

RAPPORT  
**ÉGALITÉ**  
FEMMES·HOMMES

2021

DANEVELL  
**KEVATALDER**  
MERC'HED·PAOTRED

FIN-CONTE SU  
**L'AJEU**  
FOMES·OMES

## Rapport égalité Femmes·Hommes

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes fait désormais la *Une* ! Comme une empreinte qui vient, non pas s'inscrire ex-nihilo dans nos vies, mais qui émerge aujourd'hui plus évidente tant elle marque notre quotidien, à chaque âge de la vie et dans chacun de ses espaces.

La prise de conscience des inégalités de sexe et de leurs combinaisons, du sexisme et de son corollaire de violences constituent des leviers puissants pour bousculer nos représentations, s'attaquer à des assignations, des constructions ancrées dans nos têtes, des réflexes inscrits dans nos comportements. L'actualité de l'égalité fh de l'année 2021, tout au long des domaines ici évoqués, livre des clés de compréhension comme autant des raisons d'espérer et des motivations à agir.

En Bretagne, 19% seulement des métiers sont mixtes ; parmi les chef·fe·s d'exploitation agricole, on compte 26% de femmes ; 24% au sein des métiers du numérique ; 15% d'inégalités salariales entre femmes et hommes sont encore mesurées et 3 maladies professionnelles sur 4 concernent les femmes. Les statistiques relevées au gré des bilans des actions soutenues ou des dispositifs propres à la Région révèlent des urgences : ainsi, 8% des femmes reçues par les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (Cidff) bretons sont sans ressource, 60% des femmes résidentes en *Quartier politique de la ville* stagiaires d'une formation financée par la Région sont peu ou pas qualifiées ; sur les 83 500 familles monoparentales qui résident en Bretagne (et la monoparentalité y augmente plus encore qu'en France métropolitaine avec +55 % contre +46 %), 27 000 d'entre elles soit 33% vivent sous le seuil de pauvreté. Par ailleurs, on notera que 22% des projets financés par le programme budgétaire dédié à l'égalité fh ont été consacrés à la lutte contre les violences faites aux femmes en 2021.

Ce rapport de la collectivité destiné à interroger en quoi les politiques régionales contribuent à faire reculer les inégalités fh, à examiner ce qu'elles produisent en la matière, livre donc dans cette 7ème édition, un socle de constats et d'évolutions tangibles : 20% des projets lauréats du dispositif Soutien au post-doctorat sont portés par des étudiantes, le montant dédié aux déplacements sportifs « féminins » s'élève à 12% de l'enveloppe totale dédiée aux déplacements, parmi les jeunes reçu.e.s dans un Point d'accueil et d'écoute jeunes (PAEJ) breton, 35% sont des garçons. Alimenté par plus d'une centaine de contributions, année après année pour en repérer les évolutions, il a fourni l'occasion d'échanges, de questionnements, suscité la recherche de réponses, l'ébauche de réaménagements ou de préconisations.

Imposé par la loi, cet exercice doit présenter « (...) *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 (...) un volet territorial relatif aux politiques publiques de nature à favoriser l'égalité sur son territoire, notamment en réalisant un bilan des « actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques (...) une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques (...) il fait état des ressources mobilisées, et des orientations pluriannuelles élaborées et mises en œuvre par la collectivité ».*

La légitimité de l'intervention politique ou sa seule volonté ne peut suffire à changer les mentalités et à transformer les réalités. Sans remise en question, sans définition d'objectifs ambitieux et concrets, sans travail commun - au-delà des cercles d'expert·e·s ou de praticien·ne·s dédié·e·s - la contribution des politiques publiques à la suppression des inégalités entre les femmes et les hommes restera dérisoire. La pertinence à transformer ces réalités et pour ce faire à reconsidérer nos pratiques n'est plus à démontrer ; elle relève d'une exigence démocratique et citoyenne.

Au cours des élaborations annuelles de ce rapport, un dialogue s'est institué, affirmé au sein de la collectivité. Objet d'une plus large appropriation, il génère des regards critiques et constitue désormais un prototype original à partir duquel il est possible d'agir.

# SOMMAIRE

<b>Région responsable</b> .....	<b>377</b>
1.1. La responsabilité démocratique .....	378
1.2. La représentation politique .....	381
1.3. La responsabilité d'employeur .....	384
1.4. La communication.....	389
1.5. La commande publique .....	393
<b>Education et formation</b> .....	<b>395</b>
2.1. L'orientation.....	396
2.2. La formation initiale.....	399
2.3. La formation continue.....	403
2.4. L'enseignement supérieur et la recherche.....	409
2.5. Les langues de Bretagne .....	413
<b>Développement économique et emploi</b> .....	<b>415</b>
3.1. L'emploi et l'égalité professionnelle .....	416
3.2. L'économie sociale et solidaire .....	421
3.3. L'agriculture.....	423
3.4. L'économie maritime .....	426
<b>Territoires</b> .....	<b>429</b>
4.1. L'observation et la planification .....	430
4.2. Les contractualisations et l'animation territoriales .....	432
4.3. L'environnement . .....	435
4.4. Le numérique .....	439
4.5. Les mobilités et transports .....	443
<b>Rayonnement et vitalité</b> .....	<b>445</b>
5.1. Le sport .....	446
5.2. La culture.....	448
5.3. La santé.....	452
5.4. Les jeunes .....	456
5.5. La promotion de tous les droits.....	459
5.6. Les politiques de coopération, solidarité internationale et fonds européens.....	461



# 1. Région responsable

## 1.1 La responsabilité démocratique

### CHIFFRES CLES

Avec 46 % de femmes, le Cese s'affiche en France comme l'assemblée constitutionnelle la plus proche de la parité.

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

8 EPCI sont inscrits à *Collectiv'Egalité*.

10% est le ratio des rues de Concarneau qui portent un nom de femmes, 12% des places, 37% des impasses.

### // Contexte national et régional

« Les aspirations citoyennes en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le monde : une volonté de changement » titre le rapport diffusé en 2021 par *Focus 2030* et *Women Deliver* en amont du *Forum Génération Egalité*<sup>1</sup> ; pour 80 % des personnes interrogées par ce sondage comparatif mené dans 17 pays, l'égalité des sexes est « un sujet important ». « Le progrès pour tous implique de placer toutes les filles et les femmes au centre des efforts mobilisés pour le développement humain » ajoute le laboratoire d'idées du monde associatif *Fonda*<sup>2</sup> à l'occasion du 8 mars, *Journée internationale pour les droits des femmes...* « Comment l'engagement et les combats pour l'égalité entre les femmes et les hommes se structurent-ils ? En quoi bénéficient-ils à la société dans son ensemble ? » sont quelques-unes des portes d'entrée proposées pour « Parler d'exigence démocratique<sup>3</sup> à propos de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'aune de laquelle nous devons considérer nos pratiques et nos représentations » en explorant les initiatives permettant d'atteindre *Egalite entre les sexes* de l'ODD n°5. Comme en écho, en préconisant de commencer par des réformes juridiques et des politiques transformatrices en matière d'égalité femmes-hommes (...) d'apprendre à se renseigner sur l'efficacité des politiques grâce à un suivi, l'OCDE<sup>4</sup> encourage les Etats

à progresser dans l'examen de l'efficacité des politiques publiques dans la réduction des inégalités de sexe. En France, le budget intégrant l'égalité (BIE) inscrit dans les *Projets annuels de performance* affiche cet objectif.



Pour sa part, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a souhaité en novembre dernier<sup>5</sup> renouveler sa volonté de poursuivre son action tant en interne qu'auprès de ses partenaires pour une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes. *"Ce sujet reste malheureusement d'une brûlante actualité. La pandémie, comme toutes les crises, a frappé majoritairement des femmes (...) Il n'y a rien d'acquis pour les femmes. Tous les prétextes sont bons pour régresser. L'égalité entre les femmes et les hommes est toujours à construire, à vouloir, à défendre"* proclame son Président qui s'engage pour son assemblée notamment à « porter les droits des femmes comme une priorité politique, notamment dans ses préconisations », « viser l'exemplarité en matière d'égalité », « intégrer la dimension du genre et de l'égalité effective dans l'ensemble de ses travaux et à utiliser une communication sans stéréotype de genre », « instaurer des rendez-vous réguliers sous la forme d'assemblées plénières dédiées aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes ». Pour conclure, le Cese tient à rappeler qu'il « juge indispensable d'intégrer les enjeux d'égalité dans la conception et l'évaluation des politiques publiques ». La publication du rapport sur les stéréotypes de genre par la *Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée Nationale* en octobre 2021 vient rappeler l'importance du levier législatif pour avancer.

En Bretagne, les sites - l'annuaire des relais institutionnels bretons<sup>6</sup> réactualisé en 2021 par le Gref Bretagne - et les initiatives officielles font davantage place à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des politiques publiques. Le site de la Ville de Brest proposant par exemple la carte des acteurs et actrices brestoises investies sur le sujet<sup>7</sup> ou encore le Centre de ressources du Conseil départemental des Côtes d'Armor<sup>8</sup> illustrent leur engagement « en leur qualité de responsable démocratiquement élu pour promouvoir le bien-être de sa population et de son territoire à reconnaître 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 » selon l'article 1er de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* dont la Région Bretagne est signataire depuis octobre 2006.



### LANESTER

Rassemblement organisé par la Ville de Lanester  
25 novembre à 14h

Les élu(e)s, les agent(e)s, les associations et le grand public seront invité(e)s à se réunir dans le hall de l'hôtel de Ville et à porter pour l'occasion un vêtement ou un accessoire orange. Une prise de paroles des élu(e)s (Maire, conseillère déléguée à l'égalité femmes-hommes) introduira cette initiative. Une photographie de groupe sera réalisée. Afin de dire stop aux violences, il sera suggéré de mettre la main en avant. La collectivité offrira un objet orange aux personnes présentes.

Le 25 novembre, *Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes*, donne l'occasion d'initiatives plus spectaculaires, associant élu(e)s et citoyen(ne)s, pour rappeler que le premier droit des femmes est de pouvoir vivre en toute sécurité et d'être protégées par la société tout entière.

<sup>1</sup> [Le Forum Génération Egalité a été lancé par ONU femmes](#)

<sup>2</sup> [Association Fonda](#)

<sup>3</sup> [Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale](#)

<sup>4</sup> [l'index des institutions sociales et des inégalités entre les sexes](#)

<sup>5</sup> <https://www.lecese.fr/actualites/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-le-cese-poursuit-son-engagement>

<sup>6</sup> [Gref Bretagne](#)

<sup>7</sup> [Site Egalite femmes-hommes Brest](#)

<sup>8</sup> [Site du centre de ressources du Département 22](#)

La mobilisation des collectivités sur l'égalité fh relève aujourd'hui davantage d'une « affaire citoyenne » ; elle est aussi multiforme.

Ainsi, les municipalités de Concarneau ou de Quiberon ont choisi d'afficher la visibilité des femmes dans les espaces publics de leur ville en se fixant des objectifs de rééquilibrage de noms de rues, places ou autres lieux.



Ainsi, toutes leurs rues du quartier de Kérauret à Concarneau ou les allées du camping municipal du Goviro à Quiberon portent des noms de femmes.

## // L'égalité dans l'action régionale

- Le CESER : l'égalité femmes-hommes
- L'égalité F-H dans la composition et le fonctionnement du CESER

Composition du CESER		Femmes 2020	Hommes 2020	Femmes 2021	Hommes 2021
Membres du CESER	120	56 (48%)	62 (52%)	58 (48%)	62 (52%)
Membres du Bureau	23	11 (48%)	12 (52%)	11 (48%)	12 (52%)
Collège 1	Entreprises et professions non salariées	16 (42%)	22 (58%)	16 (42%)	22 (58%)
Collège 2	Syndicats de salarié·es	18 (47%)	20 (53%)	18 (47%)	20 (53%)
Collège 3	Vie collective, culturelle, sociale	20 (54%)	17 (46%)	21 (54%)	17 (46%)
Collège 4	Personnalités qualifiées	2	3	3	3
Commission	Société, environnement et qualité de vie	19 (63%)	11 (37%)	19 (63%)	11 (37%)
Commission	Formation, emploi et éducation	8 (27%)	22 (73%)	11 (37%)	19 (63%)
Commission	Economie et innovation	15 (48%)	16 (52%)	17 (55%)	14 (45%)
Commission	Aménagement des territoires et mobilités	9 (32%)	19 (68%)	11 (39%)	17 (61%)
Section Prospective		9 (56%)	7 (44%)	9 (56%)	7 (44%)
Section Mer Littoral		4 (25%)	12 (75%)	5 (31%)	11 (69%)

La composition de l'assemblée et du bureau du CESER en 2021 est paritaire, de même que celle des vice-présidences déléguées, dont les présidences des quatre commissions et des deux sections qui respectent strictement la parité femmes-hommes. Si les instances de gouvernance sont paritaires, c'est un peu moins vrai pour les instances de travail qui restent davantage sexuées, hormis la commission *Economie et innovation* et la *Section Prospective* qui s'en rapprochent. D'une manière générale, cette répartition sexuée au sein du CESER évolue assez peu par rapport à celle de 2020.

La composition de la délégation des membres du CESER siégeant au *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* est restée paritaire avec 4 femmes et 4 hommes.

Afin de diffuser largement et en transversalité la culture de l'égalité au sein du CESER et de ses travaux, deux référent·es égalité, une femme et un homme, ont été désigné·es dans chaque commission lors du renouvellement à mi-mandat de janvier 2021, comme c'est le cas depuis 2018. L'objectif est ainsi de développer un « réflexe égalité » dans le cadre des missions exercées au sein du CESER, et de familiariser l'ensemble des conseiller·ères du CESER à ces questions, tant dans le fonctionnement du CESER que dans la conduite de ses travaux. A ce titre, les référent·es ont un rôle de relais et de ressources (veille, éclairage complémentaire, participation et représentation au sein des instances concernées), pour intégrer les enjeux de l'égalité chaque fois que possible dans les travaux des commissions, notamment lors des avis rendus sur les documents du Conseil régional (budget, RADD...), ainsi que dans le cadre des études menées.

- L'égalité femmes-hommes dans les travaux du CESER

Les référent·es égalité du Ceser ont été sollicité·es en 2021 par la référente-coordinatrice égalité de la *commission Société, environnement et qualité de vie* pour contribuer aux avis du CESER sur l'ensemble des documents budgétaires 2021 (programme 205 - égalité) et sur le rapport égalité du RADD 2020.

Dans son avis sur le dossier du Conseil régional « *Vivre sa jeunesse en Bretagne. Affronter les conséquences de la crise sanitaire et se projeter dans l'avenir* » (Mars 2021), le CESER s'est inquiété des effets de la crise sanitaire dans le champ des violences psychologiques et/ou physiques ainsi que des discriminations subies par les jeunes, filles et garçons. Afin de lutter contre la précarité menstruelle, enjeu d'égalité et de santé publique, il a également demandé que les distributeurs de protections hygiéniques gratuites soient rapidement étendus à l'ensemble des lycées en Bretagne.



Dans son rapport prospectif « *L'alimentation en Bretagne à l'horizon 2050 : quels enjeux de société ?* » (Juin 2021), le CESER a attiré l'attention sur les inégalités de genre dans les tâches domestiques et parentales liées à l'alimentation, y compris dans les médias. L'étude restitue également les différences de genre en termes d'impact de l'alimentation sur la santé et le rôle de la parentalité dans la transmission de bonnes pratiques alimentaires. Dans son étude (cf. fiche 2.2) sur les parcours des jeunes des lycées professionnels « *En bac pro, et après ?* » (Octobre 2021), le CESER a documenté l'absence de mixité filles-garçons dans différentes spécialités du bac professionnel en Bretagne (Accompagnement - soins et services à la personne, Services aux personnes et aux territoires, Maintenance nautique, Maintenance des véhicules, Plastique et composite, Technicien.ne du froid, Géomètre-topographe, Systèmes numériques, Gestion et maîtrise de l'eau, Travaux paysagers, Production agricole, etc.) et il a préconisé des actions à mettre en œuvre<sup>9</sup>.

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

Réunions du CpeG		2019	2020	2021
Plénière du CpeG - Février	Femmes/Hommes	67% / 33%	79 (75%) / 26 (25%)	Non tenue
Plénière du CpeG - Décembre	Femmes/Hommes	NC	85 (81%) / 20 (19%)	Non tenue



La conjonction des effets de la crise Covid 19 et des élections régionales n'a pas permis de réunir le CpeG en 2021. Au cours du second semestre de l'année, ses travaux et préconisations - déclinaison du CpeG au niveau départemental, association des EPCI, visibilité et organisation en proximité, ... - ont néanmoins été partagés avec la nouvelle vice-présidence dédiée. Une nouvelle feuille de route pour ce réseau est envisagée.

## • Le dispositif *Collectiv'Egalité*

Huit EPCI se sont portés candidats au dispositif *Collectiv'Egalité* proposé par la Région et mis en œuvre par le cabinet Perfégal. La Région a choisi, après le constat d'une évaluation de besoin inadaptée, de réajuster le périmètre de son intervention, de réévaluer les moyens budgétaires afférents tout en s'adaptant aux clauses de marché public, pour pouvoir accueillir tous les EPCI qui s'étaient fait connaître pour cet accompagnement. La mise en place effective du dispositif en a été néanmoins retardée.

Les communautés de communes de Montfort Communauté, Saint-Méen Montauban, Leff Armor Communauté d'une part, les communautés d'agglomération de Lamballe Terre & Mer, Guingamp-Paimpol Agglomération (GPA), Saint-Brieuc Armor Agglomération (SBAA), Quimper Bretagne Occidentale (QBO) et de Quimperlé Communauté d'autre part ont été retenues.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
SEANCE DU 16 FEVRIER 2021

Le seize février deux mille vingt et un, à vingt heures trente, le Conseil de la communauté de communes Saint-Méen Montauban s'est réuni en séance ordinaire à Montauban-de-Bretagne, Salle des fêtes, sous la présidence de Philippe CHEVREL, Président, après avoir été convoqué, conformément à l'article L 2121-10 du code général des collectivités territoriales.

2021/032/VVP  
THEME : EGALITE APPEL A MANIFESTATION D'INTERET DE LA REGION BRETAGNE  
OBJET : CANDIDATURE

Le bureau communautaire est favorable au dépôt de la candidature de l'EPCI.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, à l'unanimité :

- FAIT acte de candidature à l'appel à manifestation d'intérêt de la région Bretagne intitulé « *Collectiv'Egalité femmes.hommes* »

Signé le président,  
Philippe CHEVREL

Leur intégration au dispositif a dû être approuvée par leur bureau communautaire respectif.

Interrogés sur leur degré de connaissance, de mise en œuvre d'actions, d'existence ou non d'états des lieux sexués des usager-eres de leurs structures, des *ayant droits* de leurs politiques ou des bénéficiaires de leurs dispositifs, les EPCI ont fait valoir leurs priorités.

La réalisation d'un diagnostic (SBAA, Quimperlé Communauté...), la structuration d'une démarche assortie d'une méthodologie et d'outils (Montfort Communauté, QBO...), la définition d'un plan d'actions (Saint-Méen Montauban...), l'association de la population et/ou l'implication des partenaires comme le conseil de développement (GPA...), la coopération et la mutualisation avec d'autres EPCI (Lamballe Terre & Mer...) ou encore le souhait de bénéficier de l'expérience régionale pour

contribuer à l'effort et à une dynamique territoriale (Leff Armor...) sont les principaux objectifs attendus des collectivités.

Les compétences sur lesquelles les EPCI souhaitent travailler relèvent des domaines de la parentalité et des familles, de la petite enfance, des jeunes, de l'économie, de la ville, de l'emploi, de la culture, des sports et loisirs ou de l'environnement.

Pour mémoire, la réalisation d'un diagnostic sexué de la population concernée ou impactée par les domaines d'intervention des EPCI, assorti de données issues d'éléments de contexte du territoire (phase 1), son analyse et son partage avec des élu-es et technicien·nes formé-es (phase 2) et enfin la définition d'actions concrètes (phase 3) rythment l'accompagnement. La mise en réseau d'un collectif d'EPCI sensibilisés sur l'ensemble du territoire breton achève cette démarche. Fin 2021, 4 EPCI concluaient la 1<sup>ère</sup> phase de récolte des données.

<sup>9</sup>En bac pro, et après ? Ceser Bretagne

## 1.2 La représentation politique

### Chiffres clés

En France, la part des femmes au sein des conseils communautaires des 1 254 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) s'élève à 35,8%. On compte 11% de présidentes d'EPCI.

Dans les 24 864 communes de moins de 1 000 hab. sur les 34 965 communes, le scrutin de liste paritaire ne s'applique pas.

Le 31 décembre 2021 est le délai soumis par la loi pour l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives dans les communes et leurs regroupements.

Une présidente de département sur cinq est une femme (contre moins d'une sur dix lors du précédent mandat). Celles-ci sont à la tête d'1/3 des Régions.

Près de 75% des élus locaux auraient déjà été victimes de comportements sexistes.

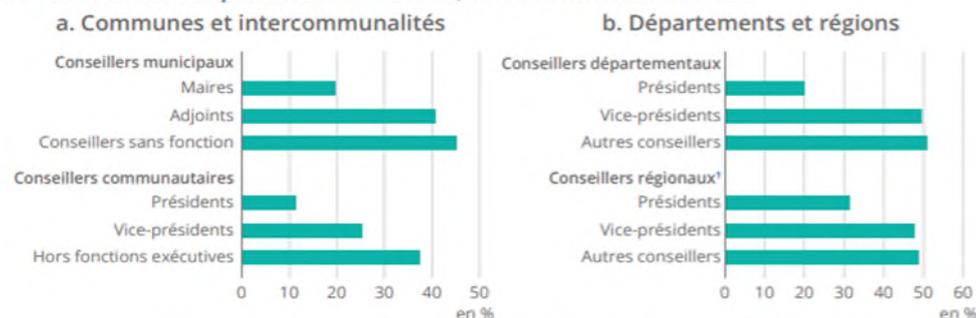
En Bretagne, 21,6% des maires sont des femmes ; 2 des villes de plus de 20 000 hab. sont dirigées par des femmes. Les EPCI bretons présentent 18% de présidentes, 42% de 1ères vice-présidentes. 5 Bretonnes siègent au Sénat aux côtés de 9 Bretons. Sur les 26 député·es élu·es dans les 4 départements, 8 sont des femmes.

### // Contexte national et régional

Après les élections municipales, départementales et régionales de 2021, la place des femmes dans les assemblées locales est en progression<sup>1</sup> selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL) : au total, près des 42% des élu·es locaux sont des femmes. « L'application de règles de parité est partielle s'agissant du bloc communal : lors de l'examen en 2019 de la loi dite "Engagement et proximité", les parlementaires ont en effet choisi de repousser aux élections municipales de 2026 la mise en œuvre de règles permettant d'assurer une stricte parité ». A la suite de ce constat, la mission "la parité dans les fonctions électives et exécutives du bloc communal" de la commission des lois de l'Assemblée nationale propose en octobre 2021, d'élargir le scrutin de liste aux communes de moins de 1 000 habitant·es (avec alternance d'un·e candidat·e de chaque sexe), soit le mode de scrutin qui s'applique déjà pour l'élection dans les autres communes ; avec deux options possibles : soit l'extension aux seules communes de plus de 500 habitant·es, soit le basculement de l'ensemble des communes, y compris les plus petites. L'objectif est de vouloir remédier aux "zones blanches" qui demeurent en matière de parité dans les mandats électoraux locaux. Les voies et moyens, la définition d'un seuil d'habitant·es (en dessous de 500 hab. ou non) divisent les député·es. Une proposition de loi recommandant l'extension du scrutin de liste à toutes les communes de moins de 1 000 habitant·es et donc la suppression de tout seuil est déposée à la toute fin d'octobre 2021, dans l'espoir d'envisager son examen début 2022. Les associations d'élu·es - AMF, Intercommunalités de France et AMRF - se sont déclarées favorables à cette extension.

S'agissant des exécutifs des intercommunalités, les rapporteur·es s'accordent pour proposer de "prévoir que la répartition du nombre de vices-président·es des EPCI par sexe s'effectue 'en miroir' de la répartition par sexe des membres de l'organe délibérant". Concrètement, si les femmes représentent 45% de l'organe délibérant, elles doivent représenter 45% des vice-président·es.

