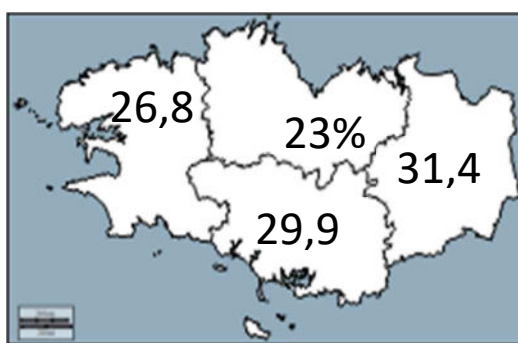
Bretagne : Les 59 conseils communautaires (cf. Tableaux ci-dessous)

Les conseillères communautaires représentent 40,2% des élu·es (+4% et 35,8% en France).

La Bretagne occupe le 7^{ème} rang sur les 18 Régions, après les 5 DOM et les Pays de la Loire au titre du nombre total d'élues communautaires et le 2^{ème} rang si l'on y ajoute le nombre de présidentes d'intercommunalités (sur les 13 Régions métropolitaines et après les Pays de la Loire). Les EPCI bretons présentent 16,7% de présidentes (10 contre 4 précédemment), tandis que les tandems paritaires à la tête des exécutifs sont

désormais une dizaine dont certains respectent l'alternance stricte femme-homme. Il est à noter l'absence de tandem paritaire dans les Côtes-d'Armor ; les conseillères communautaires sont également les moins nombreuses dans ce département où il y a le plus grand nombre de communes de moins de 1 000 habitant·es.

Les femmes dans les exécutifs communautaires



Présidentes :

10 (4 en 2019)

Les 1ères vice-présidentes : 42,4%

Les exécutifs (Pce et VP) : 28,1% (+8%)

Les vice-présidences : 29,2% (national 25,6%)

L'accès des femmes aux postes de responsabilité fait partie intégrante des leviers à actionner pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'article 28 de la loi *Engagement et proximité* de 2019 prévoit, qu'au plus tard le 31 décembre 2021, les dispositions du code électoral soient modifiées afin d'étendre l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives dans les communes et leurs regroupements. Le Haut Conseil à l'Egalité fh (HCE fh) et le réseau ADGCF (Association des directeurs généraux des communautés de France) font écho en juin 2020 à cette exigence quand, pour leur part, ils recommandent « d'initier de nouvelles pratiques » et de « promouvoir et favoriser l'accès des femmes à des postes stratégiques dans les comités de direction de toutes les intercommunalités ».

// L'égalité dans l'action régionale

Après les élections municipales et communautaires de juin 2020 et l'installation des conseils municipaux et communautaires, l'heure est à un premier bilan. L'objectif de la démarche, engagée par l'association *Elles aussi*, l'Etat, la Région Bretagne, l'université de Rennes 2 et les associations de maires en Bretagne, d'atteindre 25% de femmes maires était ambitieux (cf. Radd 2019). S'il n'est pas atteint, un progrès notable est constaté : tant sur le nombre de femmes maires (+5%) que sur le nombre de femmes têtes de liste (23,8%). Les exécutifs municipaux ne reflètent pas encore la féminisation des conseils ; le nombre d'adjointes reste trop faible. L'importante présence des femmes 1ères adjointes en mairie et 1ères vice-présidentes d'EPCI témoigne pour autant d'une prise de conscience et d'une reconnaissance de la légitimité et des compétences des femmes à occuper des postes à responsabilité. L'amélioration très sensible en Bretagne de la féminisation des exécutifs des EPCI témoigne enfin d'un volontarisme et d'un espoir encourageants. Un travail reste à faire sur l'attribution des délégations par sexe, au sein des EPCI comme au sein des communes afin d'évaluer la représentation des compétences principales des EPCI par des femmes. Un tandem paritaire à la tête des exécutifs, un scrutin de liste paritaire pour les conseils et les exécutifs des communes de moins de 1 000 habitant·es comme pour les exécutifs des EPCI et une limitation du nombre de mandats successifs sont quelques-unes des pistes inscrites au plan d'action de la démarche régionale « Parité 2020 : citoyenne aujourd'hui, maire demain ? ». Au-delà de l'enjeu paritaire, les conditions d'accès et d'exercice du mandat, l'articulation des temps d'une vie personnelle, sociale et professionnelle, le statut de l'elu·e, la reconversion professionnelle, des formes d'un sexisme latent qui perdurent... restent des défis.

L'objectif de parité est souhaité par la Région dans la représentation et la composition de toutes les instances partenaires avec lesquelles elle collabore et/ou qu'elle soutient.

Elu·es du Conseil régional		2018	2019	2020
Vice-président·es	Nombre de femmes / d'hommes	7 / 8	7 / 7	7 / 5
Conseiller·es délégué·es	Nombre de femmes / d'hommes	2 / 2	2 / 2	2 / 2
Président·es de commissions	Nombre de femmes / d'hommes	3 / 3	3 / 3	3 / 3
Conseiller·es avec délégations	Nombre de femmes / d'hommes	14 / 14	14 / 14	12 / 11
Conseiller·es référent·es pour les EPCI	Nombre de femmes / d'hommes	-	-	21 / 16

En juillet 2020, dans le cadre de la dynamique de territorialisation accrue de la présence régionale, 37 conseiller·es régionaux ont été désigné·es pour être les référent·es de proximité des acteurs dans chacune des 59 intercommunalités. Ainsi, 16 hommes représentent la Région dans 24 EPCI, 21 femmes la représentent dans 35 EPCI.

Représentant·es du Conseil régional dans les organismes extérieurs		2018	2019	2020
Représentant·es titulaires	Femmes (nombre, %)	519 / 45 %	542 / 47 %	600 / 50,3 %
	Hommes (nombre, %)	624 / 55 %	609 / 53 %	593 / 49,7 %
Représentant·es suppléant·es	Femmes (nombre, %)	181 / 47 %	189 / 48 %	215 / 51,68 %
	Hommes (nombre, %)	208 / 53 %	206 / 52 %	201 / 48,31 %

La représentation de la Région dans les organismes extérieurs par des femmes titulaires a, quant à elle, évolué très favorablement pour atteindre l'exacte parité (+23 femmes en 2019, + 58 en 2020). Les suppléances, suivant le même mouvement, ont inversé le ratio femmes-hommes. L'engagement de respecter la parité dans l'ensemble des instances et au sein des organismes extérieurs est honoré par la Région, conformément à sa signature de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* (2006).

Parité dans les instances territoriales	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Présidences des EPCI % de femmes % d'hommes	4 femmes / 55 hommes 7 % de femmes	4 femmes / 55 hommes 7 % de femmes	10 femmes / 49 hommes 17 % de femmes
Exécutifs des EPCI Présidences Femmes / Hommes	19% en Bretagne et 18% en France	8%	11% en France 16,7% en Bretagne
Vice-Présidences Femmes / Hommes	81 % en Bretagne et 82 % en France	20%	25,6% en France 29,2% en Bretagne
Présidences des Pays et « EPCI-pays »	21 hommes	21 hommes	4 femmes / 19 hommes*
Présidences des Conseils de développement	5 femmes / 31 hommes	6 femmes / 26 hommes	8 femmes / 24 hommes
Conférence territoriale de l'action publique	6 femmes / 48 hommes	6 femmes / 48 hommes	7 femmes / 46 hommes

*coprésidence à Lorient : 1 femme 2 hommes

La Bretagne connaît une très nette augmentation du nombre de présidentes d'EPCI avec désormais 10 présidentes pour 59 EPCI, contre 4 en 2019 (+ 10%). Les 1ères vice-présidentes - avec 42,4% - n'auront jamais été aussi nombreuses au sein des EPCI bretons. La part des femmes avec 28,1% dans les exécutifs (présidence et vice-présidences) représente également une très nette augmentation et un progrès de + 8%. Les résultats des initiatives prises pour rajeunir et féminiser les membres des conseils de développement sont attendus pour 2021(Cf. Fiche 4.2).

1.3 La responsabilité d'employeur

Chiffres clés

12% est l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Dans la FPT, plus de trois agents sur cinq sont des femmes (61,2 %) et ces dernières occupent 31% des postes d'encadrement.

2 Régions et/ou collectivités à statut particulier, 6 Départements, 3 communes et 9 EPCI n'avaient pas rempli leurs obligations de nomination paritaire en 2018.

Les pénalités s'élèvent à 2,25 millions d'euros contre 2,16 millions d'euros en 2017 pour les employeurs territoriaux.

Contexte national et régional



Afin d'assurer la continuité du service public et répondre aux besoins des usager-es, les agent-es et employeurs publics ont dû s'adapter aux restrictions des conditions d'exercice professionnel et au télétravail.

Certaines inégalités femmes-hommes, préexistantes avant la crise, se sont fortement creusées : la forte féminisation des métiers en « première ligne » (santé, distribution, alimentation, éducation, propreté) articulée aux fermetures de classes générant une organisation et une articulation des temps problématiques pour beaucoup de femmes ; celles-ci se retrouvant plus nombreuses à devoir prendre, par exemple, des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfant(s).

Engagé en 2019 par la loi relative à la transformation de la fonction publique, le chantier de la réforme s'est poursuivi en 2020 par la publication de plusieurs décrets liés à l'égalité professionnelle.

Ainsi, quelques jours avant le premier confinement, la création d'un dispositif de signalement des actes de violence sexistes et sexuelles devient obligatoire dans les trois fonctions publiques et ce, pour la fin 2020¹. L'établissement d'un *plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* dans toutes les administrations publiques, collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitant-es, précisé en mai 2020², devient obligatoire et attendu au 31 décembre 2020 sous couvert de pénalités en cas de non élaboration ; il doit décliner, pour les trois années à venir, des mesures correctives de réduction d'écarts de salaires, favorables à une meilleure articulation entre vies professionnelle et personnelle.

Concernant les écarts de rémunération, de nouvelles mesures sont appliquées : en mai 2020, toutes les Régions, Départements et collectivités territoriales de plus de

40 000 habitant-es doivent publier la somme des dix plus hautes rémunérations comme la répartition de celles-ci entre les femmes et les hommes. Cet effort de transparence a vocation à soumettre la fonction publique aux mêmes obligations que celles du secteur privé. Un outil de mesure de ces écarts est créé et mis en ligne en janvier 2020.

Côté parité, le bilan du dispositif de nomination équilibrée (dit *loi Sauvadet*³), publié fin 2020 par la DGAFP, constate que seule la fonction publique hospitalière a atteint et dépassé, avec un taux de 47%, le seuil des 40% de primo-nominations de femmes sur des postes de direction ; la fonction publique d'Etat présentant pour sa part un taux de 37%, la fonction publique territoriale de 33% (34 % en 2017). Le projet de *Fonds pour l'égalité professionnelle*, alimenté par les pénalités versées par les employeurs ne respectant pas les règles en matière d'égalité professionnelle et notamment les nominations équilibrées aux postes de direction, n'a pas abouti pour la fonction publique territoriale en 2020. Ce fonds existe depuis 2018 pour la fonction publique d'Etat.

Enfin, concernant l'articulation vies professionnelle et privée, les congés pour *raisons familiales* sont renouvelés : les durées des congés d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant sont allongées ; le congé de paternité et d'accueil est étendu à 25 jours calendaires (dont 8 jours obligatoires) et désormais accessible au père fonctionnaire, au-à la conjoint-e fonctionnaire de la mère, au-à la fonctionnaire lié-e à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle. Le congé de présence parentale et de solidarité familiale est quant à lui renouvelé par décret en novembre 2020.

// L'égalité dans l'action régionale

L'édition 2020 du 8 mars, *Journée internationale des droits des femmes*, destinée aux agent-es de la collectivité, élu-es et membres du Ceser, proposait de débattre du sexisme et de la mixité au travail.



Deux temps forts ont été proposés : une conférence de Maxime RUSZNIEWSKI⁴ au cours de laquelle chacun et chacune était invité-e à interroger ses propres stéréotypes sur la place occupée par les hommes dans la lutte pour l'égalité femmes-hommes, notamment au

travail. 115 personnes (85 en 2019), dont 82 % de femmes, ont assisté à ce temps d'échanges. Un second temps

¹ Publication du décret le 13 mars 2020

² Publication du décret le 4 mai 2020

³ Ce dispositif impose de recruter un seuil de 40% de personnes de chaque sexe lors des premières nominations à des postes d'encadrement supérieur ou de dirigeant-e de la fonction publique, sous peine de sanctions financières.

⁴ Co-fondateur de *La Fondation des Femmes*, consacré "Homme féministe" de l'année 2018, ancien conseiller du Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes (2012 à 2014).

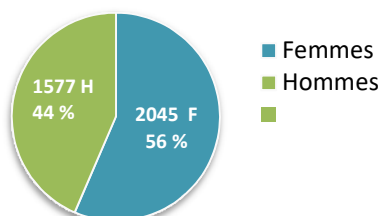
a permis aux agent·es de participer à l'escape game « Arrêt pour l'emploi » et d'occuper le rôle de directeur·trice des ressources humaines d'une entreprise de transport confronté·e à devoir embaucher des femmes, sans CV, en qualité de mécaniciennes, spécialistes de la logistique, conductrices, réparatrices, ... Cette initiative financée par la Région (cf. fiches 2.4, 4.5) vise à interroger les stéréotypes sexués en matière d'orientation et de recrutement.



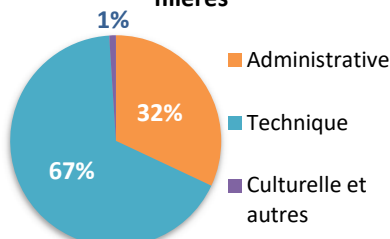
Pour la célébration du 25 novembre, *Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, la mise à disposition de capsules vidéos d'information et d'outils pédagogiques était proposée par voie numérique.

• Répartition des agent·es dans les effectifs de la Région Bretagne en 2020 (agent·es permanent·es)

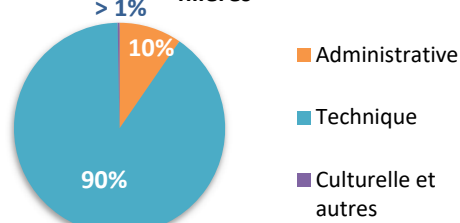
Répartition des agent·es au 31 décembre 2020



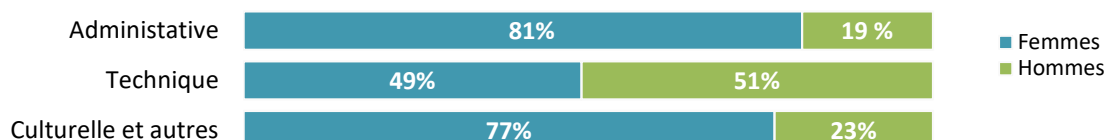
Répartition des femmes par filières



Répartition des hommes par filières



Répartition par filières

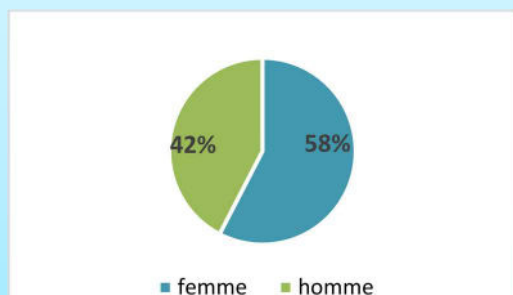


Trois constantes se confirment pour la collectivité : la première est la stabilité depuis deux années consécutives du taux global de féminisation au sein de la collectivité avec 56%. La deuxième est la faible mixité au sein des filières administratives, avec 81% de femmes et 19% d'hommes, et culturelle. Pour celle-ci, la féminisation se confirme avec 77% d'agentes contre 78% de femmes en 2019. La troisième tendance concerne la filière technique : l'évolution vers la parité, amorcée depuis 2017, se poursuit en 2020 avec 49% de femmes et 51% d'hommes. Cependant, ce ratio tient au fait que l'on recense davantage de femmes sur les métiers techniques liés à l'entretien des locaux dans les lycées. A l'inverse, dans les services, la filière technique est essentiellement masculine.

• Place des femmes et des hommes dans l'encadrement (agent·es des services)

Encadrement intermédiaire

Depuis trois ans, les femmes demeurent nombreuses sur les fonctions de chef·fe de service (60% contre 57 % en 2019). Le ratio fh des postes d'adjoint·e au chef·fe de service s'inverse : les femmes n'occupent plus que 42 % des postes contre 60% en 2019 et 83 % en 2018.

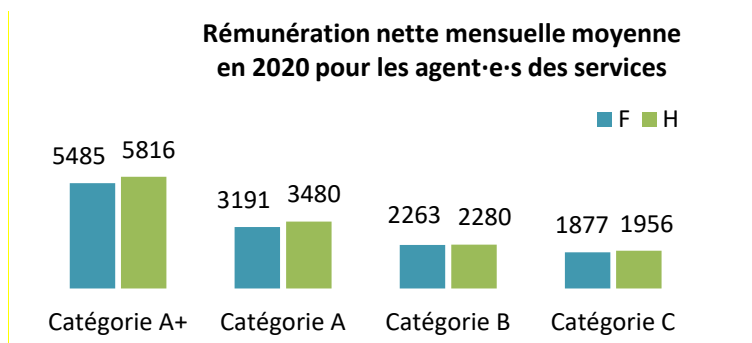


Des évolutions majeures se dessinent, illustrant la tendance à une progression de la féminisation dans l'encadrement régional : le taux global de 55% de femmes (contre 54% en 2019) s'améliore si on relève qu'en 2017 il était de 51%.

La représentation des femmes dans les postes d'encadrement progresse pour la plupart des postes d'encadrement avec de fortes évolutions pour les postes d'adjoint·e au directeur·trice (42% d'adjointes en 2020 contre 30% en 2019), de directeur·trice / directeur·trice délégué·e (38% contre 33% en 2019), de chef·fes de pôle (71% contre 66% en 2019). La configuration de la Direction générale est quant à elle restée identique, avec 3 femmes et 5 hommes.

• Différences de salaires entre les femmes et les hommes

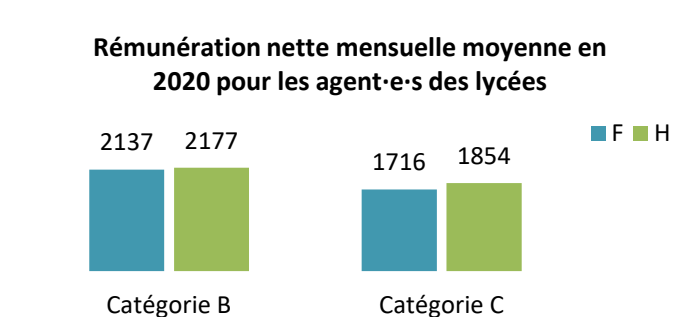
Cette année, le mode de calcul des rémunérations moyennes a été ajusté, en présentant la moyenne par Equivalent Temps Plein Rémunéré. Cet indicateur est celui adopté au sein du bilan DGCL. Les données 2019 ont été actualisées sur la base de ce nouvel indicateur, afin de pouvoir disposer d'un référentiel similaire



Écarts de rémunération en 2020 :

- -5,69 % pour les femmes en catégorie A+ (-5,71 % en 2019),
- -8,30 % pour les femmes en catégorie A (-8,06 % en 2019),
- -0,74 % pour les femmes en catégorie B (-0,61 % consécutivement en 2019),
- -4,09 % pour les femmes en catégorie C (-4,23 % en 2019).

Le réajustement du mode de calcul confirme le fait que la configuration des écarts de rémunération reste proche de celle de 2019. Pour les services, les écarts de rémunération se stabilisent avec une très légère amélioration pour les catégories C et A+.



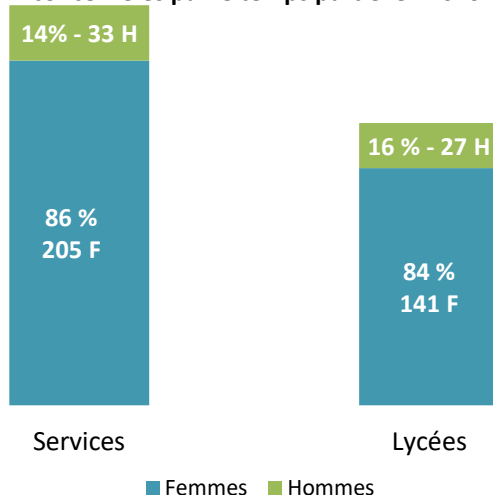
Écarts de rémunération en 2020 :

- - 1,83 % pour les femmes en catégorie B (-3,20% en 2019),
- - 7,44 % pour les femmes en catégorie C (- 7,19 % en 2019).

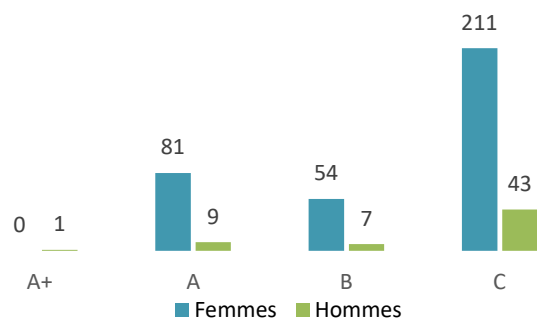
Dans les lycées, l'écart de rémunération sur les postes de catégorie B s'est réduit en passant d'un différentiel de -1,83% en 2020 contre - 3,20% en 2019. Cette évolution s'explique pour une part, par les mesures prises par la collectivité dans la détermination du régime indemnitaire lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, et d'autre part, par des départs et arrivées au sein de cette catégorie, qui compte 45 hommes dans les lycées. Quant aux postes de catégorie C, l'écart de rémunération reste en faveur des hommes et se stabilise. Il s'explique notamment par une forte concentration des femmes sur les postes d'agent·e d'entretien, qui présentent le niveau de rémunération le plus bas de la collectivité.

• Organisation du travail et temps partiel

Nombre total de femmes et d'hommes concerné·es par le temps partiel en 2020



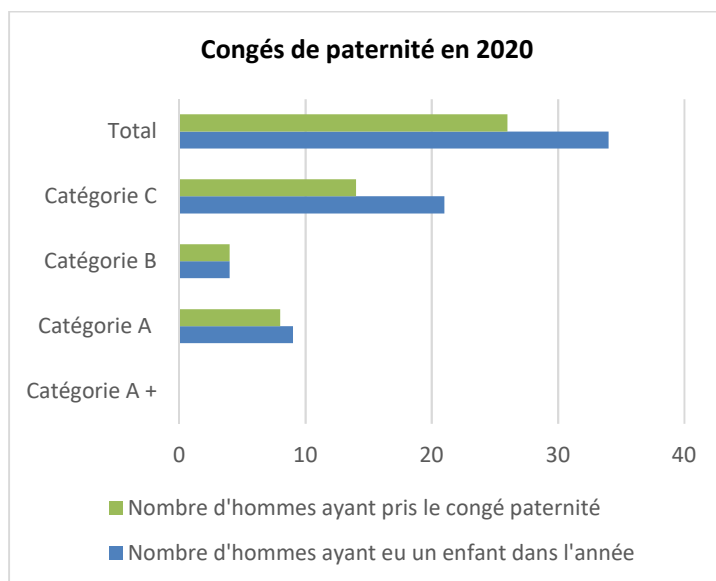
Répartition f/h des agent·es à temps partiel par catégorie d'emploi (services et lycées)



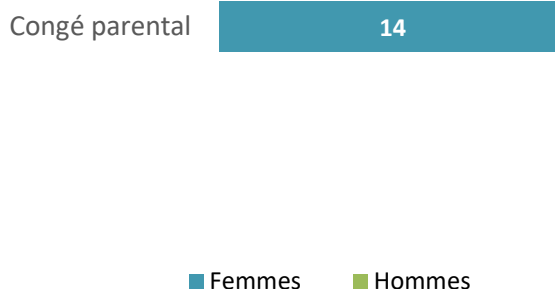
Pour la deuxième année consécutive, le nombre d'agent·es en temps partiel diminue ce qui représente 406 agent·es au total (427 en 2019) soit 11% d'agent·es. Malgré cette baisse, les dichotomies femmes/hommes et services/lycées restent sensiblement les mêmes : les femmes représentent 86% des personnes travaillant à temps partiel dans les services et 88% dans les lycées. La majorité des temps partiels exercés restent sur autorisation : 63% des cas pour les agent·es des services et 54% pour les lycées. A noter, le nombre d'hommes en temps partiel

progresses légèrement pour ceux relevant des services : 33 agents (contre 28 en 2019) alors que celui des agents au sein des lycées baisse légèrement (27 contre 32 en 2019).

• Congés liés à la parentalité

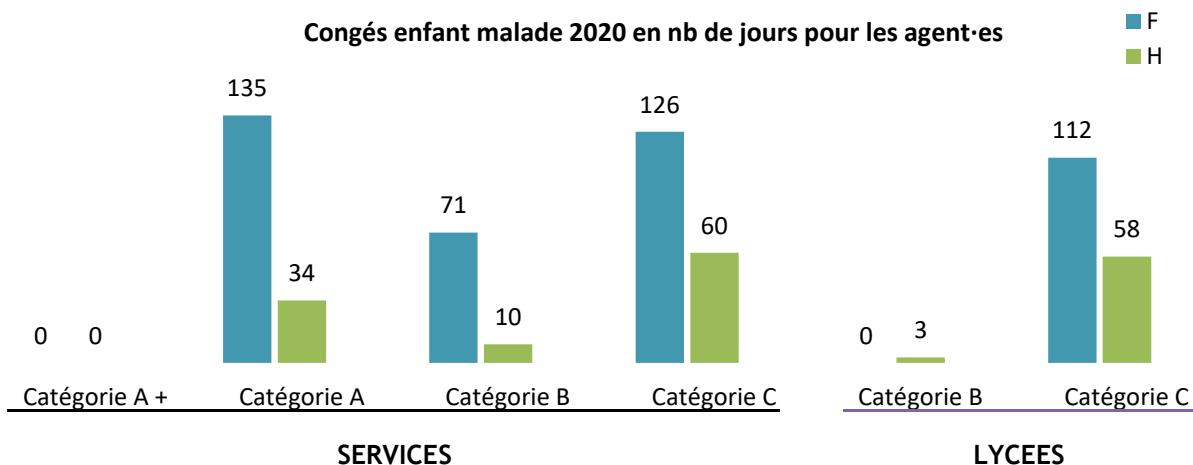


Répartition des femmes et des hommes ayant sollicité un congé lié à la parentalité



Contrairement à l'année passée, tous les agents ayant eu un enfant cette année n'ont pas pris un congé paternité : en effet 8 agents n'ont pas opté pour ce dispositif (un agent de catégorie A et 7 de catégorie C). Le différentiel constaté pour les agents de catégorie A et C vient d'une prise du congé imputée sur l'année 2021 alors que la naissance est intervenue en 2020.

Malgré un congé parental modulable et proposé aux deux parents, ce congé reste exclusivement féminin. Les agentes des lycées sont majoritairement concernées (avec 9 congés pris sur 14) et pris plutôt par des agentes de catégories C des lycées (9 congés demandés), les agentes des services concernées relèvent pour 3 agentes d'entre elles de catégories A et une de catégorie B. Aucun·e agent·e n'a pris un congé de présence parentale à la Région en 2020.



SERVICES

LYCEES



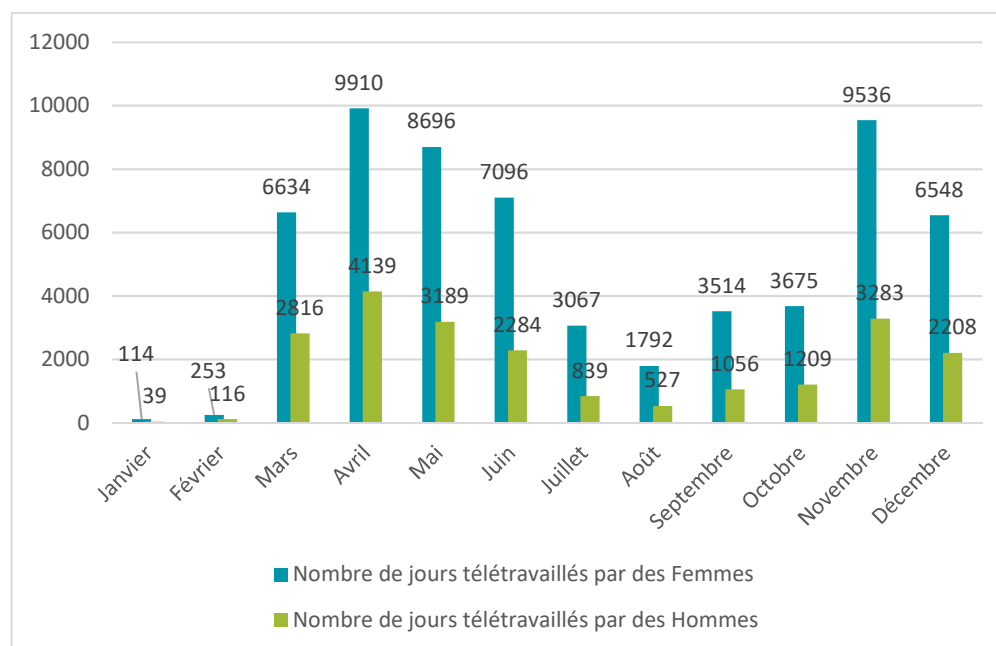
En lien avec la crise sanitaire, le nombre de journées de congés au motif d'enfant malade a fortement chuté en 2020 (-52,12%). Il est de 609 jours alors qu'il se portait à 1 272 jours en 2019 et 2018. La diminution de ce recours est plus importante pour les agent-es des services (-53,16%) que pour celles et ceux des lycées (-49,35%). Néanmoins, la tendance constatée depuis 2017 perdure : ce sont les femmes qui prennent les journées pour « enfant malade » (73% d'agentes en 2020 et 2019) dont 76% d'agentes pour les services et 65% d'agentes dans les lycées.

Télétravail, crise sanitaire et égalité professionnelle femmes-hommes

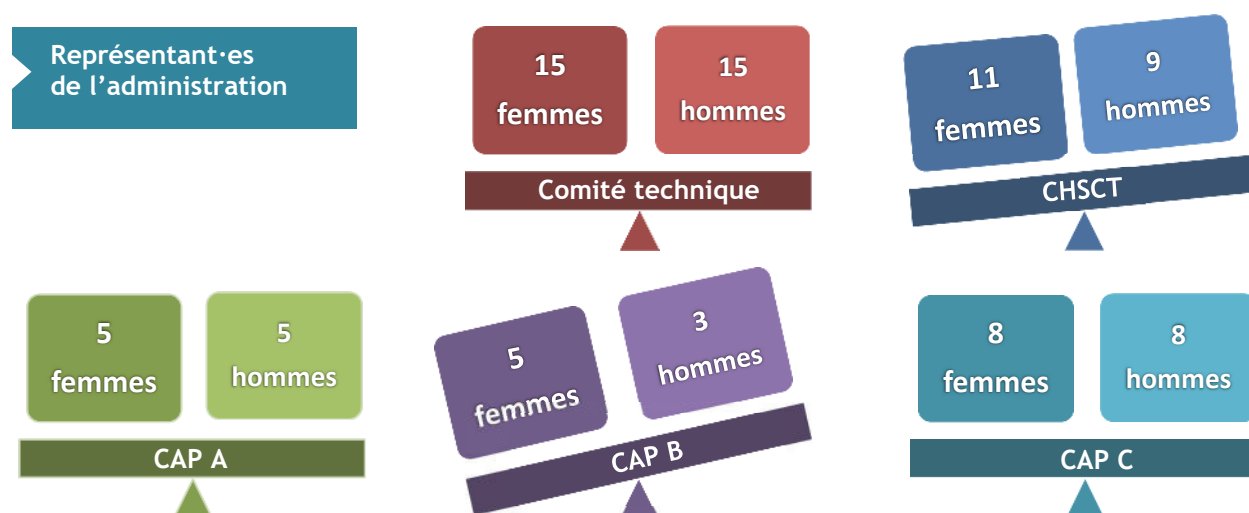
Dans les services, 82 540 jours ont été télétravaillés en 2020 par les agent-es permanent-es, dont 88% en télétravail exceptionnel. Le télétravail est majoritairement suivi par les femmes, car 73,70% des jours télétravaillés l'ont été par ces dernières (pour mémoire, les femmes représentent 81% des agent-es exerçant dans la filière administrative). 54% des jours télétravaillés concernent la période de mars à juin, et 26% la période de novembre à décembre. La part des agent-es permanent-es des services ayant télétravaillé sur le mois de décembre est de 68% ; 89% des agentes étaient en télétravail contre 40% pour les agents.

Le profil des agent-es ayant télétravaillé au sein des services comporte des points communs : ce sont majoritairement des agentes de catégorie A (44% des agentes soient 26 956 jours et 61% des agents avec 13 411 jours). Les agentes de catégorie B et C ont également adopté cette modalité de travail : 29% d'agentes de

catégorie B (avec 17 967 jours), 26 % d'agentes de catégorie C (avec 15912 jours) contre 23% d'agents de catégorie B (avec 5 041 jours) et 15% d'agents de catégorie C (avec 3 253 jours).



- La représentation femmes-hommes au sein des instances paritaires



La composition des instances paritaires réunies au cours de l'année, s'illustre par une parité femmes-hommes à l'exception du CHSCT et de la CAP B.

- Le dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail

Conformément aux engagements pris en 2019 dans le cadre de sa feuille de route égalité et aux obligations législatives en la matière, la collectivité a poursuivi ses actions en 2020, pour lutter contre toutes formes de violences. Elle a à ce titre travaillé à l'élaboration d'un dispositif relatif aux violences sexistes et sexuelles au travail, en associant professionnel·les des ressources humaines, référent déontologue, élu·e-s et partenaires sociaux.

Adopté par les Comité technique et CHSCT en décembre 2020, ce dispositif repose sur l'identification et la qualification juridique des actes, la mise en place d'une cellule de primo-écoute des violences sexistes et sexuelles, et la détermination des modalités de traitement des signalements de cette nature avec la mise en place d'une équipe dédiée.

L'aboutissement de ces travaux donnera lieu en 2021 à une communication à l'ensemble des agent·es, qui initiera par ailleurs des actions de sensibilisation et de formation au long cours, relatives à la prévention des violences sexuelles et sexistes.

1.4 La communication

Chiffres clés

83,4% des personnes apparaissant à la Une sont des hommes et ceux-ci signent 74,4% des tribunes.

La présence des femmes dans les médias audiovisuels est restée sous la barre des 30% dans les 5 catégories de rôles les plus qualifiés selon le CSA en 2020 : « Autre personnalité » 28%, « Personnalité politique » 24%, « Expert·e » 20%, « Témoin représentant professionnel » 19%, « Représentant·e de l'Etat » 14%.

Parmi les 1000 personnalités les plus médiatisées en 2020 dans la presse écrite, 19,2% étaient des femmes (+1,9% sur 2019).

Le temps de parole global, des femmes dans les médias, mesuré par l'INA, s'établit à 35%, contre 37% en 2019.

La présence des femmes sur les ondes a été évaluée à 45% durant les élections municipales selon le CSA.

Depuis 1986, 4 circulaires disent la nécessité d'utiliser le féminin dès lors qu'une femme occupe un métier.

// Contexte national et régional



« Analyser la situation et formuler des propositions pour s'assurer de leur représentativité » : Le rapport parlementaire sur « [La place des femmes dans les médias en temps de crise](#) » dresse en septembre 2020 un « constat des plus désespérants » et rappelle le besoin de « compter pour que les femmes comptent » : combien de femmes, d'hommes cités ? dans quelles circonstances ? Cette première étape reste indispensable pour mesurer les inégalités et nécessaire à la prise de conscience, mais elle n'est pas suffisante. Le rapport préconise d'aller désormais au-delà. Les aides publiques d'Etat constituent un levier pour renforcer la parité femmes-hommes à l'image et sur les ondes ; Mesurer, poser les bases d'une progression tout en incitant et en encourageant mais peut-être faut-il aujourd'hui contraindre pour espérer des changements plus conséquents et plus rapides ? Le rapport préconise¹ notamment la création d'un observatoire de la parité et de l'égalité fh dans les médias, de renforcer le rôle et les capacités de contrôle du CSA en introduisant de nouveaux indicateurs et objectifs chiffrés et de s'engager sur la piste de l'égaconditionnalité des aides aux médias pour aller au-delà des constats, de plus en plus objectivés et précis, mais encore trop peu efficaces.

Des « *conseils de guerre* » scientifiques pour dire les conséquences de la crise, des *Unes* de journaux aux plateaux télé pour dessiner le « monde d'après », les prises de paroles expertes ont été nombreuses mais les rôles sont souvent restés stéréotypés : « aux hommes, les positions d'autorité avec le pouvoir de penser, d'explicitier, de prendre du recul, d'imaginer, de décider ; aux femmes, celles de l'attention aux autres et du soin avec le pouvoir de s'émouvoir, de témoigner, de nettoyer, d'éduquer ». Si le CSA peut se féliciter dans son rapport 2020, pour la 2^{ème} année consécutive, d'une présence globale stable à 41% des femmes sur les radios et télévisions, après le site [Expertes.fr](#), l'association [2GAP](#) a choisi à son tour de constituer une base de données de femmes occupant des responsabilités, issues de 50 réseaux professionnels des secteurs publics et privés afin de pallier le recours insuffisant de femmes interviewées par les médias.

Côté presse écrite et web éditorial, pour 2020, l'Observatoire de la parité dans la presse française comptabilise 19,2% de femmes dans les médias (le meilleur score en huit ans) ; Son classement par catégorie évalue la représentativité des femmes et des hommes dans les médias : c'est dans la catégorie *Culture & Médias* que les femmes sont les plus citées (48% de femmes citées, +3%), puis viennent la catégorie *Politique* (34%, +1%), la catégorie *Sport* (12%, -9%) et enfin la catégorie *Business*. Le classement pour les hommes donne un résultat différent : ils sont 28% pour la catégorie *Politique*, 19% pour la *Culture & Médias*, 45% pour *Sport* et 5% pour *Business*.

Enfin, les controverses sur l'usage de l'écriture égalitaire sont récurrentes.

L'invisibilité des femmes induite par l'emploi des masculins-neutres dans les descriptions des univers, thématiques, métiers, fonctions... demeure un obstacle et fonctionne comme un empêchement à la possibilité de s'identifier, de se projeter, de s'imaginer dans telle ou telle représentation du monde. L'opportunité de ce qui serait le plus « juste », le moins excluant, le moins coûteux (sic) usage graphique, cristallise jusqu'à parfois envenimer et déplacer les débats ; Signes de ponctuation, (parenthèses, point médian, tiret, graphie épiciène, féminin générique italisé²...), et/ou emploi des doublets, accord de voisinage², les outils³ s'échangent, se complètent, parfois se confrontent. La volonté de dire et d'écrire le monde pour le comprendre, pour faire sens commun, pour le pouvoir d'agir sans discrimination/exclusion ou représentation stéréotypée induite, témoigne d'une langue vivante. Quelles que soient les options choisies, la recherche pour améliorer l'usage prime et suppose un débat aujourd'hui accessible à toutes et tous.

¹ Le rapport parlementaire dédié à la place des femmes dans les médias rassemble 26 préconisations

² Cf. Définition de l'italisation des marqueurs féminins : usage qui affiche de « vouloir rompre avec des habitudes de représentation genrée en faveur des hommes, d'être compatible avec les formes traditionnelles de grammaire, d'écriture et de lecture silencieuse ou orale, rappeler visuellement que la composante féminine n'est qu'une partie du groupe » (Ex : Les lectrices avisées du Radd).

³ Règle enseignée jusqu'en 1930 (cf. les hommes et les femmes sont belles) ; [Dictionnaire eninclusif.fr](#) ; Le zizi des mots ;

La juste place des femmes

En France, à ce jour, 81 % des maires sont des hommes alors que les femmes représentent près de 53 % de l'électorat. La situation évolue sans doute à l'issue du second tour des élections municipales, prévu le 22 mars, mais la France a encore beaucoup à faire pour donner aux femmes leur juste place. Quasiment organisée par la Révolution française, inscrite en 1804 dans le Code Napoléon (1), la sous-représentation des femmes dans les affaires publiques n'est pas acceptable dans une démocratie digne de ce nom. Pour comprendre d'où l'on vient, il est utile de se souvenir de ces phrases célèbres de Napoléon prononcées en octobre 1801 devant le Conseil d'État : « Les femmes doivent être contenues... Elles vont où elles veulent, elles font ce qu'elles veulent, c'est comme cela dans toute la République. De qui n'est pas français, c'est de donner de l'autorité aux femmes » - On a fait du chemin depuis, et heureusement. Mais l'on peut considérer que la route est encore longue. Le sujet de l'égalité femmes-hommes sera largement évoqué dans les médias à l'occasion de la Journée internationale du droit des femmes, dimanche 8 mars. Mais, au fait, quelle place est

accordée aux femmes dans les médias français ? Une place certainement insuffisante. A Ouest-France, nous entendons regarder cette réalité en face et nous nous engageons de mieux en mieux à donner la parole à nos lectrices et nos lecteurs à corriger ce qui doit l'être. Our l'attention aux personnes, dans toute leur diversité, leur sensibilité, leur richesse, passe aussi par une veille attentive à la juste représentation des femmes dans le travail d'information.

Avec nos lectrices et nos lecteurs

Depuis plusieurs mois, des groupes de travail sont mobilisés au sein de notre rédaction. Les réflexions et les actions menées couvrent de nombreux sujets : la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les témoignages publiés, les expertises, les commentaires, mais aussi les photos et vidéos, l'élimination de toute expression ou cliché sexiste, la féminisation des noms de métiers et de fonctions et le respect des priorités de l'Académie Française (la nécessité évidente de ne pas réserver aux femmes les fonctions de situation personnelle et de description physique et vestimentaire ; le suivi du

sport féminin et la même attention que celle portée au sport masculin ; la manière de rendre compte des concours de beauté ; le traitement des faits divers et affaires de justice concernant les violences faites aux femmes. Et, bien évidemment, nous entendons veiller à l'équilibre femmes-hommes au sein de notre rédaction (2).

Sur tous ces sujets et sur toutes les questions qui pourraient se poser dans notre façon de traiter l'information avec la souci d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes, nous entendons conduire avec nos lectrices et nos lecteurs un dialogue riche et approfondi. Nous souhaitons partager nos réflexions sur le sujet, expliquer nos choix et apporter notre contribution à une cause qui ne concerne pas que la vie politique ou les médias, mais la société tout entière.

(*) Rédacteur en chef de Ouest-France.

En Bretagne, des sites dédiés de collectivités, [Brest Egalitefh](https://www.bretagne.bzh/egalite/), des magazines régionaux [Breizhffemmes.fr](https://www.breizhffemmes.fr/), [Yeggmag.fr](https://www.yeggmag.fr/), une plateforme universitaire, [Mardis de l'Egalité](https://www.mardisdelegalitye.fr/), ... offrent un panel diversifié de ressources. La thématique s'invite publiquement dans la presse quotidienne régionale (PQR) (ci-contre éditorial *Ouest-France* du 6 mars 2020) en participant ainsi à un écosystème plus favorable à l'égalité fh en communication en Bretagne.

// L'égalité dans l'action régionale

Désormais, sur le site de la Région, un avertissement enjoint toute demande d'aide à avoir une « communication réalisée sans stéréotype de sexe (choix des visuels, images, couleurs, expressions...) conformément aux règles rappelées page 12 du « Guide pour une communication publique pour toutes et tous » de la Région Bretagne ». La page dédiée -

<https://www.bretagne.bzh/echanger/evoluer-pour-vous/egalite/> - permet de s'informer de la politique régionale, de télécharger les *Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes*, le rapport annuel Egalité femmes-hommes de la collectivité ou le guide régional préalablement cité ; la diffusion de ces ressources se poursuit dans la collectivité et auprès des partenaires. S'il convient d'en rappeler régulièrement l'objectif, l'usage du féminin dans la communication auprès des partenaires extérieurs tend à devenir systématique.

• La lutte contre les stéréotypes

La Région veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune de ses communications, dans ses campagnes, ses productions éditoriales (supports imprimés ou web) ou dans ses partenariats. Cette veille et vigilance restent indispensables.

Représentations visuelles dans les campagnes	2019	2020
Apprentissage (février)	1 F / 1 H	
Dessinez-vous un bel avenir (avril-mai)	1 F / 1 H	1 F / 1 H
Engagements Breizh COP (mai)	3 F / 2 H	Sans objet
Breizhgo (octobre)	1 F / 1 H	
BrEUtons (octobre)	4 F / 4 H	3 F / 4 H
Passez à l'Ouest (novembre)	2 F / 2 H	
MobiBreizh		1 F / 1 H
Recrutement CRJ Bretagne		4 F / 3 H
Prepa Qualif		2 F / 2 H
Olympiades		2 F / 2 H
Eco (dispositif d'aide)		1 F / 1 H
Total	15 F / 13 H	14 F / 14 H

Les campagnes 2020 ont mis en scène autant de femmes que d'hommes.

• La présence des femmes et des hommes dans les événements régionaux



La dématérialisation, la transformation voire l'annulation des événements n'a pas permis de connaître finement la répartition sexuée des publics en 2020.

• La diffusion de la culture de l'égalité au sein de la collectivité via le pôle veille

Ressources documentaires	2018	2019	2020
Destinataires de la veille Egalité fh	74	83	88
Articles saisis dans la base dont :	323	507	332
Diffusés dans <i>Région en action</i>	31	38	21
Diffusés dans <i>L'Essentiel Presse</i>	7	6	11
Taux moyen de consultation des articles Egalité	11	7	11
Ouvrages indexés Egalité	60	64	63



La baisse significative par rapport à 2019 des articles relatifs à l'actualité Egalité femmes-hommes est-elle le reflet d'une surexposition de la crise sanitaire qui aurait empêché l'évocation et la parution d'autres articles relevant d'autres domaines ? et/ou de l'invisibilité des femmes dans les médias, dans les circuits des prises de paroles des univers médical et scientifique, économique et politique constatée par les associations au cours de l'année ?
Les articles de retombées presse des actions de la collectivité et de ses partenaires ont également diminué de façon significative.