#### A. Part de femmes parmi les élus locaux, selon la fonction exercée



<sup>1</sup> Y compris collectivités territoriales uniques de Guyane et de Martinique et Collectivité de Corse.

**Note :** données au 15 janvier 2021 pour les élus municipaux et communautaires et au 9 août 2021 pour les élus départementaux et régionaux.

**Lecture :** les femmes représentent 20 % des maires en janvier 2021. Elles représentent 32 % des présidents de conseils régionaux en août 2021.

**Sources :** DGCL, Répertoire national des élus ; ministère de l'Intérieur-DMAT-BEEP.

Des progrès plus sensibles sont à mettre à l'actif des Départements et des Régions<sup>2</sup>. Dans les Conseils départementaux, les femmes représentent 49,6% des vices-président·es, sont majoritaires parmi les conseiller·es mais n'occupent que 20,2% des présidences de ces mêmes instances. Le même constat est partagé à l'échelle des Régions, bien que les présidentes y soient plus nombreuses depuis le scrutin de 2021 (31,6 %).

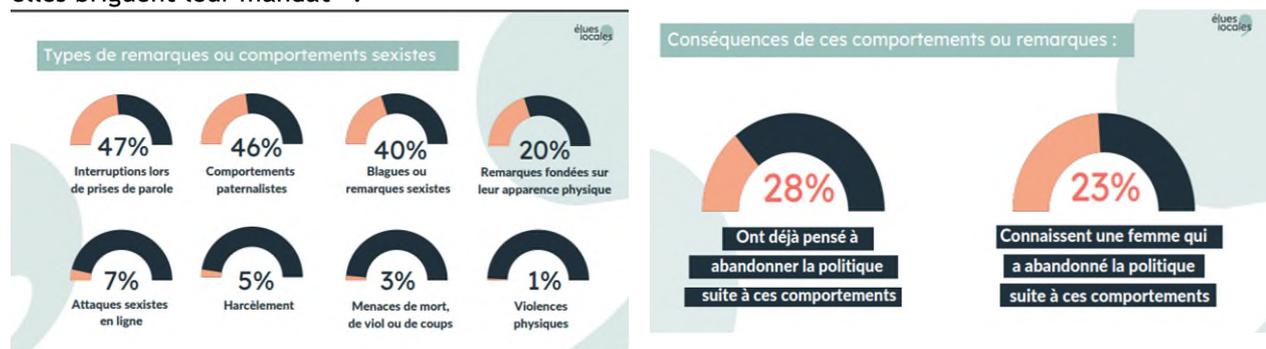
Au-delà des leviers législatifs, l'accès des femmes aux postes de responsabilité fait partie intégrante des leviers à actionner pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Faciliter l'engagement de toutes les femmes, de toutes les catégories socioprofessionnelles dans la vie publique, par un statut de l'élu·e et un accompagnement de la sortie de mandat, rééquilibrer la répartition des délégations, former les élu·es à l'égalité femmes-hommes, intégrer des données sexuées à tous les échelons électifs, sont quelques-unes des recommandations souvent rappelées par les associations pour promouvoir une parité politique effective.

La fonction politique ne protège pas du sexisme. La célébration de la première *Journée internationale des femmes en politique*, le 4 décembre, a donné l'occasion à l'association « Élu·es locales » de publier une étude inédite sur les violences sexistes auxquelles les femmes politiques peuvent être confrontées au cours de leur mandat. « L'étude laisse entrevoir des comportements « systémiques » souvent couverts par un sentiment « d'impunité »

<sup>1</sup> <https://www.banquedesterritoires.fr/des-pans-entiers-de-la-population-demeurent-sous-representes-parmi-les-elus-locaux>

<sup>2</sup> [Insee Statistiques](#)

des hommes qui les pratiquent »<sup>3</sup> et relève que « 82% des femmes élues estiment ne pas se sentir accompagnées dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et ce au sein même de la structure où elles briguent leur mandat ».



En Bretagne, « les femmes politiques sont toujours minoritaires aux mandats à responsabilités » titre l’Insee<sup>4</sup> qui rappelle que les 4 Conseils départementaux et le Conseil régional de Bretagne ont tous un homme à leur tête. « Les femmes sont quasiment aussi nombreuses que les hommes dans les instances politiques locales, mais elles sont rarement à la tête de ces assemblées » poursuit l’Insee qui « relève deux indicateurs porteurs d’optimisme : les femmes élues dans les conseils municipaux sont, en moyenne, plus jeunes que les hommes (49,6 ans contre 52,4) et les responsabilités augmentent généralement avec l’âge. Les femmes sont aussi, en Bretagne, plus nombreuses (41,8%) à occuper des postes de première adjointe que dans le reste du pays (33,4%), souvent un bon tremplin pour devenir maire ».

Les témoignages entendus à l’occasion du colloque « La parité, 20 ans après ! Genèse, acquis et perspectives », organisé en octobre 2021 par la coordination française du *Lobby européen des femmes* ont permis de revenir sur les expériences conduites en faveur de la parité d’assemblées d’élus·es et/ou d’intercommunalités de toute la France. A cet égard, le Président de la communauté d’agglomération de Quimperlé Communauté, également Président délégué d’Intercommunalités de France<sup>5</sup> a pu faire part de « notre volonté politique déterminée, et d’un travail de fond pour passer dans l’intercommunalité, d’un exécutif en 2014 composé de 12 vices-président·es avec 3 femmes et 9 hommes à un exécutif en 2020 à stricte parité avec 8 femmes et 8 hommes ». « Les EPCI restent une terre de conquête pour la parité (...) des obstacles, institutionnels et techniques, demeurent. Un EPCI est composé en moyenne de 3 à 40, voire 50 ou plus de communes ; or 80% des communes ont des hommes à leur tête et envoient un seul représentant à l’interco, souvent de fait, le maire (...) par ailleurs, le périmètre de certains EPCI est si vaste que les distances à parcourir pour participer aux rencontres et réunions, l’éloignement du domicile peuvent être un frein en termes de disponibilité ». Les propositions de scrutin de liste paritaire dès le 1<sup>er</sup> habitant et de modification du mode de scrutin des exécutifs des intercommunalités (l’élection ne se fait pas selon un scrutin de liste mais chaque vice-président·e est élu·e, un·e par un·e) sont aujourd’hui en débat. Pour accélérer la parité au sein de toutes les communes, quel qu’en soit le nombre d’habitant·es, les femmes élues se rassemblent et s’organisent. Ainsi, le « Réseau des Femmes Elues du Morbihan », antenne du réseau national *Les Elues locales*, s’est constitué en octobre dernier avec une quinzaine d’élues pour « encourager la féminisation de la vie politique et soutenir toutes les femmes qui s’engagent dans un mandat local ». Les répartitions toujours stéréotypées des délégations des élu·es ou les « comportements inappropriés, voire un système sexiste » ont également été dénoncés. A Landéda (29), en novembre dernier, une vingtaine d’entre elles s’est retrouvée à l’occasion de la 15<sup>ème</sup> rencontre annuelle des femmes maires du Finistère pour constater que « la parité est acceptée par l’ensemble de la population, mais pas forcément chez les élus ».

Parité dans les instances territoriales	Réalisation 2019	Réalisation 2020		Réalisation 2021	
Présidences des EPCI					
Nombre de femmes / Nombre d’hommes	4 femmes / 55 hommes	10 femmes / 49 hommes		11 femmes / 49 hommes	
% de femmes	7 %	17 %		18 %	
Exécutifs des EPCI		Bretagne	France	Bretagne	France
Présidences	8%	16,7 %	11 %	16,7 %	11 %
% de femmes					
Vice-Présidences	20%	29,2 %	25,6 %	29,2 %	25,6 %
Femmes / Hommes					
Présidences des Pays et « EPCI-pays »	21 hommes	4 femmes / 19 hommes*		3 femmes / 19 hommes	
Présidences des Conseils de développement					
Nombre de femmes/Nombre d’hommes	6 f / 26 h	8 femmes / 24 hommes		9 femmes / 25 hommes	
Conférence territoriale de l’action publique					
Nombre de femmes/Nombre d’hommes	6 f / 48 h	7 femmes / 46 hommes		6 femmes / 46 hommes	

<sup>3</sup> [La Gazette des communes, 2021 Enquête "Violences sexistes en politique" Elues Locales - novembre 2021](#)

<sup>4</sup> [Insee "La parité en Bretagne"](#)

<sup>5</sup> L’association a changé de nom en octobre 2021, Assemblée Des Communautés de France (AdCF) se nomme désormais Intercommunalités de France. [Colloque Parité, 20 ans après, CLEF - octobre 2021](#)

La Bretagne compte 1 208 communes, 60 EPCI (2 Métropoles, 16 Communautés d'Agglomération et 42 Communautés de Communes). 11 femmes sont présidentes d'EPCI (*Centre Morbihan Communauté* s'est scindée en 2 portant création de *Baud Communauté*, nouvel EPCI présidé par une femme depuis le 1/01/2022).

Pour sa part, le ratio fh des présidences des conseils de développement n'a pas évolué. Conformément à son engagement, la Région a réservé son soutien aux seuls conseils de développement présentant une composition paritaire (cf. fiche 4.2).

## // L'égalité dans l'action régionale

A l'issue du scrutin de juin 2021, 42 hommes et 41 femmes ont été élu·es au Conseil régional de Bretagne (43 hommes et 40 femmes en 2015). La parité de l'assemblée est conforme à la loi du 31 janvier 2007, *tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives*, qui « entend d'abord féminiser les exécutifs locaux (communes de plus de 3 500 habitants, Régions) en prévoyant l'application de la parité pour l'élection des adjoints au maire ainsi que pour les membres de la commission permanente et les vice-présidences des Conseils régionaux. Désormais, les candidats doivent avoir un suppléant de sexe différent ». Avant cette obligation législative, dès 2004, avec 41 conseillers régionaux et 42 conseillères régionales, la Région Bretagne a présenté un panorama déjà paritaire. Aujourd'hui, 4 groupes politiques sur 9 présentent une stricte parité d'élu·es. Les présidences de ces groupes témoignent également d'une stricte parité avec 4 Présidentes, 4 Présidents et une coprésidence femme-homme partagée.

Elu·es du Conseil régional		2019	2020	2021
Vice-président·es	Nombre de femmes / d'hommes	7 / 7	7 / 5	6 / 7
Conseiller·ères délégué·es rattaché au Président	Nombre de femmes / d'hommes	2 / 2	2 / 2	0 / 3
Conseiller·ères délégué·es rattaché·es à un·e Vice-Président·e	Nombre de femmes / d'hommes	14 / 14	12 / 11	13/9
Président·es de commissions	Nombre de femmes / d'hommes	3 / 3	3 / 3	5 / 2
Conseiller·ères référent·es pour les EPCI	Nombre de femmes / d'hommes	-	21 / 16	15 / 14

En 2021, une nouvelle commission *Jeunesse, Egalité, Citoyenneté* a été créée ; elle vient s'ajouter aux 6 commissions déjà existantes. Les femmes présidentes de commissions sont aujourd'hui majoritaires. Enfin, le ratio des 29 conseiller·ères régionaux·ales (37 précédemment) référent·es dans les EPCI s'est équilibré. Ainsi, 14 hommes représentent la Région dans 30 EPCI (24 précédemment), 15 femmes la représentent dans 31 EPCI (35 précédemment).

Représentant·es du Conseil régional dans les organismes extérieurs		2019	2020	2021
Représentant·es titulaires	Femmes (nombre, %)	542 / 47 %	600 / 50,3 %	618 / 54,7 %
	Hommes (nombre, %)	609 / 53 %	593 / 49,7 %	512 / 45,3 %
Représentant·es suppléant·es	Femmes (nombre, %)	189 / 48 %	215 / 51,68 %	166 / 50,6 %
	Hommes (nombre, %)	206 / 52 %	201 / 48,31 %	162 / 49,4 %

La part des femmes titulaires représentantes de la Région dans les organismes extérieurs s'est davantage élargie (+4,4%), poursuivant une même évolution. Les suppléances, si les femmes y sont toujours majoritaires, présentent désormais une quasi parité. 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)*.

\*coprésidence à Lorient : 1 femme 2 hommes

## 1.3 La responsabilité d'employeur

### Chiffres clés

Dans la Fonction Publique Territoriale (FPT), plus de trois agents sur cinq sont des femmes (61,2 %) et ces dernières occupent 34 % des postes d'encadrement.

54% des collectivités locales ont formalisé leurs plans d'actions pour l'égalité professionnelle.

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

34% des postes d'encadrement supérieur étaient occupés par des femmes au sein de la FPT fin 2019 contre 26% en 2014. Le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 14% pour atteindre 47%.

On compte dans les Régions, 45% de femmes à des postes de direction générale.

63% des agents publics sont des femmes (3 versants confondus) néanmoins un écart de 20 points sépare les femmes occupant des postes de cadre A+ et de cadre A.

La 1ère promotion de l'INSP (ex-ENA) compte 44% de femmes.

### Contexte national et régional

Bilans et nouvelles exigences ont marqué l'actualité 2021 pour les employeurs en matière d'égalité professionnelle. Cette seconde année de crise a confirmé les constats de 2020, notamment les rôles assignés aux femmes : l'exercice par ces dernières de métiers exposés, dans des secteurs dits « essentiels », et l'inégale répartition des rôles entre les femmes et les hommes dans les sphères professionnelle et personnelle.

Dix ans<sup>1</sup> après la loi Sauvadet<sup>2</sup>, le dispositif de nominations équilibrées dans la FPT - qui oblige toute collectivité de plus de 40 000 hab. à respecter une part minimale de 40% de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations des emplois de l'encadrement supérieur - est encourageant<sup>3</sup> : dépassant pour la première fois le seuil de 40%, le taux de primo-nominations de femmes à ces postes a augmenté en un an, de 14 points pour atteindre 47% en 2019.

Néanmoins, le bilan de la parité chez les employeurs publics demeure contrasté<sup>4</sup> et en deçà des obligations légales. Ce même constat est partagé par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE fh). Dans son rapport d'avril 2021<sup>5</sup>, des avancées réelles sont relevées mais la lenteur et l'hétérogénéité des progrès sont dénoncées.

Dans la fonction publique d'Etat, seuls certains ministères respectent les quotas de primo nomination de 40 % comme les ministères des Affaires sociales, de l'Écologie, de l'Éducation, de la Justice. Côté collectivités, les résultats sont également contrastés en fonction de leur taille et des types d'emploi. Ainsi, si le taux de femmes primo-nommées s'élève à 51% des emplois de DGA des services, il tombe à 29% pour ceux de DGS.

Les Régions et les EPCI sont encouragés à mieux faire. Ainsi, parmi les cinq Régions qui ont achevé un cycle de nominations au titre de l'année 2019 (Bretagne, Hauts-de-France, Grand-Est, Rhône-Alpes et Ile de France), quatre (excepté la Région Grand Est) ont été assujetties au paiement d'une pénalité financière pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe sur ces emplois de direction. La DGAFP pointe également dans ce rapport que les hommes cadres de la FPT gagnaient 14% de plus que leurs homologues féminines.

Le secteur public « s'outille » : depuis deux années, les employeurs publics doivent obligatoirement<sup>6</sup> disposer de plans d'action, d'une durée de trois ans. Ils doivent comporter des mesures relatives à quatre domaines spécifiques : les écarts de rémunération, l'accès aux responsabilités, l'articulation vie professionnelle/personnelle et familiale et la prévention et lutte contre les violences sexuelles. En 2021, seule la moitié des collectivités dispose de ces plans.

A l'image de la mesure adoptée pour les entreprises (cf. fiche 3.1), un index *égalité professionnelle*, baptisé « baromètre » pour la fonction publique, a été annoncé en

juillet dernier ; seul l'Etat serait concerné à ce stade, le Parlement ayant refusé son extension à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière. Aussi, en parallèle, les Centres de Gestion de Charente et de Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques, les Centres Interdépartementaux de la Petite et de la Grande Couronne ont en collaboration avec le *Centre Hubertine AUCLERT* (centre de ressources « Egalité fh » de la Région Ile de France) proposé un baromètre<sup>7</sup> Egalité professionnelle. Ce dernier se décline en 12 indicateurs à partir des 4 axes obligatoires du plan d'action « Egalité » et peut être utilisé par toutes les collectivités.

L'arsenal règlementaire s'est également étoffé et étendu à plusieurs domaines :

- L'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les agents publics, de 14 à 28 jours, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021,
- Le premier protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 à l'unanimité, par la ministre Amélie de Montchalin, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, et les employeurs territoriaux et hospitaliers.

<sup>1</sup> Loi relative à la parité dans la fonction publique : pour près de 6 000 emplois d'encadrement supérieur et de direction, le taux est passé de 33 % en 2013 à 42 % en 2019, elle atteint 40 % dans les trois versants de la fonction publique pour la 1ère fois en 2020.

<sup>2</sup> Instauration d'un dispositif de primo nominations équilibrées de 40% de chaque sexe pour les emplois d'encadrement supérieur et de direction.

<sup>3</sup> Rapport annuel/bilan nominations équilibrées 2019 - Publication août 2021

<sup>4</sup> 7ème édition du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT - Edition 2021

<sup>5</sup> Rapport Parité dans le secteur public - HCE fh, avril 2021

<sup>6</sup> Le principe de plans d'action obligatoires a été défini par l'article 80 de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique et dans son décret d'application du 4 mai 2020.

<sup>7</sup> Baromètre Egalité professionnelle - - La Gazette des communes, décembre 2021

Des dispositifs visant spécifiquement à soutenir les femmes se développent. La première promotion du programme de mentorat de 25 femmes attachées ou administratrices territoriales se projetant dans des fonctions de direction générale initiée en mai 2021 par l'Association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF) en est un exemple. L'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF), l'Association des Maires d'Ile-de-France (AMIF), le réseau *Dirigeantes et Territoires*, le programme *Talentueuses*, le Collectif Women Challenge « *Objectif parité 2021* » s'engagent dans des initiatives de mentorat, réseautage, formation pour promouvoir la carrière et l'accès aux plus hautes responsabilités des femmes.

## // L'égalité professionnelle dans l'action régionale

Pour la nouvelle mandature, Monsieur Stéphane PERRIN a été élu Vice-président aux finances, ressources-humaines, moyens généraux, Europe et international.

Invitée à intervenir à la rencontre thématique « Egalité professionnelle femmes-hommes : « de l'obligation à l'opportunité Rh » par le Centre de gestion 35 en octobre dernier, la Région a pu revenir sur les pratiques internes en matière d'égalité fh. Au cours des deux temps - Apports et témoignages » et « Paroles du terrain et paroles d'expert-es », les représentant-es des collectivités présent-es ont pu bénéficier des témoignages de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), de l'antenne départementale du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), de la DGS de la Communauté de communes de Saint-Méen-Montauban.

### ▪ Plan d'action régional à mi-parcours et audit intermédiaire de l'AFNOR



La feuille de route de la collectivité est définie au sein du plan régional d'actions pluri annuel. Depuis 2011, les plans d'actions de la collectivité bénéficient du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'AFNOR. Ce 3ème plan d'action formalise une quarantaine d'actions internes qui couvrent plusieurs champs d'activité de la collectivité (Ressources humaines, communication interne et externe, achat public).

Conformément au cahier des charges de l'AFNOR, l'action de la collectivité a fait l'objet d'un audit intermédiaire par l'AFNOR, à mi-parcours, en mai 2021. Près de 40 actions internes, recouvrant plusieurs champs d'activité de la collectivité - Ressources Humaines, communication publique, achat public - ont été examinées et évaluées. A ce titre, ce sont 26 entretiens qui ont été conduits avec une quarantaine d'agent-es (des services comme des lycées). L'audit a conclu en relevant les progrès effectués et en formulant également des pistes d'améliorations. Selon la dynamique d'amélioration continue, la Région a pris l'engagement de lancer des actions correctives. Ces dernières ont été soumises au Comité Technique du mois de septembre 2021.

### ▪ Accompagnement sur mesure pour booster les carrières des femmes

La collectivité a souhaité agir en faveur des femmes managers ou aspirantes managers. Pour accélérer leurs carrières, détecter les talents et gommer des biais, des outils sont mis à leur disposition : la mise en réseau, le partage d'expériences, la formation à des techniques de co-développement, d'animation de réunion, de prise de parole efficace. Accompagnées par "Bouge ta boîte", un programme à destination des entreprises, administrations et collectivités,



15 cadres et 15 aspirantes managers ont été choisies pour ce dispositif " *les bougeuses*", que la Région Bretagne est la première collectivité à intégrer. Pendant un an, le cercle des encadrantes et le cercle des aspirantes se retrouvent, chaque mois, pour « pour gagner en confiance, en agilité, s'affirmer et monter en expertise et en visibilité ».

### ▪ La célébration du 8 mars et du 25 novembre sous de nouveaux formats



Message du Président pour la célébration du 8 mars 2021



L'édition 2021 du **8 mars**, *Journée internationale des droits des femmes*, destinée aux agent-es de la collectivité, élu-e-s et membres du Ceser, a proposé une web conférence sur le thème « les droits des femmes en 2021 » « Les gagner, les connaître, les défendre ».



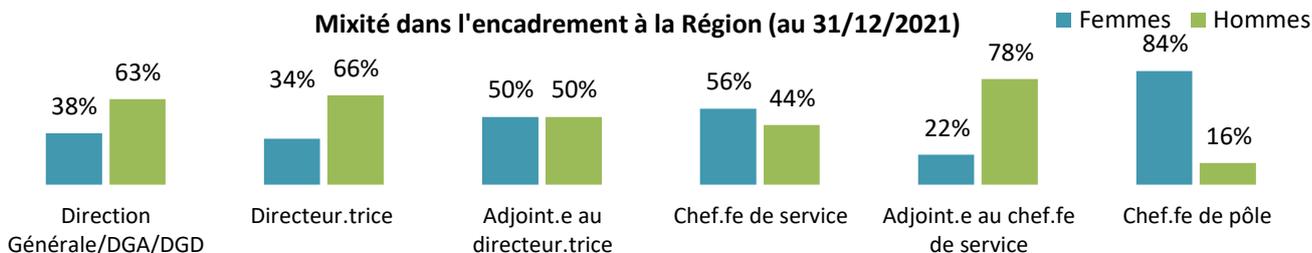
Pour la célébration du **25 novembre**, *Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, une conférence sous forme de webinaire a été proposée aux agentes et agents de la collectivité. Le thème proposé a été celui de la prise en charge de la parole des victimes de violences sexuelles (violences conjugales et au travail).



Deux professionnelles de France Victimes 35 (AIS 35), Madame Audrey DIONNET (écoutante auprès des victimes) et Madame Lydie BOULAU (intervenante sociale en commissariat et en gendarmerie ISCG sur le Pays de Saint Malo) ont notamment expliqué que la prise en compte de la parole constitue la première étape du processus de sortie des violences.



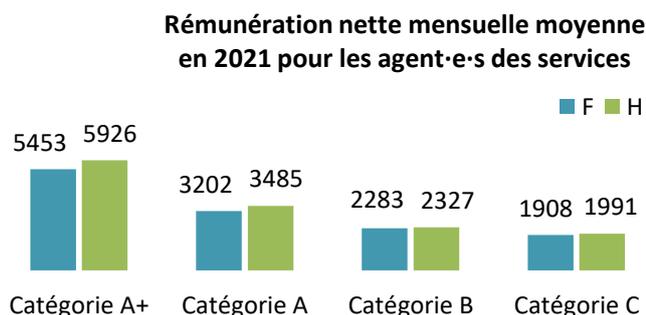
71% en 2020). Les fonctions d'adjoint·e au·à la chef·fe de service elles aussi, connaissent une plus inégale répartition en se masculinisant nettement (78% d'agents en 2021 contre 53% en 2020 et 83% en 2018).



**Concernant l'encadrement intermédiaire dans les lycées**

83% des postes d'encadrement au sein des lycées sont occupés par des hommes (153 agents et 32 agentes). Au-delà de cette forte masculinisation, ces nouvelles données font également apparaître que les encadrantes sont un peu plus présentes au sein des postes des services généraux (20%) qu'au sein des services restauration (14%).