Top 20 (sur 332) des articles les plus consultés en 2020	Références	Nombre de consultations
<u>La Région en action</u>		
-Olympiades : où sont les femmes ?	Le Télégramme	213
-Des protections hygiéniques gratuites à disposition dans plusieurs lycées à la rentrée	Le Télégramme	207
-Bretagne - Précarité menstruelle : 11 lycées s'engagent	Ouest-France	181
-Prison : des protections périodiques gratuites	Ouest-France	48
Sous Total		649
-Un bus ludique contre les préjugés professionnels	Ouest-France	146
-Carhaix. Un « escape game » sur la mixité des métiers	Le Télégramme	31
Sous Total		177
<u>Actu COVID</u>		
Le boom du télétravail bouleverse notre quotidien		
-À Lannion, le télétravail a fait bouger les lignes chez les salariés		
-«Un surcroît de pression pour les femmes»	Ouest-France	187
-Travail et Covid-19 : ces femmes providentielles et sous-payées	Le Télégramme	87
La crise amplifie les inégalités de genre		
-Les femmes plus exposées à la perte d'emploi qu'en 2008	Le Monde	66
<u>Actions partenaires</u>		
-Agriculture au féminin. L'égalité et la parité progressent...	Terra	34
-Vannes. L'égalité femmes-hommes passe par le pouvoir	Ouest-France	29
-Le Faou. Entreprendre au féminin : une capitaine à la barre	Le Télégramme	28
-Caulnes. Les lycéens préparent des vidéos sur les femmes	Ouest-France	50
<u>Action Etat</u>		
-Egalité femmes-hommes : vers un nouveau critère	Les Echos	121
-La ministre Elisabeth Moreno en visite ce vendredi	Ouest-France	81
-Le congé paternité va être porté à 28 jours	Les Echos	54
<u>Actu autres</u>		
-Le Goncourt des lycéens décerné à Djaili Amadou Amal	Le Télégramme	77
-Peu de femmes à la tête des intercommunalités	Ouest-France	52
-Stéphane Schultz. Pour se déplacer, les femmes subissent une double peine	La Gazette des communes	30

Les initiatives prises ou soutenues par la Région se font néanmoins une belle place parmi les articles Egalité fh parus dans la PQR. Parmi les 20 articles relatifs à l'égalité fh les plus consultés en 2020, 6 relèvent d'initiatives de la Région, 4 de l'actualité à la situation des femmes au travail pendant la crise, 4 à l'action de partenaires engagés sur les territoires et soutenus par la Région, 3 à l'action gouvernementale dédiée et enfin 3 à une actu généraliste sur la thématique.

1.5 La commande publique

Chiffres clés

En 2017, 8% des marchés publiés sur le portail du GIP Maximilien comportaient des aspects sociaux.

L'article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes permet de refuser l'accès aux marchés publics aux entreprises sanctionnées depuis moins de cinq ans pour discriminations ou sans négociation engagée sur l'égalité professionnelle.

// Contexte national et régional

L'égalité entre les femmes et les hommes peut progresser au travers des marchés publics. Aujourd'hui, grâce à un critère de sélection et à des conditions d'exécution ad hoc, la direction des achats de l'Etat (DAE) entend favoriser le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses marchés publics.

Deux marchés font figure d'exemples : Un premier marché, relatif à l'acquisition de solution d'impression, devait être renouvelé ; il contenait déjà une clause sociale d'insertion par l'activité économique (IAE) comme condition d'exécution. Mais l'Etat a souhaité, au-delà de la « simple » augmentation d'un objectif quantitatif d'insertion de femmes, associer à cette condition d'exécution un critère « insertion sociale » d'analyse des offres comptant pour 40% du critère développement durable. Au cours du deuxième marché, relatif à des prestations de nettoyage, constate qu'il y a beaucoup de femmes sur les fonctions d'agent-e de service et très peu sur les fonctions d'encadrement. Pour rééquilibrer cette tendance, elle décide d'intégrer une condition d'exécution dans le cahier des charges : « Le titulaire s'engage à faire progresser, tout au long de l'exécution du marché, le taux effectif d'emploi de personnels féminins parmi les personnels encadrants affectés à la réalisation des

prestations du marché, dès lors que des personnels féminins font partie de son personnel ». Pour ce marché, la principale difficulté juridique résidait dans le lien avec l'objet du marché... Il était nécessaire de rester sur le périmètre des personnes qui sont affectées aux prestations du marché de l'Etat, et de ne pas rentrer dans la gestion globale de l'entreprise » précise la DAE. Dans les deux marchés précités, l'Etat a prévu l'application de pénalités en cas de non-exécution, pour s'assurer du respect des obligations et pour que cela soit vraiment incitatif pour les entreprises. Ainsi, si en cours d'exécution, le prestataire du premier marché n'atteint pas l'objectif de féminisation sur lequel il s'est engagé dans son offre et pour lequel (entre autres critères d'analyse) il a remporté le marché, alors des pénalités s'appliquent. Aujourd'hui, l'Etat prévoit une analyse systématique des futurs marchés de travaux, de fournitures ou de services pour savoir s'il y a des enjeux ou non dans le secteur concerné en terme d'égalité entre les femmes et les hommes. L'application de l'article 16 de la *loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, qui permet de refuser l'accès aux marchés publics aux entreprises sanctionnées pour discriminations ou sans négociations engagée sur l'égalité professionnelle ou la demande aux entreprises, dans un but de sensibilisation et d'incitation, de remplir un questionnaire sur leurs pratiques en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi fournissent d'ores et déjà deux leviers que toute collectivité peut actionner et adapter pour progresser. Rejoignant ainsi l'exigence de l'article 12 de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* de « mettre en œuvre des clauses particulières en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les contrats et dans les accords de financement qu'elle passe avec ses partenaires ».

Hormis l'Etat, d'autres acheteurs publics se sont engagés en 2020 : la Ville de Suresnes (92) en imposant un volume de 50% de femmes bénéficiaires de la clause sociale dans ses marchés publics, en élargissant sa commande publique à des domaines offrant plus de mixité, ou en formant un technicien municipal dédié à l'égalité femmes-hommes ; ou la Ville de Champigny-sur-Marne (94) en choisissant, dans le cadre des travaux du *Grand Paris* traversant son territoire, d'utiliser le levier juridique pour promouvoir l'accès aux postes ouverts aux femmes. Enfin, l'atelier « l'égalité femmes-hommes dans la commande publique » organisé en janvier 2020 par la plateforme des marchés publics *Maximilien*¹ fut également l'occasion d'échanger entre acheteurs publics afin de faire évoluer les discours et les pratiques professionnelles autour de la commande publique pour qu'elle soit à la fois plus vertueuse et plus proactive en matière d'égalité fh. La problématique des enjeux de l'égal accès des femmes et des hommes aux métiers des clauses sociales des marchés publics a ainsi été posée. Le *GIP Maximilien* a rappelé les chiffres issus de la remontée des données des opérateurs franciliens - équipés du logiciel de suivi de la clause sociale *Up Clause*² - indiquant que seules 15% des femmes étaient représentées dans l'ensemble des clauses sociales franciliennes ne contribuant à la réalisation que de 15% des heures d'insertion générées.

Des pratiques et/ou rédactions de stipulations relatives à l'égalité fh dans les marchés publics sont davantage aujourd'hui proposées aux juristes.

Exemple :

A l'occasion de la construction d'un lycée n'est pas acceptable un critère portant sur la répartition de la masse salariale en fonction du sexe au moment de la candidature.

En revanche, est acceptable un critère portant sur un programme de sensibilisation sur les questions d'inégalité liée au sexe qui se déroulera au cours de la réalisation de la prestation et concernera les salarié-e-s accomplissant la prestation pour l'acheteur.

Exemple :

En réfléchissant, on peut imaginer un système de paquet d'heures d'insertion avec un bonus en fonction du public accomplissant ces heures. Ainsi 1 heure accomplie par une femme de 55 ans au chômage depuis 12 mois ou plus serait équivalente à 5 heures effectuées par un homme de 30 ans au chômage depuis 3 mois.

Les acheteurs publics disposent donc désormais d'une palette d'outils pour pousser leurs cocontractants à améliorer leurs pratiques. Des pistes concrètes émergent : améliorer l'aspect qualitatif de la clause d'insertion et

¹ *GIP Maximilien* : Portail commun de dématérialisation des marchés publics franciliens

² *Up Clause* simplifie le travail des chargé-es de mission insertion travaillant dans les PLIE, les Maisons de l'emploi et les collectivités territoriales.

rédiger un critère d'attribution permettant d'apprécier la qualité de l'action d'insertion sociale, accorder des points à la réponse de l'entreprise candidate comptant dans la note totale (à l'instar de ce qui a déjà été fait pour les marchés de formation par la Région) ; s'atteler à la condition d'exécution du marché, au travers d'un plan de progrès afin de susciter une démarche de progrès de l'entreprise candidate ; annexer un questionnaire aux pièces du marché et/ou lister des pratiques déjà mises en œuvre pour connaître les pratiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle ; intégrer à l'occasion des renouvellements de délégations de service public des dispositions relatives au recrutement de personnes du sexe « minoritaire » ; introduire une clause qui informe les candidats des pratiques de l'acheteur en matière d'égalité fh et solliciter en retour sur la mise en œuvre - ou non - d'actions dans ce domaine...L'utilisation de labels comme le *Label Egalité professionnelle* ou la définition de critères d'attribution qui promeuvent l'égalité fh en rapport avec l'objet du marché sont des pistes. Le décret relatif à « l'achat innovant » fournit des motifs d'exploration ; des mécanismes contractuels de promotion de l'égalité femmes-hommes peuvent donc s'imaginer. Ces exemples viennent s'ajouter à la possibilité d'intégrer des clauses d'égaconditionnalité³ ou aux échanges d'expériences déjà évoquées (cf. Radd 2019).

Enfin, l'*Association européenne d'information sur le développement local* (AEIDL) a été chargée par l'*Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes* (EIGE) d'un projet de recherche dans l'UE intitulé « Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie par des marchés publics sensibles au genre » (GRPP). L'objectif général de l'étude est de contribuer à une répartition plus égale des ressources économiques entre les hommes et les femmes, grâce à des procédures de passation de marchés publics qui intègrent les aspects de genre. Le projet permettra de cartographier et d'identifier les cas de bonnes pratiques de GRPP aux niveaux européen, national et infranational. La cartographie couvrira également les procédures d'appel d'offres lancées dans le cadre des Fonds structurels et d'investissement européens.

Des rapports ministériels livrent désormais des analyses sur la thématique⁴. Il convient, à l'instar de la clause d'insertion à ses débuts, de faire connaître puis d'expérimenter de façon pratique et opérationnelle ces leviers relatifs à l'égalité fh dans la commande publique ; la jurisprudence sur ces clauses en particulier doit encore s'étoffer afin d'accompagner davantage les initiatives des acheteurs sur les territoires.

// L'égalité dans l'action régionale

La Région s'est engagée dans son *Schéma des achats économiquement responsables* à lutter contre les discriminations, en particulier en garantissant les principes et obligations des politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes (cf. Radd 2019). Son chantier « Mettre en œuvre une responsabilité sociale et sociétale » et l'objectif « Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité dans l'emploi » le formalisent concrètement. La commande publique régionale peut faire des financements publics un levier de promotion de l'égalité femmes-hommes. La Région maintient l'ambition de garantir que l'égalité entre les femmes et les hommes soit réellement et concrètement intégrée dans les procédures de passation de marchés et de contrats.

³ [Note pour activer l'égaconditionnalité Haut conseil à l'Egalité fh - 2016](#)

⁴ [Rapport "La conditionnalité des aides publiques aux entreprises"](#)

2. Education et formation

2.1 L'orientation

Chiffres clés

La part des femmes dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) s'élève à 97%.

1% des filles et 1,5% des garçons issu·es d'une famille d'enseignant sont entré·es en sixième avec au moins un an de retard ; la proportion est de 9% des filles et 11,5% des garçons pour les jeunes scolaires issu·es d'une famille dont le.la.les responsable (s) sont en « inactivité ».

Les filles sont majoritaires dans 1/3 des familles de métiers et les garçons dans les 2/3 restants.

la naissance...les parents font des choix, parfois inconscients, qui commencent à préparer leur enfant à être conforme à ce qu'on attend de leur sexe, l'inscrivant dans des rapports sociaux de sexe, hiérarchisés. Agir contre les injonctions multiples et extrêmement présentes de la différenciation filles-garçons nécessite de déconstruire en permanence une « socialisation anticipée ». L'Unicef² rappelait déjà en 2019 que « les enfants sont imprégnés de l'idée d'une inégale valeur entre ce qui est féminin et masculin » et que « la mixité ne garantit pas l'égalité filles-garçons ». Les stéréotypes de sexe impactent toujours, telles des contraintes sociales intégrées, les univers de l'orientation, de l'éducation, de la formation, du travail... Tout au long de la vie, parce que ni les aptitudes ni les compétences ne sont sexuées, le droit effectif d'accéder à la filière, au secteur professionnel, au métier

// Contexte national et régional

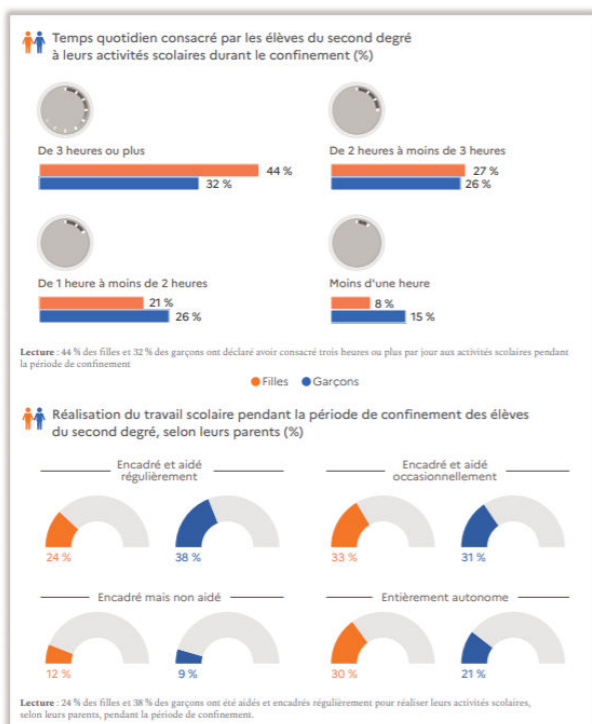


Dans sa photographie annuelle « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur », le Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports a choisi en 2020 d'apporter un éclairage particulier sur la situation des filles et des garçons pendant le confinement de mars 2020. 44% des filles et 32% des garçons ont déclaré avoir consacré trois heures ou plus par jour aux activités scolaires.

L'analyse produite en août 2020 par des chercheuses de l'INED¹ rappelle combien le processus de catégorisation est prégnant dès le plus jeune âge « L'enfant est catégorisé comme étant une fille ou un garçon avant la naissance ou dès

► Pendant le premier confinement

Les filles ont consacré davantage de temps à leurs activités scolaires, et de manière plus autonome.



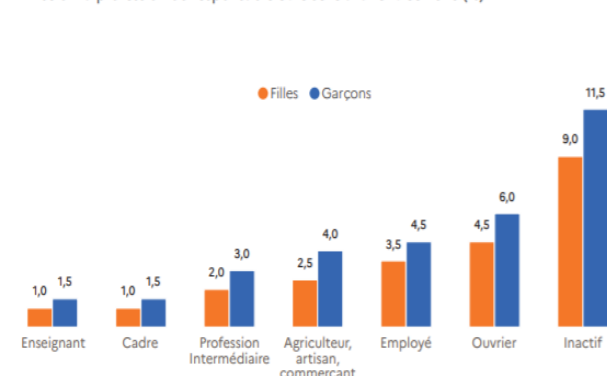
de son choix doit être accompagné et garanti par des pratiques égalitaires exemplaires de professionnel·les formé·es et ce, d'autant que les jeunes disent faire leur choix du 1^{er} emploi par opportunité (32%), par conviction (23%) tandis que 20% déclarent qu'ils « n'ont jamais vraiment choisi »³.

Si les professionnel·les de l'éducation ne traitent pas les filles et les garçons de la même façon⁴, la prise de conscience progresse ; Pour agir contre la force des stéréotypes, des outils et des ressources existent (Cf. Fiches 2.2, 2.3, 2.5). En Bretagne, des projets portés par des lycées mettent en débat les choix d'une orientation non sexuée : ainsi du film réalisé par des élèves du lycée de Pommerit (Pommerit-Jaudy 22) sur le métier de conductrice d'engins, lauréat d'un clap d'or⁵).

// L'égalité dans l'action régionale

Ouverte en septembre 2020, la plateforme IDEO offre des ressources destinées à tou·tes ; l'espace pro dédié aux technicien·nes de l'information et du conseil propose

Proportion d'élèves en retard à l'entrée en sixième selon la profession du responsable et le sexe à la rentrée 2020 (%)



Lecture : 1,0 % des filles et 1,5 % des garçons appartenant à une famille d'enseignant sont entrés en sixième avec au moins un an de retard.

¹ Olivia Samuel et Anne Paillet, sociologues associées à l'Institut national d'études démographiques

² Cf. Radd 2019 - 4^{ème} Consultation nationale des jeunes de 6 à 18 ans

³ Etude réalisée en 2017 par Opinion Way pour My Job Glasses

⁴ Cf. « Lutter contre les stéréotypes filles-garçons » Commissariat général à la stratégie et à la prospective 2014

⁵ [Parcours métiers](#)

actions de professionnalisation, rencontres régionales, webinaires... La formation *Pratiquer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* est ouverte à l'année ; Ses objectifs - Identifier les enjeux de l'égalité professionnelle pour les entreprises et les mettre en perspective de ses pratiques /Argumenter en faveur de l'égalité professionnelle et répondre aux objections/Faire face aux représentations sexuées dans le travail, s'adressent à toutes et tous.

Dans le cadre du déploiement de sa nouvelle responsabilité en matière d'information sur les métiers et les formations, auprès des scolaires, apprenti-es, étudiant-es et familles, la Région intègre les objectifs d'égalité professionnelle dans ses actions, ses ressources, ses guides. La prise en compte de la mixité et du non-stéréotype de sexe dans les critères d'instruction des demandes de financement des actions et des salons post-bac est désormais repérée. Parmi ses partenaires, la Fédération régionale des CIDFF et les quatre CIDFF départementaux sont membres d'IDÉO, le service public régional d'information et d'aide à l'orientation (SPRO-EP).

Décrochage scolaire	2019 Sur 7 254 jeunes identifié-es comme potentiellement en décrochage scolaire			2020 Sur 7 100 jeunes identifié-es comme potentiellement en décrochage scolaire		
	Total	Dont jeunes femmes	Dont jeunes hommes	Total	Dont jeunes femmes	Dont Jeunes hommes
Pourcentage de jeunes retrouvé-es en formation initiale parmi les jeunes potentiellement en décrochage	36%	40%	60%	30% 2 150	40%	60%
Pourcentage de jeunes décrocheur-euses parmi les jeunes potentiellement en décrochage	39%	39%	61%	46% 3 250	41%	59%
<i>dont déjà accompagné-es</i>	21%	42%	58%	25% 1 806	40%	60%
<i>Dont en emploi</i>	11%	35%	65%	12% 887	41%	59%
<i>Dont en formation continue</i>	2%	40%	60%	4% 263	42%	58%
<i>Dont sans accompagnement</i>	4%	34%	66%	4% 280	40%	60%
Pourcentage de situations inconnues (problème de coordonnées, refus d'être contacté-es...)	25%	42%	58%	24% 1 700	40%	60%

Dans le cadre de l'Observatoire du décrochage scolaire en Bretagne, impulsé par la Région, le GREF présente pour la 2^{ème} année consécutive, les éléments d'analyse⁶ issus des tableaux de suivi élaborés par les PSAD (Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs). Parmi les 7 100 jeunes signalé-es durant les campagnes de 2019-2020, 46% sont décrocheur-euses, soit 3 250 jeunes⁷ dont 41% de filles. Dans un tiers des cas, le décrochage a lieu en lycée professionnel, le plus souvent durant l'année terminale. Parmi les décrocheur-euses, 9% détenaient auparavant un diplôme. La majorité des décrocheur-euses (56%) est en cours d'accompagnement, 27% ont trouvé un emploi (y compris service civique) et 8% a choisi la voie de la formation continue. 280 jeunes (9% des décrocheur-euses) ne sont ni en formation, ni en emploi, non accompagné-es. La donnée sexuée disponible identifie une minorité de filles dans ce processus de décrochage.

• Diversification des orientations scolaire et professionnelle pour tou·tes



En décembre 2019, dans le cadre de l'AMI « l'égalité fh, un levier pour le développement des territoires », le projet de création d'un jeu co-élaboré à la fois par la Cité des métiers (22), We Ker (35) et l'Exploratoire à Rennes et l'Espace Orientation Métiers des Capucins à Brest (29) était retenu ; Malgré les interdictions de déplacements, le projet a su rester régional et collectif. Six exemplaires du jeu « Mix'Métiers » sont désormais disponibles. Le jeu a pour ambition de permettre la découverte des métiers et de confronter des points de vue relatifs au genre dans les choix professionnels. L'aventure collaborative entre partenaires de quatre

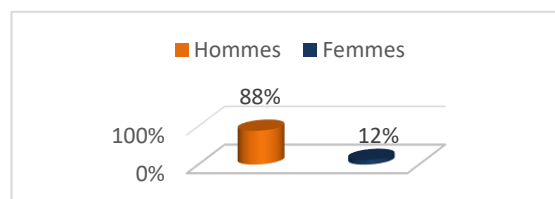
départements, a enrichi la démarche et remis en cause des pratiques. Cet outil est accompagné d'un livret pour consolider l'argumentaire ; il permet l'accès à des ressources, vidéos, témoignages.

⁶ Jeunes en situation de décrochage scolaire en Bretagne2

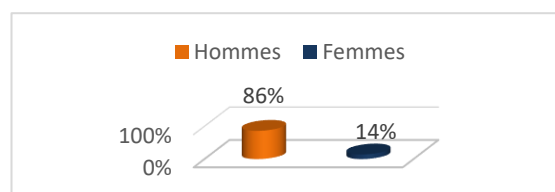
⁷ Soit 3,7% de la population scolarisée dans le secondaire et âgée de plus de 16 ans

Les initiatives en faveur de la mixité des orientations et des formations restent bienvenues. La boîte à outils bretonne est riche, variée et de qualité. Une « égalithèque » doit encore être stabilisée, partagée, identifiée par toutes et tous. L'objectif affiché par l'Etat de parvenir à un tiers de métiers mixtes en 2022 (17% en 2019) semble insuffisamment partagé et ses instruments de mesure et indicateurs d'impact rares et parcellaires. La Région y contribue par un accompagnement régulier de projets comme par l'intégration de mesures dédiées dans ses propres politiques. La mobilisation des professionnel·les, situé·es à chacun des moments de l'éducation, de l'orientation tout au long de la vie et de l'insertion professionnelle, reste donc décisive.

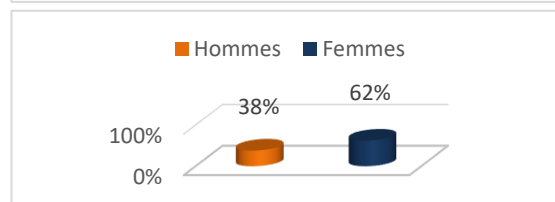
Les 46^{es} sélections régionales des *Olympiades des métiers* se sont tenues en février 2020, au Parc des expositions de Saint-Brieuc ; 14 000 visiteur·euses ont pu découvrir les 55 métiers présentés en concours ou en démonstration lors de l'événement « 50 métiers en direct ».



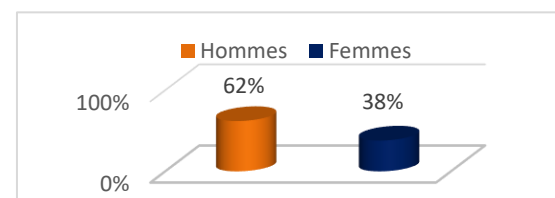
Parmi les 410 candidatures reçues, 230 jeunes ont été retenus (épreuves pratiques de pré-sélection, tests théoriques, sélection sur dossier) pour participer aux sélections régionales des *Olympiades des métiers*. La très inégale répartition femmes-hommes des candidat·es vient illustrer les choix en amont, toujours très sexués, des filles et des garçons dans la voie professionnelle ou dans l'apprentissage.



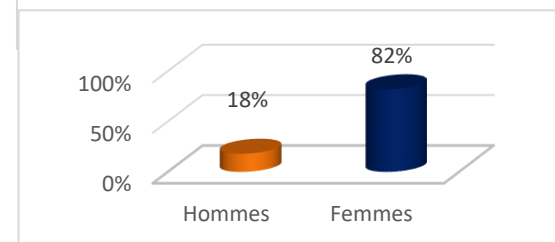
La sélection des juré·es et expert·es témoigne également d'une répartition majoritairement masculine (176 inscrit·es pour 152 postes).



Pour renseigner sur les 11 métiers en démonstration, 93 démonstrateur·trices se sont relayé·es au cours de l'événement : enseignant·es, formateur·trices mais aussi jeunes en formation. Les femmes y sont très majoritaires.



105 personnes, représentantes des branches et organisations professionnelles étaient présentes pour animer les espaces et les 10 points information métiers.



57 personnes se sont relayées sur l'espace IDEO pendant la manifestation parmi lesquelles des agent·es Région, mais également des représentant·es des différents partenaires. La répartition fait apparaître une surreprésentation des femmes.

2.2 La formation initiale

Chiffres clés

Un quart des lycéen·nes de terminale déclare que la crise actuelle a un impact sur leur choix de filières (25%) qu'il s'agisse d'un changement sur Parcoursup (7%) ou d'une influence sur la hiérarchie des vœux (18%).

Les filles représentent 70% des licencié·es en droit, 82% des élèves en écoles paramédicales, jusqu'à 77 % des inscrit·es en masters de lettres, langues et sciences humaines.

11,8% des jeunes participants à la Journée défense et citoyenneté (JDC) rencontrent des difficultés dans le domaine de la lecture (13,7% des garçons et 10,1% des filles).

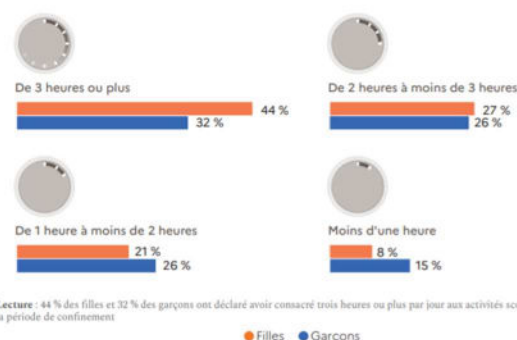
// Contexte national et régional



Selon des résultats encore parcellaires de différentes enquêtes¹, les premiers constats affichent une période de confinement plus compliquée pour les adolescentes que pour les adolescents. « Il semblerait que les filles aient subi des périodes de stress et d'angoisse plus fortes que les garçons. Cette différence pourrait s'expliquer par la répartition genrée des tâches domestiques et éducatives, accentuée pendant le confinement. *« Parmi les enfants et les adolescents ayant cité le fait de s'occuper de ses frères et sœurs comme un point négatif du confinement, les filles étaient significativement plus nombreuses que les garçons (5,2 % vs 3,2 %) »*, note ainsi Santé publique France. La tranche d'âge de 13-18 ans a été plus bouleversée par cette période que celle de 9 à 12 ans. Mais dans tous les cas, l'incidence de cette situation sur la santé mentale des filles est en moyenne plus conséquente que sur celle des garçons. D'après le rapport, les filles ont exprimé dans leurs entretiens *« plus de tristesse, de préoccupation, d'ennui et de nervosité »*. Cela s'est traduit notamment par des troubles du sommeil : 32,7% des filles rencontrent depuis des difficultés à s'endormir, contre 21,9% des garçons. 14,7% des filles et 5,6% des garçons font des cauchemars et 21,9% des filles contre 11,2% des garçons souffrent de réveils nocturnes. Lors des consultations effectuées au cours de l'année 2020, les principales difficultés exprimées par les collégien·nes et les lycéen·nes sont le manque

de motivation, les difficultés de compréhension des consignes données par les professeur·eures, les difficultés de connexion et bugs et les difficultés à organiser l'emploi de travail. Les différences de conditions d'apprentissage (inégalités de logement, l'accès à internet, l'accès aux équipements informatiques, le suivi pédagogique) ont accru les inégalités d'éducation existantes. Pendant le 1^{er} confinement, les filles ont travaillé davantage et de façon plus autonome que les garçons.

Temps quotidien consacré par les élèves du second degré à leurs activités scolaires durant le confinement (%)



L'enquête IFOP² illustre certaines de ces tendances ; ainsi, 60% des interviewé·es (étudiant·es et lycéen·nes de terminale) interrogé·es en mai 2020 estiment que leurs conditions d'études vont avoir une incidence plutôt négative sur la suite de leurs études et 42% sur leur carrière professionnelle. Le critère géographique du lieu d'études est clairement pris en considération : 20% des interviewé·es avaient l'intention d'étudier ou travailler à l'étranger à la rentrée 2020 : 55% d'entre eux maintiennent leur choix, 45% y renoncent. 82% de ceux qui ne comptent pas partir à l'étranger vont privilégier un lieu d'étude ou de travail proche de leur domicile actuel à la rentrée 2020, plus d'un tiers en est même certain (38%). Un quart des lycéen·nes de terminale déclare que la crise actuelle a un impact sur leur choix de filières (25%), qu'il s'agisse d'un changement sur Parcoursup (7%) ou d'une influence sur la hiérarchie des vœux (18%). Ils comptent notamment privilégier des filières plus proches de leur domicile et moins onéreuses. Le caractère sélectif et la durée d'étude de la filière ne semblent pas être impactés. En septembre 2020, l'enquête *[L'Etudiant, Baromètre la confiance des jeunes dans l'avenir](#)* interroge à son tour les jeunes : 50% des jeunes répondant·es se déclarent démotivé·es et 50% également, ont l'impression de décrocher. Ces perceptions négatives sont plus marquées chez les femmes et les niveaux supérieurs du bac pour lesquels la confiance en l'avenir s'effrite.

Côté résultats scolaires, la publication ministérielle *[Filles et garçons](#)* met toujours en évidence en 2020 des différences en matière de parcours et de réussite, de choix d'orientation et de poursuite d'études entre filles et garçons. Majoritairement, les filles arrivent au lycée avec de meilleurs résultats au diplôme national du brevet. « Au lycée, les filles et les garçons suivent des parcours différents. Dans la voie professionnelle, les filles vont davantage vers les spécialités sanitaires et sociales ou de l'habillement quand les garçons se dirigent plus souvent vers des spécialités en électricité, transport, ou cuisine. Dans la voie technologique, on retrouve une différenciation des orientations quasi similaire : les filles sont plus présentes en santé et social et les garçons dans la spécialité industrielle. Enfin, dans la voie générale, les filles sont majoritaires dans les options histoire-géographie, langues et littérature ou sciences de la vie tandis que les garçons le sont en option mathématiques.

¹ Santé publique France, Revue Parents, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance...

²<https://www.ifop.com/publication/les-perspectives-davenir-des-lyceens-et-des-etudiants-a-lheure-du-coronavirus/>

Les taux de réussite au baccalauréat et au CAP sont meilleurs chez les filles qui, en outre, obtiennent davantage de mentions, quelle que soit la série ».

Enfin, le second semestre 2020 fut inauguré dès la rentrée scolaire par l'appel du *#lundi14septembre* des lycéennes qui revendiquent le droit de s'habiller à leur guise sans être perçues comme des objets sexuels ou subir remarques, sexistes, agressions et harcèlement ; Témoignages vifs, polémiques sur les réseaux sociaux, tribunes et déclarations institutionnelles se multiplient ou se répondent. Pour les un-es, en dénonçant « un contrôle social sur les corps féminins » et une injonction à se conformer à une norme persistante de l'apparence qui conduit des jeunes filles, dans certains lycées, à se censurer en matière vestimentaire ; pour d'autres, en rappelant le besoin de se conformer aux règlements intérieurs des lycées décrétant les consignes vestimentaires « tenue correcte, décente, adéquate ou républicaine » ; D'aucun-es interrogeant pêle-mêle des injonctions floues et peu explicites³, un sexisme « ordinaire », les regards « biaisés » des garçons... Chacun-e rappelant que le système éducatif⁴ a la responsabilité de mettre en débat la déconstruction des stéréotypes pour permettre aux jeunes de développer leur esprit critique, de s'affranchir des représentations sexistes, de construire des relations plus égalitaires, de s'émanciper de normes excluantes ou assignant de rôles et de fonctions en raison de leur sexe biologique ; Les programmes d'enseignement moral et civique et d'histoire-géographique, les séances ou cours d'éducation à la sexualité, sont appelés à pouvoir favoriser ces débats et promouvoir des échanges dédiés entre adultes éducateur·trices et jeunes.

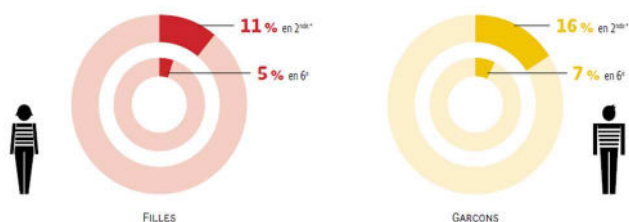


En Bretagne, comme sur l'ensemble du territoire, la tenue des épreuves écrites comme orales a été impossible ; les évaluations ont été réalisées uniquement par contrôle continu, les notes étant calculées en tenant compte des moyennes dans chaque matière aux premier et deuxième trimestres de l'année de Terminale. L'Académie de Rennes arrive en 2020 en 10^{ème} position en matière de réussite au bac général avec un taux de 98,6% (les académies de Corse, de Guadeloupe et de Toulouse sont en tête de classement). Les jeunes de l'Académie de Rennes présentent en 2020 des taux plus élevés de réussite que l'an passé : à 99% (+5 points sur 2019) pour le bac général (98,4% en France), 97,9% (+3,5 points) pour le bac technologique (95,5% en France) et 93,3% (+4,9%) pour le bac professionnel (90,3%) et 85,4% pour le CAP (+2,4 points sur 2019). Avec des taux de réussite au bac technologique de 98,2% (96,7% pour les garçons), au bac général de 98,9% (98,3% pour les garçons) et au bac professionnel de 94,4% (92,7% pour les garçons), les résultats des filles restent toujours plus élevés et ce quel que soit le bac. Il reste à noter que pour le bac professionnel, les résultats des filles dans le domaine de la Production sont très légèrement en deçà de ceux des garçons avec 92,7% contre 93% pour les garçons (94,7% dans les services et 92% pour les garçons). Avec une part des filles à 56% en classe de terminale au bac général en 2020, à 48% en bac technologique et à 38% en bac professionnel, les tendances restent stables : les orientations restent très différenciées dans les voies et spécialités, préfigurant la division sexuée du travail ultérieure. Les filles continuent de réussir plus souvent au baccalauréat dans toutes les séries et obtiennent davantage de mentions. Elles réussissent également plus souvent que les garçons aux CAP (voies scolaires et apprentissage).

Toutes voies de formation confondues, un équilibre femmes-hommes rarement atteint

Les filles redoublent moins

PART DES FILLES ET DES GARÇONS « EN RETARD » À L'ENTRÉE EN 6^e ET EN 2^{ème}



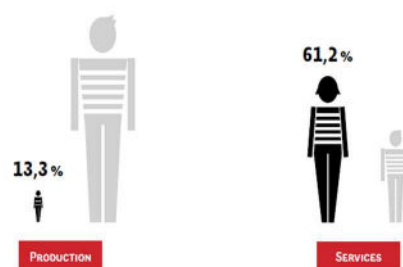
Les élèves « en retard » sont les élèves qui ont doublé au moins une fois une classe.

Source : Rectorat - SEIP public et privé, statut scolaire - Données 2019



Le fait qu'il y ait moins de femmes en science génère à son tour le préjugé que « les hommes seraient meilleurs en sciences et les femmes en lettres », impactant aussi la confiance des jeunes filles dans leurs chances de réussite. Les associations restent mobilisées afin de tenter d'infléchir le constat persistant d'une préoccupante minorité de filles dans les filières scientifiques et techniques. Aux côtés du réseau *Femmes ingénieurEs* (cf. fiche 2.5),

PART DES FILLES EN TERMINALE PROFESSIONNELLE PAR DOMAINE DE FORMATION*



Source : Rectorat - SEIP public et privé, statut scolaire - Données 2019

* Données cumulées enseignement public et privé, en Terminale professionnelle (scolaires et apprentissage)

³ Le code de l'éducation qui régit le fonctionnement des établissements scolaires n'interdit aucune tenue vestimentaire, en dehors des signes ou tenues manifestant une appartenance religieuse. La définition de la tenue à adopter revient à l'établissement qui vote son règlement intérieur en conseil d'administration.

⁴ Cf. Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, évoquée ci-après.

l'association [Femmes et sciences](https://www.femmesetsciences.fr)⁵ compte en Bretagne une dizaine d'adhérent·es impliqué·es dans de nombreuses activités touchant à la sensibilisation et à la formation afin de renforcer la place des femmes dans les disciplines scientifiques. Malgré l'annulation du colloque initialement prévu à Paris en novembre pour célébrer les 20 ans de l'association, la demi-journée de formation des enseignant·es "Orientation des filles vers les sciences : état des lieux et leviers" a été maintenue dans un format à distance. Il s'agit effectivement de ne pas s'adresser qu'aux filles afin, de ne pas faire peser que sur leurs épaules leur faible présence dans les filières précitées. En décembre 2020, la conférence dématérialisée « Femmes & Numérique, pratiques égalitaires, dispositifs inclusifs » interpellait elle aussi les professionnel·les en interrogeant leurs pratiques et en faisant témoigner les entreprises.

// L'égalité dans l'action régionale

• L'égalité filles-garçons dans les projets éducatifs Karta

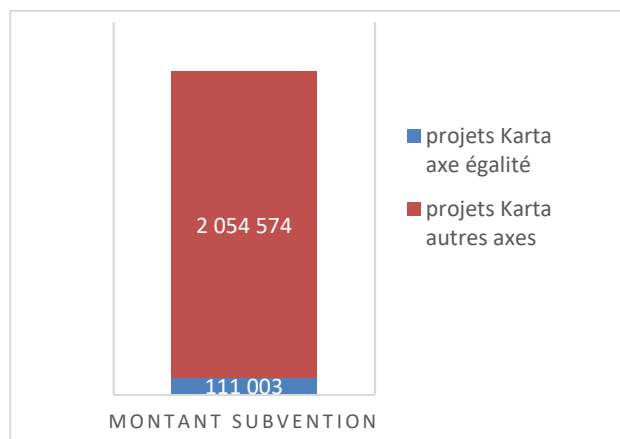
L'année scolaire 2019-2020 a été marquée par la mise en œuvre de la réforme des lycées et la crise sanitaire. La dynamique éducative et le développement de nouvelles initiatives en terme de projets éducatifs a été impactée, les équipes étant mobilisées sur l'appropriation des nouveaux référentiels et la continuité pédagogique. Cependant, l'axe « égalité filles garçons et lutte contre toutes les discriminations » est resté globalement stable en 2019-2020 comparativement aux autres axes. Ce sont 77 établissements qui ont présenté des actions sur les différentes thématiques liées aux questions d'égalité. Le budget consacré à cet axe a augmenté de 7% par rapport à l'an dernier (111 K€) et a permis de soutenir des projets liés à la prévention des discriminations, aux stéréotypes de genre et à la promotion du respect dans les relations garçons-filles. La lutte contre les violences sexistes et le harcèlement est régulièrement abordée. Le recours à la création artistique (théâtre, courts métrages, résidence d'artiste...) facilite l'expression des jeunes sur ces thématiques, souvent accompagné·es par des structures ressources. A nouveau, peu de projets abordent les choix d'orientation, pourtant à la fois toujours très sexués et toujours au centre des débats du Conseil Régional des Jeunes (CRJ) et motifs à constats revendicatifs.

Parmi de multiples outils élaborés et/ou soutenus par la Région, le *Guide des structures ressources* proposé aux équipes des établissements pour bénéficier d'apports utiles à la mise en œuvre de projets Karta selon les 5 axes, s'est à nouveau étoffé. L'axe *Egalité filles-garçons* propose désormais des références bibliographiques, contacts d'associations et de structures expertes, des mentions de sites, des ressources vidéos, enquêtes, rapports... Sa mise à disposition sur l'extranet Karta favorise le développement de nouveaux projets.

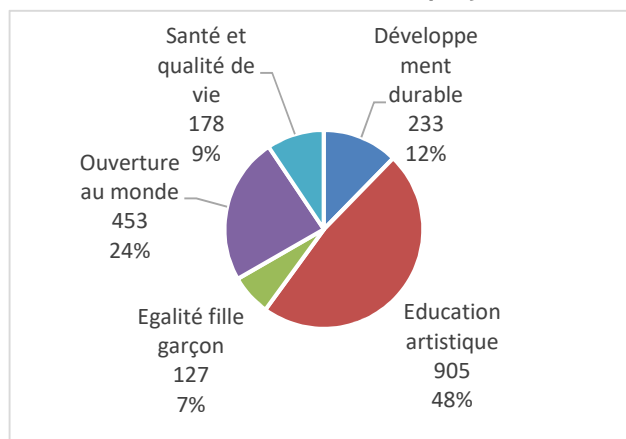


Une rencontre de mutualisation sur la thématique de la prévention par les pairs était programmée en mars 2020 avec l'appui de témoignages d'équipes éducatives, de lycéen·nes et de structures ressources. Les suites du projet « La norme c'est toi », initié par le CRJ et repris par plusieurs lycées en Bretagne, devaient également être présentées. Cette rencontre a été reportée en janvier 2021.

Répartition des projets Karta par thématique
en 2020 en euros



Répartition des projets Karta par thématique
en 2020 en nombre de projets



Pour la deuxième année consécutive, les financements accordés aux projets *Egalité filles-garçons et lutte contre les discriminations* ont augmenté en 2020 (+ 7 910€ par rapport à 2019, année qui avait déjà connu une hausse de + 9 000€ sur 2018). L'axe *Education artistique, sensibilisation à l'art* renforce sa prépondérance dans la représentativité des projets accompagnés même si le nombre, en valeur absolue, a légèrement diminué. L'axe *Egalité filles-garçons et lutte contre les discriminations* voit lui aussi sa part relative augmenter également avec moins de projets.

• L'égalité filles-garçons abordée au Conseil régional des jeunes (CRJ)

La rentrée 2020 fut marquée par le début d'un nouveau mandat pour les membres du Conseil Régional des Jeunes. Les mêmes modalités d'élection ont été reconduites avec la mise en place de binômes paritaires garçons-filles

⁵ <https://www.femmesetsciences.fr/ressources>

pour représenter les établissements. Sa séance d'installation, tenue en distanciel en novembre 2020, a donné l'occasion d'échanges entre les jeunes, des élu·es et le Président du Conseil régional. Les membres du CRJ ont notamment auditionné la vice-présidence à l'égalité, à l'innovation sociale et à la vie associative. Ces rencontres ont amélioré la connaissance des jeunes sur les politiques de la Région, favorisé l'émergence de nouvelles idées puis donné lieu à la constitution de nouvelles commissions thématiques ; La commission « égalité et innovation sociale » siège désormais dans cette instance renouvelée, signe que les lycéen·nes restent mobilisé·es, engagé·es et volontaires sur l'égalité femmes-hommes. Informations et retours d'expériences des projets des colistier·es des CRJ précédents, « la norme c'est toi » d'évocation des « normes » sexuelles subies (cf. Radd 2019) et « si j'avais su » (cf. Radd 2018) de lutte contre l'homophobie, ont également été transmis aux jeunes élu·es à cette occasion et au cours de la fin d'année 2020. Il leur appartient de s'en inspirer et/ou d'utiliser ces outils construits par et pour les jeunes au sein de leurs établissements.

- **Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**

Une nouvelle *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif* a été signée pour la période 2019-2024. Elargie aux établissements d'enseignement supérieur relevant du Ministère de la Culture et de la Défense, structurée autour de 5 axes - Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et des étudiantes et étudiants/Former l'ensemble des personnels à l'égalité/Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel/Lutter contre les violences sexistes et sexuelles/S'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation - la convention nationale est désormais assortie de 14 indicateurs de suivi et d'une cartographie des référent·es égalité. Une nouvelle déclinaison régionale de cette convention, mise en débat à l'occasion d'un comité de pilotage⁶ en novembre 2020, devrait aboutir à une rédaction finale en 2021. Cadre pour une dynamique régionale, ses nouveaux objectifs devront répondre aux besoins d'améliorer la capacité à agir ensemble sur le territoire, à se saisir de toutes les opportunités pour que les réseaux des partenaires travaillent davantage sur de nouveaux défis, à associer et faire place aux lycéen·nes comme aux équipes des agent·es des lycées.

- **La lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles dans les lycées**

A l'occasion de la *Journée internationale des droits des femmes*, la Région Bretagne a annoncé sa volonté d'accompagner les démarches contre la précarité menstruelle conduites en France par de plus en plus d'associations (cf. fiches 5.3 et 5.5) ; elle a ainsi souhaité apporter une réponse concrète aux coûts financiers, sociaux, pédagogiques et psychologiques que constituent les règles pour les jeunes filles scolarisées. La démarche s'est traduite en 2020 par l'installation expérimentale de distributeurs de protections périodiques gratuites dans les centres pénitentiaires de Rennes et Brest pour les détenues et dans des lycées publics volontaires. Dans un premier temps, la Région finançant les distributeurs, les lycées étant appelés à payer les protections hygiéniques. A l'issue de l'été, et après consultation auprès d'une trentaine de lycées sollicités (panel choisi avec 2 critères : géographie - 1 ou 2 par département, et typologie de l'établissement - maritime, général, agricole et professionnel), 11 lycées publics se sont portés volontaires et sont engagés dans l'expérimentation : Lycée agricole - St Jean Brevelay, Lycée polyvalent Thépôt - Quimper, Lycée général Simone Veil - Liffré, l'EREA Louise Michel - Quimper, Lycée maritime Pierre Loti - Paimpol, Lycée professionnel - Pont de buis, Lycée polyvalent Lesven - Brest, Lycée agricole de l'Aulne - Châteaulin, Lycée polyvalent Laënnec - Pont l'Abbé, Lycée professionnel Louis Guilloux - Rennes, Lycée professionnel Du Guesclin - Auray. Le lycée maritime du Guilvinec et le lycée agricole de Fouesnant ayant par ailleurs déjà équipé leurs établissements de leur propre initiative. Le groupe des proviseur·eures référent·es, les infirmier·ères de l'Education nationale des établissements, le Rectorat sont associé·es à cette expérimentation qu'il conviendra d'évaluer en 2021.

⁶ Le comité de pilotage de la convention est composé des représentant·e·s des 14 signataires de la convention : Préfecture de région, Rectorat, Direction régionale de l'agriculture l'agro-alimentaire et la forêt, Direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi de Bretagne, Direction régionale de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale de Bretagne, Direction inter-régionale de la mer Nord Atlantique et Manche Ouest, Direction du CRDP/Canopé académie de Rennes et de l'académie de Nantes, Délégation régionale ONISEP de Bretagne, Université européenne de Bretagne, Conseil régional de Bretagne, Conseils départementaux des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille et Vilaine, Municipalités de Brest, Lorient et Rennes.

2.3 L'apprentissage

Chiffres clés

7 mois après leur sortie d'un CFA, 73% des jeunes ayant suivi des études de niveau CAP à BTS ont un emploi. Le taux d'emploi des filles est de 70%, celui des garçons est supérieur de 5 points.

En Bretagne, en 2019, 28,8% des apprenti·es sont des filles contre 32,7% en France.

// Contexte national et régional

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la Région a perdu l'essentiel de sa compétence apprentissage (cf. Radd 2019). Il est désormais difficile d'obtenir une vision précise de l'intégration de mesures favorisant l'égalité filles-garçons dans cette voie de formation, à fortiori susceptibles de fournir à la Région des leviers d'action. Le recueil de données statistiques fiables est rendu également aléatoire.

Un tiers des apprenti·es sont des filles en France et en Bretagne. Leur taux d'emploi à 70% reste inférieur à celui des garçons (+5POINTS). Des différences structurelles d'insertion entre les filles et les garçons perdurent ; ces derniers sont par exemple plus nombreux dans le secteur de la production qui enregistre un taux d'emploi supérieur à celui des formations dans les services (75% contre 71%)¹. Les secteurs où les garçons sont majoritaires insèrent mieux les apprentis dans l'emploi que les secteurs investis par les filles.