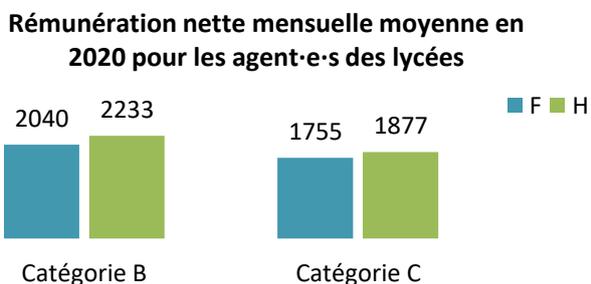
▪ **Différences de salaires entre les femmes et les hommes**



**Écarts de rémunération en 2021 :**

- ▶ -8 % pour les femmes en catégorie A+ (-5,71 % en 2020),
- ▶ -8,1 % pour les femmes en catégorie A (-8,3 en 2020),
- ▶ -1,9 % pour les femmes en catégorie B (-0,74 % consécutivement en 2020),
- ▶ -4,2 % pour les femmes en catégorie C (-4,09 % en 2020).

Les écarts de rémunération se stabilisent pour les postes de catégories A et C. En revanche, ils se sont creusés pour les postes de catégories A+ et B. Ces évolutions s'expliquent notamment par les départs en retraite d'agentes.



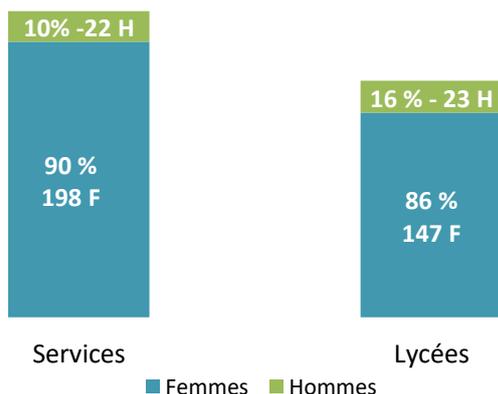
**Écarts de rémunération en 2021 :**

- ▶ - 8,6 % pour les femmes en catégorie B (-1.83% en 2020),
- ▶ - 6,5, % pour les femmes en catégorie C (- 7,44 % en 2019).

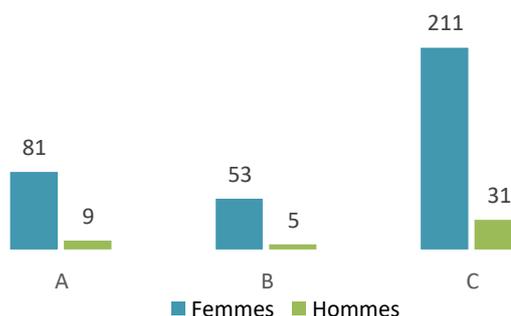
L'écart de rémunération sur les postes de catégorie B s'est dégradé en passant d'un différentiel de - 8,6% en 2021 contre - 1,83% en 2020. Cette évolution s'explique notamment par les départs et arrivées au sein de cette catégorie. Quant aux postes de catégorie C, l'écart de rémunération reste en faveur des hommes mais se réduit. 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 2021**



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



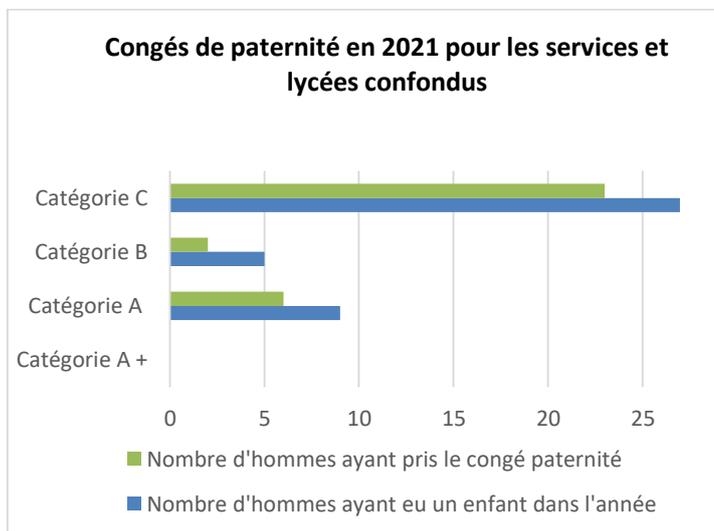
Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, le nombre d'agent·es en temps partiel diminue de 7,6% (390 agent·es contre 406 en 2020, soit 10,78% des effectifs de la collectivité). Pour les services, le recours au temps partiel a bien diminué

et ce, même si la part des agentes qui adopte le temps partiel progresse (90% de femmes contre 86% en 2020) ; plus de la moitié des agent·e·s de catégorie C des services abandonne cette quotité de temps en 2021. Pour les lycées, les femmes représentent 86% des personnes travaillant à temps partiel (88% en 2020). La majorité des temps partiels exercés restent sur autorisation : 73,6 % des cas pour les agent·es des services et 61,9 % pour les lycées.

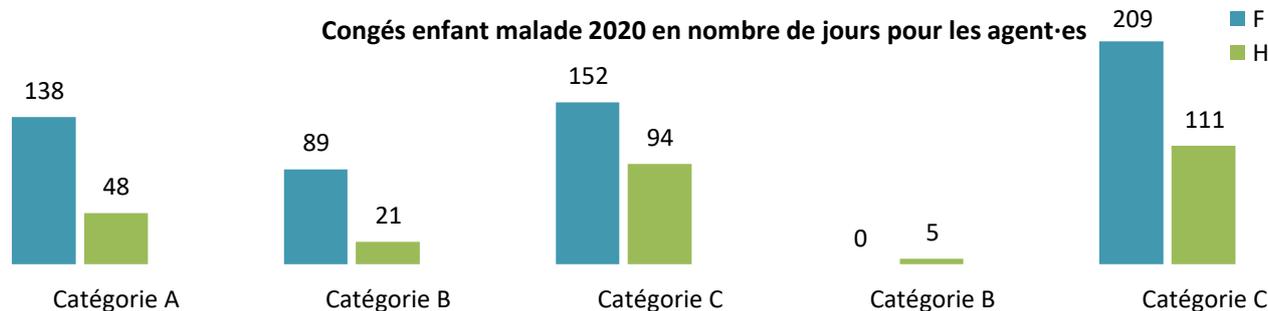
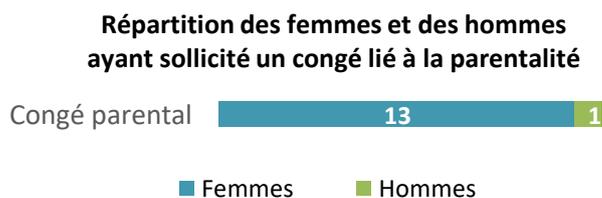
### ▪ Congés liés à la parentalité

Malgré un congé parental modulable et proposé aux deux parents, ce congé reste quasi exclusivement féminin. Cette année, ce sont les agentes des services qui sont majoritairement concernées (avec 8 congés pris sur 14) et pris par 5 agentes de catégorie A, et 2 de catégorie B et C. Le seul agent concerné relève des services.

5 agentes de catégorie C au sein des lycées ont fait ce choix. Aucun·e agent·e n'a pris un congé de présence parentale à la Région en 2021.



Comme en 2020, tous les agents ayant eu un enfant cette année n'ont pas pris un congé paternité : 9 agents n'ont pas opté pour ce dispositif (2 agents de catégorie A, 3 de catégorie B et 4 de catégorie C).



#### SERVICES

#### LYCEES



Le nombre de journées de congés au motif d'enfant malade a de nouveau augmenté en 2021 avec 867 jours (609 jours en 2020) sans atteindre néanmoins les niveaux des années « pré-Covid » (1 272 jours en 2019 et 2018). La tendance constatée depuis 2017 perdure : ce sont les femmes qui majoritairement s'arrêtent pour s'occuper des enfants malades (67,8% d'agentes en 2021 contre 73% en 2020 et 2019) dont 70% d'agentes pour les services et 64% d'agentes dans les lycées.

### ▪ Télétravail, crise sanitaire et égalité professionnelle femmes·hommes



Le télétravail est en forte augmentation depuis la crise sanitaire et après la négociation des protocoles d'accord. La question de l'égalité professionnelle est généralement peu abordée alors même que la pratique du télétravail peut avoir des incidences sur le travail des femmes, les conditions de travail de ces dernières, de la juste articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, et à plus long terme, générer de nouveaux processus d'exclusion ou de discriminations sur l'évolution de la carrière.

Depuis 2020, le constat amène à relever que le télétravail est majoritairement adopté par les femmes (77% d'agentes contre 23% d'agents (pour mémoire, les femmes représentent 81% des agent·es exerçant dans la filière administrative).

Dans les services, le télétravail demeure encore très lié à la crise covid : 94 092 jours ont été télétravaillés contre 82 540 jours en 2020 par les agent·es permanent·es, dont 85% en télétravail exceptionnel en lien avec la crise Covid (contre 88% en 2020). 70% des jours télétravaillés ont porté sur le 1<sup>er</sup> semestre.

## 1.4 La communication

### Chiffres clés

Les violences sexistes et sexuelles, selon 73% des répondant·es de RSF, ont lieu sur internet, pour 58% sur leur lieu de travail, 36% sur le terrain.

La représentation des femmes à l'antenne est de 43%, leur temps de parole de 36% en 2021.

30% de femmes en moyenne sont présentes dans les rédactions de presse généraliste, 50% avec la presse féminine. 100% des postes de directeur et directrice de publication sont occupés par des hommes.

Les femmes représentent 23% des personnes mentionnées et 21% des personnes citées dans les articles analysés.

Sur 650 journalistes, Ouest-France compte 40% de femmes. En octobre 2021, 40% de femmes en photo à la une, 38% de femmes citées dans les colonnes et la parité des points de vue publiés ont été relevés par Ouest-France.

On compte 11 femmes sur 55 membres à l'Académie des Beaux-Arts, 5 femmes sur 55 à l'Académie des Inscriptions et Belles lettres, 49 femmes sur 280 membres à l'Académie des Sciences, 4 femmes sur 45 à l'Académie des Sciences morales et politiques et enfin 6 femmes sur 40 sièges (5 vacants) sont fin 2021 membres de l'Académie française.

### // Contexte national et régional

« *Etre femme journaliste signifie souvent cumuler un double risque. Celui, en plus, des dangers inhérents à la profession, d'être exposée à des violences sexistes ou sexuelles* » résume Reporters Sans Frontières (RSF) en conclusion de son enquête<sup>1</sup> réalisée dans 112 pays et rendue public à l'occasion de la *Journée internationale des droits des femmes* en mars 2021. Sur internet et les réseaux sociaux, sur le terrain voire sur leur lieu de travail, le rapport souligne les conséquences de ces violences, à la fois pour les personnes qui les subissent comme pour le droit à l'information. Ces violences peuvent aussi conduire les journalistes à quitter les réseaux sociaux (selon 43% des répondant·es), à s'autocensurer (48%), changer de spécialité (21%) voire à démissionner (21%).

En France, le mouvement #BalanceTaRédac tente de briser l'omerta dans le journalisme. Chaînes de télévision, radios, journaux prennent des mesures : systèmes d'alerte et d'accompagnement des journalistes, mise en place de référent·e-s « harcèlement » indépendant·e-s des chaînes hiérarchiques ou de responsables éditoriaux chargé·e-s des questions de genre ; actions de sensibilisation et de prévention, numéros d'écoute sont quelques-unes des mesures prises par les titres. La mission *Égalité et lutte contre les discriminations*<sup>2</sup> de la Conférence des écoles de journalisme confirme à son tour « *l'existence des procédures légales indispensables au sein des rédactions qui ont fait avancer les choses, offrant aux victimes et aux témoins la possibilité de parler* » mais convient « *qu'un média reste un écosystème très concurrentiel, que la peur d'un avenir précarisé, de passer pour la féministe de service demeurent prégnantes (...)* les écoles ont aujourd'hui toutes un référent mais dans le milieu, comment va-t-on pouvoir réagir concrètement ? ». Aujourd'hui, la plus grande intolérance à ces violences est un point d'appui pour interroger, dans un même mouvement, le traitement lui-même de l'information ; par exemple, le traitement des violences sexistes, les inscrivant dans la sphère privée ou dans la catégorie « Faits divers », la méconnaissance, l'usage approximatif des termes participent aussi du maintien de ce sexisme dit *ordinaire* dans les médias.

Selon le rapport annuel 2021 du CSA<sup>3</sup>, la représentation des femmes à la télévision et à la radio augmente. Leur part à l'antenne - télévision et radio confondues - évolue favorablement pour atteindre 43%, le taux le plus élevé depuis 2016. Les femmes sont plus entendues sur les radios (42% soit +3 points) et plus visibles sur les chaînes de télévisions (45% soit +2 points) ; désormais, les taux se rapprochent de la parité.

Reste qu'à présence égale, les femmes s'expriment toujours moins que les hommes sur les antennes. Leur temps de parole, mesuré automatiquement par l'INA, avec 36% reste inférieur au taux de présence (43% + 1 point sur 2020). L'écart « présence/parole des femmes » varie selon les domaines : le sport (20% de présence, 12% de temps de parole), le documentaire (respectivement 45% et 32%) ou encore les jeux et divertissement (47% et 35%) : si les chaînes, en apparence, invitent un peu plus les femmes en plateau, elles ne semblent pas encore leur laisser le même temps de parole. Les expertes sont elles aussi sous-représentées ; même si les trois chaînes privées - TF1, M6 et Canal + - qui s'étaient engagées à ce que leur part d'expertes sur leurs antennes tende vers la parité, ont respecté en 2021 leurs engagements : TF1 avec 44% (+31 points), M6 avec 52% (+22 points) et Canal + avec 38% (+2 points). Les chaînes du service public, avec des engagements inscrits dans leurs contrats d'objectifs et de moyens, ont-elles aussi, avec 51% de temps de paroles d'expertes, atteint la parité.

Dans son rapport de novembre 2021<sup>4</sup>, son chapitre « *La place des femmes dans la presse écrite : une évolution réelle mais souvent très insuffisante* » analyse la place

des femmes dans les organisations, leur image et la prise en compte des sujets d'égalité entre les femmes et les hommes dans le contenu des journaux de presse écrite quotidienne nationale et régionale ainsi que dans la presse magazine dite « féminine ». La sous-représentation des femmes dans les organes de presse, dans les contenus et dans les représentations graphiques de la presse tendent à confirmer que « les médias constituent l'un des principaux vecteurs de la fabrique des stéréotypes ». Pour avancer plus vite et de façon homogène, le HCE fh émet plusieurs propositions : d'atteindre 50% des femmes dans les postes à responsabilité, à partir de la rédaction en chef, 40% de femmes mentionnées ou citées dans les articles, enfin l'instauration d'un système de *bonus-malus*

<sup>1</sup> [Le journalisme face au sexisme, enquête de RSF](#)

<sup>2</sup> [CEJ Education](#)

<sup>3</sup> Le Conseil supérieur de l'audiovisuel est devenu l'Arcom le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

<sup>4</sup> [3ème état des lieux du sexisme en France, HCE fh](#)

pour inciter les journaux ayant reçu des fonds publics à mieux représenter les femmes dans leur organisation et leur contenu. Le principe d'égaconditionnalité sur les aides à la presse vient dire que les habitudes, hier sur la parité en politique, doivent changer et aller plus vite et plus loin. Dans l'attente, la création d'outils de comptage, de baromètres par exemple pour *Ouest-France* témoigne d'une meilleure prise en compte des inégalités fh dans la presse et de la volonté de ne pas en rester là.

Introduit en 2021 dans le dictionnaire *Le Robert* en ligne, le pronom *iel* a suscité la polémique interrogeant de nouveau la légitimité de l'écriture égalitaire. Sa définition « *Pronom personnel sujet de la troisième personne du singulier et du pluriel, iel ou iels, peut être utilisé pour éviter les doublets - elles et ils ou elle et il - quand on tient un propos sur deux personnes de sexe différent, ou sur une communauté mixte* » conteste la théorie « *du masculin qui l'emporte* » en cherchant non pas à masquer le genre des individus mais à en exprimer la mixité et la diversité. Au-delà des controverses, être contraint-e de se construire et de vivre dans une société où aucun mot ne permette de désigner son identité reste une violence : non reconnues socialement, les personnes concernées ont « *une identité qui n'existe pas* ». Pour le directeur du *Robert*, l'introduction de ce terme répond à « *[Notre] mission [qui] est d'observer l'évolution d'une langue en mouvement, diverse et d'en rendre compte* » ; à « *une avancée des droits constituant une réponse à une exigence d'égalité* » pour les associations de défense des droits des personnes LGBTQ+ ou encore à la volonté « *de nous extraire du langage exclusif induit par l'utilisation du masculin comme valeur par défaut* » pour les universitaires linguistes<sup>5</sup>, rappelant au passage la disparition au XVII<sup>ème</sup> siècle des mots - pourtant usités dans le langage oral - comme *autrice*, *professeuse*, *philosophesse*, *mairesse* des premières versions du dictionnaire de l'Académie française, « *voulant faire du masculin, le genre noble* ». 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.

En Bretagne, le thème de la conférence « *Développer une nouvelle image des femmes* » choisi par la Maison de quartier du Bois-du-Château à Lorient en ce 8 mars 2021, témoigne aussi pour sa part du nouvel investissement des jeunes dans une réflexion où « *l'image sexiste implicite et explicite de la femme au quotidien, les nouvelles visions du genre et l'évolution des rapports hommes-femmes dans la communication, la représentation et les représentations sur les femmes* » sont perpétuellement en débat.

Le nouveau *Podcast Breton-ne-s et féministes*<sup>6</sup> « *décentralise la parole* » et offre tous les mois, deux entretiens ou reportages à écouter en libre accès. 12 podcasts qui « *explorent les féminismes en Bretagne* » ont déjà vu le jour et rejoignent les sites dédiés de collectifs, [Brest Egalitefh](https://www.brest.egalitefh.fr/), des magazines régionaux [Breizhfemmes.fr](https://www.breizhfemmes.fr/), [Yeggmag.fr](https://www.yeggmag.fr/), la plateforme universitaire, [Mardis de l'Egalite](https://www.mardisdelegite.fr/) qui proposent toujours un panel diversifié de ressources.

## // L'égalité dans l'action régionale

La page dédiée à la politique régionale « *Egalité femmes-hommes* » - <https://www.bretagne.bzh/echanger/evoluer-pour-vous/egalite/> - du site de la Région permet de s'informer des actions, de télécharger « *les Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes* », le rapport annuel *Egalité femmes-hommes* de la collectivité ou encore le « *Guide pour une communication publique pour toutes et tous* ». Le respect des règles d'une communication réalisée sans stéréotype de sexe suppose un choix des visuels, des images, couleurs ou expressions qui veille à ne pas à enfermer les personnes dans une fonction, un rôle, une mission. Depuis 2020, un paragraphe précise les choix de la collectivité quant à l'usage de l'écriture dite « *inclusive* ». S'il convient d'en rappeler régulièrement l'objectif, l'usage du féminin dans la communication auprès des partenaires extérieurs tend à devenir systématique ; en parallèle, la diffusion de ces ressources se poursuit dans la collectivité et auprès des partenaires.



« *En faisant ce choix d'écriture, nous sommes conscient-e-s que nous nous positionnons dans un débat de société* » préviennent également les étudiant-e-s de l'IUT de Lannion en *Licence professionnelle journalisme* en 2021. Soutenu par la Région, leur *Guide éditorial Spécialité Magazine*<sup>7</sup> consacré à l'objet d'étude « *Femmes et industrie agro-alimentaire : l'ouvrier breton est-il une ouvrière ?* » en explicite les raisons : « *nous ne souhaitons pas réaliser un magazine particulièrement militant, mais plutôt relever les évolutions, les inégalités et les absurdités que peuvent rencontrer les ouvrières dans le milieu de l'agroalimentaire* ».

### • La lutte contre les stéréotypes

En 2021, vingt campagnes de communication ont été mises en œuvre par la Direction de la communication. 10 d'entre elles n'ont pas mis en scène des individus ; parmi les 10 restantes, 24 femmes et 21 hommes ont été porté-e-s à l'image. La Région veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans

<sup>5</sup> Tribune idées Le Monde, 2021

<sup>6</sup> <https://bretonnesetfeministes.lepodcast.fr/>

<sup>7</sup> Le magazine, Chaîne de vie, IUT Lannion - 2021

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	2020	2021
Apprentissage (février)		
Dessinez-vous un bel avenir (avril-mai)	1 F / 1 H	
Engagements Breizh COP (mai)	Sans objet	
Breizhgo (octobre)		2 F / 1 H
BrEUtons (octobre)	3 F / 4 H	3 F / 4 H
Passez à l'Ouest (novembre)		
MobiBreizh	1 F / 1 H	
Recrutement CRJ Bretagne	4 F / 3 H	
Prepa Qualif	2 F / 2 H	2 F / 3 H
Olympiades	2 F / 2 H	
Eco (dispositif d'aide)	1 F / 1 H	3 F / 2 H
Formations sanitaires et sociales		3 F / 3 H
Canaux de Bretagne		9 F / 2 H
Rénov'Habitat Bretagne		1 F / 1 H
Economies d'énergie - Wizzy Gang		0 F / 5 H
Space		1 F / 0 H
<b>Total</b>	<b>14 F / 14 H</b>	<b>24 F / 21 H</b>

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



Cette année encore, le déroulement des événements a été fortement perturbé par l'épidémie de Covid : de nombreux salons et conférences ont été annulés ou se sont déroulés en distanciel (salons de la formation, CGLE). Des tables rondes organisées par la Région, notamment sur l'entrepreneuriat, ont majoritairement confié la parole à des intervenantes.

Les portes ouvertes du Lycée *Simone Veil* de Liffré ont donné lieu à des visites guidées par une représentation majoritairement féminine (6 femmes et 4 hommes) ; le public - voisin·e·s et familles - était parfaitement mixte. Lycéennes et lycéens, pour l'inauguration, ont choisi de ponctuer les discours par des sessions de slam autour de l'égalité femmes-hommes, des questions de genre et des violences faites aux femmes.

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

Ressources documentaires	2019	2020	2021
Destinataires de la veille Egalité fh	83	88	98
Articles saisis dans la base dont :	507	332	485
Diffusés dans <i>Région en action</i>	38	21	25
Diffusés dans <i>l'Essentiel Presse</i>	6	11	8
Taux moyen de consultation des articles Egalité	7	11	13
Ouvrages indexés Egalité	64	63	69



La forte hausse du nombre d'abonné·es à la veille égalité (+ 11%) fait probablement suite à la désignation d'une agente Correspondante égalité femmes-hommes de la collectivité au pôle *Veille*. Le nombre d'articles diffusés dans les alertes, de même que le taux de consultation de ces actualités en hausse cette année pourraient témoigner d'une nouvelle sensibilité pour le sujet, comme d'une meilleure appropriation de cet outil par le réseau des correspondant·es. Le fonds documentaire d'ouvrages s'est enrichi de nouvelles références en 2021, offrant des ressources récentes et actualisées aux agent·es et élu·es afin d'être parfaitement informé·es de l'égalité entre femmes et hommes en Bretagne ou sur le territoire national.

Top 20 (sur 414) des articles les plus consultés en 2021	Références	Nombre de consultations
<b><u>La Région en action</u></b>		
- Fonction publique : la bataille de l'écriture inclusive	L'Express	99
- Saint-Briac-sur-Mer - Femmes de Bretagne accompagne huit entrepreneuses	Ouest-France	69
- Solenne Le Monnier, ancienne adjointe de Berric, rejoint le Me too de la politique	Le Télégramme	59
- Me too en politique : des élues bretonnes témoignent dans Bonjour Bretagne	Le Télégramme	51
- Ille-et-Vilaine - La Région veut accélérer les carrières féminines	Ouest-France	46
<b>SOUS TOTAL</b>		<b>324</b>
<b><u>Actu COVID</u></b>		
- Covid et télétravail : les mères passent à la triple journée"	Libération	61
<b><u>Actions partenaires</u></b>		
- Cyclisme. À cause des élections, on reporte la course des femmes sur le Tour de France !	Ouest-France	136
<b><u>Action Etat</u></b>		
- Violences faites aux femmes : le bilan en demi-teinte de Macron Les résultats édifiants" d'une étude de l'université de Lille"	Le Monde	78
- Égalité femme-homme : vers de nouveaux quotas ? Que vaut l'index de « l'égalité professionnelle » ?	Ouest-France	76
- Nouvelles mesures contre les violences conjugales	Ouest-France	54
- Faudra-t-il en passer par de nouveaux quotas pour atteindre l'égalité hommes-femmes ?	Liaisons sociales magazine	47
<b><u>Actu autres</u></b>		
- Les dérives de la féminisation de l'espace public	Le Figaro	164
- Les Bretonnes plus diplômées mais moins payées...	Ouest-France	115
- Égalité des salaires en Bretagne : il reste du chemin à parcourir	Ouest-France	102
- Elles dénoncent le sexisme du monde agricole	Ouest-France	100
- Dans le monde du cinéma, le lent chemin vers plus de parité	Le Monde	73
- Égalité salariale : la Bretagne fait (un peu) mieux	Le Télégramme	61
- Des pans entiers de la population demeurent sous-représentés parmi les élus locaux	Localtis	59
- Egalité des sexes, les entreprises rendent leur copie Le télétravail généralisé pénalise les femmes	La Croix	52
- Ille et Vilaine - Le Stade Rennais fait (enfin) la part belle aux filles	Ouest-France dimanche	45

Les initiatives prises ou soutenues par la Région en faveur de l'Égalité fh sont correctement relayées dans les médias, y compris nationaux. Les articles d'état des lieux sur l'égalité fh dans la société - féminisation de l'espace public, salaires, parité dans le cinéma, représentation en politique- suscitent de l'intérêt de la part des agent-es de la collectivité. Enfin, les mesures adoptées par l'Etat sont suivies par les lecteurs et lectrices des revues de presse, témoignant de la volonté de bien en comprendre les appuis et les enjeux.

## 1.5 La commande publique

### Chiffres clés

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'article 12 de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* enjoint les collectivités signataires à « 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 ».

L'institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (EIGE) l'affirme : « les Marchés Publics Sensibles au Genre (Gender-responsive public procurement GRPP) sont un outil d'intégration du genre pour promouvoir l'égalité des sexes par le biais des marchés publics. Le GRPP promeut l'égalité des sexes à travers les biens, services ou travaux achetés ». Concrètement, cela signifie « que les acheteurs et les fournisseurs



examinent l'impact de toutes les activités sous-traitées sur les besoins, les intérêts et les préoccupations des femmes et des hommes, conçoivent et exécutent les contrats de manière à réduire les inégalités fh. Cela n'entraîne pas nécessairement des coûts plus élevés, mais nécessite des connaissances et des capacités. Les GRPP peuvent améliorer l'efficacité des dépenses publiques ». Une note<sup>1</sup> destinée en 2021 aux expert-es en égalité des sexes et aux praticien-nes de la passation des marchés explique ce qu'est la passation des marchés publics sensible au genre, comment elle fonctionne et pourquoi elle est importante.

L'égalité entre les femmes et les hommes peut donc progresser au travers des marchés publics : critères de sélection, de jugement des offres, conditions d'exécution, application de pénalités en cas de non-exécution, analyse systématique des marchés de travaux, de fournitures ou de services, bonification, pondération allouée à l'égalité fh dans les appels d'offre ou encore mention d'une clause informant des pratiques de l'acheteur en matière d'égalité fh et solliciter en retour des éventuels candidats la mise en œuvre d'actions dans ce domaine. Certains leviers existent : l'article 16 de la *loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* qui permet dorénavant de refuser l'accès aux marchés publics aux entreprises sanctionnées pour discriminations ou sans négociation engagée sur l'égalité professionnelle ou encore la demande aux entreprises de remplir un questionnaire sur leurs pratiques en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi en sont deux autres illustrations.

A l'image des clauses d'égaconditionnalité<sup>2</sup>, d'échanges d'expériences déjà évoquées (cf. Radd 2019), des pratiques mises en œuvre par la direction des achats de l'Etat (cf. fiche 1.5 Radd 2020), les collectivités, seules ou en groupement d'acheteurs, peuvent donc désormais actionner tout ou partie de ces leviers, expérimenter dans leurs offres des clauses dédiées, requêter les pratiques exemplaires dans le but de sensibiliser tout acheteur, prestataire, entreprise au respect et à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes et ainsi susciter, inciter des achats responsables inclusifs.

Pourtant, s'il est vrai que des rapports ministériels livrent des premières analyses sur la thématique<sup>3</sup>, les pratiques d'achats responsables inclusives au motif de l'égalité entre les femmes et les hommes, restent, quel que soit le niveau d'intervention et périmètre des compétences des collectivités, parcellaires et rares.

La Ville et l'Eurométropole de Strasbourg ont pour leur part bien compris que les achats publics pouvaient apparaître désormais comme un outil de mise en œuvre des politiques publiques locales. C'est à ce titre que les deux collectivités ont choisi de poursuivre plusieurs objectifs au rang duquel celui de placer l'éthique au centre de l'acte d'achat<sup>4</sup> et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs marchés publics. Sur ce volet, en adoptant en juin 2021 leur second Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsables (SPASER), Strasbourg a franchi une nouvelle étape, utiliser la commande publique pour faire progresser l'égalité des sexes. De façon opérationnelle, les soumissionnaires aux marchés publics de la Ville et/ou de l'Eurométropole sont invités à renseigner un questionnaire « à vertu pédagogique sur le sujet » ; sa première partie est consacrée à un état des lieux des pratiques en matière d'égalité professionnelle au sein de la structure candidate ; la seconde propose une liste des actions que les entreprises s'engageraient à mettre en place ou à poursuivre dans le cadre du marché en tant que titulaires.

Première collectivité à avoir inscrit en 2021 un *Budget sensible au Genre* (BSG ou *Budget Intégrant l'Egalité*, BIE) dans l'intégralité de toutes ses compétences, la municipalité de Grenoble s'initie elle aussi à la démarche et la définit en ces termes : « Prendre systématiquement en compte l'égalité de genre à tous les niveaux de décision et analyser les effets de la distribution des ressources publiques sur l'égalité des sexes nous permet de savoir si une dépense est neutre, favorable ou négative pour l'égalité fh ». Le BIE peut donc, en articulation d'une commande publique responsable, fournir l'occasion d'expériences inspirantes et d'enseignements utiles. En effet,

<sup>1</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-responsive-public-procurement>

<sup>2</sup> [Note pour activer l'égaconditionnalité Haut conseil à l'Egalité fh - 2016](#)

<sup>3</sup> [Rapport "La conditionnalité des aides publiques aux entreprises"](#)

<sup>4</sup> <https://www.strasbourg.eu/achat-public>

les principes d'une commande responsable rejoignent, de façon concomitante et complémentaire, les motivations et attendus du BIE rappelés ici, cette fois-ci, par l'Etat : « Le budget intégrant l'égalité 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 publique<sup>5</sup> ». Ces deux principes, novateurs de l'action publique, valident le besoin de disposer d'indicateurs sexués dans la définition des politiques publiques : un incontournable il est vrai, encore trop peu investi par les acheteurs publics et/ou privés.

Ces deux exemples témoignent de la possibilité d'expérimenter de façon pragmatique à partir de ces points d'appui relatifs. Le besoin d'étoffer la jurisprudence en la matière reste en effet un impératif sans lequel aucune amélioration et/ou prise en compte ne sera effective durablement. A l'heure où des collectivités sont soumises aux obligations de la *loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* du 4 août 2014, il apparaît déterminant et utile d'accompagner davantage les initiatives des acheteurs-euses sur les territoires.

A cet égard, lors d'une extraction et d'une revue réalisées en 2021 sur les engagements Breizh Cop au motif d'une « Bretagne unie et solidaire » et de son objectif 38 « Garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes », il a pu être relevé que parmi les seize collectivités à avoir affiché une volonté en matière d'égalité fh, une seule d'entre elles avait identifié la commande publique comme levier à l'égalité fh. Cette communauté de communes l'exprimait en ces termes : « La communauté de communes porte une action PLIE en direction des personnes éloignées de l'emploi et des entreprises. La question de l'égalité femmes-hommes est centrale et les employeurs sont accompagnés dans leurs démarches pour que les offres d'emplois qu'ils proposent respectent ce



Groupement de commandes  
Rennes Métropole / Ville de Rennes  
Coordonnateur du Groupement : Rennes Métropole  
Hôtel de Rennes Métropole  
4, avenue Henri Freville  
CS 93111  
35031 Rennes Cedex

#### CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIÈRES

##### MARCHÉ PUBLIC DE TECHNIQUES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Commun à tous les lots

#### SOMMAIRE

1 - Dispositions générales du contrat.....	3
1.1 - Objet du contrat.....	3
1.2 - Décomposition du contrat.....	3
1.3 - Réalisation de prestations similaires.....	3
1.4 - Egalité Femme-Homme et lutte contre toutes les discriminations.....	3
2 - Pièces contractuelles.....	3
3 - Durée et délais d'exécution.....	4
3.1 - Durée du contrat.....	4
3.2 - Reconduction.....	4
4 - Prix.....	4
4.1 - Caractéristiques des prix pratiques.....	4
4.2 - Modalités de variation des prix.....	4
5 - Garanties Financières.....	5

#### 1.4 - Egalité Femme-Homme et lutte contre toutes les discriminations

##### MEILLEURS CONNAITRE :

Depuis 1989, Rennes Métropole, la Ville et le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Rennes sont engagés en faveur de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, tant vers l'externe qu'à l'intérieur, en tant qu'employeurs.

Déterminées depuis 2008 du label Egalité Professionnelle (réévalué régulièrement et renouvelé en 2018) et dotées d'un plan de lutte contre les discriminations (LCD) depuis 2012, les collectivités se sont engagées à une exemplarité, à relayer et inciter tous les partenaires économiques du territoire vers cette démarche, via les achats publics notamment.

Ainsi, les candidats aux consultations marchés publics des trois collectivités devront s'assurer qu'ils :

- respectent leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. (Article 16 de la loi du 4 août 2014)
- ne sont pas condamnés pour des motifs liés à la discrimination (art. 225-1 du Code pénal) et pour le non-respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L1146-1 du Code du travail)
- mettent en place (pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s) un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

principe d'égalité » ; « La communauté de communes, dans le cadre de sa politique d'achat, impose des clauses d'insertion dans des marchés de travaux où les hommes sont très représentés et développe ses clauses au sein de marchés de services où les femmes sont plus représentées afin d'offrir un accès égalitaire à l'emploi ».

Enfin, Rennes et Rennes Métropole, ont d'ores et déjà traduit leur volonté d'inscrire la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans leurs procédures d'achat. Cette première étape, qui s'est exercée sous la forme d'un envoi aux entreprises soumissionnaires des collectivités d'une note d'information sur les politiques externe et interne en faveur de l'égalité fh et de la lutte contre les discriminations ainsi que d'un questionnaire pour recenser leurs actions sur ces sujets, aujourd'hui est suivie d'un second temps. L'expérimentation en cours consiste à sensibiliser les acheteurs-euses des deux collectivités aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations, leur permettre de rédiger des cahiers des charges favorisant des offres de services et de prestations socialement responsables, en cohérence avec les politiques publiques et employeur des deux collectivités. Un recensement et un suivi de ces initiatives, en complément de celles précitées, pourraient fournir des pistes à inscrire à l'ordre du jour d'un agenda régional partagé.

## // L'égalité dans l'action régionale

Le chantier « *Mettre en œuvre une responsabilité sociale et sociétale* » et l'objectif « *Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité dans l'emploi* » du *Schéma des achats publics économiquement responsables* de la Région garantissent les

principes et obligations des politiques publiques en matière d'égalité fh (cf. Radd 2019). Des domaines d'interventions régionaux en rappellent, voire déclinent des attendus dans leurs conventions (cf. 4.5 et ci-dessous).

Le Délégué est entièrement responsable de l'exploitation des services dans le respect des principes d'organisation et de fonctionnement prévus par la présente convention. Il est tenu d'assurer la continuité du service public délégué, quelles que soient les circonstances, sauf cas de force majeure.

La force majeure est définie par tout fait qui ne pouvait pas être prévu, ni empêché par les parties, qui est totalement indépendant de leur volonté et qui rend l'exécution du contrat absolument impossible, de manière temporaire ou définitive, et ce malgré tous les efforts raisonnablement possibles. Ce peut être notamment en raison de conditions climatiques rendant la circulation impossible ou d'accidents, etc.

Les grèves du personnel du délégué ou de ses sous-traitants ne sont pas considérées comme cas de force majeure.

Le Délégué réalise le service défini, au niveau de qualité demandé par la Région. Le transport des voyageurs doit être effectué dans les meilleures conditions de sécurité, de ponctualité, de confort et d'accueil pour le public, et dans le respect des droits d'égalité femmes-hommes.

Le personnel d'exploitation dépend du Délégué qui exécute, conformément aux lois, règlements et conventions en vigueur, toutes les opérations liées à la gestion de ce personnel.

Le Délégué et ses éventuels sous-traitants devront pouvoir justifier à tout moment du respect de ses obligations légales et pourront être amenés à fournir, à la demande de l'Autorité Organisatrice, des justificatifs en la matière. Sont ainsi notamment visés l'inscription au registre des transporteurs, le respect de la législation sociale et fiscale, la conformité des véhicules, le respect des obligations législatives en matière d'égalité professionnelle et l'assurance responsabilité.

Il convient de poursuivre cet outillage pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans les procédures de la commande publique régionale. L'actualisation du *Schéma*, entamée en 2021 et dont l'approbation est prévue en 2022, prévoit de s'y atteler.

<sup>5</sup> Extrait du Document de politique transversale (DPT) *Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes* (cf. Radd 2019).

## **2. Education et formation**

## 2.1 L'orientation

### Chiffres clés

4 rapports ou études, à envergure nationale, compilant 44 recommandations ont été édités en 2021 pour une orientation sans stéréotype de sexe.

En seconde, 8 % des filles choisissent les « *Sciences de l'ingénieur* » et 5 % les sciences du numérique.

En France, 21 métiers sont mixtes c'est-à-dire comptant dans leurs effectifs une proportion équilibrée d'hommes et de femmes (entre 40 % et 60 %). 1 personne sur 5 exerce un métier mixte.

En Bretagne, 19,5% des métiers sont mixtes.

### // Contexte national et régional

Les inégalités mais surtout les préconisations pour agir contre « *ces stéréotypes de genre qui réduisent le champ des possibles et nuisent à l'égalité* » ont, en cette année 2021, été particulièrement nombreuses et étayées. La responsabilité des politiques publiques et de leurs opérateurs, de l'école au travail, le besoin d'évaluer leurs impacts sur le droit pour chacune et chacun de faire des choix libres et éclairés en matière d'orientation et de métier comme la recherche de trouver des leviers très opérationnels pour infléchir des tendances maintes fois dénoncées, auront marqué l'année. « *Trente-trois recommandations pour lutter contre l'orientation genrée et pour que les filles puissent avoir un éventail de choix d'études et de métiers à la hauteur de leurs droits* » sont issues du rapport<sup>1</sup> « *Promouvoir une orientation non genrée et une égalité réelle de l'insertion professionnelle des filles, en particulier dans les milieux populaires* » du Conseil d'orientation des politiques de Jeunesse (COJ) remis en avril



2021 au Premier ministre, au ministre de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, à la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, à la ministre déléguée chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la Secrétaire d'Etat chargée de la Jeunesse et de l'Engagement. Inscrit dans le cadre d'une mission gouvernementale confiée au Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE fh), sur la vision qu'ont les jeunes générations de l'égalité entre les femmes et

les hommes à travers la répartition des rôles entre les femmes et les hommes dans l'univers familial, professionnel et dans la société en période de crise liée au Covid-19 et plus largement pour l'avenir, « le rapport dresse un constat de ce qui constitue encore aujourd'hui les inégalités dans les parcours scolaires, universitaires et professionnels. Se cumulent par la suite des discriminations dans l'accès à l'emploi. Les inégalités liées à l'origine sociale et territoriale ont été exacerbées par la crise sanitaire ». Le COJ montre que le poids de l'environnement social a une influence dans le choix des parcours des femmes. « *Le caractère toujours genré de l'orientation scolaire est une conséquence des résistances culturelles et des stéréotypes de sexe qui empêchent les jeunes de choisir la voie qui convient le mieux à leurs talents et leurs aspirations* » précise ainsi le HCE fh.

Le *Rapport d'information sur les stéréotypes de genre*<sup>2</sup> de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes remis à l'Assemblée nationale en Octobre, et ses 21 recommandations, confirment le diagnostic. « *De l'environnement de la petite enfance où les enfants sont immergés dans un environnement très majoritairement féminin à l'occupation inégale des espaces scolaires en fonction du sexe, en passant par des activités de loisirs fortement genrées, des manuels d'apprentissage de la lecture où subsistent des biais de genre ou encore un personnel éducatif contribuant involontairement à véhiculer les stéréotypes de genre* », ce rapport à son tour préconise et recommande. L'obligation de formation de l'ensemble de la communauté éducative, de la première prise de poste à la formation continue pour les personnels enseignants déjà en place, figure comme une des principales priorités. Tout ne peut reposer sur les plus jeunes ni même que sur les filles à qui, il manquerait de la confiance en soi. « *Une certaine image du masculin et du féminin continue en effet à être véhiculée dans et par l'école, malgré les efforts notables entrepris pour modifier les comportements. Enseignants, chefs d'établissement, personnels d'orientation, de documentation et d'éducation, personnels de santé et de service social, tous les acteurs de la sphère éducative sont concernés* ».



La lutte contre les stéréotypes de genre constitue une priorité car ces derniers s'ancrent dans la réalité et influent sur les trajectoires individuelles, au sein des familles et sur les structures de notre société. « *Cet enfermement dans des rôles convenus brise les élans individuels, contrevient à l'égalité et prive l'ensemble de la société de talents et de compétences précieux. C'est pourquoi, il est urgent de s'attaquer aux racines du phénomène et de repenser l'institution scolaire dans son ensemble, en plaçant la lutte contre les stéréotypes de genre au cœur du système éducatif. L'orientation scolaire joue un rôle déterminant dans la trajectoire des jeunes. Leurs choix en matière d'orientation ne vont pas simplement influencer sur leur vie professionnelle. Ils concernent leur avenir au sens large, en fonction de la manière dont ils parviendront à concrétiser leurs aspirations et à accéder à l'indépendance économique* ».

<sup>1</sup> [Promouvoir une orientation non genrée et une égalité réelle de l'insertion professionnelle des filles, en particulier dans les milieux populaires, Comité d'orientation des politiques de jeunesse - Avril 2021](#)

<sup>2</sup> [Rapport "les stéréotypes de genre", Assemblée nationale, octobre 2021](#)

Si la mixité reste un levier pour atteindre l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, celle-ci peine à bousculer les lignes. Ainsi, selon l'Observatoire des inégalités<sup>3</sup>, sur les 88 grands types de métiers que répertorie le ministère du Travail, on comptait 16 métiers mixtes en 1982-1984 et seulement cinq de plus, en 2019. Les femmes ont fait leur entrée dans neuf métiers masculinisés. Elles constituent aujourd'hui la moitié des effectifs parmi les médecins, les formateurs, les professionnels du droit, les cadres administratifs et les cadres de la fonction publique. Les dix métiers qui ont connu la plus forte féminisation sont des emplois de cadres ou de techniciens qualifiés. L'entrée d'hommes dans des métiers dits « féminisés » est beaucoup plus marginale : seuls deux métiers essentiellement occupés par des femmes en 1982-1984 se sont ouverts aux hommes : les employés de l'informatique (où les femmes sont passées de 85 % à 40 % des effectifs) et les ouvriers non qualifiés du textile (de 81 % de femmes à 64 %), un métier dont l'effectif a considérablement diminué. En revanche, certains métiers étaient mixtes dans les années 1980, mais on y trouve moins de 35 % d'hommes aujourd'hui : enseignants, professions paramédicales, techniciens et professions intermédiaires administratifs ou de la banque. Après l'école, les stéréotypes sexués continuent d'influencer très fortement les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes. On peut noter l'étude « *Mixité des métiers, une condition de l'égalité femmes-hommes*<sup>4</sup> » publiée en 2021 par Terra Nova. Selon elle, la nécessité de valoriser les compétences des métiers majoritairement occupés par les femmes participerait à favoriser une orientation non genrée tout au long de la vie.

En Bretagne, la photo est identique ; les candidates à Parcoursup choisissent davantage les formations relatives aux sciences humaines et sociales et aux soins tandis que les garçons expriment davantage leurs vœux pour les formations d'ingénieur, de sciences et techniques des activités physiques et sportives, d'économie. Néanmoins, un infléchissement est peut-être à l'œuvre puisque les bacheliers de 2021 ont, par exemple, émis davantage le souhait d'aller à l'INSA (école d'ingénieur), en face de médecine ou en face de droit, que celles de 2020.



En région, les initiatives restent nombreuses et souvent récurrentes. A l'occasion de la *Journée internationale des droits des femmes* (8 mars), de la *Journée internationale de la fille* (11 octobre) ou à la faveur de la *Semaine de la mixité des métiers* de décembre, de multiples partenaires s'attachent à sensibiliser les jeunes et les professionnel·les. L'industrie de la mer ou le numérique sont des secteurs souvent ciblés.

## // L'égalité dans l'action régionale

IDÉO, le service public d'information et d'aide à l'orientation est animé et coordonné par la Région. Il s'agit d'informer, conseiller chaque Breton·ne depuis le collège et tout au long de la vie active, sur les métiers, formations et opportunités d'emploi en Bretagne. La Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) est un des onze membres du réseau ; elle peut s'appuyer sur l'expertise acquise des « modules découverte des métiers » qu'elle propose aux femmes dans les quatre départements tout au long de l'année, et soutenus financièrement par la collectivité.

Les missions confiées aux Régions<sup>5</sup> en matière d'information sur les métiers et sur les formations « ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » en direction des élèves et de leurs familles, des apprenti·es et des étudiant·es offrent des leviers et confèrent des responsabilités comme des attendus. La Région intègre désormais les objectifs d'égalité professionnelle dans la production de ressources mis en ligne sur la plateforme IDÉO. Ainsi, les *Focus*, « Pêche et aquaculture » et « Agriculture et paysage » ont intégré cette dimension dès leur mise en ligne en 2021 ; on peut aussi y trouver un podcast relatif à l'expérience de Scarlett Le Corre, 1<sup>ère</sup> femme marin pêcheur et algocultrice ou des articles relatifs au recrutement mixte dans le bâtiment. Enfin, une vigilance accrue s'exerce pour contribuer à une communication sans stéréotype de sexe sur tous les supports rédactionnels et iconographiques d'IDÉO, notamment pour les guides.

### • Diversification des orientations scolaire et professionnelle pour tou·tes

En novembre 2021, une action de professionnalisation à « l'égalité professionnelle et à la diversification des choix d'orientation » a été proposée aux professionnel·les de l'orientation, de l'emploi et de la formation par We Ker et le CIDFF<sup>35</sup>. 5 participant·es IDÉO y ont participé.

Deux chartes définissent les principes et critères auxquels doivent répondre les actions d'« information métiers » et les salons d'orientation post-bac pour bénéficier d'une subvention de la Région. Ces chartes ont été modifiées pour renforcer notamment la promotion de l'égalité professionnelle et la mixité. Présentées lors de la Commission orientation tout au long de la vie (OTLV) du Crefop en décembre 2021, elles indiquent que « l'organisation du salon favorisera la mixité des métiers et mettra en évidence la possibilité, pour les femmes comme pour les hommes, d'accéder à tous les métiers en valorisant l'approche compétence. Les organisateurs veilleront

<sup>3</sup> <https://www.inegalites.fr/La-mixite-des-metiers-progresse-mais-bien-lentement>

<sup>4</sup> [Mixité des métiers : une condition de l'égalité femmes-hommes, Terra Nova](#)

<sup>5</sup> Cf. Loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

notamment à équilibrer la présence d'hommes et de femmes dans la présentation des métiers, tables rondes et conférences associées à l'évènement ». Il s'agit pour les organisateurs de prendre des mesures et de mettre en œuvre des actions en faveur de la mixité des métiers auprès des publics et des exposants, de promouvoir la mixité dans les supports de communication, et de s'assurer de la mixité des personnes qui interviennent pour témoigner de leur métier, participer à une table ronde ou à une conférence associée à l'évènement.