Le temps partiel concerne beaucoup plus les jeunes femmes sortant d'apprentissage à tous les niveaux. Pour les jeunes sortants de CAP jusqu'au BTS, la moyenne est de 15% pour les filles contre 6% pour les garçons. Plus le niveau de sortie est élevé, moins les jeunes sont à temps partiel. Au niveau du CAP, 22% des filles sont dans ce cas, contre 8% des garçons ; au niveau du BTS, l'écart est de 6 points (11% contre 5%). Aux niveaux I et II, le temps partiel est nettement moins fréquent aussi bien pour les filles que pour les garçons (respectivement 3% et 2%) Stable en Bretagne, la part des apprenties reste néanmoins inférieure à la moyenne nationale.

// L'égalité dans l'action régionale

• La mixité dans l'apprentissage : des pratiques et des outils

La Région a choisi de poursuivre en 2020 le soutien aux actions initiées de longue date dans des CFA en faveur de la promotion de la mixité et de lutte contre les stéréotypes.

• *Apprentissage, l'égalité, c'est pas sorcier !*

L'action de l'association *Pulsart* se poursuit. L'amélioration des conditions d'accueil des filles ou des garçons minoritaires au sein de formations très sexuées, la lutte contre les violences et les préjugés sexistes sont des objectifs qui visent à initier les échanges entre pairs et avec les formateurs et formatrices. Un volet dédié aux entreprises et branches professionnelles s'attache à améliorer les pratiques et favoriser l'accueil par des maître·ses d'apprentissage accompagné·es à l'égalité fh. Avec l'ambition de pérenniser les partenariats existants avec les établissements déjà mobilisés, le projet 2020 s'est enrichi de nouveaux partenaires : le *CFA et le lycée agricole Saint Aubin du Cormier*, la *MFR La Rouvraie Montauban de Bretagne*, la *MFR Questembert* et *Askoria* ont reçu des ateliers. Dans chacun d'entre eux, des outils pédagogiques de formats variés ont été fabriqués. Les branches professionnelles ont été invitées pour la première fois à la présentation des productions réalisées, elles-mêmes accueillies dans tous les centres de formation participants (diffusion dans les CCI et CMA des quatre départements).

• La formation action *MégalitéE2*

Les bilans de l'accompagnement *MégalitéE2* auprès des quatre CFA du territoire - le *CFA Bâtiment de Quimper*, le *CFA/CFPPA de Kerliver-Hanvec*, le *CFA CMA à Vannes* et le *CFA IFAC de Brest* - sont parvenus à la Région en juillet 2020 (cf. fiche 2.4).

L'IFAC de Brest, au-delà des actions déjà conduites en 2019 - des échanges inédits entre les apprenti·es des filières esthétique et mécanique, la création et l'inauguration d'une place de la mixité (cf. Radd 2019) - insiste sur la difficulté à prendre parfois le temps nécessaire pour suivre l'accompagnement, sur le besoin de décliner la formation à l'égalité fh sur le sexisme et ses effets au quotidien. La fréquence des échanges entre collègues et personnels sur ce thème, les effets positifs auprès des jeunes, davantage interpellé·es et acteur·trices mobilisé·es au sein de l'établissement sont mises en avant.



L'absence de données sexuées systématiques et dans toutes les strates de la stratégie des ressources humaines a été relevée côté employeur au CFA/CFPPA de Kerliver-Hanvec. L'architecture organisationnelle entre un établissement public dépendant d'une direction de lycée agricole avec des salarié·es assimilé·es fonctionnaires et la structuration du CFA rend difficile la tâche. Les bouleversements dans le fonctionnement de l'établissement induits par le confinement, associés à une lourde charge de travail ont généré une pression sur les équipes en manque de temps pour mener à bien le plan d'action. Néanmoins, la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles, la construction d'un module égalité fh formalisé, utilisable par l'ensemble de l'équipe pédagogique sont prévus. Enfin, désormais, les achats d'équipement pour la filière *Travaux forestiers et paysages* prennent en compte les spécificités des morphologies : des tenues, bottes et des tronçonneuses moins lourdes sont aujourd'hui proposées.

¹ Note d'information - Direction de l'évaluation et de la prospective et de la performance - Janvier 2020

Le CFA quimpérois, après des difficultés à suivre les étapes du processus, a choisi d'initier un projet similaire « Développer une approche globale de l'égalité femmes-hommes dans les métiers du bâtiment » en choisissant de prioriser ses actions sur la mixité des métiers. De septembre 2019 à juin 2022, le projet a pour objectifs de faciliter l'entrée des femmes dans les formations, d'augmenter le nombre d'apprenties au-delà de la formation *Peinture* et de favoriser leur insertion durable dans tous les métiers de production. La création d'une association d'apprenti-es avec un bureau paritaire, l'obtention d'équipements de protection individuel (EPI) adaptés aux garçons et aux filles ou l'accompagnement des entreprises constituent des pistes concrètes d'amélioration.

Enfin, en novembre 2020, avec quatre filles - sur 262 élèves - inscrites au CFA spécialisé dans les travaux publics à Ploërmel, la direction de l'établissement note « un record et une excellente nouvelle ». « On essaye de féminiser la profession et les femmes ont toute leur place dans les travaux publics. Tous les métiers sont mixtes. Le métier s'est mécanisé, les efforts physiques sont moins importants même s'ils existent. En n'embauchant pas de femmes, les entreprises se privent de 50% de potentiel de recrutement. Nous allons continuer à convaincre les familles et les jeunes filles de venir chez nous. C'est un secteur qui embauche et les femmes ont leur place » réaffirme l'établissement qui, pour mémoire, a bénéficié du dispositif MégalitE 1.

• Les effectifs globaux apprenti-e-s

Répartition sexuée des apprenti-es	2018	2019	2020
Nombre total d'apprenti-es	19 779 ²	21 033	NC
Nombre de femmes / part des femmes en %	5 668 / 29% +271 / +4,78%	6 056 / 28,8% +388 / + 6,85%	NC
Nombre d'hommes / part des hommes en %	14 111 / 71% +868 / +6,15%	14 977 / 71,2% +866 / + 6,14%	NC

Au 31 décembre 2019, on comptait en Bretagne 21 033 apprenti-es soit une progression notable de 1 254 apprenti-es supplémentaires (+6,34%). Contrairement à 2018 où nous indiquions que la progression du nombre total d'apprenti-es bénéficiait moins aux filles, en 2019, c'est la très nette augmentation des apprenties (+6,85% pour les filles et +6,14% pour les garçons) qui explicite l'augmentation totale des apprenti-es en représentant 31% de la croissance. La tendance s'est donc inversée avec une progression supérieure chez les femmes que chez les hommes.

2020 est l'avant-dernière année d'existence du dispositif de primes aux entreprises accueillant des apprenti-es, la Région intervenant uniquement pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019. Elle a également versé à quelques apprenti-es retardataires, leurs aides individuelles au titre de l'année 2019.

Evolution des aides versées aux employeurs d'apprenti-es par type d'aides	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Aide à la mixité ³ (500 €)	800	797	6
<i>Proportion de jeunes femmes</i>	78,5 %	77%	67%
Evolution du nombre de bénéficiaires par type d'aides	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Aide au premier équipement [I-1]	6 368	7 839	476
<i>Proportion de jeunes femmes</i>	29%	30%	32%

La Région accompagne financièrement les entreprises ayant conclu avant le 1^{er} janvier 2019 un contrat d'apprentissage et pour toute la durée de ce contrat. La colonne 2020 porte sur le nombre d'aides versées en 2020 au titre de l'année de formation 2019/2020 ou des années de formation antérieures.

Le tableau ci-dessus témoigne de l'évolution des dispositifs pour soutenir les entreprises s'impliquant dans la formation des apprenti-es accueilli-es ou pour faciliter l'accès et le maintien des apprenti-es en contrat d'apprentissage. L'aide à la mixité s'adressait aux entreprises de moins de 21 salarié-es et était versée uniquement au titre de la 1^{ère} année de contrat.

²Le total a été modifié après coup, les pré-apprenti-es y ayant été intégré-es sans avoir été spécifiquement mentionné-es.

³ L'aide à la mixité : recrutement d'une apprentie dans un métier dit « traditionnellement masculin » ou d'un apprenti dans un métier dit « traditionnellement féminin ».

2.4 La formation continue

Chiffres clés

En Bretagne, fin 2020, on comptait 279 220 demandeur·euses d'emploi (cat. A, B, C) fin 2020 et une augmentation de +7,4% sur un trimestre 2020/trimestre 2019 (+6,7% en France) et + 5,3% sur toute l'année (+4,2% en France). La part des femmes parmi les demandeur·euses en Bretagne a augmenté de près de 4% sur 2019, pour atteindre 53% en décembre 2020.

23 301 demandeur·euses d'emploi (dont 54% de femmes) ont bénéficié, en 2020 d'une formation financée par la Région. 274 professionnel·les (99 hommes et 175 femmes) et 197 (74 hommes et 123 femmes) issu·es de 33 structures ont bénéficié de MésalutE1et2.

// Contexte national et régional



Les conséquences de la crise sanitaire sur la vie économique, sociale et professionnelle des femmes et des hommes n'ont pas été de même nature ni de même ampleur. Lors du confinement, la charge domestique et le soin aux enfants ont davantage reposé sur les femmes en activité (en formation ou en emploi) que sur les hommes. 21 % de femmes se sont arrêtées de travailler pendant cette période. On ignore à ce jour combien de femmes et d'hommes, en France, ont suspendu ou abandonné leurs parcours de formation continue.

Les responsabilités familiales (prise en charge d'un·e aîné·e, d'enfants...), le coût, le fait de ne pas trouver la formation adaptée, le manque de prérequis sont les quatre principaux freins avancés par les femmes elles-mêmes¹ à leur accès à la formation professionnelle. La représentation sexuée des formations et des métiers, l'inégal partage des tâches « *domestiques* », l'insuffisance de solutions pour la garde d'enfants, l'absence de mobilité ou une trop faible mixité des formations et des emplois sur les territoires...restent des facteurs aggravants pour les femmes ; « Les bassins d'emploi des femmes sont ainsi plus resserrés autour du domicile que ceux des hommes et peuvent conduire les femmes à accepter des emplois moins bien rémunérés ou en inadéquation avec leur formation² » pointe l'Agence nationale de la cohésion des territoires.

« La revalorisation des emplois et carrières à prédominance féminine, le soin et le service aux autres » pour le Haut Conseil à l'égalité fh, le financement de projets de reconversion pour les femmes vers des filières d'avenir, la prise d'initiatives volontaristes pour initier des actions d'accompagnement vers la formation professionnelle et la qualification ciblant exclusivement les femmes, ou la facilitation de l'accès à un mode de garde pour la *Fondation des femmes* sont quelques-unes des pistes pour tenter de remédier à ces inégalités. De son côté, le CESE³ confirme dans son rapport « qu'un effort de formation et de reconversion doit

spécifiquement être mené en direction des femmes, en particulier vers les métiers d'avenir en lien avec le numérique et la transition écologique ».

« L'accès à la formation professionnelle continue est inégalitaire, plus fréquent pour les plus diplômés, les salariés du secteur public et des entreprises de grande taille. Qu'en est-il des différences entre les femmes et les hommes ? Étonnamment, la dimension sexuée de la formation est peu analysée en France, alors que la formation est un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » interroge l'autrice de l'étude de la Dares⁴ *La formation professionnelle continue : Une autre facette des inégalités femmes-hommes ?* publiée en juillet 2020 consacrée à la formation des salarié·es. Certains de ses constats peuvent être rapprochés de tendances constatées dans l'accès des demandeur·euses d'emploi à la formation ou au cours des initiatives prises par la Région en direction des femmes en situation de monoparentalité. Ainsi, à caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se forment moins fréquemment que les hommes avec des écarts particulièrement importants parmi les non-diplômé·es, les employé·es et les ouvrier·es. Mais c'est l'arrivée d'un enfant qui rend plus chaotique par la suite le parcours de formation, les mères s'engageant nettement moins en formation : 24 mois après une naissance, seules 16 % des mères ont suivi au moins une formation d'au moins 18 heures, contre 21% des pères. Si se former reste possible « sur le papier », l'absence de financement, ici de l'employeur, l'éloignement avec la sphère professionnelle et la prise en charge de l'enfant et de la nouvelle organisation de la famille, les femmes ont rarement recours à la formation au cours de cette période. « Ces mères ne rattrapent pas ce retard par la suite, ce qui interpelle sur le rôle de la formation professionnelle comme outil d'égalité professionnelle » poursuit l'autrice, comme sur le maintien de compétences qu'il faudra bien conserver ou retrouver plus tard alors même que des changements sont intervenus, pointe à nouveau l'étude. Plus que les hommes, les femmes se forment sur leur temps libre. Lorsqu'elles sont en emploi, près de 17% de leurs formations d'au moins 18 heures sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, contre 11,5% pour les hommes. Les contraintes matérielles sont les obstacles les plus fréquemment cités à la formation : plus d'un tiers des femmes et des hommes estiment avoir été empêchés de suivre une formation par manque de temps, des horaires inadaptés, la distance ou des problèmes de santé.

¹ Rapport *Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes* de Catherine Smadja-Froguel - 2018

² [Dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes - Agence nationale de la cohésion des territoires](#)

³ <https://www.lecese.fr/travaux-publies/crise-sanitaire-et-inegalites-de-genre>

⁴ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/la-formation-professionnelle-continue-une-autre-facette-des-inegalites-femmes>

Chacun des maillons, de la chaîne de l'école à l'entreprise, en passant par l'orientation, l'enseignement, la formation, peut agir pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la qualification nécessaires pour retrouver un emploi de qualité. Des leviers existent. Des objectifs opérationnels chiffrés peuvent être déclinés dans les plans et contrats mis en œuvre par les politiques publiques.

// L'égalité dans l'action régionale

En Bretagne, des actions spécifiques en faveur de l'accès des femmes à la formation et à l'emploi sont prises aujourd'hui dans le cadre du *Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC)* ; en 2020, la Région a ainsi soutenu par exemple des projets pour former des femmes aux bases techniques des métiers de l'industrie ou les sensibiliser au numérique.

Ainsi du soutien aux associations telles le CIDFF 22 dont les conseillères emploi-formation accueillent et accompagnent les femmes en questionnement sur leur situation professionnelle passée, en cours et à venir...une approche globale et l'individualisation du parcours permettant de répondre aux questions et difficultés spécifiques des femmes pour articuler travail (choix de métier, candidature, entretien de recrutement...), vie personnelle et contraintes familiales. Au soutien des initiatives exclusivement dédiées aux femmes, prises par des partenaires divers (structures de formation, collectivités, associations...) vient s'ajouter une plus grande vigilance sur les données sexuées des dispositifs de droit commun de la formation continue.

Critère dédié à l'égalité professionnelle inscrit dans les appels d'offre, formation à l'égalité proposée aux professionnel·les de la formation, module de sensibilisation à l'égalité fh dans toutes les formations financées par de la mixité des métiers et la Région, accompagnement des structures sur la durée pour intégrer l'égalité fh dans le fonctionnement interne des organismes comme vis-à-vis des stagiaires, la Région maintient son effort pour réduire les inégalités fh en formation. Ses chantiers, ses dispositifs, ses initiatives intègrent aujourd'hui davantage cet enjeu ; les données sexuées se systématisent, les constats se précisent. L'implication active des organismes de formation, des structures d'insertion vers l'emploi, mais aussi des branches professionnelles et des entreprises est nécessaire pour accompagner ces efforts et réaliser des progrès de plus grande envergure. Ainsi notamment en termes de mixité des métiers, objet de très nombreuses initiatives sur le territoire pour accompagner des femmes vers des métiers traditionnellement occupés par des hommes, soutenues par la Région, mais dont il reste difficile de tirer des bilans quantitatifs en termes de recrutement et/ou d'évolution positive sur le taux de mixité par métiers à l'échelle de la Bretagne.

• Le soutien à la formation : une répartition sexuée selon les dispositifs d'aide

• Le programme qualifiant : Programme Bretagne Formation / Qualif Emploi Programme :

Part des femmes parmi les stagiaires entré·e·s sur le programme de formation qualifiante (PBF puis QUALIF Emploi de 2016 à 2020)					
	2016	2017	2018	2019	2020
Transport Logistique	16,3%	18,1%	23,5%	21,4%	19,9%
Services d'aide à la personne	88,4%	90,4%	89,2%	89,8%	87,5%
Services aux entreprises et aux collectivités	45,5%	44,6%	46,0%	32,4%	30,7%
Métallurgie Plasturgie	13,8%	12,2%	16,5%	16,0%	16,7%
Pêche mer nautisme	7,2%	7,1%	12,9%	13,4%	18,0%
Mécanique	6,3%	8,2%	5,4%	5,7%	
Industrie et IAA	19,9%	22,5%	25,8%	27,5%	16,4%
Hôtellerie Restauration Tourisme	49,9%	47,7%	50,9%	56,0%	54,1%
Gestion Administration - Fonctions transversales	66,9%	66,7%	66,2%	59,4%	84,7%
Commerce Vente Distribution	62,6%	57,7%	60,2%	59,4%	53,5%
Bâtiment Travaux publics	11,9%	13,5%	14,3%	16,4%	16,7%
Culture	45,5%	41,9%	45,0%	34,3%	36,1%
Animation	43,0%	37,2%	47,7%	39,6%	44,3%
Agriculture	34,9%	40,0%	38,0%	41,3%	43,7%
Numérique					30,9%

Le nombre des domaines de formation représentés dans le PBF puis le QUALIF Emploi Programme ayant un taux de mixité⁵ compris entre 40 et 60% s'élève toujours à 4 en 2020 : l'*Hôtellerie Restauration Tourisme*, la *Culture*, l'*Animation* et l'*Agriculture*. Des indicateurs demeurent néanmoins encourageants : sur ses 15 domaines de formation - le *Numérique* ayant été ajouté en 2020 - et si le PBF présente toujours un tableau avec des secteurs très majoritairement occupés par des hommes et des femmes, des évolutions positives se confirment et se poursuivent en 2020 dans 4 domaines (néanmoins contre 6 en 2019) : *Métallurgie/Plasturgie*, *Pêche/Mer/Nautisme*, *Bâtiment Travaux Publics*, *Agriculture* (+2,4%) se « féminisent » toujours ; 3 domaines (contre 4 en 2019) identifiés traditionnellement par une surreprésentation des femmes se « masculinisent » : *Services d'aide à la personne*, *Hôtellerie Administration Tourisme*, *Commerce Vente Distribution*. Ces ratios de

⁵ Un métier est mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60% de chaque sexe.

mixité s'accompagnent pour autant d'alertes : avec le domaine *Gestion/Administration/Fonction transversales* déjà majoritairement investi par les femmes qui connaît une hausse de + de 25% en un an et des secteurs faiblement mixtes qui voient à nouveau baisser la part des femmes *Transport Logistique, Industrie et IAA*. Pour conclure, l'*Industrie* avec la plus forte diminution du nombre de femmes en formation avec -11%, la *Gestion/Administration/Fonction transversales* avec une hausse de + de 25% et *Pêche/Mer/Nautisme* (qui connaît une hausse de +5,6% du nombre de femmes) sont les trois domaines de formation qui ont le plus évolué en terme de mixité professionnelle.

Répartition sexuée, par dispositif des stagiaires entré-e-s de 2017 à 2020	Femmes				Hommes			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Programme Bretagne Formation / Qualif Emploi Programme	2935	2921	3239	2861	4862	4641	4832	4717
	38%	39%	40%	38%	62%	61%	60%	62%
Dispositif régional pour l'insertion professionnelle / PREPA	3446	3542	4510	4221	2725	2600	3195	3044
	56%	58%	59%	58%	44%	42%	41%	42%
Compétences clés	3302	3746	4091	2886	1994	2134	2265	1481
	62%	64%	64%	64%	38%	36%	36%	36%
TOTAL	9684	10210	11841	9768	9582	9376	10292	9242
	50%	50%	53%	51%	50%	48%	47%	49%

Avec ses formations collectives, le programme collectif qualifiant de la Région (PBF puis *Qualif Emploi Programme*) bénéficie toujours majoritairement aux hommes, davantage encore en 2020 avec 62% (60% en 2019) d'apprenant-es ; La progression lente et régulière de la part des femmes sur ces formations qualifiantes engagée depuis 2018 marque un coup d'arrêt en 2020 avec - 2%. L'investissement régional dans des initiatives parallèles proactives, telles que les actions territoriales en direction exclusive d'un public féminin, ou la présence toujours majoritaire des femmes sur les aides individuelles, ne semblent pas contrebalancer ce ratio, persistant des dispositifs de formation, notamment qualifiants, en défaveur des femmes. Le tableau de toutes les entrées sur tous les dispositifs de formation continue confondus, présente en 2020 un taux global proche de la parité (51% de femmes et 49% d'hommes) ; Malgré de fortes disparités intra-dispositif, les femmes restent majoritaires.

La Région poursuit et progresse dans la connaissance des publics qu'elle accompagne. Désormais, les services sont en mesure de zoomer et de croiser de nouvelles données afin d'obtenir des constats plus justes de l'efficacité et de l'efficacité des dispositifs régionaux de formation. Des tableaux de bords mensuels sont établis, des indicateurs sont suivis, des objectifs sont fixés. La donnée sexuée se systématise. Pour illustrer cette amélioration de l'observation et de l'expertise régionale, ci-dessous, une première extraction pour connaître les bénéficiaires habitant les Quartiers Politiques de la Ville (QPV) bretons par sexe et année d'entrée en formation :

Dispositifs de formation	2019			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
PREPA (Hors action territoriale) Nbre d'inscrit-es	(63%) 1 178	(37%) 703	1 881	(61%) 925	(39%) 586	1 511
QUALIF EMPLOI (Hors action territoriale) Nbre d'inscrit-es	(42%) 239	(57%) 325	564	(36%) 199	(64%) 355	554
TOTAL	1 417 (58%)	1 028 (42%)	2 445	1 124 (54%)	941 (46%)	2 065

En 2020, le nombre d'entrées de stagiaires domicilié-es dans un QPV a fortement diminué dans la formation *Prepa*, (-370 personnes) mais est resté relativement stable sur *Qualif emploi* (- 10 personnes). La requête de la donnée sexuée permet de constater une forte baisse des entrées du nombre de femmes dans *Prepa* avec - 253 femmes et - 117 hommes. Sur ce dispositif, les « défections » sont majoritairement féminines. Sur le dispositif *Qualif emploi*, la très légère diminution constatée sur le total s'explique exclusivement par l'absence de femmes : alors que 10 hommes supplémentaires se sont inscrits en 2020, une « défection » de 40 femmes peut ainsi être constatée. Les ratios femmes-hommes sur les deux dispositifs conservent les mêmes tendances, sans être inversés ; néanmoins, la part globale des femmes diminue de façon sensible, principalement sur *Qualif emploi*. Les écarts remarquables seront à affiner afin de les analyser plus précisément.

- Deux dispositifs d'aide individuelle à la formation sont proposés : *QUALIF Emploi individuel* et *QUALIF VAE*

Aides individuelles	2018	2019	2020
% des femmes sur le nombre de bénéficiaires du <i>QUALIF Emploi individuel</i>	70%	71%	72%

% de femmes sur le nombre de bénéficiaires du <i>QUALIF VAE</i>	70%	74%	70%
% des femmes sur le nombre de bénéficiaires du <i>Chèque Reconversion</i>	50%	Intégré dans QUALIF Emploi individuel à compter de 2019	Intégré dans QUALIF Emploi individuel à compter de 2019
TOTAL		NC	1969 + 256 = 2 225
Nombre de bénéficiaires <i>QUALIF (Emploi et VAE)</i>	NC		1418 + 179 = 1597
Nombre de femmes bénéficiaires			Soit 72%



La concentration des femmes sur ces dispositifs d'aides individuelles est en légère augmentation avec 72% des bénéficiaires. Malgré une baisse d'environ 19% des attributions en 2020 en raison de la crise sanitaire, la part des femmes sur *QUALIF Emploi individuel* est en légère augmentation poursuivant ainsi la tendance observée en 2019 ; Après une nette augmentation en 2019 de la part des femmes sur *QUALIF VAE* (+4%), celle-ci est revenue en 2020 au même taux qu'en 2018.

- **L'aide pour l'accompagnement à la qualification : sous forme d'aide individuelle depuis 2019**

L'aide pour l'accompagnement à la qualification, mise en œuvre par les organismes de formation PREPA, permet aux stagiaires de maintenir leur dynamique entre la fin de la formation PREPA et une entrée en formation qualifiante. En effet, l'obtention d'une qualification, garante d'une meilleure insertion professionnelle, reste l'objectif principal de la Région. Cette mesure a pris de l'ampleur en 2020.

Aides individuelles	2019	2020
% des femmes sur le nombre de bénéficiaires de L'Accompagnement à la qualification « classique »	57%	55%
TOTAL		896 dont 495 femmes
% des femmes sur le nombre de bénéficiaires de L'Accompagnement à la qualification « spécifique »	Aide non existante	62%
TOTAL		761 dont 474 femmes
TOTAL GENERAL		1657 dont 969 soit 58%



Dans le cadre de la crise sanitaire, des mesures spécifiques ont été prises afin d'accompagner au mieux les stagiaires et les organismes de formation, en créant une aide à l'accompagnement à la qualification spécifique. Celle-ci a permis de maintenir un lien pédagogique entre l'organisme et le-la stagiaire pendant une période où les entrées en formation ou les passages de certification en fin de formation étaient repoussés. Le pourcentage de femmes dans ce dispositif est globalement en hausse à 58%. L'augmentation est surtout portée par une forte présence des femmes dans l'aide spécifique mise en place en réponse à la crise.

- **Accès aux droits et à l'insertion économique des familles en situation de monoparentalité**



Les projets relatifs aux familles en situation de monoparentalité, qu'ils soient à l'initiative de la Région (à Redon) ou retenus par l'AMI régional « l'égalité fh, un levier pour le développement des territoires » (Cf. RADD 2019) se sont poursuivis en 2020 malgré les contraintes pour rester en contact avec ces femmes. Pour mémoire, il s'agit dans ces actions, de répondre aux signaux d'alerte indiquant de très fortes inégalités dans l'emploi des familles en situation de monoparentalité (cf. contexte ci-dessus et les RADD 2019 et 2018) comme à une difficulté d'identifier précisément et de rendre visible la part de ce public dans les dispositifs de formation de droit commun du Conseil régional. Une recherche-action, à l'appui des enseignements des différents projets conduits en Bretagne sur cette thématique, est en cours pour intégrer d'éventuelles modifications et/ou ajustements dans les dispositifs régionaux.

- **L'expérimentation territoriale « non recours aux droits » menée sur Redon (cf. fiches 4.2 et 5.5)**

L'expérimentation régionale pour limiter le non recours aux droits des familles en situation de monoparentalité sur le quartier prioritaire de Bellevue et le secteur de la Butte à Redon illustre le besoin d'un accompagnement social, soutenu des femmes concernées par des professionnel·les très mobilisé·es, présent·es, ancré·es très en proximité des lieux de vie des publics que ces structures. Plus encore au cours de l'année 2020 et au cours de cette expérimentation, il est apparu que l'inclinaison à « faire entrer des individus dans des dispositifs » ne peut correspondre aux attentes de ces femmes, que des traits d'union entre l'accompagnement social et l'insertion professionnelle doivent être tirés pour être efficace et répondre aux problématiques rencontrées par ce public en

situation de monoparentalité ; que les professionnel·les de l'insertion et/ou de la formation semblent manquer d'outils pour cela comme de compétences spécifiques en matière d'égalité femmes-hommes. D'ores et déjà, « l'aller vers » ces femmes (10 mères ont pu participer aux différentes rencontres) s'est poursuivi, une journée conviviale d'échanges avec tous les partenaires présent·es sur le quartier a pu être organisée, un recueil très riche de verbatim a pu être rassemblé, un lieu dédié #Lavoixdesfemmes a été décidé, choisi, baptisé par les femmes elles-mêmes ; 6 ateliers se sont tenus, 7 à 9 femmes ont régulièrement participé et assuré leur présence à chaque temps proposé, 2 d'entre elles ont repris le chemin d'une formation. La sensibilisation à l'égalité fh des professionnel·les, prévue par l'expérimentation n'a pu se tenir. Un bilan qualitatif et quantitatif du Clps, retenu par la Région pour conduire ce projet, est attendu pour 2021.

- **Le Parcours emploi pour l'égalité femmes-hommes au travail à Saint-Malo** (cf. fiche 5.5)

Ce parcours a cherché en premier lieu à tenir compte des horaires scolaires, des gardes d'enfants et des réalités quotidiennes, pour aider à construire un projet professionnel « réaliste et réalisable répondant à vos aspirations, à vos atouts » précise d'emblée *AO Ressources*. Quinze organismes ont été rencontrés pour entrer en contact avec des femmes potentiellement concernées⁶. Une réunion d'informations, organisée par une seule structure, à laquelle dix femmes ont participé a permis à six d'entre elles de s'engager en mars dans le parcours. Leur suivi a été assuré pendant le confinement afin de maintenir le lien, la reprise du parcours en juin jusqu'en septembre. A raison d'une journée par semaine, les femmes ont apprécié « la souplesse des horaires, l'adaptabilité, l'écoute et la réelle prise en compte de nos attentes et imprévus ». « Les participantes ont savouré d'être entre elles, de partager leur vécu, leurs difficultés et surtout de sortir de leur isolement social ; elles ont apprécié d'être en petit groupe, facilitateur pour intégrer la compétence d'expression orale ». Le jeudi, jour de l'atelier, a été nommé « leur journée consacrée ». En alternant l'intégration de compétences « comportementales » et d'organisation, un apprentissage numérique et/ou des séances de sophrologie pour apprendre à gérer son stress et les difficultés du quotidien, les ateliers ont permis aux femmes de regagner confiance en elles et de consolider des acquis jusqu'alors non valorisés/légitimés car jugés inintéressants puisque déployés hors contexte professionnel. Le parcours a permis la transposition de ceux-ci dans l'emploi « autorisant les femmes à s'engager dans des projets réalistes avec des actions claires et un CV qui leur correspond ». A l'issue du Parcours, des formations pouvant s'inscrire dans la continuité de leur cheminement leur ont été présentées par le Clps de Saint Malo et *Emeraude Compétence* ; 2 femmes ont choisi de s'inscrire en formation, les 3 autres ont retrouvé un projet d'emploi. Le relais du centre social et son association au projet a été particulièrement apprécié : leur référente *Familles* connaissait bien ces femmes accueillies tout au long de l'année par la structure. Celle-ci a pu notamment témoigner de sa méconnaissance des politiques de formation et d'égalité femmes-hommes de la Région. Au cours du bilan réalisé par les participantes, le besoin d'un étroit partenariat entre la Région et ces structures d'accompagnement social de proximité a été évoqué, une absence de communication par voie d'affichage a été relevée, des obstacles majeurs consécutifs aux refus des demandes de financement de formation professionnelle compliqués à gérer pour ces femmes qui ne « rentrent jamais dans les cases » ont été dénoncés. Sans soutien institutionnel expert, ces femmes n'auraient pu débloquer des situations administratives contraignantes.

- **Le Parcours Femmes à Plérin** (cf. Radd 2019)

« Aider les femmes à revenir vers l'emploi, mais plus largement vers la vie sociale » est l'objectif du projet, porté par le centre social UnVsti et le CCAS de Plérin, retenu lui aussi dans le cadre de l'AMI régional. La plupart des femmes reçues souffrent d'isolement, suite à un déménagement, au suivi d'un conjoint, à la reprise d'une activité après le départ des enfants. Six ateliers « *tous terrains* », tant les situations sont variables, sont proposés pour « y voir plus clair dans les projets, découvrir des nouvelles perspectives, concrétiser des pistes ». Avoir le temps de prendre sa vie en main, porter un regard neuf sur soi, se faire confiance, « se faire du bien » sont des besoins souvent exprimés au sein du groupe par les dix participantes au projet ; les besoins d'échanges et de partage des mêmes préoccupations, des mêmes vies constituent également des éléments moteurs du projet. Les ateliers davantage consacrés à la recherche d'emploi ont été retardés, ils interviendront en 2021.

- **La formation-action MégalitE2**

Les 14 structures inscrites au dispositif *MégalitE2*⁷ (Cf. fiche 2.3) ont désormais toutes produit en juillet 2020 un bilan du dispositif initié et financé par la Région ; Ces partenaires ont rejoint les 18 organismes de formation et CFA déjà accompagnés au cours de *MégalitE1*⁸. Depuis 2016, ce sont donc 33 structures de formation sur le

⁶ Cdas, Ccas, Caf, Mission locale, Clps, Centres d'accueil pour la petite enfance, Pôle emploi, Cap emploi, Association les Goélands, le Cidff, l'Association malouine d'insertion et de développement social/Centre social Bougainville, l'association Danse à tous les étages, l'Afpa et la Msa.

⁷ Cf. Radd 2019 *MégalitE* propose la réalisation d'un diagnostic fh partagé, la formation de la structure à l'égalité fh et un plan d'action pour intégrer l'égalité fh avec la mise en place de 3 actions concrètes. *Initiatives Formation* à Brest, le *Greta Bretagne Occidentale* de Quimper, *Evocime* à Rennes, le *Pôle formation de l'UIMM* à Bruz, l'*IBEP* à Rennes, la *Skol radio* à Guichen, *Steredenn* à Dinan, *Amisep* à Vannes, *Format Ouest* à Vannes, le *Pont supérieur*, les *CFA de la Chambre des métiers* de Vannes, du *Bâtiment* à Quimper et à Brest.

⁸ CFPPA Le Gros Chêne, Locminé Formation, Ecole du Tané, IBSA, ENI, AFTRAL Bretagne, AREP 35, PRISME, Association Don Bosco, Klaxon Rouge, CEFCM, CFA TP Bretagne, CFA Bâtiment Ille et Vilaine, CFA de la Banque (AIFAB), Faculté des métiers/CMA, CFA du Méné, CIFAC, IFAC/CFA de Brest.

territoire breton qui ont objectivé les inégalités fh, formé à l'égalité fh leurs salarié·es/administrateur·trices, produit des outils : révision des supports de com (*IFAC de Brest*), des supports pédagogiques (*AFTRAL* avec remontée nationale et *Klaxon Rouge*, rattrapage salarial (*Ecole Tané*), mise en place des statistiques sexuées (*Steredenn*, *Initiatives formation*, *IFAC*, *Skol Radio*), rédaction d'une charte de l'égalité fh et désignation de référent·es (*le Pont Supérieur*), d'une procédure de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail (*Initiatives formation*, *IFAC*, *CFPPA Kerliver-Hanvec*), élargissement du sourcing des stagiaires (*Skol Radio*, *EVOCIME*, *DIAFOR*), mise en place d'un réseau d'acteurs sectoriel (*EVOCIME*, *DIAFOR*)... Ces 500 professionnel·les représentent, au-delà des ressources que constituent les nouveaux modes de faire au sein de leurs propres établissements, un appui solide à la constitution d'un futur réseau régional *Egalité femmes-hommes* dans le domaine de la formation continue en Bretagne.

- **Aide à la mixité, à la formation et à l'insertion professionnelle**

- **Le projet « *Tel Qu'Elles : Quand les femmes montent la voix* » (cf. Radd 2019)**

A la faveur de la réalisation de cinq portraits radiophoniques de femmes en recherche de formation, d'emploi, en reconversion ou en création d'activité, toutes habitantes sur le Pays de Ploërmel Cœur de Bretagne, une meilleure connaissance de ce qui existe sur le territoire, en terme d'accompagnement, d'accès à l'emploi ou à la formation, a pu être partagée de façon originale aux auditeur·trices de la radio associative implantée dans un territoire principalement rural. Des freins à la création d'entreprise ou dans la recherche d'emploi, rencontrés par ces femmes ont pu être levés grâce au partenariat pour la 1^{ère} fois avec des professionnel·les *d'Entreprendre au Féminin Bretagne* et la mission Locale de Ploërmel. Le profil des participantes, mobilisées par les partenaires, a permis d'évoquer l'égalité fh dans la sphère éducative, privée, professionnelle, scolaire etc. La préparation des entretiens et le démarrage des enregistrements, plusieurs fois reportés ont pu commencer être réalisés de juin à novembre dans les locaux de Plum'Fm ou chez les invitées ; Des temps d'échanges conséquents ont été nécessaires pour faciliter les témoignages, faire mutuellement connaissance, faire face aux contraintes successives et définir avec elles le fil conducteur de l'entretien. De l'idée initiale de réaliser six portraits de femmes de 15 minutes en y ajoutant des silences et extraits musicaux pour laisser le temps aux auditeur·trices d'absorber les paroles des invitées, Plum'FM a fait le choix de réaliser au final une série de quatre épisodes thématiques : enfance, vie active, inégalités professionnelles, avenir. La valorisation à l'antenne de parcours de femmes « du quotidien », les témoignages inspirants sur la thématique parfois délicate de l'égalité femmes-hommes avec l'objectif commun de mettre en lumière ce sujet central dans notre société pour faire évoluer les consciences, le besoin essentiel qu'aujourd'hui les femmes soient invitées à témoigner sans fard de leur vécu personnel et professionnel, pour lever les obstacles à l'isolement, à l'insertion sociale, économique ont permis de fournir un panorama utile à la compréhension des enjeux de l'égalité professionnelle dans les territoires. Diffusés en décembre 2020, sur les ondes de Plum'FM et via Plumfm.net *Tel Qu'Elles* les podcasts sont aujourd'hui disponibles à toutes et tous.

- **L'escape game « Arrêt demandé pour l'emploi » dans le Transport et la logistique (cf. fiche 4.5)**

Le bus itinérant proposé par la compagnie de transport *Transdev* et *Rendez-vous Nomade* est allé à la rencontre des femmes dans trois villes en 2020 : deux étapes à Rennes (février et mars), une à Carhaix (octobre), ont permis de faire connaître les différents métiers du transport et de la logistique qui recrutent localement aux femmes inscrites en amont par les structures d'insertion et d'emploi locales mobilisées. La volonté de recruter sur des compétences et moins sur un parcours académique, de faciliter et d'accélérer l'accès à l'emploi des femmes sur des métiers largement occupés par des hommes, d'aborder en interne de la profession les questions d'égalité femmes-hommes. Concrètement, pendant 1h, les participant·es prennent la place de dirigeant·es d'entreprise et doivent recruter en se basant sur les compétences et non sur les CV de leurs candidat·es. Au travers d'énigmes à résoudre, les femmes font appel à leur logique et à leurs propres savoir-faire, découvrent les qualités et les points forts des personnages du jeu et leur attribuent un poste en se délestant des stéréotypes de sexe et préjugés. *L'escape game* terminé, les équipes de RDV Nomade mettent en avant les forces de chacun·e des participant·es pour mieux les orienter vers des postes peut-être jamais envisagés ; les femmes peuvent consulter un *job book* préparé par Transdev, l'occasion d'envisager une nouvelle orientation, de déposer sa candidature ou de réaliser une demande de stage. Des salarié·es de Transdev sont présent·es pour échanger concrètement sur leur métier. 116 participant·es ont été recensé·es au cours des trois étapes de 2020. Des *Arrêts pour l'emploi* sont programmés pour Dinan, Saint-Malo et Vannes en 2021.

- **Le dispositif *Industri'Elles* à Saint-Brieuc**

La formation *Industri'Elles* soutenue par Saint-Brieuc Agglomération, Pôle emploi et l'UIMM, permettant aux femmes accompagnées par le Cidff des Côtes d'Armor de se diriger vers les métiers de l'industrie a été renouvelée pour la deuxième année consécutive (cf. Radd 2019, fiche 2.3) de septembre à novembre 2020 ; dix femmes âgées de 24 à 41 ans ont suivi 392 heures de formation, gratuites et rémunérées. La chaudronnerie et la soudure sont plébiscitées par les apprenantes. Parmi elles, deux ont trouvé un débouché professionnel, un contrat de professionnalisation et une mission en intérim. Les huit autres ont souhaité poursuivre vers une formation qualifiante. Depuis juillet 2020, un guide du *Conseil de la mixité* liste les bonnes pratiques en matière d'égalité dans les entreprises industrielles afin que celles-ci améliorent leurs stratégies de recrutement de femmes sur leurs emplois.

2.5 L'enseignement supérieur et la recherche

Chiffres clés

Un pourcentage de 33% d'étudiantes dans les effectifs des écoles d'ingénieur·es (24% en 2015) est relevé dans le baromètre des CGE.

En 2020, 5% des étudiantes et 3% des étudiants déclarent avoir été victime d'une violence sexiste ou sexuelle ; 1 étudiante sur 20 a déjà été victime de viol et 1 sur 10 d'agression sexuelle (Enquête réalisée par l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur).

21% des universités françaises sont présidées par des femmes. En Bretagne, seule l'Université de Bretagne Sud a une femme pour présidente, Virginie Dupont, élue également VP de la Conférence des présidents d'université (CPU).

38% des enseignant·es des établissements de l'ESR public breton sont des femmes. Elles sont 43% des maître·esses de conférence, 25% des professeur·eures et 43% des enseignant·es non permanent·es.

C'est à l'université de Rennes 2 que le 1er distributeur de protections hygiéniques gratuites a été installé fin 2019. 8,5% des universités ont mis en place un tel dispositif ; 33% des étudiantes affirment avoir besoin d'une aide pour financer leurs protections.

Malgré des conditions exceptionnelles, les actions des missions f-h dans l'Enseignement supérieur et la recherche (ESR) « se sont recentrées sur l'urgence, en assurant la continuité des cellules de veille contre les violences sexistes et sexuelles : permanences

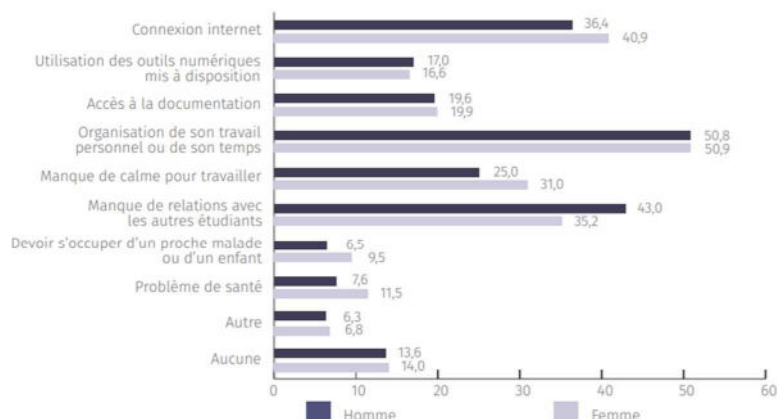
à distance, plateformes de soutien, rappels des numéros verts et des contacts d'associations locales » précise dès mars, la Conférence permanente des chargé·es de mission égalité et diversité (CPED). « Le télétravail, les cours à distance s'avèrent bien plus compliqués à gérer et les femmes payent un lourd tribut à cette réorganisation... nous ne sommes pas toutes et tous sur un pied d'égalité ». Le média *The Lily*, cité par *Le Monde*, rapporte par exemple que « chez les enseignantes-chercheuses, les soumissions d'articles auprès de revues scientifiques ont drastiquement baissé, quand d'autres notent une hausse de 50% des soumissions masculines ». Les conséquences inégalitaires de ce confinement risquent de perdurer et avoir des effets sur les futures campagnes de recrutement. L'obtention d'un diplôme reste le moyen le plus sûr pour faciliter une insertion professionnelle de qualité, durable et obtenir un emploi qualifié. Les diplômé·es plus nombreux chez les actif·ves entre 30 et 49 ans selon *France Stratégie*, sont aussi ceux chez qui l'écart du taux d'activité entre les deux sexes est le moins élevé. Néanmoins, parmi les diplômées, le taux d'activité de 87% (+18 points que le taux d'activité des non diplômées) reste en deçà de celui de leurs homologues masculins (92,6%). En près de 40 ans, *France Stratégie* conclut en 2020 que l'écart

// Contexte national et régional



Les résultats de l'enquête nationale réalisée pendant le confinement par l'[Observatoire national de la vie étudiante](#) témoignent des conditions de vie des étudiant·es et précisent la nature de leurs difficultés. 58% des étudiant·es qui exerçaient une activité ont dû trouver des solutions pour subvenir à leurs besoins ; 36% d'entre eux ont dû arrêter leur activité rémunérée. Cette interruption a été plus fréquente chez les plus jeunes (58% des moins de 20 ans contre 25% des plus de 26 ans) et parmi les femmes (40% contre 31% des hommes).

Difficultés rencontrées dans le cadre des études durant le confinement selon le sexe (en %)



Enquête *La vie d'étudiant confiné* - OVE

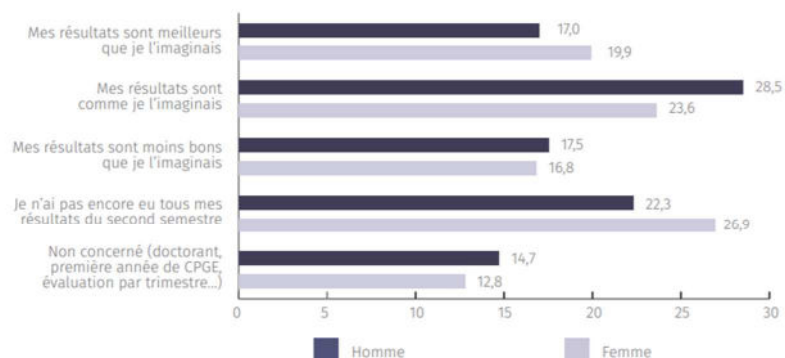
Champ : Ensemble des répondants (n = 6 130)

Lecture : 36,4 % des étudiants masculins ont rencontré des problèmes avec leur connexion internet pendant le confinement.

Note : plusieurs réponses possibles.

La fragilité des conditions d'études, la disparition des moyens de subsistance, les menaces sur l'avenir pèsent sur le moral et la santé de la population universitaire. En avril 2020, parmi un tiers des étudiant·es qui présente les signes d'une détresse psychologique, les étudiantes sont les plus nombreuses (37% et 22% des étudiants).

Bilan des examens du second semestre selon le sexe (en %)



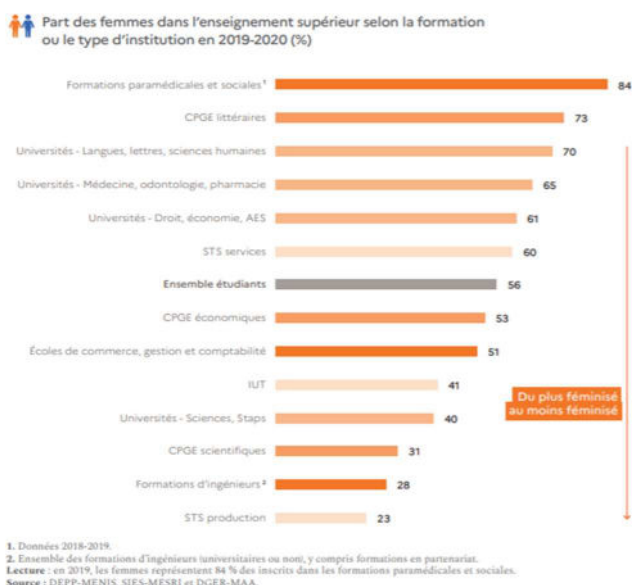
Enquête *La vie d'étudiant confiné* - OVE

Champ : Ensemble des répondants (n = 6 130)

Lecture : 17,0 % des étudiants masculins estiment que leurs résultats du second semestre sont meilleurs qu'ils ne l'imaginaient.

de taux d'activité entre les diplômé·es du supérieur et le reste de la population des 25-64 ans a légèrement diminué chez les femmes, et quasiment doublé chez les hommes. Pour sa part, le *baromètre 2020 sur l'égalité femmes-hommes de la Conférence des Grandes écoles* (CGE) constate dès l'entrée de la vie active 10% d'écart de salaire entre hommes et femmes et décerne la palme de ces inégalités aux écoles de management : le salaire moyen des femmes représente 91,9% de ce que gagnent leurs confrères et 86,8% si l'on prend en compte les primes dans le salaire brut moyen. Une dynamique, accélérée depuis #Metoo, est néanmoins constatée dans les Grandes Ecoles ; les associations d'étudiant·es accordent davantage d'intérêt à l'égalité fh, les directions d'établissement se mobilisent. Parmi les 216 établissements membres de la CGE en France, 77 d'entre eux ont fait connaître un, deux ou trois référent·e Egalité dans leur établissement.