## • Les jeunes en situation de décrochage scolaire en Bretagne

Dans le cadre de l'Observatoire du décrochage scolaire en Bretagne, impulsé par la Région, le GREF présente pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, les éléments d'analyse<sup>6</sup> issus des tableaux de suivi élaborés par les PSAD (Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs).

Décrochage scolaire	2020 Sur 7 100 jeunes identifié·es comme potentiellement en décrochage scolaire			2021 Sur 7320 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 retrouvés·es en formation initiale parmi les jeunes potentiellement en décrochage	30% 2 150	40%	60%	51% 3700	37%	63%
Pourcentage de jeunes décrocheur·euses parmi les jeunes potentiellement en décrochage	46% 3 250	41%	59%	34% 2490	40%	60%
<i>dont déjà accompagné·es</i>	25% 1 806	40%	60%	19% 1360	39%	61%
<i>Dont en emploi</i>	12% 887	41%	59%	9% 660	38%	62%
<i>Dont en formation continue</i>	4% 263	42%	58%	3% 180	50%	50%
<i>Dont sans accompagnement</i>	4% 280	40%	60%	3% 190	42%	58%
Pourcentage de situations inconnues (problème de coordonnées, refus d'être contacté·es)	24% 1 700	40%	60%	15% 1130	43%	57%

Parmi les 7 320 jeunes signalés·es durant les campagnes de 2020-2021, 34% sont décrocheur·euses, soit 2 490 jeunes<sup>7</sup> dont 40% de filles. Dans près d'un tiers des cas, le décrochage a lieu en lycée professionnel, en moyenne à 18 ans. Parmi les décrocheur·euses, 10% détenaient auparavant un diplôme.

<sup>6</sup> [Jeunes en situation de décrochage scolaire en Bretagne2](#)

<sup>7</sup> Soit 2,9% de la population scolarisée dans le secondaire et âgée de plus de 16 ans contre 3,7 % l'année précédente.

## 2.2 La formation initiale

### Chiffres clés

50 % des filles et 30 % des garçons choisissent d'arrêter les mathématiques en enseignement de spécialité entre la 1<sup>ère</sup> et la terminale.

En septembre 2021, 2/3 des lycées n'avaient pas de référent·e égalité en France.

2/3 des filles et 1/2 des garçons affirment que les sujets de harcèlement et de violences ne sont pas assez évoqués.

On compte 5% de filles dans les 4 lycées professionnels maritimes en Bretagne (6,5% en France) ; 9 filles et 240 garçons en 2<sup>nde</sup> professionnelle dans la spécialité Systèmes numériques en 2020.

### // Contexte national et régional

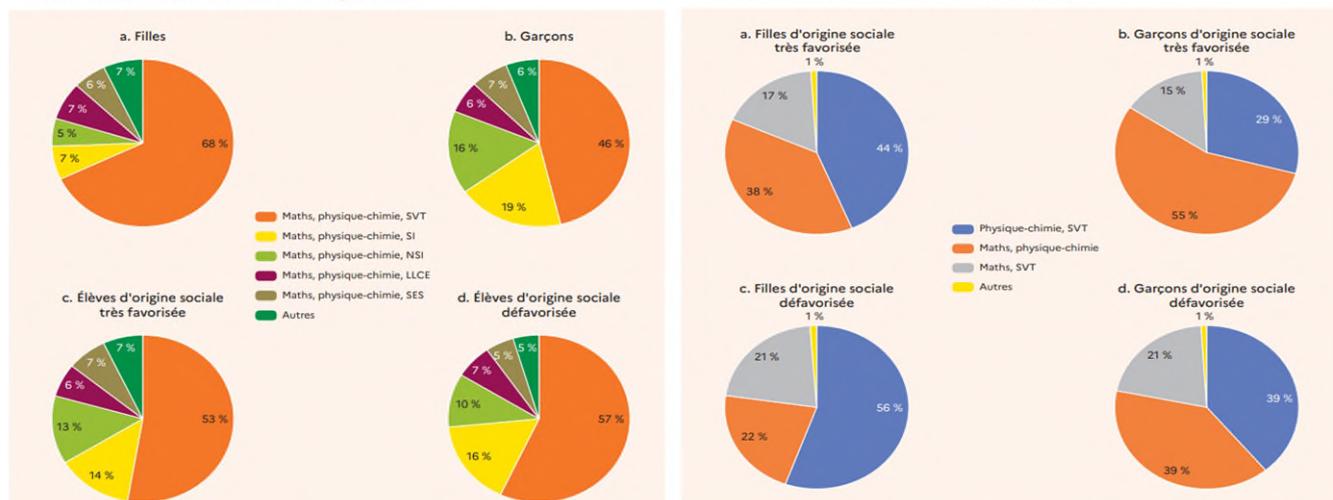
« Il ne s'agit pas d'obliger des filles à aller vers des formations mais de leur donner envie (...) nous proposons la mise en place d'une charte d'accueil pour les filles car certaines renoncent à aller dans certaines formations de peur d'être trop seules ou de subir des comportements sexistes. Les chefs d'établissement, les enseignants, les cadres, les membres des jurys et les acteurs de l'orientation, les corps d'inspection doivent être formés d'ici cinq ans, responsabilisés (...) ces enjeux doivent être portés par l'établissement, visibles dans son évaluation (...) » affiche d'emblée le rapport "Faire de l'égalité filles-garçons une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du XXI<sup>ème</sup> siècle" remis au ministère de l'Education nationale en juillet dernier. Comme en réponse, et après avoir installé une déléguée ministérielle à l'égalité filles-garçons et des référent·es dédiés dans les établissements, la mise en place de bourses de l'égalité pour les élèves qui suivent des spécialités ou des séries technologiques dans lesquelles ils ou elles sont minoritaires, la création d'un label national Lycée de l'égalité filles-garçons, le ministère de l'Education s'engage en octobre 2021 à « atteindre, dans tous les enseignements de spécialité, dans toutes les séries technologiques et les filières post-bac d'ici 5 ans, un taux de 30% minimum de mixité filles-garçons ».

Les premiers retours issus de la réforme *Parcours sup* (cf. fiches 2.1 et 2.5) confirment effectivement la nécessité de dépasser des constats récurrents et peu évolutifs. Ainsi, dans la voie générale en terminale :

- les filles restent majoritaires dans les doublettes de spécialités Humanités/Langues/Littérature et Physique-chimie/Sciences de la vie et de la Terre
- les garçons restent majoritaires en Mathématiques/Physique-chimie et Mathématiques/Numérique-Sciences de l'ingénieur.

Les différences entre les choix des filles et ceux des garçons sont essentiellement visibles sur les spécialités *Sciences de l'ingénieur et numérique*, *Sciences informatiques* en première pour les garçons et *Sciences et Vie de la Terre* pour les filles. De façon assez inédite, croisant la donnée sexuée avec celle de l'origine sociale<sup>1</sup>, d'autres statistiques diffusées en 2021 viennent enrichir ces constats.

3 Triplettes de première des élèves ayant choisi la doublette « mathématiques, physique-chimie » en terminale, en fonction du sexe et de l'origine sociale 7 Choix en terminale des élèves ayant choisi la triplette « mathématiques, physique-chimie, SVT » en première, en fonction du sexe et de l'origine sociale



Champ : France métropolitaine et DROM, enseignement public et privé, y compris hors contrat. Élèves de terminale générale en 2020 qui étaient en première générale en 2019.

Champ : France métropolitaine et DROM, enseignement public et privé, y compris hors contrat. Élèves de terminale générale en 2020 qui étaient en première générale en 2019. Source : DEFP-MENIS.

Ainsi, en classe de Terminale, la doublette Physique-chimie/SVT est la plus choisie derrière la triplette Mathématiques/Physique-chimie/SVT. Seulement 22 % des filles d'origine sociale défavorisée choisissent cette doublette Maths/Physique - chimie contre 39 % des garçons issus de milieux défavorisés. Les choix des filles sont souvent proches de ceux des élèves d'origine sociale défavorisée. Croisées, ces deux caractéristiques témoignent d'écarts amplifiés. La deuxième triplette la plus fréquente, choisie par 8% des élèves de première est HGGSP<sup>2</sup>/Mathématiques/ SES. Les élèves de cette triplette sont 69% à ne pas conserver les Mathématiques en spécialité en terminale. Cette proportion est de 72% pour les filles d'origine sociale défavorisée.

20 ans après son adoption, l'application de la loi Aubry qui rend obligatoire « une information et une éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées à raison d'au moins trois séances annuelles et par groupes

<sup>1</sup> [Des choix de spécialités plus classiques en 1ère comme en Terminale pour les élèves d'origine sociale favorisée, MEN, mai 2021](#)

<sup>2</sup> Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques

d'âge homogène » a été particulièrement critiquée. Enquête nationale en ligne pour le collectif #NousToutes<sup>3</sup>, offre de service pour le *Planning familial*, rapport du HCE fh, déclarations de syndicats et retours d'expériences d'élèves sont unanimes : ces séances ne font pas le compte, ni sur la qualité ni sur la quantité et depuis longtemps. Des premiers chiffres - en attente d'une évaluation officielle -, il apparaît que les collégien·nes et lycéen·nes concerné·es n'auraient bénéficié que de 13% du nombre total de séances qu'ils et elles auraient dû avoir ; 2/3 des filles et 1/2 des garçons affirmant que les sujets de harcèlement et de violences ne sont pas assez évoqués au cours de leur scolarité et qu'ils et elles se sentent désarmé·es<sup>4</sup>.

Faute de personnels formés et de moyens, cette obligation du Code de l'Education est également décriée sur le fond : centrés sur l'aspect biologique et scientifique, sur les thèmes de la contraception, de la reproduction, des maladies ou des organes génitaux, les contenus ont peu évolué malgré la nécessité officielle d'y aborder l'aspect psycho-émotionnel, le respect du corps, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le consentement ou les violences sexistes et sexuelles.

La circulaire adressée en 2021 aux recteurs et rectrices comme aux chef·fes d'établissement « pour prendre en compte les élèves transgenres et partager les bonnes pratiques » vient mettre la lumière sur ce qui la concerne, sur les discriminations homophobes et transphobes à l'école et rappeler l'obligation d'y « garantir le droit à l'intégrité, au bien-être, à la santé et à la sécurité ». L'application effective de ces dispositifs constituerait effectivement un levier pour agir contre les violences sexistes et sexuelles et promouvoir l'émancipation des futures citoyen·nes.

En Bretagne, dans son rapport<sup>5</sup> « *En bac pro, et après ? Mieux accompagner les parcours des jeunes des lycées professionnels en Bretagne* » d'octobre 2021, le CESER vient confirmer qu'« il est capital que l'orientation scolaire soit appréhendée comme un processus continu où le droit d'essayer et de changer d'avis doit être central ».

Là aussi, les mêmes caractéristiques sont relevées : de nombreuses spécialités du bac professionnel sont des formations non-mixtes (avec moins de 30% et jusqu'à 0% de filles ou de garçons), les filles y sont moins nombreuses que les garçons et très concentrées sur un nombre limité de spécialités, également très minoritaires dans les secteurs de la production et pratiquement absentes dans des formations liées aux évolutions numériques ou à la transition environnementale. « Ces différences révèlent des inégalités, actuelles et à venir, pour les jeunes et les futurs adultes. Elles ne peuvent pas s'expliquer par la notion de libre choix car « sans mixité, la liberté de choix d'un métier n'est que formelle du fait de la puissance des mécanismes de reproduction qui empêchent filles et garçons à se projeter dans des métiers perçus comme convenant prioritairement, voire exclusivement, soit aux hommes, soit aux femmes ».

Cette approche nouvelle et approfondie des parcours des jeunes, de leur orientation en bac professionnel jusqu'aux débouchés post-bac, construite sur les paroles des jeunes eux-mêmes, formule également des préconisations : une mobilisation plus forte des signataires dans la mise en œuvre de la *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024*, une chasse systématique aux stéréotypes de genre dans les descriptifs, visuels des métiers et des formations, une coordination et mutualisation dans le cadre d'IDEO, des outils et ressources existants sur la mixité filles-garçons, l'élaboration d'un label « égalité-mixité » régional pour les lycées professionnels, un travail sur l'accueil des jeunes filles en entreprise et la formation des tuteurs et tutrices dans le cadre des contrats d'objectifs emploi-compétences-formation-orientation en sont quelques exemples.

## // L'égalité dans l'action régionale

Les jeunes, les associations, les lycées, les institutions, et la Région à leurs côtés, mettent en œuvre tout au long de l'année de multiples actions pour promouvoir la mixité filles-garçons. Citons parmi elles, la journée organisée au lycée *Dupuy-de-Lôme* (Lorient) avec le partenariat des associations *Femmes et math* et *Animath* au cours de laquelle témoignages et rencontres avec des femmes scientifiques de la région et théâtre forum sont venus encourager les filles à se diriger vers les filières Mathématiques, Physiques ou Informatique ; ou encore celle proposée par le lycée *Simone Veil* (Liffré) où des saynètes proposées par la *Compagnie du Mauvais genre* et *Liberté Couleurs* ont pu favoriser l'expression des jeunes et les échanges autour des violences sexistes, de l'orientation sexuelle, des pratiques sexuelles. La thématique de la table-ronde « *Quelles politiques publiques d'éducation à l'égalité ?* » initiée par l'université de Rennes 2, à l'occasion du lancement du cycle inaugural des *Mardis de l'égalité* a également permis à la Région, en septembre 2021, de rappeler sa détermination à consolider et élargir son action en la matière au cours du nouveau mandat, de saluer également, en clin d'œil, les nouvelles désignations de deux hommes aux destinées Egalité de Rennes 2 et de la Région.



Enfin, il convient ici de mentionner, après la contrainte de devoir annuler sa projection privée initialement prévue avec les jeunes du CRJ, l'évènement qu'a constitué la diffusion à Rennes du documentaire *Option Education sexuelle : et si on parlait de sexe, sans tabous, au lycée*<sup>6</sup> proposée par *Liberté Couleurs* et la Région Bretagne en décembre 2021. Dans cette continuité, la rencontre de mutualisation, « Prévention par les pairs », reportée de mars 2020 à janvier 2021, s'est-elle aussi interrogée, témoignages<sup>7</sup> d'équipes éducatives, de lycéen·nes et de structures ressources à l'appui, sur les suites du projet « *La norme c'est toi* », initié par le CRJ et repris par plusieurs lycées en Bretagne.

<sup>3</sup> [Education à la sexualité, Collectif #NousToutes, 2021](#)

<sup>4</sup> [Rapport : Une jeune génération qui demande davantage d'éducation à la vie affective et sexuelle, HCE fh](#)

<sup>5</sup> [Rapport CESER Bretagne : En bac pro et après ? Octobre 2021](#)

<sup>6</sup> [Interview Liberté Couleurs, France3 Bretagne](#)

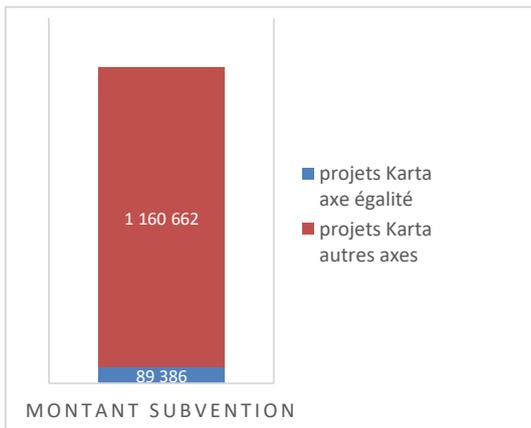
<sup>7</sup> <https://vimeo.com/507435328>.

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

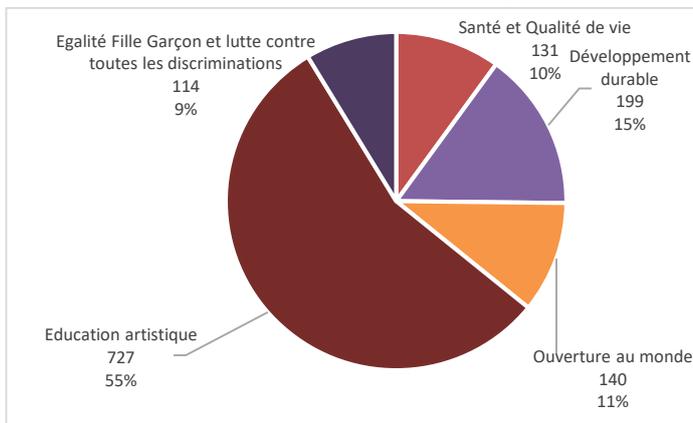


Encore marquée par la crise sanitaire et par des emplois du temps laissant peu de places au format en classe entière (multiples choix de spécialités), l'année scolaire 2020-2021 livre moins de projets Karta (-30%) que l'année précédente.

Répartition des projets Karta par thématique en 2021 en euros

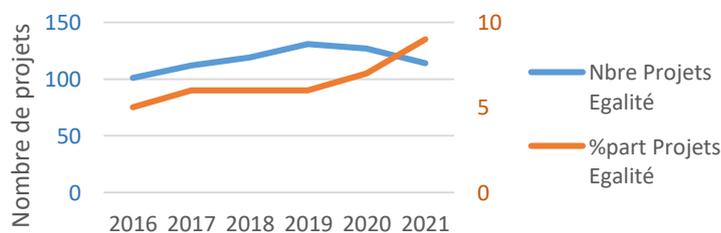


Répartition des projets Karta par thématique en 2021 en nombre de projets



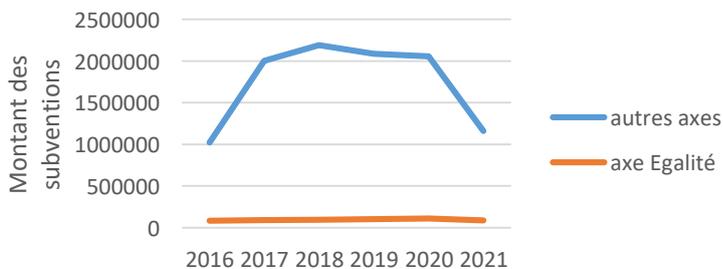
L'axe « *Egalité filles-garçons et lutte contre toutes les discriminations* » s'en trouve impacté mais plutôt dans une moindre mesure comparativement aux autres axes (-13 projets). Néanmoins, son budget a diminué d'environ 25% sur 2019-2020 (89 K€) tout en continuant de soutenir les projets, portés cette année par 81 établissements, liés à la prévention des discriminations, aux stéréotypes de genre et à la promotion du respect dans les relations garçons-filles. Les thématiques du rapport aux autres et de la vie affective et sexuelle ont été plébiscitées et ont souvent eu recours à la création artistique (théâtre, courts métrages, résidence d'artiste) pour faciliter l'expression des jeunes. Des structures ressources, en appui, sont régulièrement invitées par les établissements. Une nouvelle fois, les choix d'orientation, pourtant toujours très sexués et toujours motifs à constats revendicatifs des membres du Conseil Régional des Jeunes (CRJ), ont été très peu abordés.

Répartition des projets Karta en nombre de projets



Il a été possible sur les sept dernières années d'analyser l'évolution du nombre de projets « *Egalité filles-garçons et lutte contre les discriminations* » au regard du nombre des autres axes comme de témoigner de leur part de financements sur l'enveloppe globale dédiée au projets Karta.

Répartition des projets Karta en euros



L'infléchissement constaté depuis 2019 du nombre de projets *Egalité* est inversement proportionnel à la part de plus en plus importante qu'ils représentent sur la totalité des projets. Les financements accordés aux projets *Egalité* restent stables malgré une diminution des soutiens financiers accordés aux autres projets. En effet, la crise sanitaire a fortement impacté les autres axes du dispositif (impossibilité des mobilités à l'étranger et des sorties culturelles en 2021).

L'axe dédié du *Guide des structures ressources* proposé aux établissements s'est encore étoffé en 2021 ; il reste accessible sur l'extranet Karta et utile à la mise en œuvre de projets.

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



Interrogé·es au cours des premiers mois de leur installation, et l'évocation des problèmes techniques et limites du distanciel, de la durée jugée trop longues des plénières en zoom, les membres de la commission « *égalité et innovation sociale* » (22 filles, 9 garçons) ont pu apprécier les travaux de groupes, l'ambiance positive et bienveillante et les premiers débats stimulants. Après cette installation gênée par les contraintes de la crise sanitaire, les jeunes ayant fait le choix de s'investir sur la thématique de *l'éducation à la sexualité et au genre dans les lycées* (cf. Radd 2020) se sont engagé·es dans le travail en inter-commission et la mise en œuvre d'actions concrètes. La décision de recueillir « *grandeur nature* », bien au-delà de leurs rangs, le vécu, les expériences, l'avis d'autres jeunes, et pour cela, de rédiger un sondage, a été prise. Les rencontres, en distanciel, en présentiel ont été nombreuses, animées, riches. Un questionnaire, particulièrement complet a été finalisé ; puis en fin d'année 2021, via un mail adressé à tous les établissements, leur demandant un soutien dans sa diffusion, et un QR Code dédié, les élu·es de la commission « *égalité et innovation sociale* » se sont adressée·es aux lycéens et lycéennes pour recueillir leurs vécus, ressentis, expériences, avis ou idées. Les plus de 500 réponses reçues ont confirmé des lacunes, en terme quantitatif et qualitatif des interventions obligatoires en milieu scolaire. A la toute fin d'année 2021, les membres de la commission s'engageaient dans la rédaction d'un plaidoyer à l'intention des institutions Région et Rectorat et projetaient de le leur présenter en 2022. La perspective d'aboutir à la « *modélisation* » d'une séance ad hoc pensée, conçue par eux-mêmes, répondant à leurs attentes dont la mise en place devait être coparrainée par les autorités académiques et régionales, était ébauchée.

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

La déclinaison régionale de la convention interministérielle déclinée en région depuis 2005 voit la liste de ses signataires<sup>8</sup> s'étoffer : une représentation plus large des directions de l'Etat en région, des collectivités, des grandes écoles et des universités notamment peut être constatée. Programmé en octobre 2021, l'évènement public que pouvait constituer la valorisation d'un engagement collectif autour d'objectifs coélaborés de cette *Convention régionale académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif* a dû être annulé. La nécessité d'améliorer notre capacité à agir ensemble, de définir les contours d'une animation réellement régionale, de concevoir des outils d'observation (combien de référent.es égalité dans les établissements bretons ?), l'association et la participation des jeunes eux-mêmes (CVL, CRJ, stagiaires, étudiant·e·s) sont quelques-unes des priorités pointées par la Région, pour contribuer à une plus grande mobilisation de toutes et tous.

## • La lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles dans les lycées



En 2021, la Région Bretagne a poursuivi l'expérimentation dans 11 lycées publics bretons des différents réseaux de mise à disposition de distributeurs de protections périodiques. Les premiers retours d'expérience de ce projet a mis en avant la grande satisfaction des jeunes filles de disposer de protections périodiques de qualité en libre-service. Le recueil des appréciations a pu être réalisé avec cinq lycées ; Il apparaît que l'offre est plébiscitée par les élèves, y compris par les garçons qui en ont bien perçu les enjeux. Les infirmier·es scolaires sont principalement mobilisé·es pour l'information des élèves, avec le relais des CPE. Les protections sont utilisées en tant que de besoin, en dépannage la plupart du temps. La qualité des produits apparaît comme un élément décisif pour les filles. A cet accueil enthousiaste des filles mais aussi des garçons, certains établissements ont répondu en saisissant

l'occasion d'organiser des ateliers mixtes pour débattre des relations garçons-filles et lever le tabou des règles. La possibilité voire l'encouragement institutionnel autorisant à « en parler » semble déterminant et particulièrement apprécié par les jeunes qui souhaitent davantage contribuer aujourd'hui à changer les regards sur l'éducation à la sexualité et à l'égalité au cours de leur scolarité.

Les jeunes élu·es du Conseil Régional des Jeunes ont souvent interpellé en 2021 le Président du Conseil Régional sur l'enjeu de généraliser ce dispositif à l'ensemble des lycées bretons. Cette mobilisation a contribué à accélérer la généralisation du déploiement des distributeurs et des protections hygiéniques gratuites dans les lycées bretons : en décembre 2021, la Région a voté l'octroi d'un million d'euros permettant l'achat en nombre et sur une période de 18 mois de tampons et serviettes périodiques de qualité. Leur mise à disposition, envisagée au cours du premier semestre 2022, va contribuer à supprimer une des inégalités de sexe et sociales, les plus symboliques et les plus impactantes pour le quotidien de quelques 71 000 lycéennes en Bretagne. Ce dispositif sera généralisé à l'ensemble des lycées publics et sous forme d'appel à manifestation d'intérêt pour les lycées privés.

<sup>8</sup> Cf. Radd 2020

## 2.3 La formation continue

### Chiffres clés

29% des femmes accompagnées au sein des services emploi des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ont un niveau infra CAP, 30% des femmes suivies ne maîtrisent pas ou peu l'outil numérique, 31% résident dans les QPV, 35% sont allocataires du RSA et 8% sans ressources.

Seules 4 femmes reconnues handicapées sur 10 sont « actives », en emploi ou au chômage ; le taux d'activité des hommes reconnus handicapés dépasse de 2 points celui des femmes (43% contre 41%).

A l'échelle de la Bretagne, la Région finance 30 000 places de formation continue dont 56,2% sont occupées par des femmes.

Retours de la crise, surreprésentation du travail précaire, chiffres en trompe l'œil du chômage des femmes, difficile articulation des temps, persistance des freins à l'emploi ou à l'insertion professionnelle, faible évolution de la mixité professionnelle, inégalités salariales, les constats et études n'ont pas manqué en 2021. La bibliographie<sup>4</sup> « Egalité professionnelle : Travail et Emploi des femmes » du Centre Inffo, l'édition 2021 du rapport<sup>5</sup> « Formation professionnelle des chercheurs d'emploi : sortir du parcours du combattant ! » de Solidarités nouvelles face

au chômage rassemblant témoignages, statistiques et propositions pour « accélérer et simplifier l'accès à la

### // Contexte national et régional



« Les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation sont moins nombreux parmi les femmes que parmi les hommes...jusqu'à 21 ans » selon une étude de l'Insee de mars 2021<sup>1</sup> qui poursuit : « Du côté des hommes, le taux d'emploi augmente à partir de 20 ans, ce qui compense, puis surpasse, la baisse de la part de jeunes en formation initiale. Du côté des femmes, malgré une scolarisation plus longue et un taux de chômage globalement plus faible, le taux d'emploi progresse moins avec l'âge : elles sont plus souvent inactives, souvent en raison de la naissance d'un enfant ». Que ce soit pour l'accès au premier emploi, la qualité de celui-ci (nature du contrat, quotité de travail, rémunération, corrélation avec le diplôme ou la qualification), le maintien de compétences, la remise à nouveau ou l'obtention d'une nouvelle qualification, le parcours des femmes vers la formation et vers l'emploi reste marqué par des différenciations nettes avec celui des hommes. Qu'elles témoignent de tendances lourdes ou qu'elles soient l'objet d'évolutions récentes, certaines de ces caractéristiques ont été relevées dans le rapport « Femmes et hommes, l'égalité en question<sup>2</sup> » de l'Insee ; la situation d'activité des personnes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans selon le diplôme le plus élevé et le sexe, sur la période 2017-2020 (en moyenne, en %) en est ci-dessous une illustration<sup>3</sup>.

	Aucun diplôme, brevet des collèges		Diplôme du secondaire		Diplôme du supérieur		Ensemble	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Situation sur le marché du travail								
En emploi	25	32	59	64	83	84	69	69
Au chômage	22	29	17	19	8	10	13	16
Inactifs	53	39	24	17	9	7	18	15
Halo autour du chômage	14	14	8	7	3	3	6	6
En formation formelle (hors halo)	13	10	8	5	2	2	5	4
Autres inactifs	26	15	9	5	3	2	7	5
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100
Taux de chômage	48	47	23	23	9	10	15	19
Situation dans l'emploi <sup>1</sup>								
Emplois à durée limitée	54	58	47	39	26	20	34	30
Emplois à temps partiel	46	22	34	14	14	8	21	11

<sup>1</sup> Insee, mars 2021

<sup>2</sup> Femmes et hommes, l'égalité en question - Insee Références

<sup>3</sup> 1. Parmi les personnes en emploi. Lecture : en moyenne sur la période 2017-2020, 25 % des femmes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans et n'ayant aucun diplôme ou seulement le CEP ou le brevet des collèges sont en emploi. France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 15 à 64 ans, sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans.

<sup>4</sup> Ressources de la formation

<sup>5</sup> Rapport Formation, SNC - 2021

formation professionnelle », ou encore le rapport<sup>6</sup> « *L'autonomie économique des femmes, quels défis ?* » de la Fédération nationale des Cidff et ses 25 recommandations « pour une approche féministe de l'accompagnement professionnel des femmes » sont là pour dire combien le rôle de la formation professionnelle comme outil d'égalité professionnelle est décisif. Et ce, tant qu'à caractéristiques d'emploi identiques, il est encore constaté que « *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. La maternité, et plus singulièrement à l'arrivée du troisième enfant, continue par exemple de constituer un frein qui rend particulièrement difficile et plus aléatoire les parcours de formation vers l'emploi des mères* ».

Côté emploi, l'Insee a poursuivi l'investigation en s'intéressant cette fois-ci, et toujours en 2021, aux modes opératoires et critères de sélection qui prévalent lors des recrutements de candidat·es sur un nouveau poste, en s'interrogeant sur une éventuelle différenciation, même inconsciente, selon le sexe des candidat·es (cf. fiche 3.1). Si le manque de confiance en soi ou l'exigence d'une moindre revendication salariale sont souvent avancées au titre des freins que les femmes auraient à travailler *intuitu personae*, il apparaît dans le même temps que les critères de recrutement pour un poste - pourtant ouvert par la loi à chacun·e quel que soit son sexe - varient eux-mêmes selon les attendus et/ou les présupposés que les recruteurs auraient sur les candidates et sur les candidats. L'accès à l'emploi se différencie également selon les territoires : « les femmes ont un accès à l'emploi globalement dégradé par rapport à leurs collègues masculins : moindre rémunération, précarité accrue, temps partiel considéré comme « subi » » nous confirme<sup>7</sup> l'*Observatoire des territoires* et son étude « La dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes » diffusée en 2021. De quoi alimenter les réflexions engagées ici ou là interrogeant la responsabilité des politiques publiques, leurs opérateurs sur la « neutralité » de leurs dispositifs, de leur conception à leur application.

Enfin, pour conclure ce panorama des principales évolutions de l'année impactant la situation des femmes dans l'accès à la formation et à l'emploi, il convient d'évoquer les inquiétudes des associations de défense des droits des femmes suite à l'entrée en vigueur de la réforme de l'assurance chômage en octobre dernier : les salariées alternant périodes travaillées et non travaillées, les femmes plus nombreuses à cumuler leur chômage avec une activité réduite (B et C), les familles monoparentales ne pouvant cumuler des heures de travail équivalentes à un temps plein pour ne citer qu'elles, risquant d'être davantage pénalisées.

Chacun des maillons de la chaîne, de l'école à l'entreprise (cf. fiche 3.1), en passant par l'orientation (cf. fiche 2.1), l'enseignement (cf. fiche 2.2) et la formation, peut donc agir pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la qualification nécessaires pour (re)trouver un emploi de qualité. Des leviers existent : l'élargissement des choix professionnels pour toutes et tous, la promotion de la mixité en ciblant notamment les secteurs « porteurs » d'emplois majoritairement représentés par des hommes et/ou par des femmes qui doivent interroger leurs modalités de recrutement, d'accueil et d'accompagnement dans l'entreprise. Des objectifs opérationnels chiffrés peuvent être déclinés dans les plans et contrats mis en œuvre par les politiques publiques.

En Bretagne, des *Point accueil emploi*, comme ceux de *Brocéliande Communauté* qui organisent des temps forts dédiés au retour à l'emploi des femmes et proposent des modules de découverte des métiers (à l'image également des CIDFF) participent à entretenir un écosystème régional sensibilisé à la réduction des inégalités fh dans l'accès à la formation et à l'emploi.



COMMUNIQUÉ DE PRESSE  
 RENNES, LE 10 MAI 2021



PÔLE EMPLOI BRETAGNE ET LE CIDFF  
 S'ASSOCIENT POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
 ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE

Les initiatives initiées ou soutenues par l'Etat en région favorisant l'accès des femmes à la formation et/ou à l'emploi en Bretagne peuvent également faire ici l'objet d'un focus.

A ce titre, il convient de mentionner la signature en mai 2021 de la convention<sup>8</sup> entre la Fédération régionale des CIDFF de Bretagne et Pôle emploi Bretagne aux motifs de définir des modalités de coopération pour notamment « rechercher la complémentarité des offres de services dans le

<sup>6</sup> [L'autonomie économique des femmes, quels défis ? FNCIDFF - 2021](#)

<sup>7</sup> [La dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes, Observatoire des territoires - 2021](#)

<sup>8</sup> [Convention FRCIDFF/Pôle Emploi, communiqué de presse - Mai 2021](#)

parcours d'insertion professionnelle des femmes en difficulté (...) et organiser des actions communes favorisant le retour à l'emploi et/ou de sensibilisation relatives à des thématiques de ce public » .



L'action prise par le CREPI (Club régional d'entreprises partenaires de l'insertion) du Finistère est une des 115 initiatives retenues par le *ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes* dans le cadre de l'*Appel à projets pour promouvoir l'égalité économique entre les femmes et les hommes* (cf. fiche 3.1) en octobre 2021. En proposant aux femmes à la recherche d'un emploi d'intégrer *Rebonds* - dispositif alliant suivi individuel, ateliers collectifs, visites d'entreprises - puis de faire une mise en scène photographique d'elles-mêmes dans le métier qu'elles aimeraient exercer pour aboutir à la réalisation d'une exposition photos, la démarche du CREPI s'avère être originale et expérimentale ; 10 femmes ont répondu présentes pour cet accompagnement qui durera jusqu'en 2022. A ses côtés, d'une durée de deux ans, l'initiative "ProjetToi", retenue

dans le cadre de l'appel à projets national "Impact 2024"<sup>9</sup> et destinée à « remobiliser les jeunes femmes de 20 à 34 ans ni en emploi ni en formation via le tennis », s'illustre elle aussi par des modalités inhabituelles ; « aider les formateurs et éducateurs d'adultes à identifier les jeunes femmes et proposer à ces dernières des pratiques sportives afin de les amener à développer, au travers du sport, de nouvelles compétences adaptables dans le monde du travail » sont les deux objectifs affichés par une diversité hétéroclite de partenaires, parfois peu mobilisés sur l'insertion professionnelle des femmes (le club de tennis de Lanvallay, *Intercultura*, *Steredenn*, la mission locale, la municipalité, *Din'handisport* et *3 hit Combo*).

Plus traditionnel, vient enfin s'ajouter à cette liste, le lancement en novembre dernier de l'appel à projets visant à faire émerger des projets de prévention et de lutte contre la précarité des familles monoparentales, initié par l'État. Les axes régionaux ainsi définis - Axe 1, insertion sociale des responsables de familles monoparentales /Axe 2, insertion professionnelle des responsables de familles monoparentales /Axe 3, accompagnement à la parentalité - et son enveloppe dédiée de 110 000 € ont, pour leur part, favorisé la réception en décembre 2021 de 22 projets. Cinq d'entre eux, portés par *Emeraude compétence MFR* (35), le *CLPS L'enjeu compétences* (35), l'association *Laïma* (56), le *Groupe NEO* (56) et l'*Union des mutuelles/Mamhique* (22) ont proposé des actions relatives à l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle qui seront mises en œuvre en 2022.

## // L'égalité dans l'action régionale

En Bretagne, 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. S'il est particulièrement 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 région, le levier de l'élargissement des choix pour toutes et tous reste régulièrement actionné pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des femmes par une multiplicité de structures en Bretagne : peuvent être cités des *Ateliers de l'enfer* à Douarnenez (29) et de leur volonté de travailler à des objectifs chiffrés pour ouvrir les métiers de la construction de bateaux aux femmes ou de l'association *Steredenn* et de son « arbre d'expression sur les inégalités femmes-hommes dans les métiers » élaboré par son groupe *Prépa Avenir Jeunes* ou encore, du Greta-CFA des Côtes d'Armor et de la formation *Prépa Avenir* destinée aux femmes seules, éloignées du travail, victimes de violences, en difficulté financière pour être accompagnées dans l'élaboration de leur projet professionnel, via des conseils individualisés et un stage en entreprise.



Enfin, au titre d'une certaine résonance avec des actions déjà mentionnées ci-dessus, mais ici soutenues financièrement par la Région, le projet "[#TouteSport!](#) [#ToutesSportives](#) » porté par la Fédération nationale des CIDFF et l'UFOLEP vise lui aussi à faire du sport un outil et un levier pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes. L'animation de ce dispositif - adossé à une convention signée en novembre entre les deux entités régionales - assurée conjointement par les conseillères en insertion professionnelle des CIDFF bretons et les éducateurs de l'UFOLEP des Côtes d'Armor, du Finistère et du Morbihan sera déployée en 2022 sur le territoire.

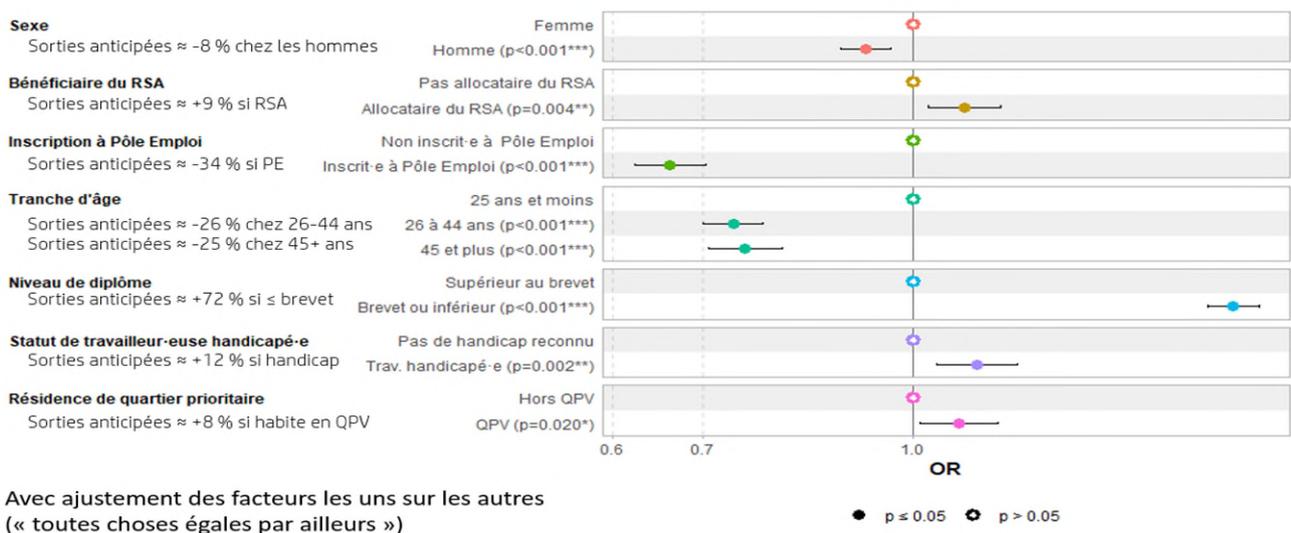
Sans revenir ici sur les axes *Accès aux droits et à l'insertion économique des familles en situation de monoparentalité* et *Aide à la mixité, à la formation et à l'insertion professionnelle* du Radd 2021 et sur la mise en œuvre en 2021 de ses deux actions « Non recours aux droits » des familles en situation de monoparentalité (cf. fiches 4.2 et 5.5) et « *Arrêt demandé pour l'emploi* » pour la mixité fh dans le Transport et la logistique (cf. fiches 4.2 et 4.5), il est curieux de constater au cours de cette année 2021 l'émergence d'initiatives inédites, témoignant de méthodes de mobilisation, d'accompagnement non traditionnelles et faisant appel à des partenaires non conventionnels, peu attendus dans les circuits de la formation professionnelle ou de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Le suivi de ces projets comme leur efficacité mériteraient éventuellement d'être investigués pour être confirmés, voire déployés.

<sup>9</sup> Cet AAP de l'Etat porte sur l'émergence d'initiatives innovantes utilisant le sport comme outil d'impact social.

## • Une démarche statistique pour objectiver les inégalités

Pour ce qui la concerne, la Région, hormis la poursuite des soutiens traditionnels aux associations agissant en faveur de l'insertion professionnelle des femmes en Bretagne, est parvenue en 2021 à s'outiller pour mieux être en capacité de connaître les parcours sexués de formation de ces « usager-es bénéficiaires », d'analyser leur « passage » au sein des dispositifs régionaux afin notamment, de vérifier que ceux-ci ne comportent aucun biais, handicapant les un-e-s ou les autres. Cette démarche, initiée sur un seul segment de la politique régionale de formation, reste balbutiante et expérimentale. Elle nécessite, entre autre, une extrême rigueur dans la requête des données sexuées des dispositifs de droit commun de la formation continue, une expertise dans la systématisation de celles-ci, des risques à prendre à les croiser avec d'autres facteurs sans résultats probants, des hypothèses et du temps pour les vérifier.

Sans préjuger des suites qui lui seront données, la Région a néanmoins choisi ici d'en faire écho, de partager certains de ses constats et de l'illustrer ici :



Après les premières extractions pour connaître les bénéficiaires habitant les Quartiers Politiques de la Ville (QPV) bretons par sexe et année d'entrée en formation (cf. Radd 2020 et ci-dessous), la décision d'entamer un travail statistique pour objectiver les inégalités s'est donc d'abord appuyée en 2021 sur le choix d'isoler des indicateurs, de les extraire pour en identifier les impacts éventuels sur les freins éventuels à l'accès ou par exemple sur les sorties anticipées de formation. Des premières pistes ont pu ainsi être évoquées, elles pourront être approfondies, consolidées et susciter des actions réparatrices.

Ainsi, il apparaît que si deux facteurs ont le même impact, quel que soit le sexe - être inscrit-e à pôle emploi et être résident-e de QPV - d'autres facteurs induisent des différences femmes-hommes : chez les stagiaires de formation qui ne bénéficient pas du RSA, les hommes ont moins de risque de sortie anticipée de formation que les femmes ; pour celles et ceux qui ont un diplôme supérieur au brevet, les hommes ont moins de risque de sortie anticipée de formation que les femmes. Chez les stagiaires sans handicap, les hommes ont moins de risque de sortie anticipée de formation que les femmes. Ou encore que, quel que soit l'âge, les hommes ont moins de risque de sortie anticipée de formation que les femmes mais d'autant plus chez les 26-44 ans ; que les femmes sont plus souvent formées dans leur commune de résidence.

A l'issue de cette démarche, nous pouvons identifier des effets différents sur le parcours de formation selon le sexe : pour les stagiaires connaissant des « fragilités sociales » (RSA, handicap, faible qualification), il n'y a pas de différence mais pour celles et ceux qui en sont préservées, il est constaté plus d'abandons chez les femmes avec des écarts femmes-hommes plus importants en milieu de vie (26-44 ans).

## • Le soutien à la formation : une répartition sexuée selon le lieu de résidence

Dispositifs de formation (Hors Action territoriale)	2020			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>PREPA</b>						
Nbre d'inscrit-e-s	925 soit 61%	586 soit 39%	1 511	1 158 soit 60%	762 soit 40%	1 920
<b>QUALIF EMPLOI</b>						
Nbre d'inscrit-e-s	199 soit 36%	355 soit 64%	554	322 soit 48%	349 soit 52%	671
<b>TOTAL</b>						
	1124 soit 54%	941 soit 46%	2 065	1 480 soit 57%	1 111 soit 43%	2 591

En 2021, le nombre d'entrées de stagiaires domicilié-es dans un QPV a fortement augmenté dans les formations *Prepa*, (+409 personnes) ainsi que sur *Qualif emploi* (+ 117 personnes). A l'opposé de l'an passé, une plus forte hausse des entrées du nombre de femmes dans *Prepa* (+ 233 femmes) est à apprécier sans que le ratio

femmes-hommes ne soit néanmoins modifié. Sur le dispositif *Qualif emploi*, l'augmentation constatée du total des entrées s'explique exclusivement (là aussi à l'inverse de 2020) par la présence plus importante de femmes (+ 123 f et - 6 hommes).

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

- **Le programme qualifiant : Programme Bretagne Formation (PBF) / Qualif Emploi Programme (QEP)**

En 2021, nous avons choisi d'identifier les secteurs professionnels présents dans le Programme Bretagne Formation en trois catégories selon leur taux de mixité.

**Les secteurs professionnels avec un taux de mixité compris entre 40 et 60% :** Le nombre des secteurs de formation représentés dans le PBF puis le QUALIF Emploi Programme ayant un taux de mixité<sup>10</sup> compris entre 40 et 60% s'élève à 5 en 2021 : *l'Hôtellerie Restauration Tourisme*, la *Culture*, *l'Animation*, *l'Agriculture* et *Commerce Vente Distribution* : pour les domaines de *l'Hôtellerie restauration Tourisme* et celui de *l'Agriculture*, la part des femmes a augmenté de 7 avec une progression quasi continue. Dans les secteurs de *l'Animation* et de la *Culture*, la part des femmes a augmenté de 14 et 10 points en 5 ans, mais avec de plus grandes fluctuations d'une année sur l'autre, sans qu'une explication ne soit avancée.

Part des femmes parmi les stagiaires entré-e-s sur le programme de formation qualifiante (PBF puis QUALIF Emploi de 2017 à 2021)					
	2017	2018	2019	2020	2021
Transport Logistique	18,1%	23,5%	21,4%	19,9%	21,5%
Services d'aide à la personne	90,4%	89,2%	89,8%	87,5%	90,2%
Services aux entreprises et aux collectivités	44,6%	46,0%	32,4%	30,7%	30,8%
Métallurgie Plasturgie	12,2%	16,5%	16,0%	16,7%	12,5%
Pêche mer nautisme	7,1%	12,9%	13,4%	18,0%	20,6%
Mécanique	8,2%	5,4%	5,7%		
Industrie et IAA	22,5%	25,8%	27,5%	16,4%	17,9%
Hôtellerie Restauration Tourisme	47,7%	50,9%	56,0%	54,1%	54,4%
Gestion Administration - Fonctions transversales	66,7%	66,2%	59,4%	84,7%	86,1%
Commerce Vente Distribution	57,7%	60,2%	59,4%	53,5%	57,4%
Bâtiment Travaux publics	13,5%	14,3%	16,4%	16,7%	16,6%
Culture	41,9%	45,0%	34,3%	36,1%	51,8%
Animation	37,2%	47,7%	39,6%	44,3%	51,0%
Agriculture	40,0%	38,0%	41,3%	43,7%	47,6%
Numérique				30,9%	32,9%

**Les secteurs dont le taux de mixité est en progression :** Certains secteurs majoritairement occupés par des hommes tendent vers la mixité. Ainsi, la part des femmes dans le domaine du *Numérique* augmente, notamment suite aux actions menées depuis quelques années pour faire connaître aux femmes les métiers de ce secteur (cf. fiche 4.4). Le secteur *Pêche Mer Nautisme* est un secteur où la part des femmes en formation semble avoir bien progressé depuis 5 ans passant ainsi de 7% à 20% de femmes : en analysant ces données, on s'aperçoit qu'en fait l'offre de formation pour le sous-domaine « *Cultures marine, mareyage, poissonnerie* » s'est développée dans QEP et a ainsi « mécaniquement » augmenté le taux de femmes, ce sous-domaine intégrant beaucoup de métiers mixtes. En effet, le domaine *Pêche Mer Nautisme* comporte 3 sous-domaines inégaux en terme de mixité : la part des femmes est faible dans le sous domaine « *Navigation* » (16%) ou celui de la « *Construction et maintenance nautique* » (19%) alors que celui des « *Cultures marine, mareyage, poissonnerie* » se différencie avec 42% de femmes.