D'une circulaire pour assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement des enseignant·es - chercheur·euses et limiter les biais de sélection, au référentiel d'accompagnement des établissements de l'ESR pour fournir un cadrage et une méthodologie pour qu'ils conduisent des plans d'action Egalité professionnelle, les initiatives ministérielles se poursuivent en 2020.



Néanmoins, les évolutions sont lentes...

Les chiffres avancés dans le rapport « Vers l'égalité femmes-hommes ? » en témoignent : une progression de 12 à 27% des femmes professeuses d'université en près de 30 ans, un ratio de 45%/55% laissant les femmes minoritaires parmi les maître·esses de conférence, une faible proportion de femmes avec 27%, à diriger les thèses... La différenciation des orientations, initiée dans le secondaire se poursuit. Les étudiantes sont largement majoritaires dans les formations paramédicales et sociales (84%) mais sont toujours moins présentes dans les études universitaires scientifiques et STAPS (40%) et les sciences de l'ingénieur (28%). En écoles de management, 50% des étudiant·es sont des femmes ; En écoles d'ingénieurs, elles représentent 32,8% des effectifs. Côté ENS, la proportion normale 2020 compte 28% de femmes en sciences et 62% en lettres.

...et les perspectives sur les chantiers à venir, parfois

floues. Ainsi, en septembre 2020, auditionnée par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) sur les impacts en termes d'égalité femmes-hommes du projet de loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR), la CPED « déplore que l'égalité entre les femmes et les hommes dans la recherche n'ait pas été au cœur des discussions ni des préoccupations en amont de la constitution de la loi... » Aucune mention « des conséquences de la loi sur les chercheuses, leurs carrières et la féminisation de la recherche, l'étude d'impact ne mentionnant que l'entrée des femmes dans les carrières et la maternité. Le principal risque de la LPPR tient dans l'effet cumulatif des mesures : si à chacune des étapes de leur carrière les femmes sont victimes de biais de genre, il faudra s'attendre inévitablement à un renforcement de la place des hommes dans le leadership de la recherche française ». Agir contre les inégalités structurelles au sein de la recherche française, nécessite « d'intégrer les questions d'égalité fh dans l'ensemble des lois... ». La CPED propose ainsi des pistes d'action sur le plan national pouvant s'appliquer également à des échelles plus locales : l'égaconditionnalité des financements récurrents, la mise en œuvre d'indicateurs et d'études d'impacts relatifs à l'égalité, l'implication des organismes financeurs et évaluateurs (item de l'évaluation de la stratégie au sein de l'HCERES, imposer le co-portage des projets de recherche...).

Le thème - "La prise en charge des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des discriminations au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche" - de la 6^{ème} édition de la Journée nationale *des missions égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche* (novembre 2020 - 400 participant·es dont les représentant·es¹ du réseau breton) témoigne des initiatives positives depuis la loi du 6 août 2019 (dispositif obligatoire de signalement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations dans chaque établissement d'enseignement supérieur) prises par les établissements ; un guide est désormais mis à leur disposition. Il reste du chemin à parcourir. Selon l'enquête réalisée par l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes, "Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes" d'octobre 2020, les étudiant·es interrogé·es déclarent avoir été victimes ou témoins à 58% de violences verbales, 48% de contacts physiques non-désirés et à 40% de propos LGBTQI+ phobes, 34% de violences sexuelles. Seuls 11% des répondant·es indiquent avoir informé leur établissement des faits subis ou constatés car 22% disent que ça ne sert à rien et 9% disent que ça ne sera pas pris au sérieux.

Afin d'améliorer la formation des équipes pédagogiques de l'enseignement supérieur sur la prévention des violences, un *escape game* (jeu immersif d'évasion) a été créé en septembre 2020 par Simona Antin, ingénieure

¹ Cf. Des référentes Egalité sont présentes dans des universités bretonnes (UBO, UBS, UR1, UR2) et des Écoles (EHESP, ENSAB, ENS, ENSCR, IEP, INSA).

pédagogique au Centre de simulation en santé de la faculté de médecine de Brest ; l'escape game "146" est le 1^{er} escape game en France dédié à la prise en compte des violences conjugales dans un cursus d'enseignement supérieur. Ce jeu, déjà testé dans le cadre du diplôme universitaire "Formations aux méthodes pédagogiques innovantes" devrait à terme, être utilisé par toutes les étudiant·es en santé.

En Bretagne toujours, selon le syndicat étudiant UNEF², les universités de Rennes 2 et Rennes 1 ont respectivement été classées 1^{ère} et 3^{ème} en matière de lutte contre le sexisme, notamment grâce à la mise en place d'une mission « Egalité », de distributeurs de protections périodiques gratuites et, pour Rennes 2, d'un master d'études sur le genre (soutenu financièrement par la Région Bretagne depuis sa création), d'un travail de prévention du harcèlement sexuel en lien avec les médecins du service interuniversitaire, à la reconnaissance du prénom d'usage, aux toilettes neutres et aux initiatives étudiantes particulièrement (marche arc-en-ciel)... Un dispositif mutualisé entre l'ENS Rennes, l'ENSAB et Rennes 1 et 2 a été mis en place pour simplifier les signalements et un groupe de travail, auquel il faut ajouter l'ENSCR, l'EHESP, l'INSA et Science Po Rennes, se réunit désormais régulièrement pour évaluer les procédures mises en place (la cellule d'accompagnement prévoit la possibilité de voir rapidement un médecin, de bénéficier d'un suivi médical et psychologique voire d'un relais si la victime souhaite poursuivre la procédure). D'autres établissements bretons ont pris des initiatives : mise en place des distributeurs de protections périodiques gratuites sur leurs campus pour l'UBS, l'ESIAB. Enfin, le CROUS Bretagne a mis en place en 2020 une procédure simplifiée pour permettre aux personnes transgenres de changer leur prénom d'usage.



Côté initiatives publiques extérieures, le réseau *Femmes ingénieurEs* affiche pour 2020 un programme d'activités soutenu : *Créathon* à l'ECAM pour travailler avec les élèves-ingénieur·es sur la mixité des métiers, participation à l'opération "Filles et mathématiques : une équation lumineuse !" à l'INSA et à la restitution de l'étude *IndustriElles* sur la mixité dans les métiers scientifiques, techniques et industriels, semaine de la mixité des métiers à Rennes en fin d'année ; au moment où le Salon virtuel *IngénieurE au Féminin* favorisait la rencontre entre responsables des formations d'ingénieur·e et lycéennes à la recherche d'une formation ou étudiantes en quête d'une réorientation ou d'une spécialisation.

L'implication et la détermination des réseaux Egalité fh ou des femmes elles-mêmes permettent à la dynamique bretonne de s'amplifier.

// L'égalité dans l'action régionale

Nb de candidatures f-h sollicitant/ retenues pour un financement de thèse (dispositif ARED, porteur·euse du projet)	2018	2019	2020
Nombre total de candidatures	292	308	286
Nombre de projets retenus	117	116	120
Nombre de candidates / %	78 / 27%	80 / 26%	72 / 25%
Nombre de femmes retenues / %	35 / 30 %	30 / 26%	32 / 27%
Nombre de candidats / %	214 / 73%	228 / 74%	214 / 75 %
Nombre d'hommes retenus / %	82 / 70%	86 / 74%	88 / 73 %

La Région accompagne les équipes de recherche en soutenant l'embauche de doctorant·es (dispositif « Allocations de recherche doctorale » (ARED). Les sept comités d'expert·es chargé·es d'évaluer les projets de thèse sont incités à favoriser l'égalité f-h. En 2020, ces 7 *boards* étaient composés de 33 femmes (38%) et de 54 hommes (62%), ils étaient présidés par 4 femmes et 3 hommes.

Nombre de candidatures f-h sollicitant/ retenues pour un financement de post-doc (dispositif SAD, porteur·euse de projet)	2018	2019	2020
Nombre total de candidatures	72	87	70
Nombre de projets retenus	49	54	45
Nombre de candidates / %	23 / 32 %	35 / 40 %	22 / 31%
Nombre de femmes retenues	15 / 30 %	21 / 39 %	19 / 42%
Nombre de candidats / %	49 / 68 %	52 / 60 %	48 / 69%
Nombre d'hommes retenus / %	34 / 70 %	33 / 61 %	26 / 58%

La Région soutient également les équipes de recherche (dispositif « Stratégie d'Attractivité Durable » (SAD) visant l'attractivité de chercheur·es internationaux·les en post-doctorat. Les projets portés par des femmes reçoivent un point supplémentaire à la note (sur 20) attribuée par la Région.

² Enquête sur la lutte contre les discriminations au sein des universités. Source : <https://www.gref-bretagne.com/Actualites/Revue-de-presse/Discrimination.-Rennes-2-dans-le-top-5-de-l-Unef>

Le nouveau projet européen, BIENVENUE³, lancé en 2020 et destiné à l'accueil des jeunes chercheurs et chercheuses prévoit d'être vigilant à l'égalité fh (candidat·es retenu·es, expert·es choisi·es, nomination de la vice-présidence de Rennes 2 désormais en responsabilité du réseau Egalité fh breton, module « gender in science » ...).

Dans le cadre de Contrats d'objectifs et de moyens (COM), les structures de Culture scientifique, technique et industrielle (CSTI) sont invitées à inscrire leurs actions dans quatre thématiques transversales prioritaires dont l'égalité femmes-hommes ; une attention spécifique portée aux plus jeunes femmes est appréciée. *L'Espace des Sciences* de Rennes, *Océanopolis*, *l'Espace des Sciences-Maison de la Mer* à Lorient et l'association des *Petits Débrouillards* Grand Ouest font valoir dix actions, intégrant les enjeux d'égalité femmes-hommes, sur douze soutenues (COM 2018-2020).

COM CSTI 2018-2020	Nb d'actions fléchées égalité	Aide régionale 2020 correspondante	Détail/observations
<i>Espace des sciences</i> de Rennes	1	235 000€	Dans le cadre de l'action « Création et/ou animation et/ou rénovation des expositions temporaires ou permanentes », une attention particulière est portée pour valoriser des parcours de femmes.
<i>Océanopolis</i> à Brest	3	150 000€	Dans chacune des trois actions (développer des dispositifs numériques de médiation scientifique, favoriser l'éducation aux sciences des publics scolaires, diversifier les actions de médiation à destination du grand public), l'objectif recherché est de favoriser l'égalité des chances et l'égalité femmes-hommes par l'organisation d'actions dédiées auprès de tous les publics.
<i>Maison de la Mer</i> à Lorient	5	58 400€	Chacune des cinq actions soutenues (expo itinérante, visites et circuits, rencontres thématiques, développement d'outils innovants associant chercheurs·euses, expert.es et professionnel·les) intègre un axe dédié à la promotion de l'égalité fh.
<i>Les Petits Débrouillards</i> Grand Ouest	1	30 000€	Au titre de l'action « Développement de modalités innovantes de médiation », une attention spécifique est portée aux jeunes filles, en cherchant à développer le goût des sciences, en favorisant l'attractivité des métiers de la recherche, de façon complémentaire à la formation scolaire ou universitaire.
Total	10	473 400€	

³ Programme européen d'accueil de 75 jeunes chercheuses et chercheurs internationaux. La Bretagne a été l'une des rares Régions (avec l'Île de France) à être sélectionnée.

2.6 Les langues de Bretagne

Chiffres clés

La part des femmes dans les demandeur·ses d'emploi qui apprennent le breton en formation professionnelle atteint 65% (-3 points sur 2019/-5 points sur 2018).

Les bénéficiaires de Desk/Petite enfance sont à 96% des femmes (+5 2019/-4 points sur 2018).

// Contexte national et régional



à la rentrée de septembre 2020. L'interdiction de la tenue des portes ouvertes des écoles bilingues et immersives au printemps a durement affecté le recrutement de nouveaux et nouvelles élèves dans ces filières. L'annulation des événements, sportifs comme la Redadeg¹ ou des spectacles vivants en langue bretonne, ont généré des difficultés financières pour le réseau Diwan et impacté l'ensemble des partenaires de la langue bretonne. Le passage au tout-distanciel des formations professionnelles à la langue bretonne a provoqué des abandons, néanmoins en nombre limité (moins de 5%). La capacité d'adaptation des structures, personnels et bénévoles, soutenues par des collectivités investies comme la Région, a cependant permis de maintenir ou d'adapter une part prépondérante des activités.

// L'égalité dans l'action régionale

- Les bénéficiaires des aides

Aides individuelles à la formation continue	2018	2019	2020
Bénéficiaires de <i>Skoazell</i> en Master 1			
Nombre de femmes	24	15	21
Nombre d'hommes	12	8	5
Bénéficiaires de <i>Desk/Enseignement</i>			
Nombre de femmes	75	71	85
Nombre d'hommes	25	28	25
Bénéficiaires de <i>Desk/Petite enfance</i>			
Nombre de femmes	35	30	24
Nombre d'hommes	0	3	1

Skoazell concerne les étudiant·es inscrit·es en master de préparation aux concours de l'enseignement bilingue, dans leur quasi-totalité pour le premier degré (22 bénéficiaires sur 26). A la rentrée 2020, les femmes représentent 80% des bénéficiaires de *Skoazell* en master 1 contre 65% en 2019 : la hausse du nombre global de demandes est largement due aux femmes (+40%) tandis que les demandes des hommes diminuent fortement (-37%). Les femmes bénéficiaires de *Skoazell* représentent 85% des inscrit·es en master bilingue du 1^{er} degré public (contre 33% en 2019), 80% pour le 1^{er} degré privé (contre 100% en 2019) et 90% pour le 1^{er} degré Diwan (contre 73% en 2019). A ce stade, et au regard d'effectifs modestes, il semble compliqué d'explicitier les motivations et choix individuels et personnels des inscrit·es.

Pour le 2^d degré, la parité est respectée. Les données sexuées relatives aux étudiant·es en master ne demandant pas *Skoazell* ainsi qu'aux effectifs enseignants bilingues pour l'Académie de Rennes ne sont pas connues de la Région.

Desk/Enseignement soutient les personnes qui apprennent le breton en formation professionnelle pour se diriger ensuite vers l'enseignement bilingue. Le taux de féminisation constaté en 2020 (85%, +13 points) est en forte progression (-3,3 points en 2019) et reste largement supérieur à la proportion de femmes demandeuses d'emploi en formation professionnelle à la langue bretonne qui elle, suit une tendance inverse (65%, -3 points). La proportion de femmes bénéficiaires de *Desk/Petite enfance* progresse à nouveau en 2020 pour atteindre 96% (+5 points). Les métiers de la petite enfance continuant à être victimes de forts stéréotypes de sexe, la proportion d'hommes ayant demandé l'aide *Desk/Petite enfance* a chuté en 2020 (1 homme sur 27 demandes, soit 4% contre 11% en 2019).

¹ Course à pied de relais à travers la Bretagne, destinée à populariser la pratique de la langue bretonne. La première édition a lieu en mai 2008. Les éditions suivantes ont lieu tous les deux ans.

Aides individuelles indirectes	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Demandeur-euses d'emploi bénéficiaires de places de stage			
Nombre de femmes	221	213	207
Nombre d'hommes	96	100	111

Pour ce qui concerne le soutien à la formation des demandeur-ses d'emploi à la langue bretonne, la tendance à l'atténuation de la surreprésentation des femmes amorcée en 2018 se poursuit : 65% de demandeuses d'emploi formées en 2019-2020 contre 68% en 2018-2019, 70% en 2017-2018 et 72% en 2016-2017. Le taux de femmes en formation supérieure ou de renforcement de trois mois dépasse par contre le taux global de féminisation, s'établissant à 69% (+4 points) alors qu'il était inférieur à celui-ci les années passées (66% en 2018-2019, soit -2 points et 68% en 2017-2018 soit -2 points).

- **La gouvernance**

La commission *Skoazell* a pour fonction de vérifier le niveau de breton et la motivation des candidat-es aux dispositifs régionaux. La commission *Fonds d'aide à l'expression audiovisuelle en langue bretonne* (FALB) donne un avis sur l'éligibilité des dossiers de demande de subvention au titre de la production audiovisuelle.

Gouvernance	2018	2019	2020
Commission <i>Skoazell</i>			
Nombre de femmes	3	2	6
Nombre d'hommes	12	13	10
Commission <i>Fonds d'aide à l'expression audiovisuelle en langue bretonne</i> (FALB)			
Nombre de femmes	5	5	5
Nombre d'hommes	2	2	2

Les membres de la commission *Skoazell* sont désigné-es par une pluralité d'organismes : la Région (avec 1 femme et 1 homme), l'Office public de la langue bretonne (2 hommes), l'Académie de Rennes (2 femmes et 2 hommes), les universités de Brest et Rennes 2 (1 femme et 3 hommes), l'Ecole supérieure du professorat et de l'éducation (1 homme), l'Institut supérieur de formation de l'enseignement catholique (1 femme et 1 homme) et Kelenn (1 femme). Malgré l'intégration d'un membre supplémentaire, un rééquilibrage en faveur d'une plus grande représentativité des femmes est à apprécier pour 2020. La parité reste l'objectif à atteindre.

La composition de la commission FALB dépend de la Région : 3 élu-es dont 2 femmes et 4 expert-es dont 3 femmes.

3. Développement économique et emploi

3.1 L'emploi et l'égalité professionnelle

Chiffres clés

Sur les 35 milliards d'euros des plans sectoriels de *relance* de juin 2020, 7 milliards sont fléchés vers des secteurs très féminisés.

16% des salariées déclarent que leurs responsabilités familiales les ont amenées à réduire leur temps de travail contre 3% des hommes. 30% des pères ne prennent pas tout ou partie de leur congé paternité.

45% des femmes partent en retraite avec un taux plein contre 74% des hommes.

Les écarts de salaires horaires fh se sont réduits de 1% entre 2010 et 2020 en Europe ; à ce rythme, pour atteindre la parité salariale, il faudrait attendre 84 ans en Europe et plus de 1 000 ans en France, la différence de rémunération horaire s'étant réduite de 0,1% sur la même période. Par projection, c'est à partir du 4 novembre 2020 à 16h16 (le 5 novembre 2019 à 16h47) ou tous les jours à partir de 15h40 que les femmes travaillent « gratuitement » en France.

Les PME comptent 20% de femmes dans leur Codir, 17% dans ceux des grandes entreprises ; La part des femmes cadres atteint pourtant 42% en France.

La part des femmes qui deviennent entrepreneuses « par nécessité » s'élève à 23,9% en France.

En Bretagne, 39% des entreprises comptent moins d'une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations ; 5% déclarent avoir des écarts fh supérieurs à 20%. Avec 86,6% la note régionale de l'index, comparable à la moyenne nationale, progresse d'un peu moins d'1 point sur 2019.

// Contexte national et régional



« La pandémie a fait perdre 36 ans à l'égalité entre les femmes et les hommes, soit plus d'une génération de retard sur l'atteinte des objectifs » selon le Forum économique de Davos ; pour sa part, l'Organisation internationale du travail estime la perte d'emploi des femmes à 5% et à 3,9 % chez les hommes en 2020. En France, les périodes de confinement ont également augmenté les inégalités : les femmes, les jeunes, les classes populaires étant les plus touchés. Ainsi, l'enquête *Logement, travail, voisinage, conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français* de [l'INED](#) (mai 2020) affiche dans un même mouvement que plus de 41% des ménages pauvres ou modestes ont vu leur revenu baisser (20% pour les cadres) et que « les femmes, quant à elles, seraient davantage concernées par une baisse de revenus et des arrêts de travail, tout en vivant dans des logements plus exigus » en précisant de surcroît, que lorsqu'elles « télétravaillent, les conditions seraient moins bonnes que celles des hommes : 25% disposeraient d'une pièce contre 39% des hommes ». L'analyse sexuée du mode « télétravail » autorise la Fondation des Femmes, à dresser le même constat : « la charge domestique et le soin aux enfants ont encore plus reposé sur les femmes en activité que sur les hommes. Ainsi, 40% de femmes qui travaillaient par ailleurs ont consacré plus de 4 heures quotidiennes supplémentaires aux enfants contre 25% des hommes ». Certaines d'entre elles, face « à l'accroissement de la charge de travail, ayant même renoncé au travail rémunéré » révèle l'enquête OpinionWay en décembre 2020 en indiquant que « 43% des salariées françaises, contre 32% des hommes, envisagent de travailler à temps partiel pour mieux assumer leurs responsabilités familiales¹ ». Si avant 2020, les femmes étaient presque autant concernées que les hommes par le télétravail - 2,9% des femmes salariées contre 3,2% des hommes salariés - elles et ils étaient majoritairement toutes et tous cadres ; Au cours des deux confinements successifs de 2020, il est apparu clairement que les professions de la santé, de l'aide sociale, de l'éducation et des services dits « essentiels » (employé-es de commerce alimentaires ou de services publics) étaient à la fois et, fortement féminisées et, difficilement « télétravaillables » générant de fait une inégalité professionnelle supplémentaire pour ces salariées entre femmes et hommes et entre femmes elles-mêmes.

L'allongement du congé paternité pouvant aller jusqu'à 28 jours (seuls 7 jours sont obligatoires) pour les pères d'enfants nés en juillet 2021 marque un tournant salubre pour l'égalité professionnelle qui pourrait avoir une incidence bénéfique sur l'articulation des temps personnel et professionnel des femmes et des hommes comme sur l'inégale répartition des tâches au sein de la famille.

A ces conditions de travail exceptionnelles qui ont pesé davantage sur les femmes, viennent s'ajouter des inégalités salariales persistantes. Si pour un même volume de travail indique l'Insee (juin 2020), les écarts entre les femmes et les hommes se réduisent depuis quarante ans à hauteur d'un quart sur les vingt dernières années, la publication de l'*index 2020 de l'égalité professionnelle*² témoigne - au-delà d'une dynamique positive - que, quelle que soit la taille des établissements, les employeurs doivent poursuivre leurs efforts sur la réévaluation salariale des salariées, notamment de retour de congé maternité, mais également en matière de parité dans les instances dirigeantes. En effet, presque 10 ans après la loi Copé Zimmerman qui a imposé des quotas de femmes dans les CA des entreprises, les chiffres 2020³ témoignent d'une évidence : la contrainte légale est la mesure qui fonctionne le mieux pour

améliorer la place des femmes dans les postes de décision des entreprises. Un renforcement de celle-ci pour étendre ses dispositions aux strates inférieures de l'encadrement est un des chantiers ministériels pour 2021.

¹ 5ème vague du baromètre Empreinte Humaine sur l'état psychologique des salariés à la sortie du deuxième confinement. Étude menée par OpinionWay du 2 au 9 décembre auprès de 2009 salarié-es.

² Créé par la loi Avenir professionnel en 2018, l'index est calculé à partir de 4 à 5 indicateurs selon la taille de l'établissement. Sur un barème de 100 points, il convient d'atteindre 75/100 au minimum au risque d'être sanctionné à hauteur de 1% de sa masse salariale, au bout de trois ans. La note est calculée en fonction de cinq critères qui mesurent les écarts de rémunération (sur 40 points), dans les augmentations annuelles (20 points), dans les promotions (15 points), mais aussi les augmentations au retour de congé maternité (15 points) et enfin, la présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise (10 points). L'index doit être publié avant le 1^{er} mars.

³ Cf. Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF 120 réalisé pour le ministère.

Ce panorama de l'année fournit néanmoins une « opportunité de crise » pour le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE fh) qui appelle à lancer "un grand chantier de remise à plat et de valorisation des salaires des femmes, des aides gouvernementales pour favoriser l'égalité professionnelle et pour appliquer l'égaconditionnalité jusque dans les plans de relance ». Un défi lorsque l'on sait, que les femmes, au cours de leur carrière, sont 62% à connaître des périodes de précarité professionnelle, contre 32% des hommes⁴.

Obligations des entreprises	2017	2018	2019	2020
Nombre d'entreprises assujetties aux obligations en matière d'égalité professionnelle	1 766	1867	1 821	2 203
Nombre d'accords <i>Egalité professionnelle</i> et/ou de plans dédiés déposés	510	417	581	512
Taux de couverture	29%	27%	32%	23%

En Bretagne, au 31 décembre 2020, sur 2 203 entreprises assujetties aux obligations législatives en matière d'égalité professionnelle, 512 accords et plans d'égalité ont été déposés - ou sont en cours de validité -, soit un taux de couverture moyenne régionale de 23% des entreprises bretonnes concernées. Plus de 3 848 accords d'entreprises ont été déposés en 2020 (5 692 en 2019/5 403 en 2018 et 4 588 en 2017) à la Direccte Bretagne. L'évolution, jusque-là positive, de la promotion de l'égalité professionnelle dans les entreprises bretonnes a été stoppée net en 2020.



Si l'index de l'égalité *professionnelle* ne peut suffire à lui seul pour résorber les inégalités professionnelles, la publication de ces scores améliore la connaissance et l'objectivation en constituant des leviers pour le débat et l'action. Les 35 entreprises bretonnes qui figurent parmi les 1 200 plus grosses entreprises françaises dans le fichier ministériel 2020 obtiennent plus de 75 points sur 100. *Les Papillons blancs* du Finistère, la *Brioche Dorée* (35), la *Mutualité Santé Social* (29-56) et *l'Adapei* 35 obtiennent la note de 99 sur 100 ; 14 entreprises bretonnes ont un score supérieur à 90 points et 3 ont un score compris entre 76 et 80 points. Au total en région, 1 351 entreprises bretonnes ont déclaré un *index 2020 de l'égalité professionnelle* obtenant un score total en moyenne de 86/100. 7% d'entre elles doivent mettre en œuvre des mesures correctives, ces entreprises ont toutes moins de 1 000 salarié-es.

Les sensibilisations et formations à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail, à destination des référent-es CSE, syndicalistes, personnels des ressources humaines et de l'encadrement ou de tou-t-es les salarié-es d'une entreprise sont désormais facilitées grâce à l'émergence en 2020 de plusieurs structures dédiées en Bretagne.

// L'égalité dans l'action régionale



Soutenue par la Région, l'ARACT Bretagne n'a pu mener à bien son objectif de trouver en 2020 des entreprises de l'IAA volontaires pour expérimenter des critères élaborés avec le groupe « Santé au travail des femmes » du PRST. Cette action est reconduite en 2021. L'ARACT a néanmoins accompagné une entreprise de transport routier de voyageur-euses pour la construction d'un projet d'action sur la prévention des violences sexistes au travail. L'engagement de Bpifrance aux côtés de la Région et de l'Etat, a permis l'octroi rapide de soutiens financiers (*prêts Rebond, Atout, PGE...*) aux entreprises menacées par la crise ; Malgré une répartition effectuée dans le respect du poids économique de chaque territoire, « *Les secteurs d'avenir (transport, numérique, TIC) mobilisent 40 % de [nos] financements* » précise son directeur régional⁵. La prégnance de l'industrie, avec une part plus importante de l'emploi qu'au niveau national (13,5% contre 12,5%), portée par l'agroalimentaire qui représente 40,1% de l'ensemble des emplois industriels régionaux (18,6% au niveau national) explique pour partie le poids plus important des emplois occupés majoritairement par les hommes en région. L'implantation historique des domaines de l'électronique et des télécommunications renforce ce constat. Ni le développement d'activités touristiques ou des emplois de service, ni la représentation majoritaire des femmes dans les administrations publiques ou dans l'Ess et l'action sociale, ne contrebalancent cette structuration sexuée du travail. Ajoutée à cette structuration des emplois en Bretagne, la mobilisation des fonds sur des secteurs majoritairement occupés par des hommes, pourrait avoir des conséquences supplémentaires sur le renforcement des inégalités professionnelles déjà existantes entre les femmes et les hommes.

⁴ Cf. [Enquête OpinionWay pour France Active et Bpi France // étude ministérielle -Janvier 2020](#)

⁵ [Bretagne économique - Actualités](#)

• La création/transmission d'entreprises



La mise en œuvre des 6 chantiers⁶ du 3^{ème} Plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat des femmes s'est poursuivi. Copilotée par l'Etat, Bpifrance et la Région, une plénière réunissant plus de quarante membres du PAR (sur 44 structures) a pu se tenir en juin 2020 pour notamment entendre à l'issue du 1^{er} confinement les témoignages des associations de femmes créatrices et faire le point sur l'évolution des actions. L'organisation de 80 ateliers en ligne et la réalisation de deux sondages touchant plus de 250 entrepreneures mises en œuvre par *Femmes de Bretagne* ont permis de rendre compte des préoccupations des femmes et de dresser de premiers constats : un moindre accès de celles-ci aux prêts proposés, malgré une mobilisation des réseaux féminins, des banques et des pouvoirs publics ; des porteuses de projets lourdement impactées par la responsabilité de la scolarisation de leur(s) enfant(s) au domicile, l'organisation des repas, et le soutien des proches au domicile ; et l'isolement de certaines dans les milieux ruraux sont à porter au titre des premiers retours. Les échanges de cette plénière ont particulièrement noté l'entraide donnée et reçue, la sororité et l'engagement des unes avec les autres au sein des réseaux féminins bretons.

Trois chantiers pilotés ont particulièrement progressé grâce à l'appui de *groupes de travail chantiers* investis et déterminés. La validation collective du cahier des charges de faisabilité pour l'étude prospective à conduire - dans le cadre du chantier *Expérimenter un statut de la créatrice* - a pu mettre en exergue un questionnaire déterminant : les structures d'accompagnement à la création sont-elles disposées à prévoir un plus par rapport à leur accompagnement existant afin d'accueillir plus de femmes ? Le prestataire retenu, l'étude a pu démarrer en 2020, ses résultats sont attendus pour 2021. Le lancement du marché, la sélection du candidat ont également permis en 2020 de progresser sur le chantier *Sensibiliser les structures d'accompagnement et les former à l'égalité femmes-hommes* ; les deux jours de formations *Egalité fh* destinées aux structures traditionnelles de l'accompagnement à la création d'entreprise prévues par département, sont programmées pour 2021. Enfin, la tenue d'une après-midi digitale dédié au financement des projets et à l'accès aux crédits bancaires, des temps de formation « mettre en place sa démarche commerciale parrainés avec Bpifrance sont à mettre au crédit des avancées du 3^{ème} chantier *Financer son projet* du PAR.



Près de 30 interviews de femmes entrepreneures ou porteuses de projet et près de 40 entretiens de structures de l'écosystème ont pu être réalisés fin 2019 et courant 2020 en Angleterre et en France par les partenaires du projet européen AWE (*Accelerating women's enterprise*) financé par l'Europe et la Région et initié par *Entreprendre au féminin Bretagne*; des ateliers *Boostcamp* animés sur deux jours par des expert-es, rythmés par des temps individuels et collectif, assortis de témoignages de créatrices plus aguerries se sont également adaptés sur les territoires pour poursuivre l'accompagnement des entrepreneures. En 2020, l'association régionale (931 adhérentes) est parvenue à accompagner 417 Bretonnes.

Enfin, le portrait de la créatrice d'un tiers-lieu d'entrepreneures dans un quartier prioritaire de la ville à Brest, diffusé dans les 10 *Portraits de femmes de la SEIS* (cf. Radd 3.2) participe à valoriser la diversité des initiatives régionales en faveur de l'entrepreneuriat des femmes comme celles des parcours des femmes elles-mêmes.

Aide à la création d'entreprise	2018	2019	2020
Réseau Entreprendre Bretagne			
Femmes accompagnées / part des femmes	16 / 23%	14 / 21%	16 / 18%
Pépinières d'entreprise			
Femmes accompagnées / part des femmes	20 / 35%	16 / 31%	Sans objet
Bretagne Reprise Initiative Transmission (BRIT)			
Femmes accompagnées / part des femmes	132 / 30%	148 / 30%	169 / 36%
ADIE			
Femmes accompagnées / part des femmes	Pass Création	Pass Création	Pass Création
Bretagne Active			
Femmes accompagnées / part des femmes	Pass Création	Pass Création	Pass Création
Boutiques de gestion			
Femmes accompagnées / part des femmes	Pass Création	Pass Création	Pass Création
Pass Création			
Femmes accompagnées, en cours/part des femmes	= 1 143 / 45%	1686 / 46,41%	1899/46,21%
Total			
Femmes accompagnées / part des femmes en %	1311 / 42%	1864 / 44%	2084 /44,64%

⁶ Cf. Radd 2019

Le dispositif d'accompagnement à la création ou reprise d'entreprises, Pass Création (4 marchés, 100 points d'accueil) poursuit sa mise œuvre, pour la 3^{ème} année. L'augmentation du nombre d'entrepreneur·es accompagné·es en 2020, par rapport à 2018 et 2019, n'a pas modifié la représentation des femmes, qui reste stable à 46%. 13% des projets de reprise d'entreprises et 33% des projets de création sont portés par des femmes.

Enfin, pour 2020, il est à noter que 6% des femmes accompagnées ont moins de 26 ans, 70% entre 26 et 45 ans, 20% entre 46 et 55 ans, 4% ont + de 55 ; que 68% sont demandeuses d'emploi ou en difficulté durable d'insertion non inscrites à Pôle emploi ; que 25% sont salariées dont 83% à temps plein ; les autres sont en formation, en disponibilité... Globalement, sur l'ensemble des accompagnements à la création et reprise d'entreprises, la part des femmes est stable.

La Bretagne compte, au 1er janvier 2020, 67 102 entreprises artisanales, qui représentent 36% des entreprises marchandes bretonnes. La Bretagne se distingue du national par une spécialisation dans le secteur alimentaire (12 % des entreprises artisanales bretonnes). Fait notable, l'artisanat breton se féminise. 27 % des 74 934 dirigeants d'entreprises artisanales sont des femmes, un chiffre en constante évolution annuelle. En 10 ans, entre 2009 et 2019, la part des femmes créatrices d'entreprises artisanales est ainsi passée de 23 % à 30 %.

3.2 L'économie sociale et solidaire

Chiffres clés

Les femmes représentent 96% des salarié·e·s de l'aide à domicile, 88% des infirmier·ères, 90% des aides-soignant·es et 67% des postes d'employé·es de commerce dans le champ de l'ESS.

L'action sociale concentre 41% des emplois de l'ESS et 78% de ces emplois sont féminins.

41% des femmes salariées de l'ESS sont à temps partiel, contre 30% dans l'ensemble de l'économie, et elles représentent 75% des effectifs en CDD et à temps partiel dans l'ESS.

Avec 68% de femmes parmi ses salarié·es, dont plus de 70% dans les associations, mutuelles, fondations, l'ESS est l'économie la plus féminisée en France.

Sur les 11 millions de personnes qui aident quelqu'un·e de leur famille, personne âgée, handicapée ou malade, 57% sont des femmes ; 65% disent que leur rôle d'aidante a des impacts sur leur vie professionnelle.

// Contexte national et régional



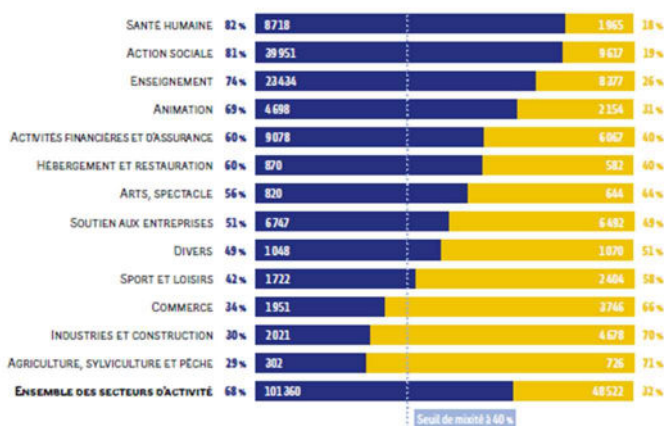
Les femmes ont été en première ligne face aux menaces et inquiétudes mais également en termes de réponse à la crise. Largement mobilisées, elles ont contribué à souligner l'enjeu des métiers essentiels du soin en direction de personnes malades, fragiles, isolées jeunes ou moins jeunes.

Certaines de ces salariées de l'ESS ont assumé une triple mobilisation au cours de la crise sanitaire : professionnelle, en première ligne sur le terrain ou en télétravail, privée avec le suivi scolaire et les tâches domestiques et, enfin, citoyenne en confectionnant des masques pour les proches ou la collectivité.

En représentant plus de 70% des travailleuses·eurs dans les secteurs de la santé et des services sociaux au niveau global, elles occupent des professions apparues essentielles...moins valorisées socialement et mal rémunérées. L'économie sociale et solidaire (ESS) reste une économie « typiquement féminine »¹. Si dans tous les territoires la part de salariées de l'ESS représente entre 68 et 69% de l'effectif global, le temps partiel y est plus important dans les quartiers prioritaires de la ville et les zones rurales ; Plus forte ségrégation professionnelle et présence des femmes, conditions de travail précaires, plafond de verre épais, temps partiel qui pèse davantage sur elles, faible rémunération et écarts de salaire conséquents mais aussi compétences professionnelles non reconnues car perçues comme innées...Les inégalités fh persistantes voire plus marquées dans l'ESS sont-elles inhérentes au secteur lui-même et/ou assujetties à un déni des inégalités fh plus conséquent là que dans d'autres secteurs de l'économie ? Poser la problématique, la rendre visible, l'objectiver pour mieux l'explicitier et la partager, outiller enfin ces partenaires participe du débat. L'ESS y est d'autant plus encouragée que l'actualité a mis en pleine lumière ses principales protagonistes. Le secteur semble s'y atteler ; Suite à la publication d'une [étude](#) sur l'égalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'ESS en novembre 2019, un prix « Égalité femmes-hommes » a été créé dans le cadre du Mois de l'ESS pour récompenser les structures ayant développé des initiatives en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes. Une rencontre « égalité femmes-hommes » du CNCRESS sur le thème "Quand les femmes de l'ESS font réseaux" en janvier 2020, un manifeste *Fabriquer l'égalité, pour en finir avec le sexisme dans l'ESS*, illustrent notamment une prise en compte grandissante du sujet et son appropriation progressive par l'ESS. Pour autant, la commission « Égalité femmes-hommes » du CSESS s'affiche vigilante « pour passer de l'évidence à l'action et ne pas risquer de perdre nombre de nos forces vives, déjà épuisées par cette crise » et pour rappeler en 2021 qu'« Après la crise, l'ESS doit accompagner ces femmes, essentielles et héroïsées, pour les revaloriser dans leurs conditions d'emploi et de travail par des actes à hauteur de leurs inestimables contributions. Ces femmes devront être, demain, parmi les premières bénéficiaires de la mobilisation de l'ESS ».

En Bretagne, les effectifs ESS ont chuté de 1,3% (-1 435 postes). Les secteurs du tourisme, du sport, de la culture et de l'animation sont particulièrement impactés par la crise ; Les associations, mutuelles/assurances également. Dans ce contexte, l'emploi dans les grosses associations des secteurs social, sanitaire et médico-social est lui stable, voire progresse légèrement. Mais l'aide à domicile fait exception avec une baisse de - 5% des effectifs (450 postes). Les femmes sont particulièrement concernées par cette forte dégradation de l'emploi. Il convient néanmoins de relever que ces chiffres progressent de 3,6% dans le secteur privé illustrant une tendance dont l'origine ne peut être entièrement imputable à la crise 2020.

REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SALARIÉ·E·S PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ESS



Source : Insee Clap - Données 2025
*ESS : économie sociale et solidaire

¹ <https://www.avise.org/ressources/etat-des-lieux-de-legalite-femmes-hommes-dans-less>

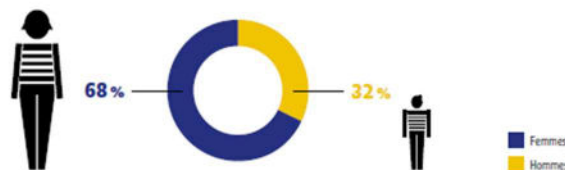
// L'égalité dans l'action régionale

Aux côtés de la Région, de l'État et d'autres partenaires, la Chambre régionale de l'Economie sociale et solidaire (Cress) Bretagne, à travers l'Observatoire régional de l'ESS, a participé à l'élaboration de la 1^{ère} édition des *Chiffres clés de l'égalité femmes hommes en Bretagne* diffusée à l'été 2020 (cf. Radd 4.1). Elle participe à la nécessaire objectivation des inégalités et fournit des pistes d'intervention et de progrès pour les structures de l'ESS susceptibles de vouloir s'engager dans une démarche d'amélioration et de progrès. Elle représente un complément indispensable à la brochure *Ce que l'ESS apporte aux territoires* éditée par la Cress qui propose aux collectivités locales et intercommunales bretonnes un panorama de l'ESS via 13 thématiques liées à leurs compétences.

Des femmes plus nombreuses, malgré des disparités persistantes dans certains secteurs de l'ESS*

Un secteur d'activité fortement féminisé

PART DES FEMMES ET DES HOMMES SALARIÉ·ES, TOUS SECTEURS DE L'ESS CONFONDUS



La Région et le Mouvement associatif de Bretagne ont tenu à maintenir la 2^{ème} édition des *Assises de la vie associative* en novembre 2020 ; près de 400 représentant·es de 300 structures durant trois jours de conférences et d'ateliers ont eu l'occasion de témoigner et d'échanger en ligne ; de s'interroger sur les nouveaux modes d'engagement ou sur comment mieux organiser l'accompagnement de la vie associative ? L'atelier *Les coopérations associations-collectivités à l'heure de la crise*, animé par la Ligue de l'enseignement 29 a notamment permis au CESER, en présence du Conseil régional, d'ouvrir le débat *Comment co-construire les territoires de demain face à l'urgence sanitaire, sociale, écologique ou démocratique ?*



La Saison des Expérimentations et Innovations Solidaires (SEIS), initiée par le Campus des Solidarités (projet Askoria), a su s'adapter et proposer six mois durant - d'octobre 2020 à avril 2021 - une programmation en ligne, riche et diversifiée, permettant à 44 structures de se présenter et de partager leurs projets solidaires et innovants. Pour cette édition totalement repensée, et soutenue par la Région, la contribution régionale des acteurs et actrices de l'ESS y a été particulièrement valorisée. Parmi les trois thématiques à l'honneur, et « parce que la parole est la plus souvent donnée à des hommes, la SEIS a choisi de la donner ici à des femmes ». Ainsi, les *Regards croisés sur l'égalité femmes-hommes*, ont proposé d'« Explorer l'égalité avec les femmes qui la font » ; « Comme le féminisme est un mot qui fait encore peur, nous en avons fait notre sujet commun » : Dix femmes engagées se racontent par des *portraits* qui « rappellent que

si le chemin est encore long pour faire avancer l'égalité, il peut aussi être convivial ou drôle, libérateur et créatif, souvent accessible, et toujours collectif ! » ;

• Soutien aux projets d'innovation sociale :

27 projets ont été accompagnés pour un montant total de 843 000 €. Le nombre d'études de faisabilité financées via les dispositifs de *France Active* s'est maintenu (9). La parité sur le portage des projets est préservée. Les 2/3 des 223 entrepreneur·euses des projets incubés dans les 4 Tag² bretons (2016 à 2020) sont des femmes.

• Soutien aux emplois associatifs :

Le dispositif 2020 a consisté en une aide forfaitaire pour le soutien à l'emploi dans les associations qui font de l'accompagnement à la Vie Associative. Il n'est pas exploitable sur la thématique égalité fh comme l'était l'ancien dispositif dont l'analyse sexuée des bénéficiaires de ces emplois était réalisée.

• Formation des bénévoles :

5 des 167 structures soutenues (5 sur 143 en 2019) sont issues de l'égalité fh. Les associations spécifiques à l'égalité fh n'ont pas été plus nombreuses à solliciter la Région, contrairement à d'autres structures généralistes.

Avec les formations dispensées par d'autres associations sur cette thématique, on obtient 18 actions financées (23 en 2019) pour 387 bénévoles (375 bénévoles en 2019) soit 4% du budget alloué au dispositif (contre 10% en 2019). Des formations n'ont pas eu lieu mais ont été néanmoins financées.

² Trajectoires agiles

3.3 L'agriculture

Chiffres clés

L'agriculture représente 2,6% de l'emploi en France et regroupe 4,5% des emplois en Bretagne. Les ménages agricoles ont en Bretagne un niveau de vie plus faible qu'ailleurs. Plus de 8 ménages sur 10 sont composés d'un couple, et la plupart des conjointes des exploitants agricoles ont un emploi en dehors de l'exploitation.

Entre 2010 et 2020, en filière production, la part des femmes dans les apprenant·es est passée de 33% à 38%.

En Bretagne, 15% des femmes ont des responsabilités dans les CA d'organisation Professionnelles Agricoles; parmi les chef·fe·s d'exploitation, 26% sont des femmes et 35% ont plus de 55 ans.

// Contexte national et régional

« Comment être une agricultrice en 2020 ?¹ » la série de sondages réalisée entre mai et août 2020 pour *AgriGenre* souligne que le rôle de l'agricultrice et ses préoccupations ne sont pas encore suffisamment prises en compte tant dans la défense professionnelle que dans les outils agricoles mis aujourd'hui à sa disposition. En résumé : Le mot « agriculteur » ne représente pas les femmes agricultrices ; Pour les agricultrices interrogées, il est plus facile de remplacer un homme agriculteur qu'une femme agricultrice sur une exploitation agricole. Ce que contestent des hommes agriculteurs interrogés ; Pour les agriculteurs et agricultrices interrogé·es, les syndicats agricoles ne prennent pas en compte les questions liées au partage des tâches domestiques, à la pénibilité au travail, aux inégalités de salaire... qui touchent les agricultrices ; Pour hommes et femmes encore, les espaces en non-mixité sont légitimes ; Pour les agricultrices interrogées, il est justifié de tenir compte du genre quand il est question du matériel agricole, ce que contestent les agriculteurs interrogés. L'égalité fh semble souhaitée par tou·tes mais la perception différente des hommes et des femmes des inégalités vécues par les femmes au sein du monde agricole ne semble pas constituer encore un levier de transformation suffisant. Ces résultats, mêmes parcellaires, illustrent que la question posée *Comment être une agricultrice en 2020 ?* reste totalement d'actualité.

Soutenue par la Région, l'association *Terres de liens Bretagne* met à la disposition de toutes et tous des ressources relatives à la présence des femmes en agriculture et en paysannerie en Bretagne : en octobre 2020, les résultats d'une enquête Femmes paysannes : s'installer en agriculture, freins et leviers réalisée auprès de 151 paysannes en France afin d'identifier les problématiques spécifiques qui

peuvent être rencontrées par les femmes lors de leur installation ont été mis en ligne ; « L'installation agricole ne se vit pas de la même manière, que l'on soit une femme de 35 ans non-originaire du milieu agricole, ou que l'on soit un homme de 19 ans qui reprend la ferme de ses parents. Or l'accompagnement proposé est souvent neutre du point de vue du genre, et tend à masquer l'expérience singulière des femmes qui s'installent, pourtant précieuse pour toutes les paysannes en devenir et pour le monde agricole. » Au travers de rubriques agrémentées de nombreux verbatim illustrant les profils des agricultrices, leurs parcours et trajectoires d'installations, les freins comme les soutiens, ou les financements et les liens aux structures d'accompagnement brossent un portrait réaliste de la situation actuelle des femmes aujourd'hui en agriculture.



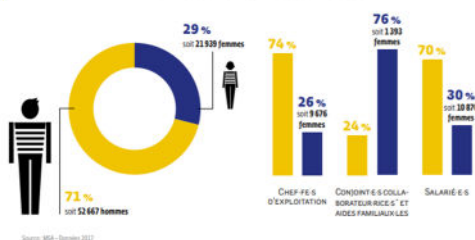
La commission Egalité fh (Agrobio35) de la Fédération nationale de l'agriculture biologique (FNAB) souhaitait sensibiliser ses partenaires à l'égalité fh à l'occasion du salon La Terre est Notre Métier (septembre 2020) ; il devait y être notamment question d'adaptation des engins agricoles, de parité

des intervenant·es au cours des conférences et de lancer un travail avec les constructeurs et les revendeurs de matériel pour adapter les outils de travail aux femmes. Malgré l'annulation du salon, la FNAB peut s'appuyer sur un questionnaire auquel plus de 2 500 agricultrices bio ont répondu en identifiant des freins à l'engagement des femmes dans les mouvements agricoles : la réalisation des tâches administratives liées à l'exploitation qui leur incombent pour la très grande majorité...en plus de la gestion familiale. Des actions sont en cours pour améliorer la représentativité des femmes au sein des instances et viser la parité.

Dans le domaine agricole, un·e actif·ve sur 3 est une femme

Une baisse du nombre des agricultrices due notamment à la forte diminution de la part des conjointes collaboratrices

RÉPARTITION DES ACTIF·VES AGRICOLES PAR STATUT



Ces trois actions et enquêtes témoignent en 2020 de la légitimité des agricultrices à vouloir rendre visibles leurs réalités, à s'organiser pour promouvoir leurs droits comme des freins persistants à leur installation en agriculture. La variété des travaux de recherches, d'enquêtes auprès des femmes elles-mêmes fournissent des pistes et leviers d'action pour infléchir et adapter les dispositifs de droit commun et politiques publiques dédiées. Des éclairages régionaux et comparatifs restent néanmoins rares et parcellaires.

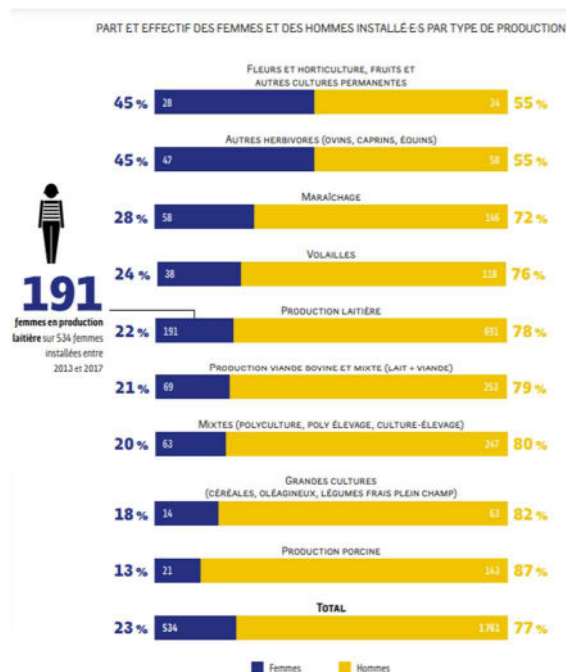
Les agriculteurs vivant seuls représentent seulement 11% des ménages agricoles, la Bretagne ne se démarquant pas de l'ensemble des régions de province². La vie en couple avec ou sans

enfant(s) est la configuration familiale la plus répandue dans les ménages agricoles de la région : elle correspond à 80% des ménages, contre 75% en moyenne en France. Dans près de 80% de ces ménages agricoles, les conjoints

¹ Publication de Valéry Rasplus, *AgriGenre*, août 2020.

² [Insee Novembre 2020](#)

ne sont pas coexploitants. Les trois quarts d'entre eux exercent une activité, ce qui permet de sécuriser les revenus du ménage. Dans les autres cas, les conjoints sont en retraite (18 %) ou n'ont pas d'emploi (10 %). Les conjoints exercent souvent une activité salariée. Les conjoints d'agriculteurs sont en grande majorité des femmes (80%) et occupent des emplois souvent moins qualifiés que la moyenne de la population active. Ainsi, exercer un emploi de cadre est moins fréquent parmi les conjoints d'un exploitant agricole (8 % contre 13 %). À l'inverse, 36% des conjoints ayant un travail occupent un poste d'employé, soit près de 8 points de plus que la moyenne des actifs de la région. Les conjointes travaillent ainsi souvent dans l'administration, la santé ou l'action sociale en exerçant les métiers d'aides-soignants, d'infirmières, de secrétaires ou d'aides à domicile. Ces domaines d'activité concentrent près de 40 % des conjoints actifs des ménages agricoles.



En Bretagne, la majorité des femmes s'installent comme cheffe d'entreprise agricole en production laitière.

En Bretagne, les femmes s'installent majoritairement en lait et demeurent plus nombreuses dans les productions maraîchage, horticulture, ovins, cheval, et les projets en bio avec vente directe et/ou en transformation. Les trois principaux secteurs où exercent les conjointes collaboratrices et les femmes cheffes d'exploitation sont l'élevage de bovins lait (17%), les cultures céréalières et industrielles (16,6%) et les cultures et élevages non spécialisés (12,7%). En moyenne, ces dernières dirigent des exploitations plus petites, s'associent plus que les hommes exploitants, retirent une plus faible rémunération de leur activité et perçoivent une plus faible retraite.

// L'égalité dans l'action régionale

Si la crise sanitaire a fortement impacté certaines entreprises agricoles dans des activités spécifiques : pépinière, horticulture, ferme équestre, ferme pédagogique, hébergement, produits festifs, volailles... elle n'a pas pour le moment engendré d'augmentation spectaculaire du nombre d'entreprises en difficultés. Il semble cependant que cette crise sanitaire amplifie l'isolement, des situations de mal être et pour des agricultrices des effets de violences ou des fragilités dans

l'exercice de leur métier se font ressentir. D'autres problématiques, notamment d'accès aux marchés, viennent impacter la rentabilité de certaines entreprises dont les effets sont attendus sur un temps plus long. Les membres du groupe « Egalité-Parité » ont été alertées par des situations de violences faites aux femmes. Des agricultrices et des agriculteurs ont mis à disposition leurs gîtes pour des hébergements d'urgence. Des agricultrices, des agriculteurs et des conseillers-ères Chambres ont une écoute active et gardent le lien.

L'activité du réseau féminin agricole *Egalité-Parité : Agriculture au féminin* de la chambre régionale d'agriculture et soutenu par la Région, reste variée et dynamique après 12 ans. La place et la visibilité des agricultrices au sein des instances professionnelles reste néanmoins mineures. Le travail en réseau avec d'autres groupes de femmes, agricultrices ou non sera amplifié pour mutualiser les savoirs nécessaires pour améliorer l'accès aux responsabilités et l'engagement des agricultrices. Le groupe souhaite aussi encourager la mixité fh des groupes. Enfin, la collecte des chiffres de l'Egalité fh doit se poursuivre en 2021. Les actions du réseau réunissent de 400 à 1 000 agricultrices à l'échelle de la Bretagne.

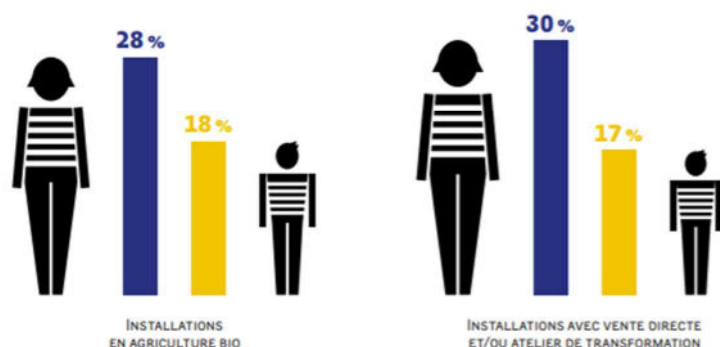
• Aides à l'installation

La majorité des femmes ont entre 26 et 40 ans au moment de leur installation, avec une plus forte représentation de la tranche d'âge 31-35 ans. Au-delà de 40 ans, le nombre d'installations diminue fortement. Cette tendance nationale avec une augmentation annuelle de l'âge d'installation due à l'arrivée de personnes non-issues du milieu agricole et qui ont souvent eu une première vie professionnelle avant l'installation agricole, confirme les chiffres bretons. Les aspects entrepreneurial (besoins d'autonomie, d'être dans la construction de son projet) et valeur/passion (envie de travailler dans un environnement fidèle à ses valeurs, ses convictions militantes, pour une alimentation saine et de qualité) sont les motivations que les femmes mettent en avant pour expliciter leurs choix d'installation.

Installations aidées	2019	2020
Total installations / part des femmes	485 / 25%	437 / 24 %
Total Projets en bio / part des femmes	154 / 39%	129 / 35 %
Total Projets avec vente directe / part des femmes	132 / 42%	99 / 39 %

**Les femmes s'installent relativement plus que les hommes
en bio et en vente directe**

NATURE D'INSTALLATION CHEZ LES FEMMES ET LES HOMMES



Source : Chambres d'agriculture de Bretagne - Installations aidées (aides d'État) de 2013 à 2017

En Bretagne aussi, la part des femmes qui ne sont pas d'origine agricole reste plus importante que chez les hommes ; en 2020, 50% des femmes qui s'installent en tant qu'agricultrices ne sont pas issues du milieu agricole. Chez les hommes, cette part n'est que de 21%.

En ce qui concerne le parcours d'installation aidée et la Dotation Jeune Agriculteur·rice (DJA), on observe au niveau national que 36,8 % des personnes accueillies aux Points Accueil Installation sont des femmes tandis que seulement 20% des DJA concernent des femmes. Ces facteurs cumulés nous montrent qu'un très faible pourcentage des aides à l'installation sont fléchées vers les femmes. La majorité des femmes semble

privilégier l'installation aidée, et en dehors du cadre familial.

Dotation Jeune agricultrice (DJA) pour installation en agriculture	2018	2019	2020
Nombre dotations/% d'installations par des femmes Côtes d'Armor	34 / 24,3%	24 / 17%	25 / 22 %
Nombre dotations/% d'installations par des femmes Finistère	25 / 23,9%	27 / 22%	26 / 23%
Nombre dotations/% d'installations par des femmes Ille-et-Vilaine	30 / 22,7%	26 / 22%	33 / 28%
Nombre dotations/% d'installations par des femmes Morbihan	23 / 27,7%	22 / 23%	20 / 22%
Total Bretagne	115 / 24,4%	99 / 21%	104 / 24,3%

En Bretagne, le nombre de DJA accordée aux femmes a légèrement progressé ; plus de femmes ont été accompagnées en 2020 dans un contexte de légère diminution globale des installations.

38% des contacts de porteur·euses de projet (2 085 contacts au total dont 38 % sont des femmes) recensés au « Point Accueil Installation » étaient des femmes en 2020 (36% en 2017, 39 % en 2018, 3 % en 2019). Les seules données disponibles indiquent que parmi elles, 24% s'installent. A chaque étape de l'installation, jusqu'à la création de l'entreprise, en comparaison aux hommes, la « perte » de femmes est plus significative que celle des hommes. En connaître les raisons mérite un travail plus approfondi et porté par le monde agricole.

En outre, les données sur le revenu des agricultrices bretonnes sont disponibles au niveau des centres de gestions et de la MSA ; un appel pour les mobiliser permettrait d'apporter des éléments factuels sur le revenu des chef·fes d'entreprise agricole en permettant de mesurer objectivement les inégalités. Cette démarche pourrait également être relayée dans et par le monde agricole lui-même. Les données sexuées sur les coûts d'installation sont actuellement requêtées.

3.4 L'économie maritime

Chiffres clés

Dans le monde, les femmes représentent 2% des 1,2 millions de *gens de mer* ; 94 % sont concentrées dans le secteur de la croisière.

On compte 4% de femmes PDG à la tête des 100 plus grandes entreprises de produits de la mer au monde.

Les femmes représentent 4,2% des inscrits maritimes *Pêche et Cultures Marines*.

La part des filles dans les lycées maritimes est de 6,5% en moyenne en France et de 2 à 3% en Bretagne.

Pour l'année 2019/2020, 14 des 73 stagiaires de la formation aux métiers des activités nautiques à *Neb Formation-Bretagne* étaient des femmes.

25% des salarié·es des structures nautiques (centres, club, bases nautiques) sont des femmes (enquête 2017 - *Neb Développement*).

1/3 des femmes et 10% des hommes travaillant dans la marine marchande française déclarent avoir déjà subi une agression (Etude Cerlis - 2019).

// Contexte national et régional

En novembre 2020, l'*International chamber of shipping*, représentant des armements, affirme « la carrière d'un marin de mer est de sept ans en moyenne, la maternité ne peut être une raison pour refuser d'embaucher une femme » ; le même mois, les organisations représentatives des salarié·es et employeurs du shipping en Europe (ETF, Ecsa) annoncent à leur tour une « campagne de féminisation du maritime ». En France, et suivant en cela les recommandations du *Conseil supérieur des gens de mer*, une référente à la féminisation des métiers de la mer est nommée à l'automne au ministère ; « Légalement, tous les métiers du maritime sont déjà accessibles aux femmes mais celles-ci ne représentent que 7,8% des marins, malgré une hausse ces dernières années » constate-t-elle à son arrivée¹. Or, « l'avenir de la marine marchande, face au risque de pénurie de managers et d'officiers, a besoin d'avoir plus de femmes à bord ». L'acceptation des femmes dans les métiers de l'industrie des produits de la mer, dans les équipages, sur les chaluts, en aquaculture... peu à peu évolue, doucement néanmoins. Le constat 2020 de la mixité fh au sein du secteur maritime - un des outils de l'intégration de l'égalité fh - reste contrasté. Ainsi, le nombre de femmes occupant des postes de direction (exécutifs et non exécutifs) a certes progressé dans l'année pour parvenir à 14%², un niveau jamais atteint, mais reste l'un des plus faibles des grands secteurs industriels. A rapprocher, pour mémoire, de l'état des lieux dressé par l'ENIM, l'établissement public administratif gérant le régime spécial de sécurité sociale des marins qui, en 2019 faisait apparaître un taux de féminisation de 11,3%. La mobilisation des réseaux dédiés à la promotion d'une plus grande mixité f-h dans le domaine maritime, *Wista France*, association nationale affiliée au réseau international *Women's International Shipping & Trading Association* ou *Women In Seafood (WSI)*, reste déterminante pour agir contre les obstacles et/ou les résistances professionnelles face à ces inégalités. La signature en janvier 2020 d'un protocole d'accord entre *Wista International* et l'*Organisation Maritime Internationale* (OMI) contribue à promouvoir la présence des femmes dans l'industrie maritime ; l'obtention par ce réseau d'un statut consultatif auprès de l'OMI permettra de porter plus haut la voix des femmes au niveau institutionnel maritime.

Faire entendre la parole de celles qui peinent à trouver du travail dans ce milieu parce que « femme » - « on ne prend pas de femme à la production » témoigne ainsi dans la presse régionale cette mytilicultrice de Pénestin (56), reléguée à la vente et contrainte de cumuler plusieurs emplois en dehors du secteur pour atteindre un équivalent



temps plein - est un des appuis mais il ne peut suffire. Une plus grande mobilisation des institutions et collectivités, un abondement de moyens, des leviers juridiques, mais plus encore, une prise de conscience et un engagement franc de la filière elle-même sont les conditions indispensables à une évolution positive du secteur. L'obligation d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans le *Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche* (FEAMP) et les difficultés de recrutement sont des opportunités que les organisations professionnelles doivent saisir pour promouvoir l'égalité femmes-hommes.

L'évolution en Bretagne reste favorable. En 2019, avec 263 femmes marins pêcheurs soit 4,2% de l'effectif global, la Bretagne se situe dans la moyenne nationale et en 4^{ème} position, après les Régions de Nouvelle Aquitaine, Normandie et des Pays de la Loire. Ce classement ne doit pas masquer une augmentation sensible de la part des femmes (82 femmes et 1,6% en 2018) sur un an.

Des tendances semblent se dessiner ; selon, l'association Cap Avenir 22-35, certaines femmes, ayant le statut de conjointe collaboratrice, entrent aujourd'hui davantage en formation continue pour obtenir le *Certificat Matelot Pont* et ainsi embarquer à bord avec leur époux... Il est encore trop tôt pour savoir s'il s'agit là d'un moyen pour assurer un équipage complet en cas de désistement d'un matelot.

¹ Le marin - janvier 2021

² Source Cluster Maritime Français 2020

// L'égalité dans l'action régionale



La Région a choisi, en dépit de formats réduits, à distance ou en cas d'annulation, de maintenir son soutien en 2020 aux événements en faveur de l'égalité professionnelle dans le milieu maritime. Son aide a été également renouvelée à l'association *Wista France*, sans laquelle une connaissance et expertise statistiques pour une objectivation des inégalités fh ne pourrait être établie. La décision d'affecter un bonus de 4 points pour des projets FEAMP qui évoqueraient l'égalité fh ou les sept mesures du fonds qui possèdent un critère de sélection visant à vérifier que les projets proposés contribuent à l'égalité professionnelle participent d'un effort qui s'inscrit désormais sur la durée.

• Diffuser la culture de l'égalité

La Région s'associe au besoin d'agir collectivement : un réseau *Egalité Mer*, adossé aux associations nationales et internationales, se renforce en Bretagne. En 2020, la lettre d'information régionale *Melglaz* a choisi de relayer auprès des professionnel·les du secteur, l'implication du réseau WSI pour valoriser la contribution des femmes dans le monde de la pêche et de l'industrie des produits de la pêche. Une meilleure appréhension des enjeux par une plus grande diversité de partenaires peut être appréciée en région. Membres associés d'*IDEO*, *Cap Avenir* et *La Toulaine*, en intégrant l'usage du féminin dans les noms de métiers sur leurs sites et supports de communication, rendent à leur tour plus visible et tangible la présence des femmes dans le secteur maritime.



Le groupe « *Cap sur l'égalité professionnelle* » créé par le Cluster Maritime Français (CMF), s'adresse aux jeunes femmes pour leur faire découvrir des milieux méconnus : Surveillance du trafic maritime, sauvetage en mer, enseignement et formation maritimes, inspection des navires, transition écologique, administration de la mer... La Région, membre du CMF, relaye ces actions de sensibilisation. L'opération *les Elles de l'Océan* recueille et valorise les témoignages de femmes exerçant sur des métiers de la mer. Porté par un partenariat entre l'association *Elles Bougent* et le CMF, l'événement s'est déroulé en 2020 en 100% digital. Une semaine durant, à l'occasion de la Journée mondiale des océans, les vidéos de témoignages de ces femmes passionnées ont été diffusées. Enfin, l'engagement du groupe du CMF s'est également concrétisé en 2020 par l'élaboration de huit fiches *Halte aux stéréotypes* destinées aux équipes dirigeantes des entreprises maritimes : rémunération, recrutement, promotion, gestion de carrière, formation, conciliation vie privée-vie professionnelle, conditions de travail et communication sont les thématiques traitées.

Copiloté par la Région et l'Etat, le Contrat d'objectif (2019-2022) *Emploi Compétences Formation Orientation* de la filière des *Produits de la pêche et de l'aquaculture*, intègre l'égalité professionnelle dans les groupes de travail *Attractivité des métiers de la mer* et *Problématiques RH*. La plaquette « Je suis femme marin et je suis enceinte » a été présentée aux représentants des filières *Pêche maritime*, *Mareyage*, *Poissonnerie*, *Conchyliculture* et *Pisciculture*, membres du contrat d'objectif. 1^{ère} démarche nationale officielle sur le sujet, la Région souhaite qu'elle soit relayée afin que la grossesse ne soit effectivement plus un facteur systématique d'« inaptitude ».



Lors de l'édition 2020 du *Prix des Initiatives Maritimes* organisé dans le cadre du *Festival des Aventuriers de la Mer* de Lorient, trois structures³ intervenant dans le champ de l'égalité femmes-hommes ont été récompensées, dont l'association *Women of the Seas* qui a reçu le prix Région Bretagne pour son programme de podcasts des aventurières de la mer. D'autres axes prioritaires d'intervention sont privilégiés par la Région : ainsi du renforcement des liens préconisés entre établissements scolaires pour favoriser la mixité des formations maritimes, de la désignation de places dans les internats des lycées maritimes pour favoriser l'inscription des filles, de l'usage du féminin des noms de métiers... La convention pluriannuelle d'objectifs (2019-2020) entre la Région et le *Réseau pour l'éducation à l'environnement de Bretagne* (le REEB) pourra en 2021 faire connaître et valoriser son bilan l'égalité fh au titre de son volet « éducation à la mer » et de la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes des structures concernées.

• Promouvoir la mixité des métiers dans les lycées maritimes

Pour la 4^{ème} année consécutive, le lycée maritime du Guilvinec poursuit son partenariat avec l'association *Difenn* (Projet Karta). Initialement limitée à une visite annuelle, la démarche va s'ancrer dans la durée, avec un suivi sur 3 ans, et pour les classes de la seconde à la terminale. Des propos machistes tendant à considérer que "ma copine, c'est ma propriété", la récurrence de pratiques discriminantes à l'égard des femmes associées à une prégnance de situations précaires familiales ont révélé l'enjeu d'une intervention exemplaire et globale. Pour agir contre la très

³ Autres lauréats : L'entreprise dunkerquoise « *Les Marinettes* » favorisant la pratique de la voile par les femmes (Prix du Crédit Maritime Grand Ouest) et le réseau des *Villes Atlantiques* pour son action *She4sea* de promotion des femmes dans les filières maritimes (Prix du Public).

faible présence des filles chaque année, un projet d'internat pour les filles a validé en 2020 les études structurelles, un cahier des charges devra être établi. La mise en place d'accès codés aux toilettes réservées aux filles, d'un distributeur de protections hygiéniques gratuites, ou toute initiative pour libérer la parole des jeunes sur le sujet (ci-contre un extrait d'un journal réalisé par les jeunes eux-mêmes et l'association histoire d'écrire⁴) peuvent contribuer à garantir aux filles un bon accueil et améliorer les relations filles-garçons au sein du lycée.

Le lycée maritime *Florence Arthaud* de Saint-Malo a également souhaité initier en 2020 un projet Karta *Egalité filles-garçons* orienté sur la santé et la qualité de vie : un théâtre forum proposé par l'association *Psychomédie* et l'intervention du Planning familial sont au programme.

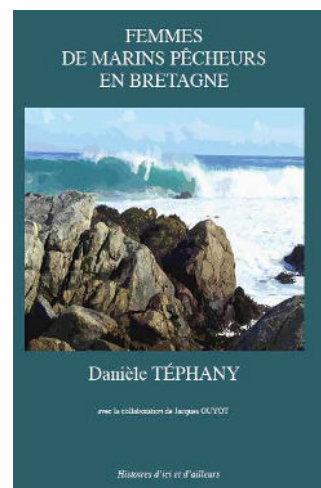
Au lycée professionnel maritime d'Étel où la mixité reste stable (10%), le projet consacré à l'égalité fh, via une exposition photo consacrée à Kelly, jeune pêcheuse ayant suivi sa formation dans ce lycée, a été suspendu en 2020. Il sera poursuivi en 2021.

La vidéo, « Lycées maritimes, les filles ont la parole », portée par le ministère de la mer est désormais un outil supplémentaire destinés aux établissements bretons pour promouvoir un meilleur accueil et une présence plus importante des jeunes filles en leur sein.

• Agir contre l'invisibilité



La Région agit contre l'invisibilité des femmes dans le secteur de la pêche et des produits de la pêche. En écho à la campagne lancée en 2020 par WSI, elle a concrètement et financièrement soutenu la parution du livre « *Femmes de marins pêcheurs en Bretagne* », recueil de 22 parcours de vie de femmes témoignant au-delà du statut exclusif de *femme de...* Ces portraits améliorent la connaissance de l'histoire des femmes et contribuent à une meilleure compréhension de leur rôle majeur. Ces femmes souvent ignorées et non reconnues par le secteur de la pêche, si ce n'est comme épouses, ont été comme invisibilisées, cantonnées au domaine privé. Leur contribution « domestique » et familiale, leur activité professionnelle, voire leur engagement social, syndical ou politique restent à valoriser.



Enfin, dans un cadre formalisé et maintenant systématisé, l'exigence d'une représentation mixte et/ou paritaire des intervenant-es dans l'organisation d'événements régionaux est désormais partagée et diffusée dans la majeure partie des compétences régionales de la collectivité.

⁴ Diffusé à 5000 exemplaires.

4. Territoires

4.1 L'observation et la planification

Chiffres clés

L'égalité femmes-hommes figure aux 4^{ème} et 5^{ème} objectifs de l'Agenda 2030* sur 17 objectifs. Elle est classée au 1^{er} rang des 6 enjeux de la feuille de route de la France.

Les 26 champs thématiques observés du RADD égalité fh sont assortis de 99 indicateurs (+16% sur 2018). Les indicateurs de contexte et de ressource restent majoritaires.

// Contexte national et régional

L'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) annonce dès son installation, en janvier 2020, des « perspectives nouvelles de travail en termes d'observation et d'analyses territoriales ». Au printemps, le nouveau site de l'Observatoire des territoires (ANCT) est déployé. Dans leurs programmes annuels, les commissions « Territoires » et « Services Publics et Services aux Publics » du Conseil national de l'information statistique (CNIS) annoncent des nouveaux projets : *L'Enquête Mode de garde « avec la volonté d'étudier, pour la première fois, l'accueil des jeunes enfants sur le champ spécifique des familles résidant dans les quartiers prioritaires de la ville »* et *L'Enquête inédite sur les assistants familiaux* qui pourront par exemple fournir des constats précieux en matière d'inégalités fh. Ces travaux illustrent une évolution positive dans la prise en compte de champs jusque-là peu défrichés comme la volonté d'apporter des éclairages utiles aux dynamiques territoriales. Ils répondent également à la demande de l'Autorité de la Statistique Publique (ASP) de développer une « réflexion d'ensemble sur la qualité des statistiques touchant aux collectivités territoriales ».

La pertinence d'une approche territorialisée pour définir les politiques publiques n'est donc plus à démontrer ; pour autant, avoir recours à des constats sexués sur l'ensemble des domaines d'intervention d'une collectivité reste un défi et un objectif à atteindre. Les femmes et les hommes vivent des situations différentes là où elles et ils résident. Par exemple, les femmes ne sont pas confrontées aux mêmes difficultés d'emploi selon les territoires (précarité, chômage, temps partiel) et ni aux mêmes freins à l'amélioration de l'accès à l'emploi que les hommes (mixité de l'offre, accessibilité aux équipements et services...). « La proportion de femmes occupant un poste à temps partiel augmente ainsi à mesure que la densité baisse tandis qu'on observe une logique inverse pour les hommes : c'est dans les espaces de plus forte densité qu'ils sont proportionnellement les plus nombreux » peut ainsi affirmer l'Agence nationale de la cohésion des territoires (cf. *Fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires -Dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes*). Cartographies, portraits et autres outils de diagnostics se multiplient et zooment toujours davantage sur des réalités de terrain, en proximité et au plus près des citoyen·nes. Ceux-ci améliorent la connaissance pour peu qu'ils intègrent systématiquement des données sexuées, croisées et non agrégées globalement : un mode opératoire indispensable à l'objectivation des inégalités de sexe dans les territoires et à la définition de politiques efficaces pour les réduire et supprimer¹. Les initiatives telles les *Marches exploratoires*, initiées par les associations féministes, révèlent par exemple des constats d'usages différenciés pertinents en proposant souvent des solutions innovantes. Néanmoins, les décisions publiques sont souvent programmées de longue date par les aménageurs et commanditaires. La concertation pour l'association des habitant·es à tout chantier et/ou, stratégie doit, d'une part s'appuyer en amont sur une connaissance fine et experte des inégalités fh, et d'autre part, assurer une participation à égalité des femmes et des hommes à ces projets. A l'initiative de collectivités, des *Observatoires du genre* sont créés. Néanmoins, il convient de souligner « l'absence d'une entrée thématique *Egalité femmes-hommes* dans les programmes de travail - à l'exception de la Dares - et d'une unité spécialiste de la thématique dans les composantes du service statistique public² ». Les pourvoyeurs de données, professionnel·les de l'information statistique, opérateurs publics nationaux sont encore attendus sur une intégration systématique des données sexuées dans leurs travaux.

// L'égalité dans l'action régionale

• La Breizh COP

Les 31 collectivités locales engagées à réaliser 68 actions pour atteindre l'objectif 38 « Garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes » de la Breizh COP constituent des points d'appui solides à la constitution d'une dynamique régionale en faveur de cette politique publique.

• L'observation des territoires

Pour la 1^{ère} fois, les *Chiffres clés de l'Egalité femmes-hommes en Bretagne*, édités par la Région et ses partenaires à l'été 2020, proposent un panorama riche de 86 indicateurs sexués. Issus de 11 domaines (Démographie, Education/formation, Métiers, Emploi, Agriculture, ESS, Précarité, Santé, Violences, Culture et Sport, Parité), ils constituent un outil³ pour l'analyse. Particulièrement apprécié et reconnu pour la qualité de sa forme et de son contenu, le document pourrait être réactualisé tous les deux ans et intégrer des zooms territoriaux.



*En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé *Agenda 2030*. C'est un agenda pour les populations, pour la planète, pour la prospérité, pour la paix et par les partenariats. Il porte une vision de transformation de notre monde en éradiquant la pauvreté et en assurant sa transition vers un développement durable.

¹ L'application *Sofie* est accessible à celles et ceux ayant le souci de définir et de mettre en œuvre des politiques publiques égalitaires, au plus près des besoins des femmes et des hommes de « son » territoire.

² *Information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion*

³ <https://www.bretagne.bzh/documents/chiffres-clefs-de-egalite-femmes-hommes-en-bretagne-2020/>

4.2 Les contractualisations et l'animation territoriales

Chiffres clés

61% des Français·ses considèrent que les femmes sont traitées avec moins de respect que les hommes dans les espaces publics.

6% des noms de rues, avenues et places portent un nom de femme en France.

Au sein des QPV, 1 femme sur 4 est en situation de pauvreté et déclare avoir renoncé aux soins.

// Contexte national et régional

Les lieux de débats, de partage de diagnostics et de ressources, d'échanges de pratiques sur les questions des usages et de la visibilité des femmes et des hommes dans les territoires, dans la ville, dans les espaces publics... se sont multipliés en 2020. Les pratiques professionnelles des métiers de l'architecture, de l'urbanisme, du paysage sont désormais davantage questionnées au prisme du genre ; des espaces collectifs de discussions y sont créés. Une expertise s'y construit.

La participation des citoyen·nes aux politiques contractuelles et d'animation territoriales est un gage de justice sociale et d'égalité au développement de territoires bénéfiques pour toutes et tous. Pourtant, les conséquences sociales et économiques de la pandémie ont davantage encore illustré que les femmes et les hommes n'ont pas partout le même accès aux droits et aux services, ne disposent pas des mêmes ressources sur un même territoire. Répondre aux besoins des femmes et des hommes issu·es des milieux urbains, ruraux ou périurbains, assurer leur représentation paritaire et leur participation à égalité aux décisions d'implantation de services ou d'aménagement d'équipements semble dorénavant moins marginal ; les budgets participatifs proposés aux citoyen·nes en sont un exemple même si une

analyse sexuée des contributeur·trices reste à faire. La mise en œuvre opérationnelle en 2020 d'une approche budgétaire intégrée de l'égalité (BIE) pour les crédits Etat de la politique de la ville témoigne d'une avancée positive. Les rencontres thématiques se sont succédées en distanciel tout au long de l'année 2020. Enfin, les organismes qui proposent ressources et accompagnement aux collectivités pour la conception de projets urbains¹ égalitaires sont aujourd'hui plus nombreux et permettent désormais une interconnaissance plus fréquente et accessible entre professionnel·les des territoires et de l'égalité femmes-hommes.

// L'égalité dans l'action régionale

En Bretagne, comme ailleurs, les inégalités entre les femmes et les hommes évoluent, se transforment mais perdurent dans les territoires, qu'ils soient métropolitains, « quartiers prioritaires de la ville » (QPV), urbains, périurbains ou ruraux. Axe « prioritaire et transversal » l'égalité femmes-hommes devrait pouvoir désormais s'adosser à des tableaux de bord complétés, pour chaque contrat territorial, d'informations contextualisées, de données sexuées et d'indicateurs de progression.

- **La place des femmes et des hommes dans la mise en œuvre des contrats de partenariat Europe-Région-Pays**

Les Comités uniques de programmation (CUP) - qui examinent les projets des Contrats de partenariat - sont co-présidés par le·la Président·e de la structure locale et le·la conseiller·ère régional·e référent·e. Leurs membres sont issu·es pour moitié de représentant·es de communes, d'EPCI et de conseils de développement. Dans les projets qu'elle accompagne, la Région reste vigilante à la présence des femmes dans la gouvernance et dans la concertation, à la prise en compte ou non d'aménagements pensés en faveur d'une mixité d'usage, à la prise d'initiatives en faveur de la mixité de l'entrepreneuriat ou au titre de la prévention santé par exemple.

Parité dans les Comités uniques de programmation des contrats de partenariat Europe/Région/Pays	2018	2019	2020
Membres titulaires des comités uniques de programmation			
Nombre de femmes / % de femmes	93 / 25%	90 / 24%	95 / 26%
Nombre d'hommes / % d'hommes	281 / 75%	282 / 76%	267 / 74%

Après trois ans de sensibilisation et d'inscription dans une démarche de progrès, la Région a, en 2020, formellement conditionné son soutien aux conseils de développement à la présentation d'un plan d'action permettant d'atteindre la parité de leurs membres. A ce jour, les 24 Conseils de développement soutenus dans leur fonctionnement par la Région intègrent en moyenne 37% de femmes. La majeure partie des CUP compte 15 à 30% de femmes : trois en comptent moins de 15% et cinq en comptent plus de 35%, un seul présente une stricte parité. Si pour 12 d'entre eux, la part des femmes est supérieure à 40%, seuls 4 CUP présentent un ratio 50/50 tandis que trois autres affichent une représentation féminine inférieure ou égale à 25%. En 2021, il est envisagé que l'aide au fonctionnement soit conditionnée à une composition paritaire stricte. Reflets des exécutifs de Pays,

¹ tels [Arobe](#), [Les Urbain.e.s](#), [Réseau rural](#) ou plus proche de la Bretagne [Villes au carre](#), RésOVilles ou [Perfégal](#)

d'EPCI et de la composition des conseils de développement, la relative stabilité du ratio f·h dans les comités uniques de programmation cache donc d'importantes disparités.

• L'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville

La Région poursuit ses objectifs pour décliner concrètement l'axe intégré Egalité femmes-hommes dans les contrats de ville : sensibiliser les partenaires des territoires aux enjeux pour une culture d'expertise commune, accompagner des actions proactives, rendre visible toute initiative prise en ce sens en Bretagne.

Approche intégrée de l'égalité dans les Contrats de ville bretons	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de quartiers prioritaires sur lesquels des actions ont été identifiées (via les appels à projets des contrats de ville)	22	24	25
Nombre de projets Egalité femmes-hommes dans les appels à projets Contrats de Ville	42	31	42

Les projets présentés visent à promouvoir l'insertion, la santé (bien être mental notamment), mais également l'accès aux sports et aux loisirs des femmes. La prévention contre les violences et l'accompagnement de femmes victimes de violences conjugales sont également traités.

Les porteurs de projets se diversifient : clubs de sports, associations culturelles et d'éducation populaire intègrent davantage cette dimension dans leurs actions.

Les Plannings familiaux, ainsi que les Centres d'information sur les droits des femmes et familles (CIDFF) restent investis dans plusieurs quartiers.

• RésOVilles renforce son action pour prendre en compte de nouveaux enjeux

En 2020, la Région a souhaité renforcer son partenariat avec RésOVilles en ciblant l'égalité femmes-hommes comme thématique prioritaire. Le centre de ressources Politique de la ville Bretagne et Pays de la Loire, a su déployer cet axe transversal au cours de ses interventions et réinventer des supports. Dans le cadre d'un cycle de sensibilisation sur les aménagements urbains des espaces publics urbains pensés pour toutes et tous, des « Pitch » sont désormais en ligne pour valoriser des initiatives (*Où sont les filles ? avec la Ligue de l'enseignement 56, Réflexions pour un équipement mixte à Concarneau*) ou pour approfondir des thématiques.

Deux sessions de formation sur le *Budget intégrant l'égalité fh* ou *Budget sensible au genre* (BIE ou BSG) visant à proposer une méthodologie pour déployer cette approche au sein des dispositifs de la politique de la ville ont réuni trente-trois participant·es (32 femmes et 1 homme) dont 5 agentes et/ou correspondantes Egalité femmes-hommes de la Région.

La publication de Portraits de 18 femmes de 18 quartiers populaires de Bretagne et des Pays de la Loire valorisent les témoignages et la parole de toutes celles qui, au quotidien mettent leurs compétences et savoir-faire, leur temps, leurs expériences de vie au service des habitant·es et de leurs quartiers. Accessible en ligne, cette publication distribuée à 3 000 exemplaires en 2020, est également disponible au sein de la Région.

Une répartition plus égalitaire fh des interventions réalisées par les salarié·es, la mise à disposition d'une boîte à outils pour les chef·fes de projets des contrats de ville et la sensibilisation des associations de quartier et des conseils citoyens s'inscrivent dans la dynamique que souhaite amplifier RésOVilles en 2021.

• L'expérimentation avec les familles en situation de monoparentalité

L'expérimentation régionale pour limiter le non recours aux droits des familles en situation de monoparentalité sur le quartier prioritaire de Bellevue et le secteur de la Butte à Redon a dû répondre aux contraintes supplémentaires que la situation inédite a générées pour les femmes elles-mêmes, comme pour l'ensemble des partenaires. Rester en contact avec les familles concernées et poursuivre la mobilisation des structures de proximité et/ou membres du Contrat de Ville ont été des défis pour les équipes du CLPS² Redon et de la Région. Les conséquences économiques, sociales, d'isolement voire de risques de rupture avec l'école ou le voisinage ont ainsi nécessité une agilité constante dans les actions à mettre en œuvre et un suivi rigoureux et rythmé. De *l'aller vers* à la prise de contact pour gagner la confiance des familles concernées, de la mise en œuvre d'actions de proximité à la mise en place concrète de parcours d'insertion professionnelle co-construit avec celles-ci, en passant par une mobilisation accrue attendue des partenaires, le calendrier de l'expérimentation s'est adapté en permanence.



La semaine de mobilisation « Parents : vie perso/ vie pro, comment faire ? » autour du 8 mars, animée par des temps devant l'école, au pied des immeubles, par le bouche à oreille et les visites dans les appartements a été une première étape. Elle a permis d'entrer en contact puis de recueillir les témoignages de dix femmes. Toutes ont dit la fierté et la responsabilité d'être mère...et la souplesse pour, à chaque instant, conjuguer tous les rôles, surmonter les freins consécutifs à un rééquilibrage permanent entre les fonctions de la parentalité, les attendus de l'insertion professionnelle et les envies personnelles. Le rendu compte

² Organisme de formation Contribuer à La Promotion Sociale (CLPS)

et le partage « à cœur ouvert » de leurs préoccupations, de leurs besoins, de leurs idées comme de leurs propositions aux représentant·es des structures présentes sur le quartier ou des institutions régionales, ont été d'intenses moments pour tou·tes les participant·es au pique-nique réalisé par les femmes elles-mêmes.

Initiées en septembre, six rencontres ont ensuite permis à neuf femmes de choisir en mode *laboratoire* leur propre façon de procéder et de poursuivre l'action. Ce temps, rebaptisé par elles-mêmes *#lavoixdesfemmes* a libéré questionnements, doutes et espoirs : envie d'un bien être personnel, absence de confiance en soi, poids de la solitude, arrêt brutal d'un projet professionnel, mobilité restreinte, sentiment de n'être jamais « dans la bonne case et/ou de remplir les bonnes conditions » ..., aucun sujet n'a été tabou. La satisfaction et le plaisir d'être ensemble, reconnue(s), écoutée(s) comme la résonance d'histoires parallèles mais ressemblantes ont favorisé la constitution d'un collectif et l'émergence de solutions individuelles et collectives.

La qualité des actions proposées, l'originalité d'une co-construction expérimentale ne doivent pas gommer les écueils que les équipes ont d'ores et déjà commencé à identifier : un nombre trop limité de femmes en situation de monoparentalité mobilisées, des partenaires peu nombreux, d'univers néanmoins différents (cinq d'entre eux ont été présent·es du lancement de la démarche à la validation de chacune des étapes développant ainsi une réelle collaboration) mais trop peu averti·es de la thématique Egalité fh, une invisibilité toujours prégnante des spécificités explicites du non-recours de ces familles, la non tenue de la sensibilisation de l'égalité femmes-hommes... Si l'expérimentation arrive à son terme au premier semestre de 2021 et que l'heure n'est pas encore au bilan, les femmes sont devenues actrices de la démarche et, à ce titre, se sont constituées et identifiées comme un collectif, solidaire les unes des autres, isolées, parfois angoissées de l'avenir ou limitées par l'absence de mobilité mais toutes reliées par une monoparentalité prégnante. Le recueil de verbatim fournit des premiers éléments d'appréciation : Mme F. précise que l'expérimentation lui a « permis de rencontrer des personnes » ; Mme P. a apprécié le « petit comité qui [lui] a permis de prendre la parole petit à petit » ; enfin, Mme N., mobilisée par des problèmes de santé et des difficultés éducatives avec son fils, s'est vue proposée - par le laboratoire devenu leur labo *#lavoixdesfemmes* - la mise en relation avec un professionnel dédié et des conseils fournis dans un cadre sécurisant. Ces premiers constats positifs illustrent d'ores et déjà la confiance, parfois retrouvée des femmes, en leur confirmant leur propre capacité à être force de proposition. Ils légitiment également à ce stade le bien-fondé de la démarche régionale.

• Le nouveau cycle d'animation « Les territoires innovent »



La Région, avec ses partenaires Etat, Banque des territoires et Etablissement public foncier ont décidé, en s'associant, de renouveler l'esprit des rencontres « Les territoires innovent » sous un nouveau format. Aussi, l'analyse de 2020 se distingue de celle des années précédentes. A l'automne, un programme 2020-2021 décliné en 14 rencontres sur les *centres vivants* et le *foncier responsable*, a débuté avec 4 rendez-vous organisés fin 2020, tous en visioconférence sauf le premier. Ce programme a été conçu par le comité des partenaires déjà existant pour piloter les appels à candidatures *centres bourgs* et *centres villes* (et non plus le comité de pilotage des événements annuels précédemment organisés).

Les rencontres du cycle « Les Territoires innovent » en 2020	Les interfaces Ville-Port 07/10/20	Pour des dynamiques commerciales renforcées dans les centres 13/11/20	Connaître son patrimoine mieux agir sur l'aménagement son centre 26/11/20	Quelle stratégie foncière pour réaliser les projets de mon mandat ? 07/12/20	TOTAL sur les 4 rencontres
Femmes	65	79	136	75	355
Hommes	107	79	121	61	368
NSP	0	2	7	4	13
TOTAL	172	160	264	140	736

La répartition femmes-hommes des quatre rencontres organisées en 2020 témoigne, quelles qu'en soient les thématiques, d'une représentation équilibrée à l'exception du premier rendez-vous dédié aux « interfaces Ville-Port » : la participation plus grande des hommes illustrant à priori leur prédominance, autant dans les métiers relatifs à l'activité des ports qu'au sein des établissements et services chargés de les représenter et/ou de les aménager.

• Le réseau rural breton

Le Réseau rural-breton a choisi à la faveur de la *Journée internationale des droits des femmes* de donner la parole au réseau régional « Agriculture au féminin ». Tenue en distanciel au cours du premier confinement, cette rencontre a favorisé l'interconnaissance entre expertes Egalité fh et professionnel·les issu·es d'autres univers.

Chiffres clés

Les femmes représentent 70% des populations les plus pauvres sur la planète, ce qui les rend plus vulnérables aux effets du changement climatique.

Les femmes et les enfants sont 14 fois plus affectés que les hommes par les effets des catastrophes naturelles.

En 2020, la 3^{ème} édition du Prix des femmes de l'énergie renouvelable a célébré 18 lauréates « championnes » de la transition énergétique.

// Contexte national et régional



Parmi les 15 personnalités les plus entendues sur « le monde d'après », l'ADEME¹ identifie 11 hommes et 4 femmes (Isabelle Autissier, Présidente de WWF ; Dominique Méda, Sociologue ; Cynthia Fleury, Philosophe, Valérie Masson-Delmotte, Climatologue). L'environnement, la justice sociale/les inégalités, les relations aux autres, l'organisation de l'économie locale et mondiale et enfin l'organisation du pouvoir sont les cinq axes prioritaires d'engagements pour l'avenir. A l'intersection du féminisme et de l'écologie, l'*écoféminisme* se développe en France. Comme si les enjeux environnementaux articulés aux défis social, agricole, d'espace urbain, d'occupation des sols, d'usages « sobres » ... étaient plus distinctement aujourd'hui liés aux objectifs de réduction des inégalités de sexes, d'autonomisation et d'émancipation des femmes partout sur la planète. Ces deux urgences - climatique et féministe - seraient inscrites pour l'*écoféminisme* « dans une même histoire, celle de la domination patriarcale des femmes et d'exploitation de la nature qui ne pourrait pour autant pas être assimilée à une essence féminine qui expliciterait par nature une sensibilisation accrue des femmes pour « sauver la planète » ou par une charge mentale qui leur incomberait davantage ». L'organisation de la société et la répartition inégalitaire des rôles sociaux, conférant aux femmes les métiers du soin, agit comme un levier qui supposerait que les femmes soient des actrices particulièrement mobilisées pour l'écologie et pour apporter soins et protection à la nature. La 2^{ème} édition du festival écoféministe « Après la pluie » des Engraineuses s'est tenue en ligne en 2020. Dans les pays dits *du Sud*, les luttes qui concernent la conservation des

ressources naturelles et des écosystèmes dénoncent la dégradation et les conséquences directes sur les conditions de vie des femmes. La raréfaction des ressources naturelles, causées par le changement climatique, renforce les inégalités de sexe existantes. Les projets soutenus par ONU Femmes et le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) s'en font les échos : Au Bangladesh, le projet EmPower veut renforcer l'autonomisation des femmes à travers les énergies renouvelables ; dans l'Amazonie Bolivienne, un projet de protection de la forêt contribue en même temps à augmenter les revenus des femmes et leur indépendance économique. Dans les pays dits développés, la place des femmes dans les métiers « verts² » ou « verdissants » évoluent peu (cf. RADD 2019). Les femmes ne sont que 20 à 25% dans le secteur des énergies renouvelables³ et 16% dans les instances de direction des plus grandes entreprises énergétiques. D'une manière générale, les femmes sont sous-représentées dans les secteurs de la construction, de la manufacture, de l'installation et de la maintenance. Dans certains secteurs à fort potentiel "verdissant", comme la construction, elles ne représentent que 10% de la main-d'œuvre, moins de 15% dans l'ingénierie, 15% dans les services financiers et d'affaires et 25% dans l'industrie manufacturière. Moins nombreuses également dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie ou des mathématiques (STEM), les femmes ne se retrouvent pas davantage dans l'économie "verte" qui développe de nombreux emplois à caractère "technique" (production et distribution d'énergie, production et distribution d'eau, assainissements et traitements des déchets...) ou scientifique et dans la recherche (ingénieur écologue, climatologue...). Dans les pays d'Europe, en France, les chercheuses s'approprient davantage le domaine des sciences de la vie (61% de femmes) que celui des sciences fondamentales (28%)⁴. Certain-es analystes affirment que le manque de mixité et de diversité ne peut que freiner la transition énergétique.