**Et enfin, les secteurs dont le taux de mixité est en baisse :** La part des femmes augmente dans les formations *Gestion Administration - Fonctions transversales*, mais de manière artificielle puisqu'entre 2019 et 2020, le numérique est devenu un domaine à part entière alors que précédemment, il relevait du domaine « *Gestion Administration - Fonctions transversales* ». Le taux de mixité<sup>5</sup> se dégrade dans le secteur de la *Mécanique* et de *l'Industrie IAA*. La part des femmes diminue également fortement en *Métallurgie/Plasturgie* pour revenir à son niveau de 2017.

Répartition sexuée, par dispositif des stagiaires entré-e-s de 2018 à 2021	Femmes				Hommes			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
<b>Programme Bretagne Formation / Qualif Emploi Programme</b>	2921	3239	2861	3864	4641	4832	4717	5384
	39%	40%	38%	42%	61%	60%	62%	58%
<b>Dispositif régional pour l'insertion professionnelle / PREPA</b>	3542	4510	4221	4684	2600	3195	3044	3859
	58%	59%	58%	55%	42%	41%	42%	45%
<b>Compétences clés</b>	3746	4091	2886	4034	2134	2265	1481	2420
	64%	64%	64%	63%	36%	36%	36%	37%
<b>TOTAL</b>	10210	11841	9768	12582	9376	10292	9242	11663
	50%	53%	51%	52%	48%	47%	49%	48%

<sup>10</sup> Un métier est mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60% de chaque sexe.

Avec ses formations collectives, le programme collectif qualifiant de la Région (*PBF* puis *Qualif Emploi Programme*) bénéficie toujours majoritairement aux hommes, mais la part des femmes progresse à nouveau (+4%) après un coup d'arrêt en 2020 (diminution de l'entrée des femmes en formation pendant le confinement).

La conduite d'actions territoriales en direction exclusive des femmes, leur présence toujours majoritaire sur les aides individuelles, ne suffisent pas à renverser la minorité persistante des femmes - 42% pour les femmes et 58% pour les hommes - au sein des dispositifs de formation qualifiants.

Par rapport à 2021, les entrées sur tous les dispositifs de formation continue confondus, témoignent d'un léger fléchissement (52% de femmes contre 51% en 2020) du taux global en terme de parité. Néanmoins, outre de fortes disparités intra-dispositifs, les femmes restent majoritaires.

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

Aides individuelles à la formation	2019	2020	2021
% des femmes sur le nombre de bénéficiaires du <i>QUALIF Emploi individuel</i>	71 %	72 %	73 %
% de femmes sur le nombre de bénéficiaires du <i>QUALIF VAE</i>	74 %	70 %	68 %
TOTAL	NC	1969 + 256 = 2 225	1978 + 228 = 2 206
Nombre de bénéficiaires <i>QUALIF (Emploi et VAE)</i>		1418 + 179 = 1597	1445 + 156 = 1601
Nombre de femmes bénéficiaires		Soit 72 %	Soit 72 %

La concentration des femmes sur ces dispositifs est constante avec 72% des bénéficiaires. La part des femmes sur *QUALIF Emploi individuel* est en légère augmentation poursuivant ainsi la tendance observée en 2020 malgré un nombre d'entrées annuel en recul de mars à mai 2021. La part des femmes sur *QUALIF VAE* est en légère baisse.

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

L'obtention d'une qualification, garante d'une meilleure insertion professionnelle, reste l'objectif principal de la Région. L'aide pour l'accompagnement à la qualification permet aux stagiaires de maintenir leur dynamique de parcours entre la fin de la formation *PREPA* et une entrée en formation qualifiante. Cette mesure prend de l'ampleur une nouvelle fois en 2021, du fait notamment d'expérimentations conduites en direction des bénéficiaires du RSA, des personnes en situation de handicap, des demandeur·euses d'emploi de longue durée, d'habitant·e-s de certaines zones rurales ou péri-urbaines et de personnes en charge de familles monoparentales.

Aides individuelles	2020	2021
% des femmes sur le nombre de bénéficiaires de l'accompagnement à la qualification « classique »	55%	57%
TOTAL	896 dont 495 femmes	989 dont 563 femmes

La part des femmes bénéficiant d'un accompagnement à la qualification « classique » a augmenté en 2021 (+2%). L'augmentation du nombre d'accompagnement à la qualification concerne majoritairement des femmes. L'accompagnement spécifique, mis en place pendant la crise sanitaire, n'a pas été activé en 2021.

- Formation des personnes détenues placées sous-main de Justice (PPSMJ)

Au 31 décembre 2021, il y avait 2 106 personnes détenues en Bretagne, 86,4% d'hommes et 13,6% de femmes (avec 287 femmes, c'est le taux de femmes détenues le plus élevé de France, dû à la présence du seul centre pénitentiaire pour femmes en France à Rennes, la part des femmes détenues en France étant de 3,2%).

#### Répartition sexuée des entrées sur le dispositif de formations PPSMJ

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Nb total d'entrées	464	569	441	427
Nb de femmes entrées	44	56	40	59
% femmes	9%	10%	9%	14%
Nb d'hommes entrées	420	513	401	368
% hommes	91%	90%	91%	86%

Les femmes représentent entre 10,7 et 13,6% de la population carcérale bretonne entre 2017 et 2021, la répartition sexuée des entrées en formation sur cette période est cohérente à ce ratio. Afin d'élargir les choix professionnels, la Région a développé deux formations dites traditionnellement « masculines » à la prison des

femmes de Rennes : celle d'« Agent·e de maintenance des bâtiments de collectivité » et celle de « Réparatrice·teur de smartphones et tablettes numériques ». L'augmentation de la part des femmes en formation en 2021 est liée au déploiement de ces deux sessions.

## 2.4 L'enseignement supérieur et la recherche

### Chiffres clés

Rentrée 2020, 56% des étudiant·e·s sont des femmes.

En 10 ans, les étudiantes présentes dans les disciplines scientifiques sont passées de 46% à 49%. Elles représentent 29% des effectifs des formations d'ingénieur·es mais 63% en SVT.

En Bretagne, 45% des femmes de 25 à 54 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur comparé à 35% des hommes. Les filles poursuivent plus fréquemment des études longues à l'université alors que les garçons s'orientent davantage vers des filières sélectives (IUT, BTS) (Insee flash Bretagne mars 2021 numéro 69).

50% des universités bretonnes sont présidées par des femmes (2/4) contre 24% sur le territoire national.

70% des élèves agronomes sont des femmes à l'Agrocampus Ouest de Rennes. L'Enssat compte 20% d'étudiantes.

Un financement de 150 000€ a été apporté aux deux projets de recherche aux enjeux d'égalité fh et de genre portés conjointement par des associations et des organismes de recherche dans le cadre de l'appel à projets « Recherche et société » de la Région.

28% et 20% de porteurs de projets lauréats des dispositifs ARED (soutien au doctorat) et SAD (soutien au post-doctorat) sont des femmes. Elles étaient respectivement 25% et 23% à porter une candidature.

femmes dans la recherche publique (40%) que dans le secteur privé (22%) témoigne d'une évolution favorable. Des progrès y sont effectivement à saluer tel le passage de 12% de nominations de femmes à l'*Institut universitaire de France* en 1991 à 42% en 2021.

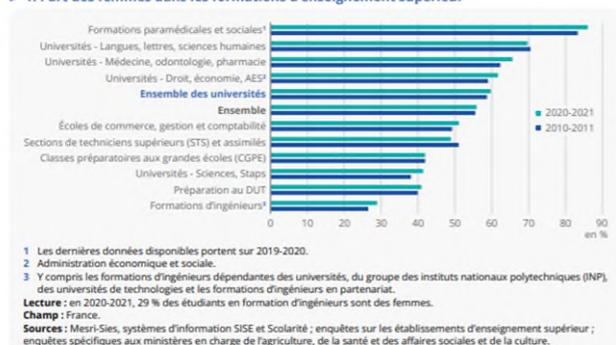
Côté personnels, l'édition 2021 du rapport du MESRI constate que seules 24% de femmes ont été élues présidentes d'universités en France, un chiffre qui tombe à 11% pour les COMUEs (Communautés d'universités et d'établissements) et à 7% dans les grands établissements<sup>5</sup>. Un tiers seulement des instances de directions d'établissements est confié à des femmes, avec là aussi des disparités selon le type d'instance, puisqu'on y retrouve 52% de responsables des ressources humaines mais 25% de présidentes de conseil scientifique.

### // Contexte national et régional

Le nouvel *index égalité* pour l'enseignement supérieur est une des dispositions majeures de la loi Rixain<sup>1</sup> du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité fh dans les établissements d'enseignement du supérieur ; elle oblige d'ici deux ans, ces établissements a publié leur index pour chacune de leurs formations. Les établissements publics de la recherche comme ceux disposant de classes préparatoires aux grandes écoles sont aussi concernés. Les jurys de sélection pour l'accès à l'ensemble des formations du supérieur devront comprendre au moins 30% de femmes. Des mesures proactives pourront être prévues dans les accords de coopération entre établissements. Cette loi s'affiche comme un levier pour "*lutter contre les biais de genre*" dans les choix professionnels des étudiant·e·s.

Le taux de scolarisation des femmes dans le supérieur dépasse celui des hommes à tous les âges. En 2020/2021, à 18 ans, 55% des femmes sont inscrites dans le supérieur, contre 44% des hommes<sup>2</sup>. La part des femmes varie considérablement selon la filière et la spécialité de formation. Leur part dans les disciplines scientifiques évolue peu et ce, malgré les réformes. C'est l'un des constats que le rapport annuel « Vers l'égalité femmes-hommes ? <sup>3</sup> » du ministère de l'Enseignement

► 1. Part des femmes dans les formations d'enseignement supérieur



Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) peut encore dresser en cette année 2021. A l'appui, l'expression des choix d'orientation en classe de terminale et les vœux émis sur Parcoursup. Les étudiantes y formulent moins de vœux pour des filières sélectives et sont encore moins nombreuses proportionnellement à s'y engager : ainsi, si 40% des candidat·es ayant émis le vœu d'intégrer une CPGE scientifique sont des filles, elles ne représentent plus que 33% des candidat·es ayant accepté la proposition d'y être admise. Au total, dans l'ensemble des disciplines scientifiques, les étudiantes représentent pourtant 49% des étudiant·es en 2020/2021 ; mais avec de fortes disparités selon les domaines : on les retrouve ainsi à 70% en études de santé<sup>4</sup> (soit +7% sur 2010/2011) et à 31% dans les sciences fondamentales (+3% sur 2010/2011). La photo des vœux émis sur Parcoursup, après de nouvelles réformes, ne semble pas modifier les tendances dans le choix des orientations ; celles-ci restent éminemment sexuées.

Avec 46,7% des doctorant·es en 2021/2021 contre 46,2% il y a dix ans, la part des femmes a également très peu évolué dans les formations universitaires les plus élevées. Même si côté recherche, l'augmentation plus rapide de la présence des



<sup>1</sup> [Loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, décembre 2021](#)

<sup>2</sup> [Femmes, hommes, l'égalité en question - Insee](#) page 106

<sup>3</sup> [Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés - MESRI 2021](#)

<sup>4</sup> Hors PACES

<sup>5</sup> En France, « grand établissement » est un statut juridique de certains établissements nationaux d'enseignement supérieur et de recherche jouissant de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière. Un grand établissement est un type particulier d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP)

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, la [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) prévoit l'élaboration d'un plan d'action trisannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'ensemble des employeurs publics. Fin 2020, le MESRI publiait un « Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Suivant ces recommandations, les universités bretonnes ont adopté leurs plans d'action dans le courant 2021.

Suite aux enquêtes - et par exemple aux résultats alarmants de celle révélée en 2021 conduite par l'ANEMF<sup>6</sup> à laquelle près de 4500 étudiant·e·s ont répondu - et bilans réalisés sur les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR (cf. Radd 2020), notamment au sein de grandes écoles, révélant pour le HCE fh « le caractère systémique du sexisme dans l'ESR<sup>7</sup> », le ministère a décidé de réagir en lançant, en octobre, un *Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche*<sup>8</sup>. Comportant 21 mesures structurées autour de 4 axes - formation et sensibilisation de l'ensemble de la communauté ESR - renforcement des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement - communication sur l'existence des dispositifs de signalement - valorisation de l'engagement des étudiant·es et personnels -, ce plan est doté d'un budget de 7M€ sur 5 ans (2021-2025). Parmi les dispositions adoptées, « des sessions de formation aux personnes impliquées dans la prise en charge des violences sexistes et sexuelles, ou dans le suivi et l'obtention du doctorat (et notamment dans le processus d'obtention de l'habilitation à diriger des recherches) et le renforcement des dispositifs de signalement » sont particulièrement appréciées par les associations.

Le « Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche<sup>9</sup> » imaginé en décembre 2021 par la *Conférence Permanente des chargé·e·s de mission Egalité et Diversité* (CPED) vient compléter la palette des outils disponibles pour agir ; coélaboré en partenariat avec l'*Association Française des Managers de la Diversité* (AFMD), ce kit, véritable guide (définitions, contexte législatif, chiffres, mode opératoire, ressources) se propose d'accompagner les référent·es « Egalité femmes-hommes » mais également les référent·es « Racisme et antisémitisme », les référent·es « Laïcité » et/ou tout autre personne souhaitant s'impliquer dans la prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche. Trois initiatives bretonnes sont à saluer dans ce document : l'atelier de sensibilisation aux discriminations par l'ENSTA de Brest, le réseau de référent·es étudiant·es « Discrimination » de l'ENS de Rennes et le dispositif de reconnaissance du prénom d'usage et formation des personnels de scolarité aux enjeux LGBT+ de l'Université Rennes 1.



En Bretagne, des évènements sont programmés par différents établissements bretons tout au long de l'année. Les universités et de nombreuses écoles se mobilisent autour du 8 mars à l'occasion de la *Journée internationale des droits des femmes* pour aborder les violences sexistes, sexuelles et le harcèlement, la place des femmes dans les sciences, l'égalité salariale ou encore le poids de la *charge mentale*. L'Université Rennes 2 a pour sa part proposé l'escape game « *Le féminisme expliqué aux extraterrestres* » ; un « guide de secours contre le harcèlement de rue à Rennes » a été réédité<sup>10</sup> en 2021 par le regroupement des établissements rennais UniR et mis à disposition pour leurs membres.

Côté orientation, depuis désormais six ans, l'Enssat (Ecole nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie - Lannion) a renouvelé son *challenge Ada Lovelace*, concours de programmation destiné aux lycéennes bretonnes pour les encourager à se diriger vers l'informatique. En 2021, 29 lycéennes y ont participé coachées par une douzaine d'étudiantes de l'Enssat.

Après la création en 2020 de leur association *SHEEH*, les étudiantes de l'Agrocampus Ouest de Rennes ont choisi en 2021 de relancer leur activité « en redonnant de la visibilité aux professionnelles de la science, invisibilisées par le travail des hommes depuis des siècles ». Ce club féministe, initié par trois d'entre elles, a ainsi eu l'idée de proposer au personnel de l'établissement et étudiant·e·s de nommer certaines salles et bâtiments du campus des noms de femmes qui ont aussi façonné l'histoire de la science afin de contribuer à redonner confiance aux jeunes étudiantes du campus et des filières scientifiques : « *L'idée de nommer certains lieux de noms de femmes s'est présenté comme un besoin non-dit. Dans le domaine éducatif agronome, on a une grande majorité de femmes : plus de 70% des élèves agronomes sont des femmes sur notre campus. L'objectif est donc de parler des inégalités de genre qui s'appliquent à tout le monde. Prendre la lutte dans sa globalité en sensibilisant, en posant des débats* ».



<sup>6</sup> Enquête sur les violences sexistes et sexuelles pendant les études de médecine réalisée par l'ANEMF, Association Nationale des Etudiants de Médecine de France

<sup>7</sup> Rapport sur l'état du sexisme en France, HCE fh - page 15

<sup>8</sup> Une nouvelle étape dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR, ministère de l'ESR - octobre 2021

<sup>9</sup> Kit de prévention des discriminations, CPED/AFMD - 2021

<sup>10</sup> Une version actualisée du guide réalisé par l'association bordelaise « Stop au harcèlement de rue »

La mobilisation pour agir contre la précarité menstruelle s'est poursuivie en 2021 au sein des établissements d'enseignement supérieur bretons. L'analyse des résultats de l'étude initiée par des associations étudiantes auprès de plus de 6 500 étudiantes en février 2021 a pu témoigner concrètement de sa réalité ; ainsi, un tiers des étudiantes a révélé avoir besoin d'aide pour acheter ses protections, une sur dix a déclaré devoir les confectionner elle-même, une sur dix a indiqué avoir manqué des cours et/ou le travail par peur de fuites. L'Université de Bretagne Sud s'est dotée au cours de l'année, de 4 distributeurs de protections hygiéniques gratuites, 2 sur chacun de ses campus, Lorient et Vannes.

L'élection de l'ancienne Vice-présidente aux finances et à l'égalité à la présidence de l'Université Rennes 2 à la rentrée 2021 permet de présenter une photo paritaire des directions des universités bretonnes avec deux présidentes sur les quatre universités du territoire (l'Université de Bretagne Sud est également présidée par une femme).

## // L'égalité dans l'action régionale

- Les aides régionales

La Région accompagne les équipes de recherche en soutenant l'embauche de doctorant·es (dispositif « **Allocations de recherche doctorale** » ARED).

Nombre de candidatures f·h sollicitant/ retenues pour un financement de thèse (dispositif ARED, porteur·euse du projet)	2019	2020	2021
Nombre total de candidatures reçues	308	286	294
Nombre de candidates / %	80 / 26%	72 / 25%	74 / 25%
Nombre de projets retenus	116	120	117
Nombre de femmes retenues / %	30 / 26%	32 / 27%	33 / 28%
Femmes retenues / candidates	37,5%	44,5%	44,5 %
Nombre de candidats / %	228 / 74%	214 / 75 %	220 / 75 %
Nombre d'hommes retenus / %	86 / 74%	88 / 73 %	84 / 72 %

Les sept comités d'expert·es chargé·es d'évaluer les projets de thèse sont incités à favoriser l'égalité f·h.

En 2021, comme les années précédentes, les femmes sont moins nombreuses à être candidates mais davantage retenues ; à l'inverse, les hommes plus nombreux à postuler au dispositif auraient tendance à moins bien être retenus. Les 6 boards, présidés par 4 femmes et 3 hommes, étaient composés cette année de 31 femmes (34% / 38% en 2020) et de 58 hommes (66% / 62% en 2020). Au vu de la tendance, l'évolution de cette mixité est à surveiller.

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.

Nombre de candidatures f·h sollicitant/ retenues pour un financement de post-doc (dispositif SAD, porteur·euse de projet)	2019	2020	2021
Nombre total de candidatures	87	70	62
Nombre de candidates / %	35 / 40 %	22 / 31%	14 / 23 %
Nombre de projets retenus	54	45	35
Nombre de femmes retenues	21 / 39 %	19 / 42%	7 / 20 %
Femmes retenues / candidates	60%	86 %	50 %
Nombre de candidats / %	52 / 60 %	48 / 69%	48 / 77%
Nombre d'hommes retenus / %	33 / 61 %	26 / 58%	28 / 80%

Le nombre de candidates (porteuses de projet), et par conséquent de femmes retenues au dispositif ARED reste faible (25% environ) mais constant sur les trois dernières années. Avec un pourcentage de candidates plus élevé en 2019 (40%), le dispositif SAD montre cependant une baisse des dépôts de dossiers portés par des femmes (23% en 2021). Les femmes ont toutefois un taux de sélection plutôt important sur ce dispositif, entre 50 et 86%. Ce taux est inférieur pour les ARED puisqu'il ne dépasse pas 44,5% en 2021, même si l'on constate une hausse par rapport à 2019 (37,5%).

La principale difficulté réside au niveau du dépôt des projets par les chercheuses. Malgré une politique visant à accélérer l'égalité femmes-hommes, le nombre de candidatures de chercheuses stagne voire diminue fortement pour le dispositif SAD. Lors du lancement des campagnes ARED et SAD, une attention particulière pourrait être portée pour sensibiliser les chercheurs et chercheuses.

### • Soutien aux projets

La Région, retenue par le **programme européen BIENVENÛE** (cf. Radd 2020), s'est engagée dans l'accord de subvention à garantir les principes européens de non-discrimination et d'égalité entre les sexes. Une constante attention est portée à ces principes dans sa mise en œuvre, en particulier lors de la procédure de sélection des candidat·es à l'appel à projets mené en 2021. Le recrutement des expert·es impliqué·es dans la procédure a été organisé de manière à tendre au mieux vers la parité, sans toutefois y parvenir : 44% de chercheuses et 56% de chercheurs ont évalué scientifiquement les projets. La parité du comité scientifique établissant le classement des candidat·es, avec 4 femmes et 4 hommes, a été atteinte. La référente égalité fh de l'Université Rennes 2 a observé et conseillé l'équipe coordonnant la sélection tout au long du processus : après une sélection de 17 femmes et de 13 hommes, ce sont 17 hommes et 13 femmes qui ont finalement été recruté·es, suite au désistement de candidat·es et à un recours à la liste complémentaire (il y a eu davantage de femmes à se désister et davantage d'hommes recrutés sur liste complémentaire).

Dans le cadre du nouvel appel à projets « **Recherche et société**<sup>11</sup> », la Région a financé en 2021 trois projets de recherche relatifs aux questions de genre et d'égalité fh : **Les projets LESVI et APFEMMES** ont ainsi été financés. **LESVI**, porté par l'Université de Bretagne Occidentale et l'association *La Divine Bouchère*, a pour objectif de croiser les regards artistiques et scientifiques à partir d'une thématique commune sur les questions de genre et de minorités sexuelles. Plus précisément, il cherche à articuler la psychologie sociale et le théâtre contemporain autour des représentations et visibilités lesbiennes ; le projet **APFEMMES** (Appropriation de la connaissance de la Parole des Femmes et de leur pouvoir d'agir) porté par le laboratoire *Valeurs, innovations, politiques, socialisations et sports* (VIPS) de Rennes 2 et la *Fédération Régionale des CIDFF* de Bretagne ; il s'agira de mieux comprendre les ressorts de l'autonomisation des femmes en recensant leurs paroles, en valorisant leurs vécus et leurs parcours mais aussi d'interroger comment l'accompagnement des Cidff a-t-il œuvré à une plus grande égalité notamment sur leur accès au droit et à l'emploi. 20 femmes « suivies » pendant deux ans devraient pouvoir faire bénéficier le projet de leurs expériences. Les enseignements de cette recherche pourraient être utiles aux femmes comme aux professionnel·les ; enfin, le projet « **Genre, sport et journalisme** », financé dans le cadre du soutien de la Région au GIS Marsouin, a pour objectif de contribuer à combler le déficit de données sexuées dans le milieu du journalisme sportif. Le journalisme sportif<sup>12</sup> est particulièrement concerné par les inégalités fh et discriminations genrées, impacté comme d'autres secteurs par une ségrégation horizontale et verticale, aujourd'hui mieux documentées dans cette profession, mais également par des caractéristiques d'insertion professionnelle inégalitaires pour les femmes recrutées dans un milieu considéré comme « masculin » (cf. fiche5.1).

### • Soutien à l'élargissement et à la mixité des choix professionnels

Le dispositif **Immersion sciences**, initié en 2012 par la Région Bretagne, l'académie de Rennes et le CNRS, vise à encourager l'attrait pour les études scientifiques en permettant la rencontre entre lycéen·nes et scientifiques chevronné·es sur une semaine. La participation des lycéennes est particulièrement encouragée, dans un contexte où les femmes restent minoritaires dans les filières et carrières scientifiques. L'édition 2021 a dû se tenir en distanciel et a rassemblé 46 lycéennes sur les 57 inscrit·es, soit 81% des participant·es. Les trois conférences de cette édition ont toutes été réalisées par des chercheuses.