En Bretagne, des initiatives très variées émergent ; Ainsi de la 3^{ème} édition du Festival *Univers' Elles* organisé par l'Association *Femmes d'ici*, en partenariat avec la Ville de Ploemeur (56) où conférences, expositions, documentaires, « pratiques innovantes en lien avec toutes les écologies pensent le présent et pensent l'avenir, hommes et femmes ensemble » ; ou des efforts de la Ville de Rennes, qui cherche à articuler tout autant des objectifs environnementaux - « végétaliser les cours d'école et en même temps s'interroger sur la place des petites filles et des petits garçons dans ces cours » ; ou encore de « *Women in Copernicus* », projet notamment porté par le GIS BreTel/IMT Atlantique à Brest qui veut « donner la voix et un visage aux femmes qui œuvrent au Programme européen Copernicus d'observation de la terre » et faire prendre conscience que les sciences peuvent être des métiers passionnants pour toutes : l'enquête lancée en 2020 par l'association a ainsi recueilli 460 réponses de professionnelles exerçant dans les domaines de la physique, géographie, urbanisme, des sciences environnementales, de l'océanographie, la géomatique ou d'analyse de données satellitaires.... Enfin, le dossier *Femmes, prenons (vraiment) place !* du numéro *Sans Transition !* d'avril 2020 illustre également une prise de conscience émergente en région.

¹ Le monde d'après : quelles propositions ? Etude des contributions sur le monde d'après dans le contexte de la crise sanitaire - ADEME - (mars 2020 - décembre 2020)

² Les métiers verts sont des métiers dont la « finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser et corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement » (liés à la production et distribution d'énergie et d'eau, à l'assainissement et au traitement des déchets) ; Les métiers verdissants sont des métiers dont la « finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles « briques de compétence » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier » (liés à l'agriculture et la sylviculture, à l'entretien des espaces verts, à l'industrie, au tourisme, à l'animation, à la recherche, aux achats, etc.) - Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte - Rapport octobre 2020

³ Selon l'Organisation internationale du travail

⁴ Chiffres 2019-2020 - Ministère de l'enseignement supérieur

// L'égalité dans l'action régionale

En 2019, la politique régionale environnementale s'était fixé l'objectif de rendre compte de ses engagements au titre de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*⁵ et à cet égard, avait priorisé trois axes de travail pour 2020 :

- Inscrire l'égalité femmes-hommes dans les conventions ; la mise en place d'un groupe de travail interne dédié a été proposée par les correspondant·es de la collectivité ; il conviendra de lister dans chacune des compétences les conventions concernées comme de s'adosser à une démarche régionale plus globale. L'appel à projet « Mobilisons les Breton·nes aux transitions » lancé en septembre 2020 a inscrit pour la 1ère fois un critère de sélection des projets mentionnant le respect des principes de non discriminations, d'égalité des chances et d'égalité femmes-hommes ; les résultats seront connus en 2021 ;
- Préserver et promouvoir la parité dans la constitution de l'Agence bretonne de la Biodiversité (ABB) et de l'Assemblée bretonne de l'Eau (ABE) ; Acquis pour l'ABB, la démarche devra être finalisée en 2021 pour l'ABE ;
- Initier la réflexion pour la mise en place d'indicateurs pertinents ; Particulièrement complexe à mettre en place en 2020 car nécessitant un travail collaboratif soutenu, cet engagement reste à l'ordre de jour.

La volonté de progresser dans l'intégration d'une approche Egalité fh dans les domaines de la biodiversité, du climat, de l'eau, de l'économie circulaire, de l'énergie et des déchets a commencé à se traduire par l'initiation d'un travail interne d'identification des manques de données et par la mise en place d'une veille thématique. La sensibilisation des partenaires Environnement de la Région pour les accompagner dans une meilleure appropriation des enjeux Egalité fh dans leur périmètre d'intervention s'est notamment concrétisée par le soutien aux projets ou par des contacts avec de nouvelles structures.

• Soutien aux projets

Eco-Bretons, lauréat des Trophées du développement durable et retenu dans le cadre de l'AMI « Egalité fh, un levier pour les territoires » (cf. RADD 2019) a mis en œuvre et poursuivi la valorisation de « Portraits de femmes engagées en transition » ; En 2020, quatre portraits de femmes ont été mis en ligne⁶.

Le Festival « *La petite graine* » organisé par une jeune équipe d'une trentaine de bénévoles est parvenu à maintenir sa 2^{ème} édition à La Vraie-Croix (56) en octobre 2020. Axée sur cinq thématiques - l'éducation, la nature, l'alimentation, l'écohabitat et le bien-être - l'initiative a réuni 190 participant·es particulièrement satisfaites du maintien de l'événement ; Une programmation riche avec notamment 31 exposant·es, 54 artistes et conférencier·es a mis en lumière des initiatives responsables et respectueuses de notre planète pour les générations « Avenir ».

• Parité dans les aides

	2019		2020	
Les aides régionales de la politique régionale de l'eau	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)
Etudes régionales dans le cadre du volet « Acquisition et partage de connaissances » dans le domaine de la gestion intégrée de l'eau <i>Nombre de scientifiques soutenu·es pour leurs travaux</i>	26 (52%)	24 (48%)	29 (51%)	28 (49%)
Elaboration et mise en œuvre des Schémas d'aménagement et de gestion de l'eau (SAGE) <i>Nombre de salarié·e·s soutenu·es pour la mise en œuvre des actions</i>	55 (65%)	30 (35%)	55 (65%)	30 (35%)
Les aides régionales de la politique régionale du patrimoine naturel et de la Biodiversité	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)
Observatoires naturalistes de Bretagne financés				
<i>Membres du COPIL de :</i>				
<i>L'observatoire des amphibiens et des reptiles de Bretagne</i>			3 (30%)	7 (70%)
<i>L'observatoire des invertébrés</i>			9 (37,5%)	15 (62,5%)
<i>L'observatoire des mammifères</i>			5 (42%)	7 (58%)
<i>L'observatoire de l'avifaune de Bretagne</i>			4 (36%)	7 (64%)
<i>L'observatoire des poissons migrateurs</i>			12 (27%)	32 (73%)
<i>L'observatoire de la Flore</i>			3 (75%)	1 (25%)
<i>Membres du Comité régional de la plateforme de données naturalistes Breizh Biodiv</i>			18 (50%)	18 (50%)
<i>Membres de la plateforme régionale de l'EEDD</i>			8 (62%)	5 (38%)

5 Article 28

6 <https://www.eco-bretons.info/category/portraits-de-femmes/>

Les aides régionales de la politique régionale de l'énergie, des déchets et de l'économie circulaire	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)
Réseaux des acteur·trices de l'Energie bénéficiaires d'aides				
<i>Membres des conseils en énergie partagée</i>	5 (12%)	38 (88%)	6 (14%)	38 (86%)
<i>Membres du réseau des PCAET portés par les EPCI</i>	32 (67%)	16 (33%)	32 (67%)	16 (33%)
Appel à Projets « Mobilisons les bretons et les bretonnes aux transitions écologiques, énergétiques et sociales »				
<i>Membres du comité d'organisation</i>			8 (73%)	3 (27%)
<i>Membres du CODIR</i>			4 (40%)	6 (60%)

Les structures subventionnées sont toujours majoritairement dirigées par des hommes, malgré des équipes diversement équilibrées. Les domaines de l'énergie, des déchets, de la production et de la distribution de l'eau sont plutôt des secteurs investis par des hommes ; la protection des ressources naturelles, l'eau et la biodiversité, témoignent de métiers mixtes.

Des organismes, dont les observatoires financés par la Région ont été examinés pour la première fois à l'aune de la parité. La majorité d'entre eux font apparaître des comités de pilotage majoritairement composés d'hommes à l'exception de celui de la Flore...Un comité régional fait apparaître une stricte parité des membres de son exécutif.

- Parité des instances

	2019		2020	
Les instances de la politique régionale de l'eau	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)
Conférence Bretonne de l'Eau et des Milieux Aquatiques (CBEMA)				
<i>Membres titulaires de la CBEMA</i>	26 (12%)	195 (88%)	26 (12%)	195 (88%)
Centre de ressources et d'expertise scientifiques sur l'eau en Bretagne (CRESEB)				
<i>Membres titulaires du conseil de regroupement du CRESEB</i>	14 (18%)	63 (82%)	8 (32%)	17 (68%)
<i>Membres titulaires du bureau du CRESEB</i>	13 (48%)	14 (52%)	9 (53%)	8 (47%)
Les Présidences des 21 commissions locales de l'eau	0 %	21 100%	2 (10%)	19 (90%)
Les Présidences des 19 structures porteuses de SAGE	2 (9%)	19 (91%)	2 (11%)	17 (89%)
Les équipes de structures porteuses de SAGE (85 salarié·es)	55 (65%)	30 (35%)	55 (65%)	30 (35%)

L'Assemblée bretonne de l'eau (AEB), évolution de la Conférence bretonne de l'eau et des milieux aquatiques, installée initialement en 2020 mais reportée en 2021, a inscrit la parité dans son règlement. Les désignations en cours laissent présager des difficultés : certaines structures ne proposant aucune femme, ou qu'au titre de suppléante. Les 21 Commissions locales de l'eau seules présentent uniquement deux femmes présidentes.

	2019		2020	
Les instances de la politique régionale de la biodiversité	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)
Comité régional de la biodiversité, nommée Conférence Bretonne de la Biodiversité - (CBB)				
<i>Membres titulaires de la CBB</i>	63 (47%)	70 (53%)	63 (47%)	70 (53%)
<i>Du collège des collectivités territoriales</i>	17 (44%)	22 (56%)	17 (44%)	22 (56%)
<i>Du collège des services de l'Etat et institutions</i>	13 (57%)	10 (43%)	13 (57%)	10 (43%)
<i>Du collège des organismes socio-économiques</i>	13 (50%)	13 (50%)	13 (50%)	13 (50%)
<i>Du collège des associations</i>	11 (39%)	17 (61%)	11 (39%)	17 (61%)
<i>Du collège des scientifiques</i>	7 (47%)	8 (53%)	7 (47%)	8 (53%)
Parcs naturels régionaux de Bretagne (PNR)				
PNR d'Armorique				
<i>Membres titulaires du comité syndical</i>	30 (43%)	39 (57%)	37 (37.5%)	45 (62.5%)
<i>Au bureau</i>	9 (53%)	8 (47%)	7 (44%)	9 (56%)
PNR Golfe du Morbihan				
<i>Membres titulaires du comité syndical</i>	13 (48%)	14 (52%)	14 (29%)	34 (71%)
<i>Au bureau</i>	2 (17%)	10 (83%)	5 (42%)	7 (58%)
Agence Bretonne de la biodiversité (ABB)				
<i>Membres titulaires du comité d'administration</i>	13 (50%)	13 (50%)	13 (50%)	13 (50%)

Réserves naturelles régionales de Bretagne (RNR)	6 (35%)	11 (65%)	6 (35%)	11 (65%)
Grand Site Pointe du Raz en Cap Sizun				
<i>Membres titulaires du comité syndical du Grand site</i>	5 (29%)	12 (71%)	5 (35%)	11 (65%)
<i>Au bureau</i>	4 (44%)	5 (56%)	4 (44%)	5 (56%)

La loi impose une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances d'un Etablissement Public de Coopération Environnementale ; Les événements n'y sont pas législativement soumis ; la rencontre des réserves naturelles de Bretagne fait néanmoins apparaître une stricte parité des présent·es. La composition strictement paritaire de l'Agence bretonne de la biodiversité (ABB) reste inchangée.

	2019		2020	
Les instances de la politique régionale de l'énergie, des déchets et de l'économie circulaire	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)
Conférence bretonne de l'énergie - (CBTE)			En attente des désignations finales	
<i>Membres titulaires de la CBTE</i>	28 (14%)	176 (86%)	28 (14%)	176 (86%)
<i>Du collège</i>	14 (12%)	103 (88%)	14 (12%)	103 (88%)
<i>Des élu·e·s et représentant·e·s des collectivités</i>	4 (20%)	16 (80%)	4 (20%)	16 (80%)
<i>Des services de l'Etat et institutions</i>	5 (13%)	34 (87%)	5 (13%)	34 (87%)
<i>Des acteurs et actrices du monde économique</i>	2 (12%)	15 (88%)	2 (12%)	15 (88%)
<i>Des organisations syndicales</i>	3 (27%)	8 (73%)	3 (27%)	8 (73%)
<i>De la société civile et des associations</i>				
Commission consultative élargie d'élaboration et de suivi du Plan régional de Prévention et de gestion des Déchets (CCES élargie du PRPGD)			En attente des désignations finales	
<i>Membres de la CCES</i>	165 (30%)	381 (70%)	165 (30%)	381 (70%)
Contrat d'Objectifs pour une dynamique régionale sur les Déchets et l'économie circulaire (CODREC) - Elaboration de la feuille de route sur l'Economie circulaire			En attente des désignations finales	
<i>Membres du COPIL</i>	4 (57%)	3 (43%)	4 (57%)	3 (43%)

Les compositions des instances restent inchangées.

- Parité dans les événements**

	2019		2020	
Les événements	Nombre de femmes (%)	Nombre de hommes (%)	Nombre de femmes (%)	Nombre de hommes (%)
21^{ème} Carrefour des Gestions Locales de l'Eau (CGLE)				
<i>Intervenant·es dans les ateliers et plénières</i>	8 (47%)	9 (53%)	9 (39%)	14 (61%)
<i>Participant·es des speed-meeting</i>	15 (71%)	6 (29%)	11 (73%)	4 (27%)
<i>Intervenant·es séminaire CRESEB</i>			1 (20%)	4 (80%)
Conférence Bretonne de la Biodiversité (CBB) lors de la Journée #Biodiversité en partenariat avec l'Agence Bretonne de la biodiversité				
<i>Intervenant·es lors de la CBB</i>	7 (39%)	11 (61%)	9 (36%)	16 (64%)
Conférence Bretonne des ressources (10/12/2020)				
<i>Intervenant·es lors du Festival des Déchets</i>	1 (17%)	5 (83%)	1 (25%)	3 (75%)
<i>Table ronde du matin (Breizh Cop 2019)</i>				
<i>Rencontre des Réserves naturelles de Bretagne (RNR et RNN) participant·es et intervenant·es</i>			15 (50%)	15 (50%)

La présence plus marquée des hommes lors des interventions publiques en conférences et ateliers se confirme, tandis que les femmes se rencontrent, échangent et partagent leurs expériences lors de rencontres en face à face.

4.4 Le numérique

Chiffres clés

En France, 54% des filles sont en filières scientifiques contre 74% des garçons, en classe de seconde, mais seulement 2,5% des filles choisissent les enseignements des « Sciences de l'ingénieur » contre 14% des garçons.

11% des étudiant·es des écoles d'Informatique sont des femmes.
9% des développeur·euses d'applications mobiles sont des femmes.
Les métiers de la cybersécurité comptent 5% de femmes.

En Bretagne, on compte 24% de femmes salariées dans l'écosystème numérique, 21% de femmes créatrices de start-ups, 16% de femmes salariées de la Tech, 9% dans les métiers « cœur » du numérique.

// Contexte national et régional



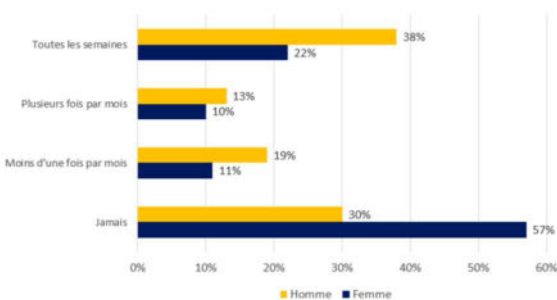
Confinements, télétravail, visioconférences, formations à distance..., l'année 2020 a témoigné de l'importance du numérique : pour garantir un accès aux droits, aux services essentiels, pour exercer son activité professionnelle ou pour rester en contact et entretenir les liens avec autrui. Pour certain·es, le numérique fut une réponse, pour d'autres, le vecteur de fractures et d'inégalités accrues.

40% des parents, qui se disent avoir été « très impliqués » avec leurs enfants pour assurer l'école à la maison pendant le premier confinement, estiment « savoir réaliser aujourd'hui beaucoup plus de choses avec le numérique ». Ces données issues de l'enquête « CAPUNI crise 2020 » conduite par les chercheur·euses du GIS Marsouin¹, indiquent aussi que 17 % des parents concernés par l'école à la maison ont rencontré des difficultés, dont 9 % liées à l'usage des technologies et 11% liées au suivi scolaire. Les hommes, quand ils sont impliqués, le sont plus souvent comme « référent secondaire » (cf. leurs réponses : « 31% *Oui, très impliqué* et 40% *Oui, mais pas référent principal* »).

Les télétravailleuse·s interrogé·es sont à 56% des femmes. Une tendance qui semble s'être inversée puisque d'après l'INSEE en 2017, 47% des télétravailleuse·s régulier·es étaient des femmes. Pour près de 70% des télétravailleuse·s confiné·es, il s'agissait d'une « première expérience non préparée et brutale ». En plus d'un travail « imposé » à la maison, près d'un tiers (35%) des télétravailleuse·s ont des enfants jeunes scolarisés (en maternelle, primaire ou collège) dont la présence permanente à la maison complique les journées. Le partage des équipements et des connexions dans des espaces communs, non adaptés et parfois réduits, ont généré du stress et des situations dégradées difficiles à vivre. Le numérique a également révélé les écarts entre celles et ceux qui ont pu continuer de travailler sur site, qui ont dû cesser leurs activités et/ou qui ont pu continuer à télétravailler depuis leur domicile. « Le confinement a pu révéler des inégalités entre les familles » mais « ce qu'a mis en avant de manière plus surprenante la crise, ce sont les fragilités numériques de nombre de familles traditionnelles, recomposées, monoparentales, des personnes modestes comme des

« cadres sup » ayant fait de bonnes études. Par exemple, de nombreux citadins partis se confiner dans leur maison de campagne se sont vite aperçus qu'ils ne disposaient pas d'assez de réseau ». Le rejet de cette modalité de travail a pu s'exprimer ; il est, selon l'étude, plus prononcé chez les femmes : 57% d'entre elles ne souhaitant pas

Figure 9 : Les souhaits des télétravailleurs confinés pour l'après confinement. "Après la sortie du confinement, à la rentrée prochaine de septembre, demandez-vous à faire du télétravail ?"



Source données enquêtes Marsouin - CAPUNI CRISE 2020

prolonger l'expérience. En comparaison, les hommes ne sont que 30% dans cette situation. « Néanmoins le fort rejet exprimé par les femmes relève probablement d'un fait plus global. Ayant encore majoritairement à leur charge, au sein des couples hétérosexuels, les tâches ménagères et/ou l'éducation des enfants, l'expérience de télétravail confiné a pu être pour certaines une épreuve difficile² ». Au-delà de ces premiers éclairages sur l'usage du numérique en cette période particulière par les unes et les autres, et des appréciations différentes éventuellement sexuées qu'il conviendrait de préciser, le secteur du numérique connaît une très faible mixité et toujours trop peu de candidates pour les postes concernés, trop peu d'étudiantes dans les filières de formation dédiées à ces métiers, trop peu de femmes en

reconversion décidées à s'y projeter. Les disparités restent nombreuses : au niveau de la connaissance des codes du numérique, des métiers et des activités concernées, de la compréhension d'un « nouveau monde » digital, de son vocabulaire, de ces modes de faire... D'une façon générale, plus les domaines sont proches du matériel informatique, moins les femmes sont présentes : rares dans l'architecture des machines, plus nombreuses dans les domaines qui demandent de la collaboration avec d'autres disciplines. Chez certaines, cette « exclusion numérique » revêt une dimension psychologique particulière difficile à appréhender et à surmonter ; le digital

¹ Ils ont observé si les outils numériques nous ont aidé à adapter nos existences aux exigences du confinement ou bien s'ils ont, au contraire, rendu plus pénible nos quotidiens confinés. Soutenue par la Région Bretagne et l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires, « CAPUNI crise » a permis d'interroger spécifiquement 1500 Breton·nes ainsi que 1000 nationaux. Les premiers résultats de ce travail concernent les Bretons.

² [Etude Capuni crise - GIS Marsouin 2020](#)

censé apporter des outils pour faciliter l'articulation des temps de vie et le quotidien, ne se révèle pas toujours facile à appréhender et peut générer une sensation de culpabilité, une impression d'incapacité à maîtriser des outils modernes, aggravant de fait un sentiment de non légitimité et d'auto censure au plan professionnel et personnel. Leur charge mentale s'en trouve également parfois amplifiée. Enfin, cette « fracture numérique » touche davantage les femmes, majoritaires parmi les foyers non connectés : isolées, demandeuses d'emploi ou précaires, séniors, ou femmes en situation de monoparentalité, elles n'ont pas toujours les moyens financiers d'avoir un ordinateur, ni la possibilité d'effectuer une démarche administrative ou le suivi scolaire de leur(s) enfant(s).

Pour sa part, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle souligne la nécessité de « veiller à ce que l'utilisation des algorithmes ne mobilise ni ne renforce les biais de sexe, tant dans les données mobilisées que dans le traitement qui en est fait, et de former et d'accompagner tant les personnels RH que les concepteur·rices et diffuseur·ses des outils algorithmiques ». « Car peut-on s'accommoder d'une transition numérique sans les femmes? Une Tech conçue, installée, maintenue et paramétrée par des hommes... est-elle une Tech performante socialement et économiquement ? » interroge le réseau [Social Builder](#)³. L'Intelligence artificielle (IA) est le reflet de ceux et celles qui la créent. « La féminisation rapide des métiers du numérique permettrait de répondre à deux problématiques. Tout d'abord, celle du rééquilibrage de la représentation des femmes dans le numérique, pour amorcer un environnement inclusif, propice à la performance. Ensuite, celle des biais dans les algorithmes : grâce à la diversification des profils dans le numérique, nous pourrions espérer leur diminution. En effet, *si les personnes qui enseignent aux ordinateurs à agir comme des êtres humains ne sont que des hommes, il est fort probable que les robots et les « machines sexuelles » reflètent leur vision du monde* »⁴. Il est vrai que faire une carrière dans la cybersécurité se conjugue aujourd'hui encore au masculin alors que la diversité des profils des salarié·es, l'augmentation du nombre de femmes au sein du secteur numérique sont déterminantes pour éviter la construction de systèmes discriminants. La Fondation [Femmes@Numériques](#) du Syntec, la Grande école du Numérique, le collectif SISTA (cf. Radd 2019)..., les associations se mobilisent et proposent des outils afin de répondre à l'impératif d'augmenter rapidement et sensiblement la présence des femmes dans les métiers du numérique. Les professionnel·les de la branche s'engagent peu à peu.

Alors même que la Bretagne s'affiche territoire d'ingénierie, très technique, avec de nombreuses écoles et lieux de formation, qui rassemblent à la fois la *Deep Tech*, le numérique et tout le réseau qui les relie, qu'elle forme de nombreux jeunes, avec des taux d'accès au bac élevés et des niveaux de réussite parmi les plus élevés en France grâce notamment aux résultats des filles, les constats bretons ne diffèrent pas des constats nationaux : les jeunes filles restent très minoritaires en NSI (2,7% en 1^{ère}, 0,7% en Terminale) et... les réseaux de femmes et associations de promotion des droits des femmes, encouragés en cela par les pouvoirs publics, se mobilisent. Ainsi du réseau «*les combattantes@numérique*»⁵ qui se mobilise aux côtés de la Région pour encourager les femmes vers les métiers de la cyber (décembre 2020), le *Challenge Digital Transformer* organisé à Rennes1 depuis quatre ans qui valorise les projets informatiques portés par les étudiantes, l'académie de Rennes et la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité, en collaboration avec la *Maison pour la science en Bretagne* et IMT Atlantique qui s'associent pour un webinaire *Femmes & Numérique Pratiques égalitaires, dispositifs inclusifs* (décembre 2020) proposé dans le cadre de la *Convention interministérielle 2019-2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif*... Pourtant, les entreprises peinent toujours à recruter des femmes.

// L'égalité dans l'action régionale

• Une feuille de route

Adoptée en février 2020, la feuille de route « Stratégies numériques responsables » de la Région s'articule autour de quatre axes : les transitions environnementales, le numérique « inclusif », la digitalisation de l'économie et la numérisation des services publics. L'accompagnement des usager·es dans leurs utilisations du numérique est une priorité régionale. Le deuxième axe vise à réduire le risque d'exclusion du fait de l'utilisation du numérique. Cela signifie également que la promotion de la place des femmes dans le numérique et de leurs compétences est un enjeu majeur qui suppose, notamment, d'agir sur les modalités de leur recrutement et de leur intégration dans les entreprises. Un zoom dédié alerte : « Alors que le recrutement est tendu dans ce secteur particulièrement dynamique (et plus généralement sur les postes numériques présents dans l'ensemble des entreprises), où sont les femmes ? Elles ne représentent que 30% dont moins de 15% sur des fonctions "cœur de métier", autres que les fonctions support (RH, administration, marketing, communication). La filière numérique accueille peu les filles et les jeunes filles. Les entreprises réalisent-elles le vivier de talents et de compétences qu'elles ne savent pas

³ Social Builder est une entreprise sociale qui concrétise les parcours professionnels des femmes dans le numérique via des actions d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle.

⁴ https://socialbuilder.org/wp-content/uploads/2019/03/Intelligence-artificielle-et-sexisme_Etat-des-lieux-et-propositions.pdf

⁵ Réseau créé en 2018 sous l'impulsion de la DGNUM rassemblant des femmes issues des filières numériques du ministère des Armées avec une représentation homogène de statuts -militaires, civils-, classes d'âge, filières et grades.

attirer ? S'interrogent-elles, en même temps que les organismes de formation sur l'absence de filles et de femmes dans leurs rangs ? S'il est urgent d'encourager les femmes à s'approprier les compétences numériques et à accéder aux emplois de ce secteur ; il est également urgent que les entreprises prennent conscience du phénomène et trouvent les modalités pour rendre attractives leurs propositions d'emploi et de carrière. En terme sociétal, on peut espérer que le partage réel des contraintes - liées à la parentalité par exemple - lèvera certains freins et induira une adaptation du monde de la formation et de l'emploi à cette nouvelle donne. Promouvoir la place des femmes dans le numérique exige d'agir sur divers fronts : celui de la formation et celui de l'orientation. Cela exige également d'agir sur les modalités de recrutement, d'intégration des femmes dans les entreprises. Plus fondamentalement, cela demande de prendre en compte l'enjeu de mixité dans l'ensemble de nos actions, c'est-à-dire de respecter les exigences de l'égalité professionnelle qui passe aussi par la prise en compte des spécificités, des différences... Concrètement, promouvoir l'égal accès aux métiers du numérique pour tou·tes, y garantir une mixité sociale, géographique (QPV, territoires ruraux...) et une vraie diversité des profils est possible: en soutenant dans le cadre du dispositif KARTA les initiatives visant cet objectif dans les lycées bretons ; en utilisant les dispositifs de type MégalitE pour sensibiliser les organismes de formation, les professionnel·les à la prise en compte de la mixité ; en soutenant les Universités et Ecoles qui s'engagent dans la promotion des métiers de l'Ingénierie et du numérique auprès des jeunes femmes ; - en encourageant les entreprises à prendre des initiatives pour accueillir et accompagner des femmes ; - en renouvelant notre soutien à ESTIM Numérique qui œuvre à faciliter l'entrée des femmes dans les métiers du numérique en agissant auprès des femmes et des entreprises ».

• La formation

Les objectifs de la feuille de route régionale, pour être atteints, renvoient également au soutien de la Région à l'éducation et à la formation au numérique et par le numérique sur tous les niveaux d'enseignement. L'accès des femmes aux métiers du numérique est un enjeu majeur souligné dans le *CPRDFOP*. Le *Pacte breton d'investissement* dans les compétences fait de l'implication des entreprises dans les dispositifs de formation un levier essentiel pour favoriser l'accès des femmes à ces métiers du numérique qui façonnent nos usages. La formation professionnelle a un rôle à jouer, la répartition femmes-hommes sur les dispositifs de formation existants et proposés par la Région, est désormais requêtée.

Formations au numérique (entrées 2020 sur les dispositifs QUALIF Emploi programme, à distance et actions territoriales)	Total stagiaires	Taux de femmes
Développement - test logiciel - Intelligence artificielle	293	23%
E.commerce et webmarketing	25	64%
Métiers de la transition digitale	68	69%
Design web	66	56%
Métiers des réseaux	188	15%
Pré qualifications	40	35%
Total général	680	31%

Au regard des statistiques publiées dans le Radd 2019, la place des femmes, dans les formations numériques financées par la Région, progresse avec désormais un taux de 20% sur les métiers du développement et des réseaux contre 14% précédemment. Le taux sur les autres formations hors Pré qualifications (Design web, Webmarketing et Transition digitale) atteint 63% contre 54% précédemment. La mixité avance.

Le taux de 35% sur les Pré qualifications est également tout à fait encourageant, celles-ci ayant pour objectif l'entrée dans une formation qualifiante. La Région poursuit ses efforts en faveur de la mixité femmes-hommes en sensibilisant les organismes de formation et en soutenant des actions territoriales ciblées avec des « cohortes féminines » ; la mise en place voire la généralisation de modules dédiés ou de projets collectifs, au sein des *PREPA* et tout particulièrement *PREPA Clés* et *Prépa Projet*, la promotion d'actions de construction de projet professionnels dans le numérique comme de découverte des métiers sont également à l'étude.

Les entités de Rennes et Lorient du centre de formation *Evocime* ont pu bénéficier de l'accompagnement MégalitE2 (cf. fiche 2.4) ; les domaines d'intervention et métiers visés proposés sont ouverts à toutes et tous : Chef·fe de projet *Transition numérique durable*, *Scénario rédaction Digital Learning*, *Management de la sécurité et cybersécurité*, *e-formateur·trice*, *marketing digital*... Pour autant, le diagnostic établi à l'issue de la première phase du dispositif MégalitE2 dresse un constat mitigé : peu de stagiaires femmes candidatent, les outils de présentation et de promotion des formations véhiculent des représentations stéréotypées et les postes de formateur·trices et de direction de la structure sont majoritairement occupés par des hommes.

Au bilan remis en 2020, un plan d'action affiche les objectifs : diversifier les méthodes de recrutement des stagiaires et diversifier leurs profils, retravailler les outils de communication, proposer des actions de formation pro actives destinées qu'aux femmes, sensibiliser tou·tes les collaborateurs et collaboratrices d'*Evocime* à la déconstruction des stéréotypes de sexe et à la mise en œuvre de pratiques pédagogiques non discriminantes... Fin 2020, le recrutement de femmes sur des postes à responsabilité au sein d'*Evocime* est effectif ; la formation à l'égalité femmes-hommes des stagiaires et des personnels - y compris les non permanent·es - via la capsule e-

learning dédiée est active ; deux nouvelles formations sont opérationnelles : *Digit'Elles, le numérique comme tremplin du retour à l'emploi* et *Agile et connectée, l'aventure entrepreneuriale* sont proposées aux femmes sans emploi et/ou en reconversion ; L'ensemble de la communication (plaquettes, emails, sites internet, réseaux sociaux, mailing...) a été revisité, l'usage du féminin adopté ; un mémo de ressources généralistes, locales et nationales est mis à disposition de tou·tes ; une charte d'engagements est rédigée et partagée avec l'ensemble du personnel et portée à la connaissance des partenaires extérieurs.



Initialement prévue en novembre 2020 à Rennes, la journée *Women For Cyber* inscrite à l'édition de l'*European Cyber Women (ECW)* a dû être annulée. Un groupe de travail, sous l'égide du Pôle d'excellence cyber, s'est constitué ; de très nombreux partenaires ont été associés : aux côtés de la Région, des représentant·es du Rectorat, du Campus métiers et qualifications, de l'IUT de Lannion, de collectivités, d'entreprises et de projets (Cap Gemini, Airbus Cybersecurity, Nokia, projet CYNERGIE pour CYbersécurité iNnovation Et Recherche pour le Groupe Industriel EDF), se sont retrouvés plusieurs fois au cours de l'année. Pour réussir l'évènement, une feuille de route et un programme ont été élaborés : Conférence pour présenter l'écosystème Egalité fh dans la cyber, table ronde « Ce que fait l'Europe pour les femmes dans la cyber et en France ? », témoignages d'expertes, valorisation des politique d'égalité fh dans différentes organisations (défense, industrie, Région Bretagne, universités, lycées...), ... L'engagement de l'ECW d'assurer une parité pour chacune des rencontres, de prévoir des espaces pour les associations féminines, d'accueillir des jeunes filles, d'imaginer un forum de recrutement avec la présence d'entreprises qui pourraient témoigner sur le besoin des femmes dans les filières cyber, de proposer un salon du livre avec ouvrages thématiques ... augure d'un évènement à venir utile pour faire bouger les lignes et promouvoir la présence des femmes dans le numérique, la cyber et l'intelligence artificielle.

• Le soutien aux projets

La Région, par ses politiques de formation et d'égalité femmes-hommes, a choisi de renouveler son soutien à l'association @ESTIMnumérique (Entreprise Synergie Territoires Inclusion Mixité) qui œuvre pour la mixité dans le numérique et la montée en compétences des femmes dans les métiers impactés par le numérique. La sensibilisation et l'accompagnement des femmes (Parcours de quatre à six demies-journées de formation proposées aux étudiantes, femmes sans emploi, en reconversion...), l'accompagnement des dirigeant·es d'entreprises et des responsables des ressources humaines à la nécessité de rendre accessibles les métiers du numérique aux femmes, l'animation du Club ESTIMnumérique destiné à mutualiser et faire connaître les pratiques, la mise en place de mécénat de compétences

La 3^{ème} édition de *Femmes & Numérique*⁶ s'est tenue en ligne, du 30 novembre au 4 décembre 2020 avec l'objectif d'informer sur les métiers du numérique, de faire découvrir les formations existantes sur le territoire, d'accompagner les reconversions et d'encourager l'entrepreneuriat. Soutenue par la Région, pilotée par l'ENI (École d'Informatique), la CCIMBO Quimper et la French Tech Brest+, l'initiative s'est notamment concrétisée par la proposition de 13 ateliers de retours d'expériences et de codage et la présence de 25 structures de l'emploi.

⁶ <https://www.femmes-numerique.bzh/>

4.5 Les mobilités et transports

// Contexte national et régional

Chiffres clés

La Branche *Transports routiers* est composée de + de 80% de salariés masculins.

Les métiers de la conduite voyageur-euses en 16 ans (2004 à 2020) ont accueilli +38% de femmes. A *Transdev*, qui affiche un index d'égalité salariale de 96/100, 50% des dirigeant-es recruté-es en 2020 ont été des femmes.

Fin 2020, les femmes représentent 15% de l'effectif total de l'entreprise SNCF Réseau (+0,1% en un an). Sur la même période, chez les cadres, elles occupent 21% des postes (+1,4%), suivi des métiers techniques où la proportion de femmes passe de 8,9% à 9,95%. Leur place stagne, sur le collège « exécution » (13,2% identique à 2019), voire régresse sur celui de « la maîtrise » (12,1%, -0,1%).

En 2019, 406 agent-es SNCF Réseau (180 femmes, 226 hommes) ont été interrogé-es dans le cadre du baromètre du sexisme mené au sein du Groupe SNCF. Une formation dédiée a permis à 4 890 managers et agents Réseau de participer à 8 ateliers de sensibilisation aux comportements sexistes et aux méthodes pour y répondre. SNCF Réseau a obtenu à l'index *égalité professionnelle* un score de 89/100 en 2020.

2/3 des voyageur-euses dans les transports en commun sont des femmes.

37% des craintes des femmes dans les transports en commun concernent

Les métiers des transports en commun ont longtemps été considérés comme « réservés aux hommes » bien qu'au service de voyageur-euses en majorité féminine. 60% des voyageur-euses sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 25% du personnel chez les opérateurs de transport. L'accord du 4 juin 2020 pour *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* par la confédération nationale de la mobilité, la Fédération nationale des transports routiers, l'union des entreprises de logistique et de transport de France a choisi d'améliorer l'état des lieux statistique et bilans sociaux sexués afin d'objectiver les inégalités professionnelles notamment celle relatives à la rémunération. Des indicateurs ont ainsi été ajoutés dans *l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications Transport et Logistique* : sur la rémunération, l'accès et la répartition fh des types d'action de formation, pour établir des comparaisons avec d'autres branches ; un dispositif de recueil d'initiatives et de pratiques exemplaires est également proposé pour générer une boîte à outils accessible à toutes les entreprises de la branche. Enfin, la lutte contre les stéréotypes dans la communication et la rédaction des offres d'emploi constitue un axe prioritaire pour 2021.

Le réseau "Women Mobilize Women", lancé par l'Initiative pour la mobilité urbaine transformatrice (TUMI), qui agit pour réduire les inégalités entre les sexes en matière de mobilité, rappelle en novembre 2020 que « les femmes utilisent plus souvent les transports publics ou elles se déplacent en marchant, qu'elles ont beaucoup moins accès à une voiture que les hommes ; *que* la mobilité des hommes est souvent très linéaire, c'est-à-dire pour un chemin du travail le matin et le retour à la maison le soir tandis que les femmes effectuent plusieurs trajets qu'on appelle « *l'enchaînement des trajets* ». L'association poursuit : « *Dans le passé, les villes étaient planifiées pour les voitures en tenant compte d'un schéma de mobilité construit à partir des modes de déplacement des hommes, davantage présents dans les espaces publics et déplacements professionnels. L'enchaînement des trajets a très peu été pris en compte dans les données qui servent de base à la planification urbaine et à la planification du trafic* ».

La mobilité concourt à l'émancipation et l'autonomie de toutes et de tous. Elle est l'une des plus anciennes revendications des femmes. Sortir, seules, ne relève pas, pour toutes, partout et tout le temps, de l'évidence. Si le droit l'accorde, les réalités parfois contraignent : le déplacement - horaire, durée, modes de transport, topographie des lieux... jusqu'à l'adaptation de la tenue, peuvent être le résultat et la combinaison d'options subies, de stratégies composées, bien éloignées du libre choix de se déplacer et du droit à circuler, pourtant garanti par la loi. Dénoncer cette inégalité suppose d'interroger une diversité de partenaires aux métiers différents, de croiser des univers éloignés de l'égalité fh ... bien au-delà de l'indispensable nécessité de disposer d'indicateurs d'observation sexués.

Selon la Fédération nationale des usagers des transports en commun, 87% des femmes ont déjà été harcelées dans les transports en commun. Les violences dans les transports peuvent aller du harcèlement sexiste comme des sifflements, des regards insistants, des insultes ou menaces... aux violences sexuelles, comme l'exhibition, le harcèlement sexuel (gestuelles à connotation sexuelle, avances sexuelles...), les agressions sexuelles (frottements, mains aux fesses...) ou viols. Les victimes d'une part, les professionnel·les des transports d'autre part ne sont pas toujours conscient·es que ces faits relèvent de violence ou de harcèlement.

Avec la publication du décret d'application en octobre 2020 de la loi d'orientation des mobilités, l'Etat s'adresse « aux autorités organisatrices qui souhaitent mettre en place la descente à la demande et met à leur disposition un guide de recommandations qui présente les retours d'expérience des réseaux déjà engagés dans cette démarche ainsi que les étapes clés de mise en œuvre de ce dispositif ». Le Ministère chargé des transports ¹ édite donc



¹ <https://www.ecologie.gouv.fr/prevention-des-violences-faites-aux-femmes-dans-les-transport-collectifs-terrestres>

deux guides en 2020 ayant pour objectif d'accompagner les acteurs locaux du transport dans la mise en œuvre de deux mesures de prévention : la « descente à la demande » pour les bus et « les marches exploratoires » dans les espaces de transport. Ce 1^{er} guide de recommandations pour la descente à la demande détaille les six étapes de mise en œuvre, du pilotage à l'évaluation, et renferme un carnet d'enquête prêt à l'emploi. « La « descente à la demande » constitue lui, une réponse pour les usagères et usagers des lignes de bus éprouvant un sentiment d'insécurité en soirée et la nuit sur la voie publique. Actuellement, une douzaine de réseaux de transport urbain ont expérimenté ou déployé un tel dispositif sur une ligne ou sur la totalité de leur réseau » précise le ministère. Le guide méthodologique sur les « marches exploratoires » revient pour sa part sur cette action participative de groupes de personnes volontaires, souvent des femmes, qui parcourent un secteur donné afin d'identifier les espaces générateurs d'insécurité. A l'issue, un rapport d'enquête rassemblant leurs recommandations est transmis aux autorités pour établir un programme d'actions.

Les engagements des professionnel·les se multiplient : à Grenoble, où l'exploitant du réseau des Transports de l'agglomération grenobloise et le Syndicat mixte des transports en commun affirment que « Le harcèlement sexiste n'a pas sa place dans les bus et les tramways », en Occitanie où la SNCF et la Région ont inscrit le principe de prévention des atteintes à caractère sexiste dans la Convention des transports publics ferroviaires régionaux se traduisant par l'adoption d'une charte des comportements respectueux, l'interdiction des publicités sexistes dans les transports publics, le respect et la promotion d'une communication publique sans stéréotype de sexe, la formation des professionnel·les du transport en commun, l'inscription de clauses dédiées dans les DSP pour sensibiliser les conducteur·trices des transports scolaires à la prévention du harcèlement sexiste sont des pistes de plus en plus explorées par les pouvoirs publics et leurs partenaires pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le développement des transports collectifs garantit la possibilité et la liberté des déplacements des femmes dans la ville comme dans les campagnes, de surcroît lorsque la voiture reste le seul mode de déplacement ou que l'accès à deux véhicules dans un couple, le coût des assurances, de l'essence représentent des obstacles plus préjudiciables aux femmes. « J'habite à la campagne, un bus une fois par semaine pour aller sur un marché, aucun transport en commun, sans voiture impossible d'y vivre ». Dans les territoires ruraux, la difficulté à se déplacer est l'un des principaux freins pour l'accès à l'emploi quand « les femmes actives dans les territoires ruraux travaillent davantage hors de leur commune de résidence : 51,2% pour 45,9% des femmes en pôle urbain ». L'absence de mobilité contribue sur ces territoires à renforcer des inégalités préexistantes : les femmes ne sont pas toujours prêtes à abandonner la voiture individuelle ; un travail sur ces territoires semble nécessaire pour que les attentes et les contraintes des femmes soient davantage prises en compte. En complément de transports publics collectifs pour de plus longues distances, des expérimentations visent à proposer des modes de déplacements mixtes, individuels parfois, pour les espaces urbains davantage restreints.

En complément de ces démarches étatiques ou dans les territoires, des associations agissent elles aussi pour contribuer à changer le regard sur les métiers du transport et de la mobilité ; ainsi, *Des Femmes en Mouvement* qui, pour fêter leur cinquième anniversaire d'existence en septembre 2020, ont souhaité proposer un outil de sensibilisation - un jeu des 7 familles, *Transports Publics*, du *Vélo*, du *Transport ferroviaire*, de *la Logistique*, de *l'Air-mer et Espace*, et de *l'Aménagement du territoire et Politique publique* - pour ouvrir les portes des métiers des transports et de la logistique à toutes et tous. A l'initiative encore de cette association, l'opération *Vélodacieuses* pour sensibiliser les pouvoirs publics aux difficultés du « Vélotaf » qui consiste à amener un·e élu·e à réaliser un trajet classique à vélo, de type domicile - travail, aux heures de pointe. Cette expérience permet d'évaluer à l'aune des usages, les aménagements, les contournements éventuels ou de partager les ressentis de femmes d'âges variés, à vélo, dans l'espace public. Ces échanges permettent d'évoquer concrètement les barrières physiques, sociales et culturelles qui pourraient limiter la pratique du vélo chez les femmes.

Côté SNCF Réseau, réunions d'information sur les métiers du ferroviaire, témoignages de salariées devant des scolaires, partenariats avec des associations « *Capital Filles* », « *Elles Bougent* », événements dédiés « *Girls' Day* » ... promeuvent la mixité au sein de l'entreprise. Dès leur intégration, des entretiens sont systématiquement proposés aux femmes ; pour celles qui arrivent sur des métiers techniques, les vêtements de travail sont adaptés à leur morphologie marquant encore aujourd'hui, un fait rare dans le vestiaire industriel. En interne, l'égalité femmes-hommes est incluse dans les grilles de notations, et les « comités carrières » veillent à « féminiser les postes de management opérationnel et les fonctions à responsabilités », les viviers de candidat·es sont d'emblée « féminisés ». Les comités de direction sont invités à s'essayer à la déconstruction de stéréotypes de sexe au cours d'ateliers « Mixité en jeu » ; le plan d'action de lutte contre le sexisme 2020 offre aujourd'hui des formations e-learning « Résister au sexisme ordinaire » et des outils pédagogiques de prévention. Enfin, les salarié·es s'engagent en participant à « *SNCF au féminin* » ou aux cercles « *Happy Men share more* » qui accueillent des témoignages d'expériences de travail avec des femmes. En Bretagne, au cours de la semaine de la mixité, en mars 2020, les acteurs·trices de la SNCF ont également été sensibilisé·es aux stéréotypes de sexe. Le *Technicentre Industriel SNCF* et le *Réseau Infrapole* ont proposé visios, questionnaires et outils pédagogiques pour permettre aux salarié·es, ici majoritairement des hommes, d'interroger leurs propres stéréotypes au cours de leurs carrières professionnelles et de les inviter à s'inscrire dans le réseau de promotion de la mixité au sein de *SNCF Réseau*.

Enfin, à l'occasion de la *Journée nationale de lutte contre le harcèlement scolaire*, les résultats en novembre 2020 d'une enquête conduite en Auvergne-Rhône-Alpes visant à « obtenir un état des lieux des faits d'intimidations, de violences et de harcèlement qui peuvent se manifester lors des déplacements collectifs des élèves » ont révélé « qu'un élève sur cinq se reconnaît comme victime d'intimidations ou de violences dans les transports scolaires ». Ses auteurs affirment que « les élèves rencontrant des ennuis ou subissant du harcèlement dans les transports connaissent également des problèmes, de nature et d'intensité similaires, dans leur établissement scolaire ». En soulignant « qu'à la manière du cyber harcèlement, les transports s'inscrivent dans les lieux d'extension du phénomène », la collectivité territoriale compétente a annoncé fin 2020 « le soutien aux initiatives lycéennes pour mobiliser les jeunes eux-mêmes, la sensibilisation des parents et des agents des lycées ».

Enfin, élaboré par la Ville de Brest, la SNCF, le réseau Bibus et la Préfecture, le guide qui propose « les bons réflexes pour réagir en cas de harcèlement sexiste et d'agression sexuelle dans l'espace public » reste un outil proposé à toutes et tous (cf. Radd 2019).

// L'égalité dans l'action régionale

• « Arrêt demandé pour l'emploi »



Soutenu par la Région et la Banque des Territoires de Bretagne, côté professionnel·les du transport, le projet « Arrêt demandé pour l'emploi » (cf. RAP 205 et fiches Radd 1.3 et 2.3) proposé par la Compagnie armoricaine du transport (CAT) *Transdev* et *RDV Nomade*, a proposé en 2020 de faire mieux connaître les métiers de conductrices, mécaniciennes, spécialistes de la logistique... aux femmes en leur proposant un « escape game » abrité dans un car dédié ; Au travers d'énigmes à résoudre, les participant·es doivent recruter des candidat·es sans faire appel au cv, et/ou expériences. Faire appel à leur logique et à leurs propres savoir-faire, et en ne s'appuyant que sur les compétences développées lors du jeu, ils-elles découvrent les qualités et les points forts des personnages du jeu et leur attribuent

un poste en se délestant des stéréotypes de sexe. *L'escape game* terminé, les équipes de RDV Nomade reviennent sur les enseignements et mettent en avant les forces de chacun·e des participant·e·s pour mieux les orienter vers des postes qu'ils n'auraient peut-être eux-mêmes, jamais envisagés... En 2020, le car s'est arrêté à Rennes et à Carhaix. Les « Arrêts demandés pour l'emploi » ont été sélectionnés en fonction de l'implantation de *Transdev* dans les bassins d'emplois et des chiffres du chômage des femmes. Sur certaines étapes, les participant·es ont pu prendre place au volant d'un autocar grâce à un simulateur de conduite. D'ores et déjà et sans attendre les quatre étapes prévues en 2021, la mise en œuvre du projet a souligné que plusieurs conditions étaient nécessaires à la réussite du projet : une forte mobilisation des prescripteurs, indispensable en amont pour informer tous les demandeur·euses d'emploi, un choix pertinent pour l'emplacement du car, dans un lieu de passage accessible, et enfin des conditions d'accueil satisfaisantes (ex : obtenir les autorisations dans un contexte sanitaire inédit). Le besoin de rappeler aux structures la nécessité d'inscrire prioritairement les femmes sans emploi aux créneaux proposés par l'espace game au cours de la journée a été souvent nécessaire, les hommes étant parfois les plus nombreux à être volontaires et/ou à être sélectionnés par les partenaires.

En décembre 2020, les équipes des entités bretonnes de *Transdev* CAT ont reçu le prix de la mixité pour « Arrêt demandé pour l'emploi » et ce projet itinérant à bord d'un car ayant pour ambition de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle dans les métiers du transport et de la logistique à l'occasion du [29e Palmarès des Mobilités 2020](#) organisé par le magazine spécialisé [Ville, Rail & Transports](#) (VRT). L'association *Femmes en Mouvement*, un réseau professionnel féminin de mobilité, est à l'initiative de ce prix de la mixité au palmarès des Mobilités VRT.



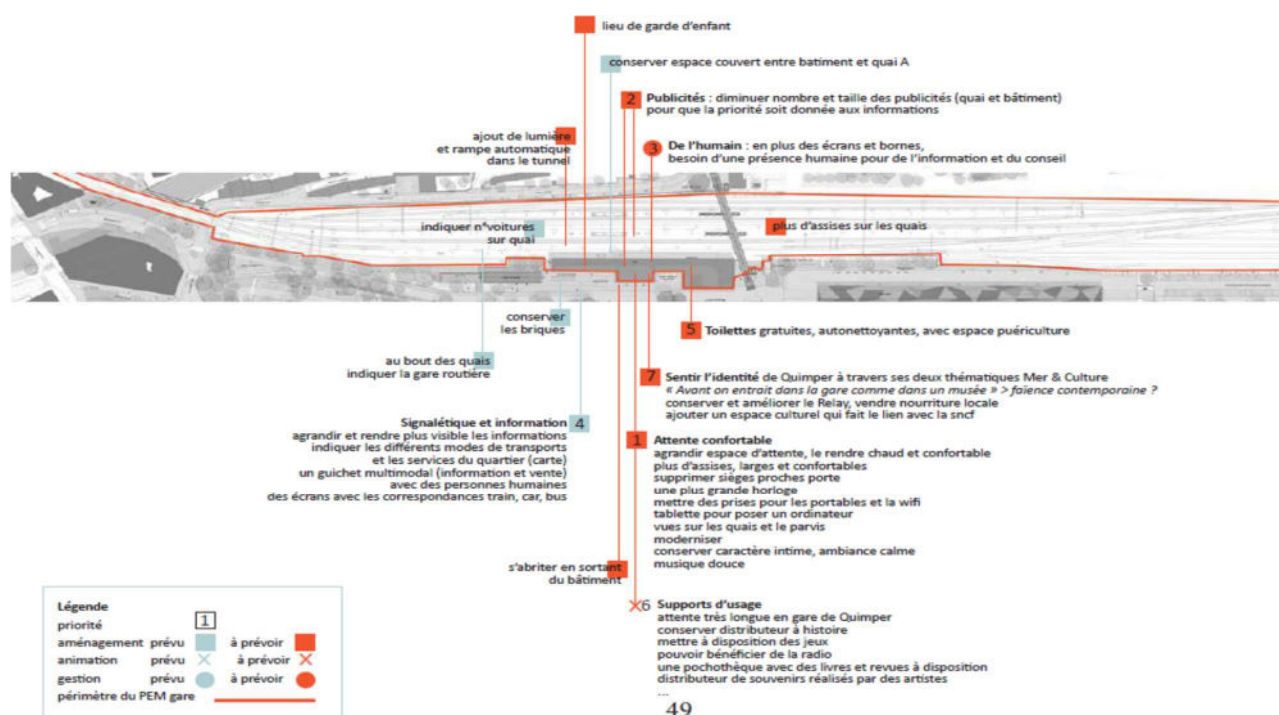
• « La Marche des femmes »

L'année 2020 a vu le projet de « Marche exploratoire » aboutir par l'organisation de deux « Marches des femmes » dans le quartier de la gare de Quimper. Dix femmes le matin du 3 mars 2020 accompagnées par Cuesta², ont travaillé sur la partie *Ouest* du secteur, puis un autre groupe de huit femmes sur la partie *Est* le soir ; elles ont utilisé une diversité d'outils pour exprimer leurs avis, analyser leurs ressentis et traduire leurs expériences d'usages en préconisations utiles à la conception et l'aménagement du projet Gare-Parc : questionnaire, observation en duo, analyse collective en atelier, mise en scène

dans l'espace public, lectures de plans, cartographie sonore, plateau photo.... Pour mémoire (cf. Radd 2019), la démarche consiste à récolter des avis de femmes sur la vie dans l'espace public et les aménagements dans et autour de la gare, actuelle et future/Proposer un espace d'expression et d'analyse aux habitantes et usagères de ces lieux et renforcer leur pouvoir d'agir/Trouver des solutions ensemble afin de rendre le quartier plus agréable et sécurisé pour toutes et tous, et inscrire ces préconisations dans l'aménagement du Pôle d'échange multimodal (PEM). Trois typologies de préconisations ont été éditées : pour le PEM *Espaces publics* déjà très avancé au début de l'expérimentation à destination de Quimper Bretagne Occidentale (QBO) et des partenaires du projet Gare-

² Coopérative retenue par la Région pour conduire cette expérimentation,

Parc, pour le PEM *Gare ferroviaire* encore en phase de programmation à destination de Gares et Connexions qui pourra davantage intégrer les retours des usagères et enfin, des préconisations hors PEM à destination de la Ville de Quimper et QBO. Il appartient désormais à la Région et à la SNCF, parties prenantes du projet et à l'ensemble des partenaires de projet de Gare-Parc de veiller à la mise en œuvre et de concrétiser ces propositions issues de la « Marche des femmes ».



La Région, désormais compétente en matière de transports routiers interurbains et scolaires, a dû faire face au contexte de crise sanitaire ; cette situation particulière n'a pas permis le déroulement normal de la concertation souhaitée par la collectivité ; néanmoins, celle-ci a su mettre en place de nouvelles modalités - via des consultations en ligne - qui ont rencontré un vif succès.

Chaque renouvellement de contrat est désormais l'occasion d'intégrer de nouvelles modalités ou prescriptions pour une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes (obligations législatives en matière d'égalité professionnelle, disposition relative à l'écriture du masculin et du féminin...).

En 2020, la requête liée au sexe de l'élève n'a pas été demandée.

Usagères du TER Bretagne	2018	2019	2020
Nombre d'usagères avec la carte KorriGo	53%	51%	48%
Nombre d'abonnées seules	47%	48%	NC

5. Rayonnement et vitalité

5.1 Le sport

Chiffres clés

20 % des fédérations olympiques ne respectent pas la loi de représentation proportionnelle dans les instances dirigeantes par rapport au nombre de femmes pratiquantes.

Pour la 1^{ère} fois, la barre des 200 000 licenciées, joueuses et dirigeantes, dans des clubs de football en France a été franchie ; en 2020 encore, Stéphanie Frappart a été la 1^{ère} femme arbitre centrale d'un match de la Ligue des Champions.

48 fédérations sportives sont concernées par au moins une affaire de signalement de violences sexuelles, 82% des victimes sont mineures au moment des faits, 63 % ayant moins de 15 ans.

// Contexte national et régional

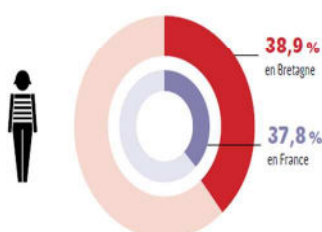
Les engagements nationaux pour accroître le nombre et la place des femmes au sein de toutes les pratiques sportives se sont poursuivis en 2020, animés par une volonté ministérielle publiquement affichée d'agir contre les violences sexistes et sexuelles. Le courage des sportives, athlètes de haut niveau ou sportives amatrices, pour témoigner des violences qu'elles avaient subies dans le cadre de leur discipline doit être suivi d'actes. En février, s'est tenue la première convention nationale de prévention des violences sexuelles dans le sport. Fin 2020, accompagnés par le bruit des scandales médiatiques, 380 signalements, plus de 400 personnes impliquées (96% d'hommes dont plus de la moitié sont des éducateurs sportifs, professionnels ou bénévoles), 83% de victimes femmes, 89% de faits de violences sexuelles dénoncés, 87 départements touchés..., sont autant d'affaires remontées à la cellule de signalement du ministère depuis son lancement en 2019. La nomination d'une déléguée ministérielle à la prévention des violences dans le sport, le développement d'une cellule d'écoute ministérielle dédiée au traitement des signalements de violences sexuelles, des actions de sensibilisation et de prévention et enfin la généralisation du *contrôle d'honorabilité* visant à étendre la vérification des antécédents judiciaires à l'ensemble des bénévoles témoignent de signes encourageants. Reflets de la société, tous les sports - tennis, patinage artistique, roller...- voient leur seuil de tolérance diminuer à l'égard de violences. Certains s'engagent. Ainsi, de la Fédération Roller qui a choisi au cours de sa promotion 2019-2020 de renforcer son dispositif : sensibilisation des pratiquant.es et encadrant.es à la prévention des violences sexuelles, mise en place d'une cellule d'écoute et du recueil de la parole des victimes, renforcement des dispositifs d'alerte, intégration d'un module dédié dans les formations fédérales et professionnelles, création d'un

kit avec affiches et flyers... témoignent de l'intérêt et de la nécessité pour chaque discipline de s'adresser à l'ensemble des interlocuteur.trices : élu.es dirigeant.es, encadrant.es, conseiller.eres techniques, éducateur.trices, bénévoles, athlètes, ... comme aux opérateurs de compétences et organismes de formation. La communauté sportive, à tous les niveaux, est concernée et doit s'engager pour le droit plein et entier de chacun.e à avoir accès et à exercer la discipline et/ou l'activité physique de son choix sans craindre des propos, comportements ou actes sexistes et agressions sexuelles. La pratique sportive des femmes est intrinsèquement liée à la place des femmes dans la société et au combat pour l'égalité entre les sexes. Les politiques publiques doivent contribuer à faire respecter les obligations législatives en la matière ; par exemple celle de la représentation proportionnelle des femmes dans les instances dirigeantes sportives par rapport au nombre de pratiquantes (sur 36 fédérations olympiques, seule l'escrime est dirigée par une femme). Enfin, les droits télévisés, qui auraient pu contribuer au cours de la pandémie à soutenir les sports collectifs de femmes, restent inexistant ; durant cette période, des clubs ont choisi d'unir leurs forces pour démarcher plus efficacement des sponsors d'envergure nationale et s'imposer dans les réflexions sur le sport de l'après-Covid.

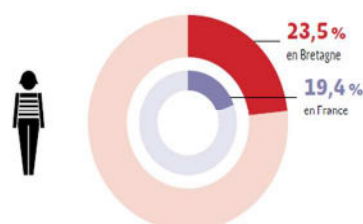
En Bretagne, parmi le million de licencié-es réparti-es dans près de 9000 associations sportives, la moitié sont des femmes ; la parité des moyens budgétaires comme la parité des retransmissions médiatiques restent des objectifs. Néanmoins, l'état des lieux sexué s'affine ; ainsi dans le Finistère, 38% des personnes licenciées dans les fédérations sont des femmes. Sur 76 directions des comités départementaux sportifs, 64 sont présidents, 12 sont présidentes. La collectivité a pu clairement ainsi identifier les besoins et prendre des initiatives pour promouvoir la mixité femmes-hommes dans les sports, lever les freins à l'accès et à une pratique régulière. D'autres initiatives de taille plus modeste ont germé : ainsi, en avril 2020, Equall, projet alliant le freestyle football et l'égalité fh est né chez deux jeunes breton-nes ; Depuis, sur Instagram et partout en Bretagne, Equall contribue à briser les clichés sur les femmes et le sport..., objectif partagé également par les joueuses de football du cercle Paul-Bert Bréguigny à Rennes qui ont créé un compte dédié sur ce même réseau social.

Des femmes de plus en plus nombreuses parmi les licencié-e-s des fédérations sportives mais toujours en minorité dans l'encadrement

PART DES FEMMES PARMI LES LICENCIÉ-E-S DES FÉDÉRATIONS SPORTIVES



PART DES FEMMES PARMI LES CADRES TECHNIQUES ET SPORTIF-VE-S



Source : Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA), MEOS et Direction des sports - Données 2018

// L'égalité dans l'action régionale

La Région améliore son action concrète en faveur d'une plus grande mixité des sports. Chaque année, les *Trophées du sport* récompensent une sportive et un sportif dans chacune des trois catégories (Sportif.ve, Espoir, Equipe). Déployée en 2020, une nouvelle action régionale confirme cet engagement ; ainsi la politique *e.sport* (du terme "*electronic sport/sport électronique*" qui désigne la pratique des jeux vidéo compétitifs, où le-la joueur·euse affronte, seul·e ou en équipe, d'autres joueur·euses) a choisi d'intégrer une dimension égalité femmes-hommes spécifique : l'association *Women in Games* est désormais missionnée par la Région pour sensibiliser l'ensemble du secteur, en particulier les équipes et les organisateurs de tournois (les LAN), à prendre en compte la place des joueuses dans leur réflexion et projets via un dispositif de type « formation-action ».

• Les aides régionales

Aides régionales en matière de :	2018	2019	2020
> Déplacements :			
Nombre de déplacements féminins/Nombre de déplacements mixtes	13/45	18/55	11/22
Montant financier dédié aux déplacements « féminins » / montant total	5%	11 %	6%
> Manifestations/compétitions :			
Nombre de compétitions féminines/Nombre de compétitions masculines	8/21	8/41	9/33
Montant financier dédié à une compétition « féminine » / montant total	8%	6%	8%
> Sportives de haut niveau (SHN)			
Nombre/Part des sportif·ves aidé·es	20/36%	24/40%	36/47%
Montant financier dédié au SNH « féminin » / montant total	38%	42%	46%
> Centres de formation de clubs phares			
Nombre de clubs féminins/nombre de clubs de niveau national	6/12	5/13	5/13
Part relative (montant financier dédié à une discipline « féminine » / montant total)	43%	39%	41%
> Voie d'accès à l'élite - VAE			
Nombre de clubs féminins soutenus/Nombre de clubs	6/13	5/16	6/19
Part relative (montant financier dédié à une discipline « féminine » / montant total)	33%	30%	27%



• De nombreux déplacements, pour participer aux championnats de France de premier ou second niveau de leur discipline, ont dû être annulés. Les clubs féminins et les sportives individuelles en ont particulièrement pâti : seuls 11 déplacements spécifiquement féminins ont pu être réalisés, représentant une aide totale de 6% de l'enveloppe consacrée à ce dispositif.

• Le nombre de compétitions exclusivement féminines soutenues par la Région a augmenté de 12,5% en 2020, pour représenter 8% des montants attribués par la Région sur ce dispositif. Parmi les événements féminins majeurs, l'Open de Tennis 35 à Saint-Malo (15 K€ de subvention) dont la vainqueur, l'argentine Nadia Podoroska, a participé aux demi-finales de Roland Garros. Le Tennis, avec 3 compétitions 100% dédiées aux femmes, est la seconde discipline qui investit en Bretagne le plus dans la compétition des sportives, après le cyclisme. Avec 5 courses dédiées, les épreuves cyclistes de femmes ont représenté 14% des événements cyclistes soutenus par la Région, pour une enveloppe totale de 46 K€, soit 10% des montants régionaux consacrés aux courses cyclistes.

• 36 sportives de haut niveau listées « relèves » ont bénéficié d'une bourse individuelle, soit une hausse de 50% (+ 12 sportives aidées). L'augmentation initiée en 2019 se confirme et s'intensifie. Les sportives de haut niveau (SHN) représentent dorénavant près de la moitié des SHN aidées (47%, + 7 points) et près de la moitié des sommes allouées à ce dispositif (46%, + 4 points). Cette évolution à la hausse trouve son origine dans les efforts redoublés des fédérations de féminiser davantage les profils en double projet et dans la multiplication des structures d'accès au haut niveau dédiées aux femmes (ex : handball à Rennes) ou mixte (ex : natation à Rennes).

• Sur les 13 Centres d'Entraînement et de Formation des Clubs phares (CEFCP) soutenus par la Région, près de la moitié, 5, sont des clubs d'équipes féminines : En Avant de Guingamp (Football, D1), Quimper Cornouaille Tennis de Table (Tennis de Table, Pro A), Landerneau Bretagne Basket (Basket, Ligue 1), Brest Bretagne Handball (Handball, Division 1) et Saint-Grégoire Rennes Métropole Handball (handball, Division 2) et deux équipes mixtes : Haute Bretagne Athlétisme (Elite), et le Cercle des Nageurs Brestois (Natation). 6 disciplines ont été couvertes et financées pour une part représentant 41% (+2%) des montants alloués par la Région aux CEFCP. L'augmentation de cette enveloppe a bénéficié au club féminin de basket évoluant en Pro A féminine.

• En 2020, un club féminin supplémentaire - le Quimper Volley 29 - a bénéficié du soutien régional au titre du dispositif « Voie d'Accès à l'Elite » ; mais le nombre de nouveaux clubs mixtes et masculins ayant augmenté, la part des clubs féminins connaît une baisse relative (27%, - 3 points) parmi les clubs aidés, leurs montants alloués diminuant également de 3 points pour s'établir à 27% des crédits régionaux dédiés.

5.2 La culture

Chiffres clés

61% d'étudiant·es en études supérieures artistiques et culturelles, 46% des professionnel·les de la culture sont des femmes.

Le revenu médian des artistes-auteurs est, en comparaison de celui de leurs homologues masculins, inférieur de 24% dans les arts visuels, de 33% dans la création de logiciels multimédia et de 32% pour les compositrices musicales et chorégraphes.

Toutes professions artistiques exercées, les revenus issus de la création sont inférieurs de moins 22% à moins 26% en moyenne pour les femmes.

1 artiste sur 3 a été agressée ou harcelée sexuellement dans l'industrie musicale en France.

78% des aides allouées au théâtre par l'administration centrale et décentralisée ont été versées à des compagnies dirigées par des hommes.

Les hommes bénéficient de 80% de l'argent public consacré au spectacle vivant.

Le montant moyen de l'aide individuelle aux artistes s'élevait à 2 875€ pour les femmes et à 2 570€ pour les hommes ; le montant moyen de l'allocation d'installation d'atelier s'élevait à 1 829€ pour les femmes et à 2 500€ pour les hommes (Ministère- DRAC 2019).

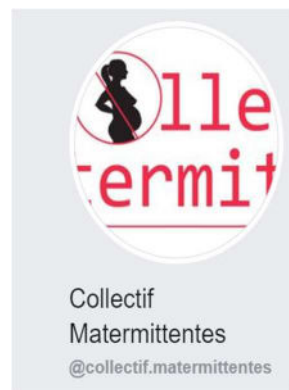
// Contexte national et régional

L'activité professionnelle, le quotidien des femmes et des hommes de la culture ont été fortement impactés par la crise. Les annulations et reports en cascade, l'incertitude du lendemain, l'espoir des soutiens financiers et l'angoisse des refus, l'impossibilité de se projeter, l'embouteillage des programmations... Les acteurs et actrices de la création ont vu la précarité de leur situation s'aggraver de jour en jour. L'absence de revenus pour les plus vulnérables - les intermittent·es - et de perspectives pour toutes et tous ont généré de lourdes difficultés économiques, sociales et psychologiques.



Les secteurs culturels les plus touchés par le confinement et les restrictions de mobilité des individus et l'interdiction d'exercer sont le spectacle vivant (-74%), les agences de publicité et les arts visuels (37%), l'audiovisuel et le cinéma (-21%). Près de la moitié des acteur·trices de la culture auraient eu recours au chômage partiel (46%).

Aujourd'hui, en France, le régime de l'intermittence concerne 260 000 artistes et technicien·nes, dont 130 000 ont actuellement des droits ouverts. Parmi ces professionnel·les, les maternitantes¹ sont les plus fragilisées. Le collectif national *Les Maternitantes* alerte en 2020 sur leur situation particulière et lance un sondage pour connaître le nombre de non recours au congé maternité indemnisé par la (CPAM). Pour « rattraper un grand nombre de personnes qui ne réunissent plus les conditions d'accès aux droits à une indemnisation de congé maladie ou maternité et pour ne pas pénaliser les personnes qui en travaillant un jour "de trop" perdent leurs droits », le collectif revendique l'allongement de la durée de maintien des droits afin de « ne plus pénaliser les personnes qui essaient de travailler de manière aléatoire au milieu de toutes ces interdictions de travailler ».



constats, élargissent les domaines culturels investigués, font réseau autour du matrimoine. A la suite du manifeste *Femm*⁴, des premières plaintes révélées, des témoignages de musiciennes sur les réseaux sociaux, « le ministère de la Culture entend manifester sa ferme volonté de prendre toute la mesure des violences sexistes et sexuelles dans le milieu musical ». L'objectif de « tolérance zéro des violences et des harcèlements sexuels et sexistes » est affiché par le ministère autant dans ses fonctionnements internes que dans ses politiques.

Un marché interministériel de formation contre les violences sexistes couvre aujourd'hui l'intégralité des personnels des directions et des écoles sous tutelle du ministère de la Culture, qu'elles soient nationales ou territoriales. Plus de 300 sessions de formations, parfois en visio-conférence, ont été suivies en 2020. Professionnel·les et étudiant·es des 99 écoles nationales de l'enseignement supérieur culturel et artistique ont été interrogé·es au cours d'une [enquête interne sur leur perception des violences et harcèlements sexuels et sexistes](#). Fort des 10 000 réponses reçues et de l'ampleur du fléau constaté, le ministère vise le déploiement en 2021, d'un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans trois nouveaux secteurs : le spectacle vivant, les arts visuels et le livre. Coté cinéma, le centre national du cinéma (CNC) a lui aussi lancé en novembre 2020 sa première session de formation *Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles*. Sa démarche est renforcée par l'obligation, pour toutes les entreprises du cinéma et de l'audiovisuel qui touchent ses aides, de

¹ Artiste ou technicienne salariée exerçant son activité en emploi discontinu, souvent intermittente du spectacle, privée d'une partie ou de la totalité de ses droits sociaux au cours et à la suite de son congé de maternité.

² Musique : Constats, lois, initiatives proactives, appel à témoignages

³ Ressource avec notamment 600 biographies de femmes artistes

⁴ Femmes engagées des métiers de la musique

l'organiser. Cette mesure concernera 9 000 professionnel·les d'ici 2023. A Lyon, l'Ecole du cinéma *Louis Lumière* intègre en 2020 des conférences obligatoires dans ses cycles de formation pour sensibiliser les étudiant·es.

Enfin, côté budget, le ministère de la Culture est le seul ministère à avoir mis en place l'éga-conditionnalité, à conditionner ses aides publiques à la mise en place de mesures de prévention et de traitement des situations de violence sexuelle et sexiste et de respect de règles paritaires ou d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entreprise bénéficiaire. Après le CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée), le Centre national de la musique conditionne à son tour ses aides. Ce levier permet d'aborder la question de l'égalité des droits femmes-hommes en amont des décisions des pouvoirs publics et non pas seulement en traitant en aval, les conséquences d'inégalités fh installées.

Tableau 30 – Aides à la création artistique accordées par le ministère de la Culture, 2020

Unité, milliers d'euros et %

	Composition de la commission		Nombre d'aides accordées		Montant des aides accordées	
	Nombre de membres	Part des femmes (%)	Total	Part des femmes/total H+F¹ (%)	Total (milliers d'euros)	Part des femmes/total H+F¹ (%)
Aide à l'écriture d'œuvres musicales	89	45	80	30	229	27
Aide à l'écriture dramatique	22	50	50	49	790	46
Soutien à la commande artistique dans le domaine des arts plastiques						
Aides déconcentrées pour la danse	156	56	283	46	8 571	46
Aide au projet			120	55	1 229	54
Aide à la structuration			90	45	2 255	42
Conventionnement			70	36	5 061	45
Aides déconcentrées pour la musique	217	45	362	21	14 340	17
Aide au projet			134	34	1 209	36
Aide à la structuration			112	13	2 955	12
Conventionnement			115	14	9 771	17
Aides déconcentrées pour le théâtre	249	50	609	40	25 797	28
Aide au projet			272	52	3 198	53
Conventionnement			304	30	21 768	24
Total des aides déconcentrées pour le spectacle vivant	679²	49	1 254	36	48 708	28

1. La part des femmes recevant des aides déconcentrées est calculée à partir du sexe du directeur artistique en excluant du pourcentage les duos et collectifs mixtes qui représentent de 7 à 16 % des aides allouées selon les disciplines.

2. Ce total inclut les experts des commissions pluridisciplinaires en Outre-Mer qui examinent les aides pour les 3 disciplines.

Néanmoins, la place accordée aux femmes et aux hommes dans les structures et/ou spectacles financés par l'argent public reste très inégalitaire comme en témoigne l'extrait ci-contre des chiffres de [Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication](#) ou la vidéo réalisée [Parité KO](#). Le présupposé que l'argent public est distribué de manière « neutre » est désormais vérifié, l'efficacité et l'efficience des politiques interrogées, à l'aune des engagements pour une répartition égalitaire des fonds publics.



En Bretagne comme ailleurs, l'immense majorité des événements a été annulée ou reportée. Sur les 22 000 emplois du secteur culturel, 10 000 artistes et technicien·nes (dont 7 000 salarié·es résidant en Bretagne selon Pôle emploi) ont le statut d'intermittent·es du spectacle. Les conséquences des difficultés pour assurer leur subsistance, l'impact sur la vie de ces professionnel·les qui n'ont pas pu renouveler leurs droits (soumis à des conditions restrictives d'exercice) au cours de l'année 2020 sont lourdes.

Des collectivités bretonnes se mobilisent : la Ville et la Métropole de Brest ont conduit une opération de comptage au sein des établissements culturels pour connaître notamment la part des femmes parmi les artistes représenté·es, les spectateur·trices, les technicien·nes... en regard de l'argent public attribué. Chaque établissement participant s'est fixé des objectifs chiffrés d'amélioration pour 2021.

La Région encourage et participe aux actions du territoire. Présente au temps de rencontres professionnelles organisé par *Art contemporain en Bretagne* en août 2020 dans les Côtes d'Armor, elle s'informe des enjeux du secteur et des initiatives prises et accompagne les initiatives en faveur de l'Egalité fh dans la vie culturelle, l'éducation artistique, pour un accès égalitaire aux moyens de création, de production et de programmation des œuvres, pour la sensibilisation et la formation des professionnel·les, en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Des partenaires sont déjà engagés, des projets sont mis en œuvre, des ressources sont disponibles.

// L'égalité dans l'action régionale

Au croisement des compétences Egalité fh et Culture, trois projets ont été notamment soutenus en 2020 : le recueil et la valorisation des paroles d'ouvrières de la conserverie Alexis Le Gall de Loctudy, porté par la Fédération régionale pour la culture et le patrimoine maritimes en Bretagne (FRCPM) afin de proposer la transmission intergénérationnelle de ces témoignages oraux aux plus jeunes ; le programme d'activités du mouvement HF Bretagne pour accompagner la réactualisation du diagnostic régional des inégalités fh avec l'élargissement des pourvoyeurs de données ; l'adaptation théâtrale du livre « Les discrètes, paroles de Bretonnes... » de Anne Lecourt par la compagnie Théâtre Quidam et la mise en lumière des conditions de vie et de travail des femmes de 1930 à aujourd'hui.

Soutenus par la Région, des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel comme des écoles nationales sont engagés dans la lutte contre les inégalités de sexe et ont pris des initiatives. Ainsi la formation à l'égalité fh de ses personnels (*Le Pont Supérieur*), la tenue de *Saisons Egalité fh*, le parrainage de projets dédiés (*Les Ateliers du Vent*), l'installation de distributeurs de protection hygiéniques gratuites pour agir contre la précarité menstruelle des étudiantes (*ENSAB*), ou la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif (*Le collectif des Festivals*).

La Région affiche sa vigilance pour assurer une représentation paritaire régionale dans les instances où elle siège ou sa démarche de coélaboration avec les partenaires culturels, les collectivités du territoire et les EPCC⁵ pour l'écriture d'une *Charte d'engagements communs* en matière de développement durable, d'égalité femmes-hommes et de droits culturels (cf. journée dédiée en décembre 2019). Les soutiens complémentaires - et désormais très réguliers - des politiques régionales Egalité femmes-hommes et Culture en faveur de projets, par exemple en 2020 pour la réalisation de *Chroniques radiophoniques du matrimoine breton* [L'île aux femmes](#) portées par les radios associatives (Corlab) et HF Bretagne, témoignent également d'habitudes positives.

De nouvelles évolutions sont à l'examen. Si la Région n'est pas encore adhérente au réseau HF Bretagne, elle impulse et réfléchit néanmoins avec le Département d'Ille-et-Vilaine et Rennes Métropole à des méthodes de comptage communes mais aussi à d'éventuelles modalités d'incitation pour une meilleure prise en compte de l'approche égalitaire dans les dispositifs d'aide, comme au sein des arrêtés ou des conventions. A ce stade, la direction de la Culture, a intégré une rédaction dédiée dans ses conventions pluriannuelles d'objectif Culture « *la Région Bretagne, soucieuse du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, sera particulièrement attentive à toute initiative permettant de contribuer à cette finalité : organisation de journées thématiques, débats, conférences, expositions, projections... Elle encourage également cette dimension dans la mise en œuvre du projet de la structure tant au niveau de sa gouvernance que dans ses actions : composition du conseil d'administration, de l'équipe salariée, choix programmatiques, etc. Les données statistiques attestant de cette démarche seront particulièrement appréciées* ». A l'instar du vœu des membres du CESER, la mise en place de l'éga-conditionnalité des aides régionales en matière culturelle - telle qu'appliquée par le ministère de la Culture - serait une étape supplémentaire dans une démarche d'ores et déjà bien engagée et appréciée en Bretagne. L'évaluation de la juste répartition des subventions allouées, des modalités mises en œuvre en faveur de l'égalité fh et de la parité par les structures subventionnées constituent des pistes à partager pour 2021 avec HF Bretagne.

• Parité dans les instances

▪ Au sein des comités de lecture « Cinéma et audiovisuel »

Composition des comités de lecture « Cinéma et audiovisuel »	2017	2018	2019	2020
Fiction et animation/Long métrage et programme audiovisuel				
Nombre de femmes-hommes	6 F / 4 H	7 F / 8 H	12 F / 11 H	16 F / 10 H
Fiction et animation/Court métrage				
Nombre de femmes-hommes	14 F / 11 H	8 F / 12 H	12 F / 8 H	8 F / 7 H
Documentaire				
Nombre de femmes-hommes	13 F / 12 H	15 F / 10 H	8 F / 7 H	7 F / 13 H
Innovation/Recherche				
Nombre de femmes-hommes	1 F / 5 H	2 F / 1 H	4 F / 2 H	1 F / 2 H
Total				
Nombre de femmes-hommes	34 F / 32 H	32 F / 31 H	36 F / 26 H	32 F / 32 H

Les comités ont légèrement évolué dans le cadre de l'application de la nouvelle politique cinéma : le « programme audiovisuel » est désormais intégré au comité de lecture « Fiction et animation/Long métrage » (précédemment dans « Fiction et animation/Court métrage »). Les femmes restent majoritaires dans deux comités de lecture. Au total, la composition de ces comités est paritaire.

▪ Au sein du Conseil culturel de Bretagne

Composition du Conseil culturel de Bretagne	2018	2019	2020
Collège des structures			
Titulaires	17 F / 43 H	15 F / 44 H	24 F / 36 H
Suppléant-es	43 F / 17 H	40 F / 13 H	37 F / 23 H
Collège des personnalités qualifiées			
Nombre de femmes-hommes	4 F / 6 H	4 F / 6 H	5 F / 5 H
Bureau			
Nombre de femmes-hommes	4 F / 5 H	5 F / 5 H	5 F / 5 H

⁵ Etablissement public à caractère culturel

Total			
Femmes titulaires / Hommes titulaires	21 F / 49 H	19 F / 50 H	29 F / 41 H
Femmes suppléantes / Hommes suppléants	43 F / 17 H	40 F / 13 H	37 F / 23 H

Le Conseil culturel est composé de 70 membres : 60 structures et 10 personnalités qualifiées. Chaque structure est représentée par un binôme paritaire titulaire - suppléant·e. Parmi les titulaires désigné·es par les structures membres, les femmes sont encore sous-représentées malgré une augmentation notable par rapport à 2019.

▪ **Au sein des conseil d'administration des EPCC**

Composition des Conseils d'administration des Etablissements publics à caractère culturel (EPCC)	2017	2018	2019	2020
EPCC Spectacle vivant en Bretagne				
Titulaires	8 F / 5 H	8 F / 5 H	9 F / 4 H	9 F / 4 H
Suppléant·es	9 F / 4 H	9 F / 4 H	9 F / 3 H	10 F / 3 H
Dont titulaires de la Région	2 F / 1 H	2 F / 1 H	2 F / 1 H	2 F / 1 H
EPCC Livre et culture en Bretagne				
Titulaires	10 F / 6 H	9 F / 7 H	9 F / 7 H	10 F / 6 H
Suppléant·es	7 F / 4 H	8 F / 3 H	8 F / 3 H	NC
Dont titulaires de la Région	2 F / 1 H	2 F / 1 H	2 F / 1 H	2 F / 1 H
EPCC Le Pont Supérieur				
Titulaires	14 F / 12 H	12 F / 14 H	11 F / 15 H	12 F / 12 H
Suppléant·es	7 F / 9 H	8 F / 9 H	9 F / 8 H	10 F / 7 H
Dont titulaires de la Région	1 F / 1 H	1 F / 1 H	1 F / 1 H	1 F / 1 H
EPCC FRAC				
Titulaires	5 F / 10 H	5 F / 10 H	8 F / 7 H	7 F / 8 H
Suppléant·es	7 F / 2 H	7 F / 2 H	NC	NC
Dont titulaires de la Région	2 F / 2 H	2 F / 2 H	3 F / 1 H	3 F / 1 H
EPCC EESAB				
Titulaires	12 F / 12 H	12 F / 12 H	12 F / 12 H	12 F / 12 H
Suppléant·es	10 F / 10 H	10 F / 10 H	10 F / 10 H	10 F / 10 H
Dont titulaires de la Région	1 F / 1 H	1 F / 1 H	1 F / 1 H	1 F / 1 H
Total				
Titulaires	49 F / 45 H	46 F / 48 H	49 F / 45 H	50 F / 42 H
Suppléant·es	40 F / 29 H	42 F / 28 H	NC	NC
Dont titulaires de la Région	8 F / 6 H	8 F / 6 H	9 F / 5 H	9 F / 5 H

Chiffres clés

Pendant le premier confinement, 64 % des femmes déclarent avoir renoncé à un acte médical contre 53 % des hommes. Le chiffre s'élève à 70% pour les familles monoparentales.

Au cours du 2nd confinement, la plateforme arrêtonslesviolences.gov.fr a enregistré une hausse des signalements de 60% contre 40% pendant le 1^{er} confinement.

Les signalements de difficultés liées à l'IVG et à la contraception ont augmenté de 320% en 2020.

50% des jeunes se déclarent inquiet·es pour leur santé mentale ; 30% ont renoncé aux soins faute de moyens.

2 grossesses non prévues sur 3 surviennent alors que la femme déclare utiliser une méthode contraceptive.

Les femmes meurent davantage des maladies cardiovasculaires (56%) que les hommes (46%). Elles encourent plus de risques de TMS (54%) que les hommes (46%).

8 sur 10 patient·es de maladies auto-immunes sont des femmes.

Une femme sur 10 souffre d'endométriose.

La précarité menstruelle concerne 1,7 million de Françaises.

45% des postes de directions d'hôpitaux sont occupés par des femmes. Elles représentent 17% des chef·fes d'établissements et directeur·rices générales de CHU.

En Bretagne, l'espérance de vie est de 85,2 ans chez les femmes contre 78,4 ans chez les hommes.

// Contexte national et régional



L'ensemble des personnes et des territoires n'a pas souffert du virus de la COVID-19 et de ses conséquences de la même façon, mettant en lumière de grandes disparités. « Si le risque lié à l'exposition directe au virus (risques de contamination, de mortalité) semble davantage déterminé par des facteurs économiques et sociaux que de genre, les femmes ont été plus exposées que les hommes aux retombées de la pandémie en termes de reports de soins, d'accès aux droits sexuels et reproductifs, de santé mentale et de violences » confirme le CESE dans son avis « Crise sanitaire et inégalités de genre¹ ». L'excédent de mortalité des hommes (35%) plus élevé que celui des femmes (28%) doit être corrélé avec la prévalence des comorbidités plus fréquente chez les hommes comme avec une analyse sexuée des décès des personnes touchées dans les Ehpad, dont les femmes représentent les trois quarts des effectifs. Personnes âgées, agent·es du service public, employée·s, salarié·es sur des postes non télétravaillables, travailleur·euses immigré·es ont été les plus exposée·s. Selon le *Portrait social de l'INSEE Populations 2020*, ces femmes et hommes ont été davantage exposé·es, contraint·es de se rendre à leurs postes, moins qualifiés, moins bien payés et éloignés de leur domicile. Ces populations « 1^{ère} de cordée » se sont souvent senties « 1^{ères} de corvée ». Les inégalités territoriales sont restées corrélées aux inégalités sociales. Particulièrement exposées aux risques de santé mentale, psycho-sociaux (prise en charge des enfants, articulation temps personnel et professionnel, organisation du télétravail, prédominance dans les métiers exposés du « care », craintes de perdre son emploi), les femmes occupant des emplois exposés à des relations tendues avec le public ont également davantage subi de violences dans le monde du travail². Cette « charge mentale démultipliée » tel un « burn-out domestique » fait courir un « épuisement silencieux des femmes » selon la secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes (avril 2020). « Alors que 2020 a été l'année d'une visibilité historique du monde hospitalier dans l'espace public, combien de femmes ont émergé ? » interroge pour sa part, la déléguée générale de la Fédération hospitalière de France. « L'hôpital est une miniature de la société..., la part d'hommes l'ayant représenté dans les médias au cours de l'année le montre ». La mise en lumière et la revalorisation de la contribution spécifique des femmes, ces « sentinelles de la santé publique » sont restées minorées. Le renoncement aux soins, plus marqué chez les femmes, ajouté à l'augmentation des retards de diagnostic et des demandes d'avortement hors-délai au moment du déconfinement ont davantage encore fragilisé l'accès aux droits sexuels et reproductifs. En permettant l'extension du délai et de la prescription par télémedecine pour l'IVG médicamenteuse, la loi « d'urgence sanitaire » (mars 2020) a néanmoins favorisé des évolutions positives.

Les effets sexuels de la crise COVID-19 ne doivent pas occulter les autres évolutions, législatives ou autres, en matière d'égalité fh dans le domaine de la santé publique en 2020. Ainsi du projet de loi relatif à la bioéthique qui prévoit d'élargir la procréation médicalement assistée (PMA) aux couples de femmes et aux femmes seules et de conférer de nouveaux droits pour les enfants né·es d'une PMA ; ou du lancement en février 2020 d'un nouvel outil disponible sur choisirscontraception.fr pour proposer à chacune de recevoir une information personnalisée gratuite et confidentielle ; ou de la revendication exprimée via [#jesuismaltraitante](https://twitter.com/jesuismaltraitante) de sages-femmes pour l'augmentation de moyens ; ou encore de l'apport de nouvelles ressources pour [Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique](https://www.inrs.fr/risques/agressions-violences-externes/pandemie-agression-violence-salaries.html) du nom du rapport du HCE remis au ministre de la Santé et à la ministre chargée de l'Egalité en novembre 2020. Parmi ses 40 recommandations, les préconisations en faveur de la formation des soignant·es, de la prise en compte de l'exposition des femmes à la précarité, aux charges « domestiques » et aux violences sexistes dans et hors de la famille, de la parité au sein des équipes de recherche médicale ou de la mise en place de campagnes d'information... figurent en bonne place pour agir contre les stéréotypes de sexe en santé publique.

¹ Avis du Cese par Dominique Joseph et Olga Trostiansky - Auditions et ressources 2020, édition mars 2021.

² Dossier en ligne Institut national de recherche et de sécurité - <https://www.inrs.fr/risques/agressions-violences-externes/pandemie-agression-violence-salaries.html>

La Bretagne s'est trouvée relativement épargnée par la pandémie (avec un taux de surmortalité de -10%). Selon l'Insee³, sur le territoire national, les populations résidant dans les communes les plus pauvres et/ou les plus denses ont été les plus touchées. La Bretagne ne ferait pas exception.

Enjeu de santé publique majeur, le rapport d'information parlementaire dédié (février 2020) à la « lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles » met notamment en évidence la gravité des chocs toxiques que peut provoquer l'utilisation prolongée de certains types de protection non adaptés.

De la Direction interrégionale des services pénitentiaires de Rennes aux associations dédiées de plus en plus présentes sur le territoire, en passant par les établissements d'enseignement supérieur, les partenaires se diversifient, les modalités d'actions se multiplient et s'élargissent, les exigences se démocratisent. Au-delà d'une meilleure prise en compte des coûts financiers, l'inégalité de sexe que recouvre la précarité menstruelle est davantage identifiée et dénoncée. 70 à 90% des femmes en âge de procréer présentent des symptômes liés au syndrome prémenstruel. Des recherches scientifiques inédites et statistiques nouvelles liées aux cycles menstruels permettent d'améliorer la connaissance des patientes et des professionnel·les de santé. La présence de perturbateurs endocriniens dans les protections hygiéniques est par exemple davantage argumentée et illustrée.

// L'égalité dans l'action régionale

Les questions relatives aux inégalités liées au sexe en matière de droit et d'accès à la santé sont plus prégnantes dans les initiatives proposées au soutien de la politique régionale d'égalité fh ; elles sont également plus visibles dans des projets déjà soutenus. Ainsi, les problèmes de santé sont davantage évoqués par les femmes lors des consultations auprès des permanences des Centres d'information des droits des femmes et des familles. Souvent articulées, imbriquées avec d'autres problématiques, ces difficultés fonctionnent comme un catalyseur qui aggrave la vulnérabilité des femmes déjà confrontées à des situations précaires.

Afin de parfaire la qualité de l'accompagnement des femmes reçues, l'animation des séances d'éducation à la vie sexuelle et affective dans les établissements scolaires, les temps de formation à destination de professionnel·les travaillant, une salariée et deux bénévoles du Planning familial du Morbihan ont bénéficié en 2020 d'un soutien régional pour suivre une formation (400h dispensées en une quinzaine de sessions échelonnées sur 2 années) et acquérir la qualification de conseillères conjugales. Le Planning familial 56 basé à Questembert intervient à ce jour sur Vannes et souhaite élargir ses activités au-delà pour assurer les missions d'une association départementale. L'embauche d'au moins trois conseillères conjugales et familiales est envisagée pour 2021/2022.

Soutenu par la Région, le Planning familial 35 souligne pour 2020 une diminution des consultations (-28%), des entretiens (-24%) et des actions collectives (-68%). Dans le même temps, l'équipe fait état d'une augmentation des entretiens téléphoniques (+47%) et d'une hausse des IVG médicamenteuses (159 soit +15%). Les fortes évolutions en matière de demandes en santé sexuelle et en santé mentale conduisent la direction et les bénévoles de mieux en mieux formé·es à devoir faire face à un besoin croissant de demandes. Il conviendrait de disposer d'espaces adaptés pour accueillir toutes les personnes et assurer les entretiens et permanences dans de meilleures conditions. La recherche d'un lieu, à l'image de *Maison[s] des femmes*⁴ de plus en plus présentes sur les territoires, est au programme de la structure pour 2021.

• Renforcer l'accès aux soins

L'acuité du renoncement aux soins a connu une nouvelle ampleur en 2020. La Région a choisi de renouveler son appel à candidatures en priorisant l'accès à la santé de proximité dans les territoires les plus fragiles afin de réduire les inégalités d'accès aux services. Elle a ainsi soutenu l'expérimentation proposée par l'Association de Soins et Services à Domicile ASSAD du Pays de Redon pour le développement d'une *Unité Mobile de Prévention* afin « d'aller vers » et de proposer aux habitant·es en milieu rural de l'information, des bilans de prévention, des actions d'éducation thérapeutique, d'éducation à la santé, et/ou de les orienter vers les services adaptés à leurs besoins.

• Lutter contre la précarité menstruelle

La lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles s'est accélérée en région. En cohérence avec l'expérimentation de la gratuité des protections hygiéniques dans plusieurs lieux collectifs lancée au niveau national, la Région a donc souhaité contribuer elle aussi à faciliter l'accès à ces produits de première nécessité et de qualité. En complémentarité de l'expérimentation qu'elle mène avec les lycées bretons (cf. fiche 5.4) et face aux difficultés financières des femmes des centres pénitentiaires de Brest et Rennes, évoquées lors d'une visite de l'exécutif auprès des détenues le 8 mars 2020, la Région a choisi d'améliorer concrètement leurs conditions par l'installation de trois distributeurs de protections hygiéniques dans l'enceinte des prisons. Portée par la politique « santé », cette initiative, conduite en étroite collaboration avec l'administration pénitentiaire et l'entreprise éthique et responsable *Marguerite & Cie*, située à Lesconil (Finistère), participe également aux

³ « [Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement](#) »

⁴ Lamaisondesfemmes.fr

objectifs des politiques d'égalité femmes-hommes et de commande responsable (produits biologiques et circuits courts).

- **Prévenir les agressions sexistes et sexuelles en milieu festif**

Malgré la suspension des festivals, la Région a choisi de poursuivre l'accompagnement des partenaires dans la prévention des violences sexistes et sexuelles en milieu festif. Une table-ronde, initiée en février dernier par le *Collectif des festivals* et *Astropolis*, a marqué le point de départ d'un projet collectif dédié qui sera mis en œuvre à partir de 2021 : 10 représentant-es de structures associatives bretonnes et de la Région y ont participé.

- **Développer la promotion de la santé par les pairs pour les jeunes filles et garçons**

Parmi ses actions visant à permettre aux jeunes d'être acteurs et actrices de leur santé, la Région, en lien avec les recommandations du Conseil régional des jeunes, a poursuivi son action pour développer l'éducation à la santé par les pairs avec les lycéen-nés et jeunes en insertion de Bretagne. Malgré une année scolaire 2019-2020 écourtée en raison du premier confinement et les mesures sanitaires compliquant la mise en œuvre d'actions collectives, le projet s'est déployé à la rentrée 2020 dans 5 nouveaux établissements.

Département	Etablissement	2019			2020		
		Nombre / Pourcentage filles	Nombre / Pourcentage garçons	Total	Nombre / Pourcentage filles	Nombre / Pourcentage garçons	Total
Côtes d'Armor*	La Fontaine des Eaux - DINAN	38 / 90%	4 / 10%	42	32 / 91 %	3 / 9 %	35
	Notre-Dame - GUINGAMP	20 / 77%	6 / 23%	26	29 / 97 %	1 / 3 %	30
	Sacré Cœur - SAINT-BRIEUC	-	-	-	25 / 76 %	8 / 24 %	33
Finistère	Saint-François Notre-Dame - LESNEVEN	18 / 86%	3 / 14%	21	10 / 100 %	0	10
	Estran Fénelon - BREST	17 / 94%	1 / 6%	18	15 / 100 %	0	15
	Pierre Guéguin - CONCARNEAU	10 / 71%	4 / 29%	14	11 / 65 %	6 / 35 %	17
Ille-et-Vilaine	Alphonse Pellé - DOL-DE-BRETAGNE	1 / 20%	4 / 80%	5	8 / 67 %	4 / 33 %	12
	Jean Guéhenno - FOUGERES	9 / 43%	12 / 57%	21	8 / 57 %	6 / 43 %	14
	Maupertuis - SAINT-MALO	0 / 0%	4 / 100%	4	-	-	-
	JB Le Taillandier - FOUGERES	-	-	-	15 / 83 %	3 / 17 %	18
	Association Uni-Cités	3 / 60 %	2 / 40 %	5	3 / 60 %	2 / 40 %	5
	Association We Ker	3 / 60 %	2 / 40 %	5	-	-	-
Morbihan	Saint-Michel - Apprentis d'Auteuil PRIZIAC	-	-	-	3 / 30 %	7 / 70 %	10
	Louis Armand - LOCMINE	-	-	-	1 / 33 %	2 / 77 %	3
	Saint Yves - GOURIN	-	-	-	12 / 60 %	8 / 40 %	20
Total régional	2019 : 8 établissements 2020 : 12 établissements	119 / 74 %	42 / 26%	161	172 / 77 %	50 / 23 %	222

* Le tableau ne prend pas en compte 3 autres établissements engagés dans le projet « Correspondant-e-s santé des Côtes d'Armor », non financé par la Région Bretagne mais avec lequel la démarche « Corres' Santé » s'articule étroitement.

La proportion majoritaire de jeunes filles parmi les jeunes qui se sont volontairement impliqués dans ce projet à l'échelle régionale s'est encore accentuée en 2020, avec la hausse du nombre de jeunes volontaires. La part de jeunes hommes engagés diminue de 3 points. Les deux établissements présentant une part majoritaire de jeunes garçons volontaires, présentent en outre, très peu de jeunes « Corres'Santé ».

5.4 Les jeunesses

Chiffres clés

Les embauches des jeunes ont enregistré une baisse de 14 % en 2020.

Le revenu des 20-25 ans, étudiant.es ou salarié.es, a chuté de 5 à 10% (de 0 à 5% en moyenne pour la population).

Au national, les 436 missions locales ont interrogé les jeunes accueilli-es en 2020 : 35% disent souffrir d'isolement, 39% invoquent les difficultés à s'insérer professionnellement, 32% leurs problèmes financiers, 79% déclarent avoir "peur de ne pas trouver un emploi".

92% des jeunes estiment que le sexisme est un problème dans notre société.

42% des femmes de 18 à 30 ans déclarent avoir subi au cours des 12 derniers mois, une agression en raison de leur tenue vestimentaire.

Entre 6 000 et 8 000 mineures seraient victimes de la prostitution ; 89% d'entre elles auraient connu des violences sexuelles par le passé.

Le concours [Podcastegalite](#) 2020 proposé en Ile de France aux jeunes de 14 à 18 ans a récompensé 3 vidéos disponibles dans la boîte à outils du Centre Hubertine Auclert.

// Contexte national et régional



« Les jeunes en première ligne, les premiers touchés par le ralentissement économique¹ » titre le *Rapport sur la pauvreté en France 2020-2021* de l'observatoire des inégalités. Variables d'ajustement, ils et elles sont plus concerné-es par l'emploi précaire, l'intérim ou les CDD... sans compter celles et ceux qui souhaitent entrer sur le marché du travail en 2020 et qui n'y sont pas parvenu-es, prolongeant leurs études ou restant en recherche d'emploi. Comment se projeter dans l'avenir ? Les embauches des jeunes ont enregistré une baisse de 14% en 2020. Cette tendance a été particulièrement prégnante au premier confinement (-57,9% entre mai 2019 et 2020) pour un repli de 27,4% en décembre 2020 sur décembre 2019². Les craintes de rencontrer des difficultés pour financer ses études et/ou trouver un emploi étudiant (67%), de pâtir de l'isolement (64%) sont sources de très grandes inquiétudes. Le sort des jeunes sans emploi, de jeunes précaires sans petits boulots, d'étudiant-es sans amphi, comme de jeunes parents - seul-es ou en couple - confiné-es, piégé-es entre télétravail et garde d'enfants ont rythmé l'actualité. L'enquête [Opinion Way pour ELLE](#)³ « Le vécu des jeunes pendant le confinement » confirme ces constats. L'engagement et la mobilisation des plus jeunes en faveur des droits des personnes discriminées et notamment en direction des femmes, et des personnes LGBTQ+, connaît une vigueur nouvelle, s'élargit sur de multiples fronts. Le vecteur des réseaux sociaux amplifie le phénomène. Les volontés d'en finir avec des inégalités professionnelles persistantes, des violences sexistes et sexuelles prégnantes, une parité et une féminisation jugées trop lentes, la revendication de nouveaux droits... ont résonné en 2020 de façon singulière. « Votre fille a-t-elle déjà manqué les cours car elle n'avait pas de protections hygiéniques ? » : 12% de l'échantillon interrogé parmi les bénéficiaires d'associations caritatives et 6% parmi le « grand public » répond que cela arrive « de souvent à de temps en temps ». L'enquête *Donssolidaires*⁴ met des mots nouveaux sur des inégalités davantage révélées par les jeunes d'aujourd'hui en France. Ainsi, l'inégalité de sexe relative à l'hygiène et/ou à la précarité menstruelle est devenue en 2020 une question politique d'actualité. Acte symbolique, cet enjeu est mentionné pour la 1^{ère} fois dans le discours présidentiel de fin d'année.



Enfin, les jeunes sondé-es pour le magazine ELLE, expriment à 83% qu'il « faudrait s'appuyer davantage sur [n]otre génération pour améliorer la société » et précisent qu'au titre de celles et ceux qui seraient les mieux informé-es de leurs besoins pour affronter le monde actuel, ce sont les parents puis les jeunes eux-mêmes qui occupent les premières places, les médias puis les politiques arrivant en dernière position. L'appel, voire l'association des plus jeunes à la définition des politiques publiques, participe d'une évolution positive et encourage une prise de conscience sur certaines inégalités vécues et dénoncées par des jeunes ; certain-es ayant parfois le sentiment de moins bien vivre que leurs aîné-es, et/ou d'appartenir à la 1^{ère} génération pour qui l'avenir semble inquiétant voire menaçant. Les inégalités de sexe entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons traversent ces débats.

En Bretagne, en écho à l'enquête réalisée au niveau national, les missions locales dressent un premier constat : en 2020, 18 597 jeunes ont été « accueilli-es » pour la première fois (47,7% de filles) marquant une légère baisse sur 2019. Mais le nombre de jeunes « accompagné-es » a lui légèrement augmenté (Cf. RAP 319) sans que cela ne « bénéficie » aux filles (48,5% de filles accompagnées). Nombre d'étudiant-es *décrocheurs* ont poussé la porte. Maraudes, appels téléphoniques, ateliers numériques... ont permis de garder le contact et de répondre aux urgences. Du côté du CRIJ Bretagne, paradoxalement, « on observe une fréquentation légèrement plus forte des filles (50,51%), qu'on ne retrouve pas au niveau national. Le baromètre UNIJ⁵ pointe une plus forte notoriété spontanée d'Info jeunes chez les garçons. Autrement dit, les garçons connaissent plus et utilisent moins l'Info Jeunes que les filles » constate, pour sa part, le rapport d'activités du CRIJ.

¹ Novembre 2020

² Dares

³ [Opinion Way pour ELLE](#) - Jeunes sondé-es de 15 à 24 ans -

⁴ <https://www.donsolidaires.fr/communiquede-presse-hygiene-et-precarite-en-france/>

⁵ [Enquête Choix d'orientation des jeunes \(UNIJ-GECE\) - Union nationale de l'information jeunesse](#)

Les adolescentes suivies par l'association hennébontaise *Cordée Cordage*, dans le cadre du programme « Où sont les filles de Kerihouais ? En mer ! », en partenariat avec la *Ligue de l'enseignement* du Morbihan, ont reçu en août 2020 la visite ministérielle de la Ministre déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes ; une occasion supplémentaire de mettre en lumière les nombreuses initiatives notamment prises à Lorient (Cf. Radd 4.2) dans les maisons de quartier du Bois-du-Château (Lorient), de Kervénanec et de Kerihouais.

// L'égalité dans l'action régionale

Les actions menées dans le cadre du dialogue structuré « jeunesse » se sont poursuivies, permettant l'adoption du plan breton de mobilisation pour les jeunes lors de la 4^{ème} conférence jeunesse, qui s'est déroulée en janvier 2020 à Quimper. A cette occasion, 21 structures, sur les 52 présentes, ont affiché leur volonté de faire avancer l'égalité entre les filles et les garçons en souhaitant participer au chantier XI : « Garantir l'Egalité femmes-hommes ».

Nombres de rencontres du dialogue structuré jeunesse breton	Nombre de participant·es		
	Total	Femmes	Hommes
Rencontre de la Conférence Jeunesse du 28 février 2019 à Rennes	119	60	59
Rencontre de la Conférence Jeunesse du 4 juillet 2019 à Vannes	101	51	50
Rencontre de la Conférence Jeunesse du 14 janvier 2020 à Quimper	82	44	38
Pourcentage	302	155/51%	147/49%

Organisé en 2019 au cours de la journée « En Bretagne, on bouge avec et pour les jeunes », l'atelier « Femmes, Hommes : tou·te·s les mêmes droits, tou·te·s les mêmes libertés ! » a permis d'identifier des urgences. Toutes ont été inscrites dans les objectifs du chantier XI « Garantir l'égalité femmes-hommes » du Plan breton de mobilisation pour les jeunes.

A ce titre, on peut noter que 3 des 5 objectifs ont été mis en œuvre en 2020. Il en est ainsi de la promotion de la culture de l'égalité femmes-hommes auprès des acteur·rices jeunesse en Bretagne par la « Formation des professionnel·les qui agissent avec et pour les jeunes » avec le soutien à l'action *Questions de genres* proposée par le collectif *Place des Femmes* à Lorient (cf. Radd 4.2) intégrant un cycle de deux journées de sensibilisation à l'égalité fh à destination des salarié·es et bénévoles de l'association au contact des jeunes du quartier. Il en est de même pour le

développement des actions de sensibilisation des jeunes sur la sexualité par l'« Organisation d'initiatives, mixtes, d'information sur la sexualité avec et à destination des jeunes », le soutien aux interventions « Education à la sexualité » dans les lycées, ou enfin par l'installation de distributeurs gratuits de protections hygiéniques dans les lycées bretons. Au titre d'actions opérationnelles, on peut noter l'expérimentation décidée par la Région d'installer ces distributeurs dans 11 lycées publics bretons (cf. RADD 2.2) dans un premier temps ou le soutien aux activités en 2020 de l'association *Difenn* qui a notamment permis d'organiser des ateliers de sensibilisation aux stéréotypes de genre et au consentement au sein des CLSH dans le cadre du *Plan Mercredis*, auprès du jeune public des écoles quimpéroises. Enfin, l'objectif de « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles auprès des publics jeunes, notamment dans les espaces festifs » s'est quant à lui traduit par exemple, par la tenue d'ateliers dédiés au lycée du Ros Glas à Quimper ou l'organisation de stages d'auto-défense verbale à destination des adolescentes et des jeunes femmes dans les FJT.

L'organisation d'un événement réunissant acteur·rices de l'égalité femmes-hommes et acteur·rices Jeunesse ou le fait de conditionner les aides en faveur de l'action publique jeunesse à l'obligation d'objectifs et de résultats en matière d'égalité femmes-hommes restent deux objectifs à faire progresser.

• Agir en faveur du bien-être des jeunes : les Points accueil écoute jeunes (PAEJ)

Nombre de jeunes ayant eu au moins un entretien individuel dans un PAEJ /territoire	2018			2019			2020		
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total
Saint - Brieuc	270	139	409	278	154	432	269	100	369
Lannion	215	119	334	124	90	214	130	76	206
Paimpol	71	47	118	54	36	90	100	72	172
Guingamp	143	82	225	142	79	221	142	79	221
Centre Ouest Bretagne	87	80	167	103	82	185	129	85	214
Rennes	111	80	191	99	99	198	71	66	137
Fougères	158	77	235	137	74	211	118	57	175

Saint - Malo	76	43	119	91	67	158	106	79	185
Brest	141	56	197	115	67	182	120	57	177
Cornouaille	155	68	223	150	67	217	105	69	174
Vannes	64	32	96	64	40	104	41	35	76
Lorient	218	134	352	163	103	266	200	91	291
Morlaix	91	44	135	149	73	222	92	47	139
13 PAEJ (nombre total de jeunes)	1 800	1001	2 801	1669	1031	2 700	1623	913	2536
Pourcentage	65%	35%	100%	62%	38%	100%	64%	36%	100%

Les PAEJ accueillent près de 3 000 jeunes et leurs parents chaque année. Leur fréquentation reste cette année encore majoritairement féminine.

Réalisé sur Loudéac Communauté Bretagne Centre, un diagnostic santé et bien-être mené auprès des 11-21 ans du territoire, a fait état d'une absence d'offre d'écoute et d'accompagnement des jeunes. Le territoire est, en effet, dépourvu de Point d'accueil et d'écoute jeune (PAEJ). La Communauté de communes a donc décidé, d'expérimenter, dès septembre 2020, tous les 15 jours, des permanences d'écoute en lien avec la Maison des jeunes et adolescents des Côtes-d'Armor. Sur rendez-vous, les jeunes pourront s'entretenir gratuitement et anonymement, à la Maison des jeunes de Loudéac, avec un psychologue et une infirmière de leurs difficultés de santé.

- Agir en faveur de l'engagement des jeunes : Accélérateur Initiatives Jeunes

Partant de l'idée que les jeunes sont les mieux placés pour promouvoir et défendre leurs propres initiatives, la Région leur dédie un appel à projets « Accélérateur d'initiatives jeunes » qui permet leur essor. Depuis 2015, en partenariat avec la plateforme Kengo, 70 projets dont 38 portés par des filles ont été accompagnés.

Nombre de jeunes ayant bénéficié d'un soutien régional via Accélérateur Initiatives Jeunes	2018			2019			2020		
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total
Nombre de porteurs et de porteuses de projets	16	12	28	13	10	23	9	10	19

Cet appel à projets permet de soutenir des projets culturels, sportifs, environnementaux... mais s'illustre particulièrement par le soutien à l'entrepreneuriat des jeunes, et notamment des jeunes femmes : depuis 2018, 30 jeunes femmes et 15 jeunes hommes ont été accompagné-es pour leurs projets de création d'activité ou d'entreprise.

5.5 La promotion de tous les droits

Chiffres clés

En France, 90 femmes et 16 hommes (146 et 27 en 2019) sont décédés dans le cadre de violences conjugales.

Les signalements pour violences physiques et/ou sexuelles ont augmenté de 30% en 2020.

18% des femmes victimes de violences conjugales résident en communes rurales, 24% dans les grandes villes ont sollicité des services d'aide.

93 000 viols ou tentatives de viols, 1 000 condamnations, 20% des victimes qui déposent plainte, sont comptabilisés par an en France.

20 000 plaintes pour agressions sexuelles contre enfants sont déposées chaque année.

125 000 femmes excisées vivent en France. Dans le monde, chaque minute, 6 petites filles sont mutilées.

39% des personnes LGBT+ ont déclaré avoir fait l'objet de commentaires ou d'attitudes négatives au travail en 2020.

3 000 sur 8 000 personnes reçues sont accompagnées par an pour sortir de la prostitution. 37 000 femmes (92%) et 3 000 hommes (8%) prostitués sont estimés par les associations.

0,65% des parents donnent le nom de famille de la mère à leurs enfants.

Le 21 décembre 2020 a marqué le 20^{ème} anniversaire dans le monde de la loi ouvrant aux couples de même sexe l'accès au mariage et à l'adoption (Pays-Bas).

// Contexte national et régional



La première diminution des féminicides depuis 15 ans s'est accompagnée en 2020 d'une augmentation sans précédent des violences conjugales (+9%). Au cours des deux périodes de confinement, le nombre des violences conjugales et intrafamiliales s'est dramatiquement accru. Déjà en augmentation depuis l'été 2019, ces violences affichent une hausse de +9%¹ ; les faits de violences sexuelles, notamment caractérisées par les viols (+12,5% sur des victimes majeures, +9,8% sur des mineur-es) ont également augmenté (+3%). En juillet, le rapport d'information de la délégation aux droits des femmes du Sénat diffuse un 1^{er} état des lieux : huit constats, douze recommandations et un bilan de l'application de toutes les lois qui appelle à une « loi-cadre ambitieuse, englobant toutes les adaptations rendues nécessaires par l'accumulation récente de textes législatifs disparates ». Transcription législative du *Grenelle des violences conjugales*, la loi du 30 juillet 2020 cherche à améliorer les réponses : ordonnance de protection renforcée², circonstance aggravante du harcèlement au sein du couple, suspension du droit de visite et d'hébergement de l'enfant mineur au parent violent, inscription automatique au fichier judiciaire des auteurs des infractions sexuelles ou violentes les plus graves, levée du secret médical. L'impossibilité de déposer plainte dans les associations, le faible nombre d'infractions (1 746) pour délits d'outrage sexiste et harcèlement de rue sont néanmoins regrettés³. En octobre, le déploiement de 1000 bracelets anti-rapprochement des (ex)conjointes pour les maintenir éloignés de leurs victimes et l'ouverture de 16 centres de prise en charge des auteurs de violences conjugales (CPACA) constituent des avancées.

L'enquête *Violences et rapports de genre* de l'INED⁴ choisit, 15 ans après sa 1^{ère} édition, d'élargir ses domaines d'analyse en interrogeant des hommes, des personnes LGBT et en intégrant les violences subies par les mineur-es ; les hommes y déclarent plutôt des faits de violence subis ponctuellement, de courte durée avec moins de conséquences sur leurs parcours et espaces de vie (familial, conjugal, lieux publics, travail...). Les femmes sont exposées à un continuum de violences affectant leur santé et impactant leur vie. Dédié aux jeunes femmes de moins de 25 ans, le tchat [Comment onsaime.fr](https://comment-onsaime.fr) reçoit leurs confidences et assure l'orientation vers des associations spécialisées. Les inégalités territoriales d'accès aux droits pour les victimes de violences conjugales dans les territoires ruraux ou péri-urbains sont davantage mises en lumière : des manques d'information, d'accompagnement, de logements, d'ancrage de proximité d'associations dédiées, de secours réactifs et outillés ou l'absence d'un véhicule, de savoirs informatiques, ... aggravent un « enclavement » social, psychologique et géographique.

La mise en ligne du site parcours-victimes.fr, le lancement du *Plan national pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+*, la création de la nouvelle *Commission sur l'inceste et les violences sexuelles subies pendant l'enfance* ou encore la création d'unités de soins pour accompagner les femmes et fillettes victimes d'excision témoignent d'avancées. Quatre ans après la loi contre le système prostitutionnel (2016), le rapport d'évaluation interministérielle dédié salue notamment la hausse de 54% des procédures pour proxénétisme ou la réattribution de 2,35 millions d'euros de fonds proxénètes saisis à l'accompagnement des personnes tout en formulant 28 recommandations pour « une mise en œuvre accélérée et plus ambitieuse ». A l'école, le 14 septembre dénonce une « sexualisation du corps des filles » et certains règlements d'établissements ; la ministre déléguée rappelle qu'« en France, chacun-e est libre de s'habiller comme elle ou il le veut (...) » comme « l'enjeu d'éducation des jeunes garçons ». Enfin, les désaccords sur le concept de « consentement » et sur l'âge en-deçà duquel celui de l'enfant ne devrait pas être interrogé ou l'avenir du 3919⁵ s'invitent sur les ondes.

L'allongement du congé paternité de 14 à 28 jours, les propositions de lois pour désolidariser les revenus d'une personne en situation de handicap au sein du couple ou en faveur de l'allongement du délai légal de l'IVG ...

¹ Insécurité et délinquance en 2020 - Inter//Stats_Sécurité intérieure

² *Guide pratique de l'ordonnance de protection* téléchargeable sur le site du ministère de la Justice - août 2020.

³ 44 recommandations du Haut Conseil à l'égalité (HCE - octobre 2020)

⁴ <https://virage.site.ined.fr/> Institut national d'études démographiques

⁵ Proposé par la Fédération nationale solidarité femmes

concluent, par des appuis législatifs, une année riche d'évolutions sociétales en matière d'égalité des droits femmes-hommes.



En Bretagne, les associations⁶ sont restées mobilisées pour écouter, mettre à l'abri, accompagner les victimes de violences conjugales en dépit des risques susceptibles de mettre en danger personnels et bénévoles et malgré les obstacles à l'accès et à la circulation des victimes. Les chiffres bretons ont également explosé : l'Abri Côtier (Quimperlé, Concarneau 29) a recensé 54 femmes victimes de violences conjugales et a vu croître de 63% le nombre d'appels ; les contacts téléphoniques ont bondi de 45% auprès d'Adaléa (Saint-Brieuc 22) ; 48% des appels reçus en 2020 par le CIDFF 56 étaient liés aux violences. Le travail d'équipes interdisciplinaires (Gendarmerie, Justice, Hôpitaux, CCAS, associations, collectivités...) s'est trouvé davantage conforté. Malgré des financements toujours insuffisants ou confrontées à un manque criant de places d'hébergement et de logements dédiés, des nouvelles volontés se manifestent : Le réseau *Femmes de Cornouaille* qui en juillet puis en octobre, s'est mobilisée pour aider les femmes à se reconstruire et à trouver un emploi ; la *Fédération nationale des victimes de féminicides* (FNVF) qui s'est attachée à informer, accompagner les familles ou sensibiliser les autorités. De nouveaux outils ont vu le jour : ainsi de la nouvelle application *Qui-vive APP* ;) pour réduire le harcèlement de rue, créée à Quimper (29), à Rennes (35) et à Ploufragan (22). Dans le Morbihan, les représentant·es du CIDFF56, de France victime 56, de Sauvegarde 56, de la Maison de la Justice et du droit de Pontivy organisé·es sur le territoire pour « ne jamais lâcher la main de la victime » ont également pu être auditionné·es dans le cadre de la mission d'évaluation de la loi contre les violences sexistes et sexuelles, en présence d'élue·es nationales et régionales.

Enfin, à l'image de l'*Union des associations interculturelles de Rennes* (UAIR), la très grande précarité des femmes demandeuses d'asile a été mise en lumière durant cette période. Déjà en grandes difficultés avant le 1^{er} confinement, certaines d'entre elles, également victimes de violences conjugales, ont pu éviter la rue et être mises à l'abri notamment grâce à l'action articulée de centres de demandeur·euses d'asile (CADA - Fougères), centres sociaux et établissements hospitaliers (CHU - Saint-Malo). Ces partenariats, parfois inédits, ont témoigné de la nécessité de former à l'égalité fh l'ensemble des intervenant·es « maillons » de la solidarité, des centres d'hébergements, de l'insertion sociale et professionnelle, de la formation (FLE)...

A destination des auteurs, un premier CPACA s'est implanté à Lorient couvrant les départements du Morbihan et de l'Ille-et-Vilaine.

// L'égalité dans l'action régionale

• Les familles en situation de monoparentalité



La Région a poursuivi son action pour améliorer l'accompagnement des familles en situation de monoparentalité (Cf. Fiches 2.4 et 4.2).

Le projet « Parcours emploi pour l'égalité fh au travail » (Cf. AMI - 2019) porté par AO Ressources a débuté sur Saint-Malo. Quinze organismes ont été rencontrés : le CDAS, le CCAS, le Centre social Bougainville, la CAF, la MSA, la mission locale, le CLPS, l'Afpa, les centres d'accueil pour la petite enfance, Pôle emploi, Cap emploi, les associations *les Goélands*, *CIDFF*, *Danse à tous les étages*. Une structure a favorisé la rencontre et permis à six femmes de suivre ce parcours à raison d'une journée par semaine, de mars à septembre. A l'issue, l'absence d'un affichage public pour informer a été notamment relevé, tandis que l'adaptabilité et la souplesse des modalités temporelles ont été saluées. Les témoignages de cinq femmes ont pu être recueillis : « Je suis arrivée dans l'idée que je ne pouvais rien faire, aujourd'hui, je crois davantage en moi ; il faut continuer à s'occuper des mamans qui sont seules avec leurs enfants ; elles ne rentrent jamais dans les cases » (Michèle) ; « Le travail sur moi fût un choc, un face à face difficile ; ici, je n'étais pas un numéro » (Isabelle1) ; « On a appris à se connaître, je me suis rendue compte que je n'étais pas toute seule ; j'ai pu m'exprimer, librement, être acceptée ; j'ai appris des choses » (Nadège) ; « Cette expérience m'a apportée beaucoup ; on a respecté qui je suis, mon temps, mon rythme, mes problèmes ; c'est valorisant d'être écoutée ; j'ai trouvé des solutions, parce qu'il y avait une dynamique d'ensemble, avec des femmes qui n'avaient aucun jugement ; on s'est aidées, je ne me suis pas retrouvée toute seule devant un ordi... » (Isabelle2) ; « On se sent ici accompagnée ; cela est très constructif et aidant de rencontrer d'autres femmes, avec des parcours différents...comme une réorientation collective mais personnalisée ; cela m'a aidée à me relancer » (Johanna).

Le bilan positif pour toutes, a souligné le besoin d'écoute, du respect de la spécificité de la situation de chacune. Cette appréciation de ne pas être jugée ni « guidée » à tout prix, une confiance décuplée parce qu'ensemble entre pairs associées à leur expérience commune de s'être arrêtées de travailler pour s'occuper des enfants témoigne de caractéristiques qui ont favorisé la réussite de cette expérimentation. Le besoin d'un temps de préparation minutieux en amont pour « mobiliser » le public, de détermination pour convaincre et associer une diversité de structures, habituées aux problématiques sociales mais non sensibilisées à l'égalité fh ou insuffisamment informées sur les dispositifs de formation, ont été des conditions indispensables à la mise en œuvre de la démarche. Ces mères ont toutes témoigné d'expériences antérieures de se voir proposer des dispositifs inadaptés à leurs situations. L'intervention de la Région a été également nécessaire pour surmonter les difficultés

⁶ Cf. Numéros 3919, 115, 17, 112 et contacts auprès de mission.egalite@bretagne.bzh

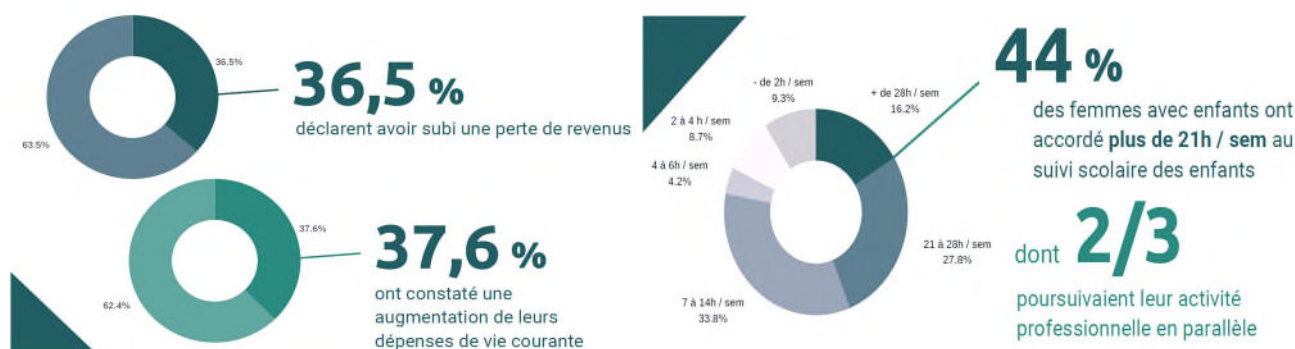
liées à la prise en charge financière du coût des formations envisagées par certaines d'entre elles ; un obstacle fréquent, récurrent et insurmontable pour une personne isolée et peu coutumière de cet environnement. La connexion avec les retours des autres initiatives conduites en parallèle (Cf. Fiches 2.4 et 4.2) sur d'autres territoires par la Région permettra d'améliorer l'efficacité et l'efficience de l'écosystème et des outils de formation continue sur les territoires.

• Les femmes « 1ères de cordée »



En écho à toutes les remontées issues des associations de terrain de défense des droits des femmes et de promotion de l'égalité fh, les réponses (ci-dessous) des 615 femmes en âge de travailler interrogées par le CIDFF 56 (Juin - questionnaire en ligne) permettent d'évaluer les réalités et besoins des femmes dans ce contexte de crise, d'anticiper les freins auxquels elles pourraient être confrontées afin d'envisager des actions concrètes et opérationnelles.

- 62,6% ont un ou plusieurs enfants mineurs à charge ; 23,8 % sont en situation de monoparentalité ;
- 65,8% des répondantes étaient en emploi (CDI, CDD temps partiel, temps plein, intérimaires et indépendantes) ; la moitié d'entre elles occupe un emploi durable à temps plein ;
- 27,3% des répondantes déclarent que leur situation financière s'est aggravée ;
- 71,4% ont perçu une aide financière de l'Etat, une aide alimentaire par une association ; 36,5% déclarent avoir subi une perte de revenus, 37,6% ont constaté une augmentation de leurs dépenses de vie courante.



- 79,6% sont en couple dont 30,5% (1 femme sur 3) avec un homme sans emploi durant la crise ;
- 29,9% déclarent être insatisfaites du mode d'accueil de leur(s) enfant(s).

333 femmes (plus de la moitié) interrogées envisagent des démarches relatives à l'emploi ou à la santé :

- 121 souhaitent changer d'orientation professionnelle et 99 souhaitent poursuivre ou démarrer un accompagnement vers l'emploi ; 45 souhaitent réaliser un bilan de compétence ;
- 34 veulent trouver un moyen de garde pour leur(s) enfant(s) ;
- 68,3% connaissent des structures autour de chez elles ; 72,1% ne les fréquentent jamais ou très rarement.

• Répartition par thématique des projets soutenus

Projets « Egalité femmes-hommes »	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Promouvoir l'égalité professionnelle	7	5 + 3 AMI	6
Promotion des droits	5	2	1
Lutter contre les violences	3	5	3
Promouvoir l'égalité fh en culture	3	5 + 2 AMI	1
Diffuser l'égalité fh	1	7	5
Promouvoir l'égalité fh dans les Transports et l'Environnement	1	1	2
TOTAL des projets	20	30	18

Mentionné dans le RAP du programme 205, 18 projets « égalité fh » ont été accompagnés financièrement en 2020 pour un montant total de 200 000 € au titre de la politique régionale d'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Les projets de l'AMI « L'égalité femmes-hommes : Un levier pour accompagner celles et ceux qui agissent pour un développement des territoires au service de toutes et tous » ont tous été mis en œuvre en s'adaptant aux contraintes, en innovant pour maintenir les liens avec les femmes (Radd 2.4, 4.2). La Région a renouvelé tous ses soutiens aux associations porteuses de projets durant cette période.

5.6 Les politiques de coopération et solidarité internationale et fonds européens

// Contexte national et régional

Chiffres clés

70% des travailleuses-eurs du secteur sanitaire et social dans le monde sont des femmes.

40% des femmes et des filles vivent dans des pays où leurs droits ne sont pas reconnus.

Une fille de moins de 18 ans est mariée de force toutes les deux secondes dans le monde.

Chez les enfants, 1 fille sur 5, 1 garçon sur 13 sont victimes de violences sexuelles selon l'OMS qui alerte notamment sur la situation des jeunes autistes.

Les femmes représentent 20% des personnes recueillies en mer ; 15% d'entre elles étaient enceintes au moment de leur sauvetage.

En Inde, 58% des femmes ignorent l'existence des serviettes hygiéniques.

En Ecosse, le Parlement a voté en novembre 2020 leur gratuité.

La Moldavie a élu pour la 1^{ère} fois une femme Présidente et l'Irlande, une Présidente d'université.

En 2020, sont décédées la sud-africaine Diane Russel autrice du mot féminicide et l'icône féministe juge américaine Ruth Bader Ginsburg.



La contribution des femmes pour faire face à la pandémie mondiale s'est invitée en *Une* en 2020. En France, dès octobre 2020, le Haut Conseil à l'égalité s'interroge sur « La diplomatie féministe : d'un slogan mobilisateur à une véritable politique de changement ?¹ »... Selon l'ONU, les femmes ont effectué durant l'année trois fois plus de travail non rémunéré et lié aux soins que les hommes ; des taux plus importants d'abandon scolaire des fillettes ou de mariages d'enfants, des dizaines de millions de femmes jetées dans l'extrême pauvreté, ont été également constatés. Dès mars, au Québec, une motion parlementaire comptabilise à 7h hebdomadaires supplémentaires le travail « domestique » des femmes (agenda familial, courses, ménage, cuisine...) ; en Chine, un 1^{er} jugement attribue une prime à une ex-épouse contrainte de cesser son activité professionnelle pour élever les enfants et s'occuper des ainé-es ; Aux Etats-Unis, le travail invisible des américaines est lui estimé à 1 200 milliards de dollars par an. En Europe, le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans est de 66,6% et de 78,3% pour les hommes. Les économies mondiales et le maintien de la vie quotidienne reposent partout dans le monde sur le travail invisibilisé, mal rémunéré ou gratuit des femmes.

Sur tous les continents, la médiatisation de destins individuels - faute de mouvements populaires interdits dans les rues - a mis en lumière les droits des femmes toujours menacés comme les luttes de celles-ci pour les défendre : en Arabie Saoudite, pour exiger la libération de Loujain Al-Hathloul, lauréate du Prix Liberté 2020 ; au Sud Soudan où Rita Lopidia a été récompensée du Prix des femmes pour la Paix ; en Palestine, pour dénoncer l'emprisonnement de Khitam Saafin, de l'Union des comités de femmes, membre de la Marche mondiale des femmes ; en Iran, pour apporter son soutien à Yasaman Aryani qui dénonce le port du voile obligatoire ou pour célébrer Nasrin Sotoudeh lauréate du Prix Nobel de la paix alternatif emprisonnée pour avoir défendu des prisonnier-eres politiques ; en Lybie où l'avocate Hanane al-Barassi dirigeante d'une association féminine a été assassinée en pleine rue. Ces combats font écho à des mouvements collectifs qui s'organisent pour l'émancipation de toutes : en Irak, où 350 femmes achetées et vendues bénéficient d'un soutien associatif pour traduire leurs bourreaux devant les tribunaux ; au Bangladesh, où une unité exclusivement composée de femmes pour agir contre le cyber harcèlement sexiste a été créée en novembre ; à Dubaï, où la fin de la clémence est accordée aux « crimes d'honneur » ; en Afghanistan, où la législation accorde en 2020 aux femmes le droit de mentionner leurs noms sur le certificat de naissance de leurs enfants ; en Turquie, où les organisations féministes s'opposent au projet d'amendement qui permettrait aux coupables de pédocriminalité de conserver leur liberté en épousant leurs victimes de violences sexuelles ; en Argentine, comme en Pologne où les associations ont fait reculer leurs gouvernements sur le droit à l'IVG ;

Bousculés, les systèmes économiques et sociaux des pays vont devoir se projeter et se reconstruire. L'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes peuvent être des leviers et des moteurs pour un avenir favorable à une avancée des droits pour toutes et tous. « *L'absence généralisée et désastreuse de représentation des intérêts des femmes durant cette crise nécessite de passer à la vitesse supérieure dans la participation des femmes, et de prendre des mesures audacieuses et décisives dans le monde entier pour intégrer un grand nombre de femmes au coeur des espaces de*

prise de décisions et les considérer comme partenaires à part entière, afin de pouvoir progresser immédiatement vers un monde écologique, plus équitable et plus solidaire » affirme l'ONU ; qui, par la voix de son secrétaire général regrettait en octobre que « *les femmes continuent à devoir se battre pour faire entendre leur voix, malgré la montagne de preuves sur la corrélation entre la participation des femmes et la durabilité de la paix* ». Seulement un pays sur huit dispose de mesures spécifiques pour protéger les femmes victimes des conséquences des crises de 2020.

Collectivités signataires de la <i>Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale</i>	oct-18	oct-19	oct-20
Europe	1 751	1 792	1831
France	279	288	294
Bretagne	13	14	14

¹ https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-diplomatie_feministe-v4-2.pdf

A ce jour, 1 831 autorités locales et régionales en Europe (+ 39/2019 ; + 41/2018) sont signataires de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* qui invite les territoires à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques ; 36 pays sont concernés.

En Bretagne, le Conseil régional, les Conseils départementaux d'Ille-et-Vilaine, des Côtes d'Armor et du Finistère, Brest métropole et 8 communes bretonnes - Acigné (35), Corps-Nuds (35), Cesson-Sévigné (35), Chevaigné (35), Gouesnou (29), Rennes (35), Quimper (29), Quimperlé (29) et Vannes (56) sont signataires. En 2020, aucune nouvelle collectivité n'a rejoint le réseau breton des signataires.

// L'égalité dans l'action régionale

• Participation des femmes dans les instances

	2018	2019	2020
Comité mixte <i>Solidarité internationale</i> :	9 F / 5 H	9 F / 5 H	9 F / 5 H
Représentant·e·s du Conseil régional	6 F / 2 H	6 F / 2 H	6 F / 2 H
Représentant·e·s du Ceser	3 F / 3 H	3 F / 3 H	3 F / 3 H
Réseau <i>Bretagne solidaire</i> :			
Conseil d'administration	10 F / 7 H	7 F / 10 H	7 F / 10 H
Equipe permanente	1 F	3 F	3 F

La composition du Comité mixte « *Solidarité internationale* » qui examine les projets reste inchangée. Le même constat peut être dressé pour le Réseau Bretagne Solidaire qui facilite le travail en réseau entre partenaires volontaires à l'échelle régionale. Les femmes représentent toujours 41% des membres du Conseil d'Administration et la totalité de l'équipe permanente. La composition de toutes les instances régionales intervenant sur le champ de la solidarité internationale n'est pas accessible à la Région ; Il reste difficile de comparer.

• La promotion de l'égalité fh dans les projets de solidarité internationale

	2018	2019	2020
Associations soutenues	40	30	39
Associations soutenues présidées par des femmes	35%	50%	26%
Projets de solidarité internationale avec un objectif Egalité fh soutenus par le Conseil régional	27 soit 68%	19 soit 63%	30 Soit 77%

26% des 39 associations de solidarité internationale bretonnes soutenues en 2020 par la Région sont présidées par des femmes, soit une diminution importante par rapport à 2019 (50% des 30 associations en 2019).

64% des projets de développement affichant un objectif de promotion du rôle et des responsabilités politiques, économiques et sociales des femmes ont été financés. Un fonds exceptionnel d'aide alimentaire et sanitaire d'urgence a été mis en place pour les associations locales bretonnes en contact et au service des populations du Sud et Pays en développement. Les 14 projets soutenus à ce titre représentent 13% de l'ensemble des projets.

• La promotion des droits des femmes dans notre coopération institutionnelle avec la région de Wielkopolska



Après avoir renouvelé en 2019 son accord de coopération (2005), la Région s'est engagée à l'été 2020 dans un partage d'expériences et de mise en œuvre d'actions d'intégration de l'égalité fh dans les politiques publiques avec la Voïvodie (Région) de Wielkopolska. C'est suite à l'opposition du Parlement régional, en mai 2020, à la « *Charte locale pour les droits de la famille* » souhaitée par l'exécutif national et instaurant notamment l'idée de « zones franches LGBT », que la Voïvodie a lancé la réflexion sur la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale* et a initié des démarches partenariales en faveur d'une plus grande reconnaissance des droits des femmes. Une rencontre avec les élues respectives, de France et de Pologne, tenues en septembre 2020 a ainsi permis d'évoquer les enjeux nationaux et internationaux sur les droits des femmes, comme la situation des agentes des collectivités et plus généralement des femmes au travail. L'échange a été l'occasion pour Marta Mazurek, conseillère Egalité auprès de l'exécutif régional et conseillère municipale de Poznan (chef-lieu de Wielkopolska) de nous alerter sur les menaces gouvernementales et législatives contre le droit à l'avortement. En octobre, le tribunal constitutionnel polonais déclare illégal l'avortement en cas de malformation du fœtus. La Région Bretagne a tenu à exprimer toute sa solidarité aux manifestations tenues dans plus de 200 villes polonaises ainsi que son soutien au conseil municipal de Poznan dont l'adhésion à la *Charte européenne* venait d'être abrogée par le gouvernement central. Suite à cet échange, la Région a proposé à la représentante polonaise d'intervenir à l'occasion de la réunion plénière du Conseil pour l'égalité femmes entre les femmes et les hommes en Bretagne de décembre 2020. Plusieurs participant·es ont annoncé diffuser le témoignage enregistré² dans leurs réseaux respectifs.

² <https://vimeo.com/regionbretagne/review/491297532/6b9456676e>

- **La répartition filles-garçons dans les aides à la mobilité internationale**

Nombre de bénéficiaires de l'aide à la mobilité internationale	2018	2019	2020
Bénéficiaires de l'aide aux projets collectifs de mobilité internationale Nombre de filles / Nombre de garçons	38 (54%) / 32 (46%)	83 (61%) / 53 (39%)	2 (100%)/0
Bénéficiaires de l'aide aux projets individuels de mobilité internationale (Volontariats de Solidarité Internationale) Nombre de filles / Nombre de garçons	5 (71%) / 2 (29%)	5 (42%) / 7 (58%)	0 / 0
Apprenant·es bénéficiaires d'une aide à la mobilité collective à l'international (apprenti·es, élèves et étudiant·es des formations sanitaire et sociale, stagiaires de la formation continue) Nombre de filles / Nombre de garçons	<u>895</u> 455 (51%) / 440 (49%)	<u>854</u> 461 (54%) / 393 (46%)	<u>16</u> 12 (75%)/4 (25%)
Apprenant·es bénéficiaires d'une aide à la mobilité individuelle à l'international (lycéen·nes, apprenti·es, élèves et étudiant·es des formations sanitaire et sociale, étudiant·es en BTS/IUT, universités et Grandes écoles) Nombre de filles / Nombre de garçons	<u>2 197</u> 1151 (52%)/1046(48%)	<u>1 944</u> 1050 (54%) / 894(46%)	<u>1 130</u> 631 (56%)/499 (44%)
Apprenant·es (élèves et étudiant·es des formations sanitaire et sociale) bénéficiaires d'une bourse de mobilité Erasmus+ Nombre de filles / Nombre de garçons	<u>96</u> 87 (91 %) / 9 (9 %)	<u>126</u> 105 (83 %) / 21 (17 %)	<u>94</u> 80(85%)/14(15%)



Les projets collectifs de jeunes ont été annulés en raison de la pandémie à l'exception d'un projet de 2 jeunes filles qui a été reporté en fin d'année. Le dispositif d'aide aux projets individuels a été supprimé, l'aide de la Région n'étant pas déterminante pour leur réalisation. L'enveloppe budgétaire a été reportée pour les projets collectifs de jeunes.

- **L'égalité femmes-hommes, principe horizontal transversal à l'action de l'UE**

A l'aide de huit questions sur leur organisation interne comme sur la manière dont sont élaborés et gérés les projets, le guide régional pour accompagner les partenaires dans la prise en compte du principe horizontal de l'égalité f-h, leur est adressé systématiquement. Les directives européennes contraignent les opérateurs à fournir des données sexuées et à réaliser des études d'impact femmes-hommes. Néanmoins, les services régionaux relèvent que le nombre de données sexuées sur les fonds européens reste limité. Concernant le PO FEDER, l'autorité de gestion Bretagne ne dispose pas de données sexuées compte-tenu de la nature des projets et des bénéficiaires (le plus souvent publics) financés. Pour le PDR FEADER, des données déjà renseignées, apparaissent dans le RADD Egalité en Agriculture (fiche 3.3) ; Issue des logiciels de gestion (OSIRIS et IRIS) des fonds européens, la part des hommes et femmes dans les bénéficiaires n'est pas toujours aisée à identifier, nombre de dossiers étant portés par des GAEC, sur lesquels aucune information de ce type n'apparaît lors de la saisie du dossier.

Nombre de bénéficiaires du FSE - Dont femmes	2018	2019	2020
Nombre de chômeur·euses, y compris de longue durée	11 111	13 701	19 118
Dont femmes	29,3%	30,01%	26,62%

L'axe 4 du programme opérationnel FSE finance le dispositif QUALIF Emploi de la Région Bretagne pour permettre à tout·e stagiaire de se professionnaliser et de renforcer ses chances d'insertion dans un emploi durable, par l'apprentissage d'un métier et l'obtention d'une qualification reconnue. La part des femmes aidées par le FSE (axe 4) connaît un léger fléchissement en 2020.



RÉGION BRETAGNE
RANNVRO BREIZH
REJION BERTÈGN

283 avenue du Général Patton – CS 21101 – 35 711 Rennes cedex 7
Tél. : 02 99 27 10 10 | twitter.com/regionbretagne | facebook.com/regionbretagne.bzh
www.bretagne.bzh