La Région apporte son soutien au Campus des Industries Navales (CINav), dont l'objectif est de promouvoir les métiers de l'industrie navale auprès des jeunes et des organismes de formation. Une attention particulière est portée à la féminisation de ces métiers. En novembre 2021, le CINav a ainsi invité 60 collégiennes à visiter « *Le Navire des métiers* », en partenariat avec Naval Group, le CIRFA Marine et l'association « *Elles bougent* » qui vise à susciter des vocations chez les jeunes femmes pour les métiers d'ingénieur·es dans l'aéronautique, le spatial ou encore le transport ferroviaire.

### • Fonds d'urgence

En 2021, la Région a débloqué un fonds d'urgence pour la population étudiante, particulièrement touchée pendant la crise sanitaire. Trois volets d'action ont été identifiés : aide alimentaire et produits d'hygiène ; santé mentale ; action et engagement étudiants.

Quelques initiatives relatives à l'égalité femmes-hommes ont été financées dans ce cadre :

- Tenue d'un workshop sur l'accompagnement et la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles organisé par les étudiant·es de l'*ENSAB*. La subvention régionale a porté sur l'indemnisation d'étudiant·es en psychologie pour l'animation des groupes et la formation de volontaires étudiant·es ;
- Financement de la formation (VSS) des responsables associatifs de l'*UniR*. Des ambassadeurs et ambassadrices, tuteurs et tutrices étudiant·es déployé·es sur les campus et les résidences CROUS financés par la Région ont également été formé·es ;
- Soutien à la lutte contre la précarité menstruelle : une subvention a été apportée pour financer la distribution de protections hygiéniques lavables, l'installation d'un distributeur de protections jetables ainsi que des bouillottes pour les étudiantes de l'école *Le Pont Supérieur*.

<sup>11</sup> AAP qui soutient des projets de recherche menés conjointement par au moins un acteur académique et un acteur de la société civile.

<sup>12</sup> <https://prenonslaune.fr/> et <https://femmesjournalistesdesport.fr/association/>

## 2.5 Les langues de Bretagne

### Chiffres clés

Le taux de féminisation des demandeur·ses d'emploi qui apprennent le breton en formation professionnelle atteint 62% (-3 points sur 2020/-6 points sur 2019).

Les bénéficiaires de Desk/Petite enfance sont à 95% des femmes (-1 point sur 2020/-4 points sur 2019).

### // Contexte national et régional

Mai 2021 : la *loi relative à la protection patrimoniale des langues régionales et à leur promotion* dite *loi Molac* est adoptée par l'Assemblée nationale, hormis les articles relatifs à l'enseignement des langues régionales par immersion et aux signes diacritiques des langues régionales à l'état-civil, provoquant alors une forte mobilisation des défenseurs de la langue bretonne à Guingamp (mai 2021). Elle comprend des avancées majeures pour les langues régionales en France, dans une logique d'égalité entre la langue française et ces dernières (intégration du patrimoine linguistique dans le Code du patrimoine, obligation à l'Etat et aux collectivités de concourir à l'enseignement, la diffusion et la promotion des langues régionales, ajout à la liste des trésors nationaux de biens relatifs à la connaissance de la langue française et des langues régionales, obligation aux communes de contribuer au versement du forfait scolaire aux établissements sous contrat proposant un enseignement bilingue, possibilité conventionnelle d'un enseignement des langues régionales dans le cadre de l'horaire normal des cours, officialisation de l'emploi de traductions en langues

régionales par tous les services publics). Automne 2021 : la Région, l'Etat et les Universités reprennent la négociation pour convenir de la *convention spécifique pour la transmission des langues de Bretagne et le développement de leur usage dans la vie quotidienne 2022-2027*. Décembre 2021 : après concertation, la possibilité d'un enseignement par immersion dans les écoles publiques est reconnue.

### // L'égalité dans l'action régionale

Les indicateurs ici présentés permettent, année après année, de comparer et d'apprécier dans la durée les questions d'égalité femmes-hommes dans l'action régionale. Les statistiques proposées relatives à la langue bretonne ne concernent que les aides individuelles, pour deux raisons principales :

- D'une part, le recueil des données relève entièrement des systèmes d'informations de la Région et non d'un traitement effectué par des organismes extérieurs. La langue bretonne n'échappe en effet pas aux difficultés persistantes - dans encore de trop nombreux domaines - à repérer des sources fiables, à recueillir des statistiques sexuées, récurrentes et accessibles. Le rapport égalité femmes-hommes privilégie par conséquent la requête des données que la Région produit elle-même et des résultats de la mise en œuvre de ses propres dispositifs et compétences, de ses évolutions. Les domaines sur lesquels elle n'a pas de compétence directe ne sont pas mesurés et ciblés par le rapport ;
- D'autre part, le nombre de ces aides est suffisant pour que les évolutions relevées soient significatives.

Pour ce qui concerne le gallo, des dispositifs d'aides à la formation professionnelle et à la formation des futur·es professionnel·les n'étant pas mis en place à ce jour, il n'est pour l'instant pas possible de produire des indicateurs comparables à ceux concernant le breton.

#### • Les bénéficiaires des aides

Aides individuelles à la formation continue	2019	2020	2021
Bénéficiaires de <i>Skoazell</i> en Master 1			
Nombre de femmes	15	20	19
Nombre d'hommes	8	4	4
Bénéficiaires de <i>Desk/Enseignement</i>			
Nombre de femmes	71	88	83
Nombre d'hommes	28	22	17
Bénéficiaires de <i>Desk/Petite enfance</i>			
Nombre de femmes	30	23	18
Nombre d'hommes	3	1	1

A la rentrée 2021, les femmes représentent 83% des bénéficiaires de *Skoazell*<sup>1</sup> en master 1. Elles représentent 75% des inscrit·es en master bilingue du 1er degré public (- 10 points sur 2020), 100% pour le 1<sup>er</sup> degré privé (+20 points sur 2020) et 100% pour le 1<sup>er</sup> degré Diwan (+10 point sur 2020). Il reste en l'état et au regard d'effectifs modestes, difficile d'explicitier les motivations, choix individuels et personnels des inscrit·es.

Les données sexuées relatives aux étudiant·es en master ne demandant pas *Skoazell* ainsi que les effectifs enseignants bilingues pour l'Académie de Rennes ne sont pas connus de la Région.

<sup>1</sup> *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 (21 bénéficiaires sur 23).

Le taux de féminisation constaté en 2021 (83%, -5 points) sur l'aide *Desk/Enseignement*<sup>2</sup> est en repli (+17 points en 2020) mais reste largement supérieur à la proportion de femmes demandeuses d'emploi en formation professionnelle à la langue bretonne qui elle, suit une tendance inverse (62%, -3 points). La proportion de femmes bénéficiaires de *Desk/Petite enfance* est quasiment stable en 2021 à 95% (-1 point). Les métiers de la petite enfance continuant à être victimes de stéréotypes de sexe très prégnants, seul 1 homme a demandé l'aide *Desk/Petite enfance* en 2021, à l'identique de 2020.

Aides individuelles indirectes	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Demandeur·euses d'emploi bénéficiaires de places de stage			
Nombre de femmes	213	207	186
Nombre d'hommes	100	111	116

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 : 62% de demandeuses d'emploi formées en 2020-2021 contre 65% en 2019-2020, 68% en 2018-2019 et 70% en 2017-2018. On constate en 2020-2021 un repli du taux de femmes en formation supérieure ou de renforcement de trois mois (60%, soit -9 points), à nouveau inférieur au taux global de féminisation comme en 2018-2019 (66%, soit -2 points), alors qu'il était supérieur en 2019-2020 (69%, soit +4 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	2019	2020	2021
Commission <i>Skoazell</i>			
Nombre de femmes	2	6	0
Nombre d'hommes	13	10	13
Commission <i>Fonds d'aide à l'expression audiovisuelle en langue bretonne</i> (FALB)			
Nombre de femmes	5	5	4
Nombre d'hommes	2	2	3

Les membres de la commission *Skoazell* sont désigné·es par une pluralité d'organismes : la Région, l'Office public de la langue bretonne, l'Académie de Rennes, les universités de Brest et Rennes 2, l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation, l'Institut supérieur de formation de l'enseignement catholique et Kelenn. En 2021, le jury a été exclusivement masculin, il convient de corriger cette évolution négative dès 2022 en affirmant, auprès de l'ensemble des organismes membres, que la parité doit être atteinte.

La composition de la commission FALB dépend de la Région ; avec 3 élu·es dont 1 femme et 4 expert·es dont 3 femmes, son ratio a légèrement évolué en 2021 en faveur des hommes mais les femmes y restent majoritaires.

<sup>2</sup> *Desk/Enseignement* soutient les personnes qui apprennent le breton en formation professionnelle pour se diriger ensuite vers l'enseignement bilingue.

# 3. Développement économique et emploi

## 3.1 L'emploi et l'égalité professionnelle

### Chiffres clés

Les femmes sont 1,3 fois moins nombreuses que les hommes à disposer d'un espace isolé, 1,5 fois plus de risques d'être fréquemment interrompues en télétravaillant.

Selon Oxfam, 55 % des bas salaires concernent les femmes. Selon l'Insee, 30 % des femmes travaillent à temps partiel contre 7,7% des hommes. Les temps partiels sont dans 85% des cas occupés par des femmes. Enfin, selon l'Observatoire des inégalités, l'écart salarial, tous temps de travail confondus, entre les femmes et les hommes est de 25,7% (13% chez les cadres).

L'index égalité professionnelle est passé d'une note moyenne de 84/100 à 85/100 par rapport à 2020.

Les accidents de travail ont globalement baissé en 20 ans mais en fait augmenté pour les femmes (+41,6%) et baissé pour les hommes (-27,2%).

82 % des femmes et 60 % des hommes constatent que, dans l'entreprise, les femmes sont "régulièrement confrontées à des attitudes, décisions sexistes" (HCE fh). 32% des femmes ont déjà été confrontées à au moins une situation de harcèlement sexuel au cours de leur activité professionnelle.

La part des porteuses de projet, s'élève à 9% en 2021 contre 13% chez les hommes. L'indice entrepreneurial des femmes augmente de 3 points, celui des hommes diminue de 3 points (34%). 90% des fonds levés ont été alloués à des équipes fondatrices 100% masculines.

En Bretagne, avec 86,6% (et 88% en 2022) l'index égalité professionnelle progresse d'un peu moins d'un point sur 2019 et reste comparable à la moyenne nationale.

L'inégalité salariale fh atteint 15,3% en Bretagne.

15 ans, reste non-respectée par pénalités financières ont été prononcées en 2021 : un bilan mitigé lorsque l'on sait que les menaces de sanction pèsent sur l'obligation de publication et non sur la note elle-même. Des biais sont relevés : la non prise en compte des temps partiels, un calcul identique aux grands groupes et aux PME, la perception d'une obligation technique

### // Contexte national et régional



La crise de la covid-19 a entraîné pour les femmes, dans le monde, une perte de revenus d'au moins 800 milliards de dollars estime en 2021 l'ONG Oxfam. Les femmes ont deux fois plus souvent renoncé à travailler pour garder leurs enfants, que les pères en France ; indemnisées à la hauteur de leur salaire antérieur, un premier écart de revenu fh s'est installé. Les femmes et les hommes n'ont ni les mêmes ressentis, ni les mêmes expériences face au télétravail qui a continué à bousculer nos vies en 2021. La pénétration du travail dans la sphère privée et/ou familiale des salarié-es a aggravé des inégalités professionnelles structurelles entre les femmes et les hommes. Cet investissement, combiné à celui dans la logistique du quotidien, a pesé plus lourd pour les femmes, davantage encore pour les familles en situation de monoparentalité, et/ou pour ces salariées des métiers du soin, d'aide à la personne, des services ou du commerce. « La crise semble impacter plus durement encore les femmes salariées du privé, en aggravant une situation déjà déséquilibrée. Dans ce secteur, seules 60% des femmes ont confiance en leur avenir professionnel, soit 15% de moins que les hommes. Cela peut s'expliquer en partie par le fait qu'elles ont moins réussi à tirer leur épingle du jeu sur le plan des interactions professionnelles durant la crise. Elles seraient ainsi 1,3 fois plus susceptibles que les hommes d'être en situation d'anxiété au travail<sup>1</sup> ».

#### LE CONTEXTE DE CRISE SANITAIRE : UN COUP DE PROJECTEUR SUR DES INÉGALITÉS STRUCTURELLES FEMMES – HOMMES DANS LE TRAVAIL

##### Conditions de travail et risques professionnels

###### Des constats

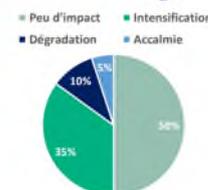
- Les femmes : majoritaires dans les métiers en « première ligne » : métiers de la santé et de services (distribution, nettoyage, éducation, ...)
- Exposées à des conditions de travail, de la pénibilité et des risques professionnels :
  - + importants : risques infectieux, risques psycho-sociaux, risques physiques
  - sous-évalués ou « invisibles »

###### Des effets

- Des indicateurs de santé au travail pour les femmes en alerte
- Des impacts sur les parcours professionnels : risques d'usure et d'interruptions de parcours
- Un sentiment d'utilité accru mais une perte de sens possible
- Un risque accru de difficultés de recrutement et de turn-over

###### Illustration :

Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? 4 catégories de travailleurs.euses selon les situations de travail



Source : Enquête Tracov DARES 28/05/2021 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-sequences-de-la-crise-sanitaire-sur-les-conditions-de-travail-et-les-risques>

L'émancipation économique des femmes est la condition première de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. A cet impératif social et moral, vient s'ajouter plus fréquemment aujourd'hui l'argument de la performance économique. « Dans un scénario de « plein potentiel » dans lequel les femmes jouent un rôle identique à celui des hommes sur les marchés du travail, jusqu'à 28 000 milliards de dollars, soit 26 %, pourraient être ajoutés au PIB annuel mondial d'ici 2025<sup>2</sup> ». Les inégalités coûtent cher mais perdurent.

#### Les cinq critères de notation



O.F. - Source : ministère du Travail.

Depuis 2020, la publication annuelle - au 1er mars - de l'Index d'égalité professionnelle de toutes les entreprises de plus de 50 salarié-es, en témoigne. S'il est à noter que le taux de répondantes s'est amélioré (59% en 2020 à 70% au 1er mars 2021) et atteint les 84% pour les entreprises de plus de 1000 salarié-es, la parité dans les instances dirigeantes et la réévaluation salariale des salariées de retour de congé maternité demeurent des priorités. Cette obligation, datant de 13% des entreprises. 300 mises en demeure et 11

<sup>1</sup> Covid19, un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail - Etude du Boston Consulting Group - février 2021.  
<sup>2</sup> Rapport du McKinsey Global Institute (MGI)

peu lisible sur les inégalités de parcours<sup>3</sup> ». Des propositions visant à une refonte de *l'index* émergent : un nouveau mode de calcul pour évaluer au plus près les inégalités salariales, une majoration de la note pour les entités employant une plus faible proportion de femmes à temps partiels, une plus grande transparence, l'extension de l'obligation de résultat à la fonction publique<sup>4</sup>. La loi Rixain adoptée le 24 décembre 2021 a déjà précisé les attentes : elle impose ainsi désormais aux entreprises des objectifs de progression pour tout score inférieur à 85 sur 100. Visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, elle prévoit d'autres mesures : l'instauration de quotas de 40% aux postes dirigeants des grandes entreprises, l'indépendance économique des femmes en cas de séparation, la priorité à l'insertion professionnelle des bénéficiaires de la PreParE<sup>5</sup> avec des places prioritaires en crèches, l'incitation à avoir 4 femmes au moins parmi les 10 plus hauts salaires, un meilleur accès des entrepreneures à l'investissement public. Pour exemple, la banque publique Bpifrance devra respecter des objectifs de mixité dans le soutien aux entreprises et un seuil de 30% de femmes d'ici un an dans les comités de sélection des projets. Dans les deux ans, la banque publique devra conditionner l'octroi de financements en prêt ou en fonds propres à la publication par les entreprises de *l'index de l'égalité professionnelle* ; enfin, annuellement, Bpifrance devra publier des données sexuées en matière d'aides et d'accès aux prêts. A ce jour, seules 12% des femmes qui ont créé leur entreprise se financent, tandis que 70% n'en vivent pas.

En complément de ces nouveaux appuis législatifs relatifs à *l'index*, la loi du 2 août 2021<sup>6</sup> est venue pour sa part, compléter la définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail ; les propos sexistes répétés et pas seulement sexuels sont aujourd'hui sanctionnés.



Les diagnostics sur les inégalités professionnelles se sont encore étoffés.

En premier lieu, sur le recrutement : les critères de sélection, les méthodes ont été analysés<sup>7</sup>. Au-delà de la motivation davantage mentionnée pour les embauches d'hommes, les recruteurs privilégient le courage, la volonté, l'engagement et l'envie des candidats lors de la sélection d'un homme. Les qualités personnelles comme l'accueil, le sourire, la présentation ou l'amabilité justifient plus souvent la décision d'embauche d'une femme. Cette différenciation tient en partie à la ségrégation professionnelle sexuée des

emplois. Toutefois, même à type de métiers et autres caractéristiques du poste et de l'employeur donnés, des écarts entre les sexes perdurent : la compétence, la présentation, la qualité du travail et la connaissance des langues étrangères sont les critères les plus déterminants dans le fait de recruter une femme plutôt qu'un homme.

Dans un deuxième temps, les discriminations professionnelles liées à la fois au sexe et à l'origine ont été à l'étude en 2021. Il s'avère ainsi que si « les discriminations à l'embauche à l'encontre des personnes portant une identité à consonance maghrébine est très importante en France, et qu'elle s'observe de façon systématique, celle-ci reste similaire entre les femmes et les hommes. Il ne ressort pas d'effet conjoint du sexe et de l'origine »<sup>8</sup>.

Autre regard en 2021 sur l'égalité professionnelle, l'examen des éventuels liens entre mixité et productivité dans les entreprises<sup>9</sup> : et ici, « les résultats montrent qu'à caractéristiques égales, une entreprise plus éloignée que l'autre de la moyenne en termes de mixité est aussi moins productive. Cela est particulièrement marqué pour les entreprises les plus éloignées de la norme en termes de mixité. Ce constat est valable sur la mixité de sexe comme sur la mixité d'âge (part des moins de 30 ans) et l'effet sur la mixité combinée semble amplifié. Il convient de noter que les résultats provenant des estimations exposées dans cette note de synthèse doivent être interprétés comme des associations et non des liens de causalité ».

Enfin, 7 ans après son instauration<sup>10</sup>, l'objectif double de la PreParE<sup>11</sup>, d'encourager le recours des pères au congé parental afin qu'ils consacrent davantage de temps aux tâches parentales et d'autre part, d'inciter les mères à retourner sur le marché du travail plus rapidement afin de contribuer à la réduction des inégalités professionnelles liées à l'arrivée d'un enfant, a lui aussi été interrogé en 2021. Les principaux résultats sur le recours au dispositif témoignent que les recours des pères à l'allocation de congé parental n'ont presque pas augmenté (de 0,5 % à 0,8 % quel que soit le rang de l'enfant pour le congé à taux plein, de 0,7 % à 0,9 % pour le recours des pères d'un premier enfant dans le cas d'un congé à taux partiel, et celui des pères ayant deux enfants ou plus de 1 % à 1,8 %) et restent très en deçà des objectifs affichés de 25 % des pères prenant un congé. Une large majorité des pères travaillant à temps partiel n'a pas eu recours au dispositif : il est estimé que 70 % des pères (contre seulement 25%

<sup>3</sup> Terra Nova

<sup>4</sup> Gref Bretagne

<sup>5</sup> Prestation partagée d'éducation de l'enfant

<sup>6</sup> Citée, Légifrance

<sup>7</sup> Hommes, femmes : mots d'emploi - Dares Mai 2021

<sup>8</sup> Discriminations des personnes d'origine supposée maghrébine - Dares Novembre 2021

<sup>9</sup> Mixité et productivité des entreprises - France stratégie, juin 2021

<sup>10</sup> Ofce, Sciences Po - avril 2021

<sup>11</sup> La loi modifie la durée et la répartition du droit à l'allocation entre les parents : pour un premier enfant, la durée maximale de versement a été étendue, passant de 6 mois à partager entre les deux parents avant la réforme à 6 mois pour chaque parent après la réforme ; à partir du deuxième enfant, la réforme réduit à deux ans maximum la période d'indemnisation pour un même parent au lieu de trois initialement, ce qui oblige l'autre parent à prendre une partie du congé pour couvrir la période jusqu'au trois ans de l'enfant.

des mères) qui travaillent à temps partiel renoncent à percevoir l'allocation de congé parental à laquelle ils ont droit sans modifier leur comportement.

Pour conclure ce panorama, les inégalités salariales ont été dénoncées le #3Novembre9h22, instant à partir duquel les femmes ont travaillé gratuitement en France en 2021. Avec 16,5% d'écart au détriment des femmes (+1point sur 2020), une nouvelle dégradation, pour la troisième année consécutive, est révélée. « Plus les femmes montent dans la hiérarchie, plus le fossé s'agrandit » notent à la fois l'APEC et l'Insee<sup>12</sup> qui, pour sa part, souligne « qu'entre les mères et les pères, l'écart de salaire est trois fois plus élevé qu'entre les femmes et les hommes sans enfant ». « En Bretagne, on compte moins de cadres qu'ailleurs ; travaillant plus souvent à temps partiel et en CDD, elles perçoivent en moyenne un salaire annuel inférieur d'un quart à celui des hommes <sup>13</sup>». En région, qui affiche dans le même temps le taux de chômage le moins élevé, le taux d'activité des femmes est important, dépassant de trois points la moyenne nationale.



Des clés simples pour comprendre les enjeux des obligations légales, des outils pratiques des témoignages concrets du monde des TPE-PME pour s'inspirer, des références et des sites pour aller plus loin restent accessibles <sup>14</sup> à toutes celles et ceux qui veulent agir efficacement.

En Bretagne, au 31 décembre 2021, sur 2 203 entreprises assujetties aux obligations législatives en matière d'égalité professionnelle, 601 accords et plans d'égalité (512 accords et plans en 2020) ont été déposés - ou sont en cours de validité soit un taux de couverture moyenne régionale de 32% des entreprises bretonnes concernées. Ces accords ou plans d'actions déterminent notamment les mesures à mettre en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises. 2 300 entreprises représentant 420 000 salarié-es sont concernées par l'*index égalité professionnelle*. En 2021, 81% d'entre elles l'ont transmis (1 813 entreprises<sup>15</sup>). 700 interventions annuelles pour le respect de l'égalité professionnelle sont effectuées par l'inspection du travail.

Obligations des entreprises	2018	2019	2020	2021
Nombre d'entreprises assujetties aux obligations en matière d'égalité professionnelle	1867	1 821	2 203	2 203
Nombre d'accords Egalité professionnelle et/ou de plans dédiés déposés	417	581	512	601
Taux de couverture	27%	32%	23%	32%

Le taux de répondantes a fortement progressé puisqu'il n'était que de 44% en 2019. Ce niveau de réalisation recouvre toutefois des disparités selon la taille des entreprises : toutes les entreprises de plus de 250 salarié-es ont publié leur index contre 56,55 % des entreprises de plus de 50 salarié-es.

L'index moyen, quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'établit à 86 points contre 85 au plan national. Quelques secteurs d'activité s'illustrent avec un index supérieur au score régional : les activités financières et assurances, la santé et l'action sociale, les transports, les HCR et les activités immobilières.

La performance régionale s'illustre également à travers la part d'entreprises déclarantes ayant un index inférieur à 75 points qui s'établit à 6 % en Bretagne contre 8 % au plan national.

Ces entreprises qui ont toutes moins de 1 000 salarié-es, doivent mettre en œuvre des mesures correctives. Au total, 26 entreprises enregistrent plus de 95 points sur 100, soit plus d'une sur dix parmi les notes disponibles. Une douzaine d'entreprises n'atteint pas le seuil minimal de 75, soit 5% des index connus. Parmi elles, au moins 9 comptent plus de 250 salarié-es.

L'analyse des indicateurs démontre en outre que pour 4,14% des entreprises déclarantes, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est supérieur à 20% et que 38% des entreprises répondantes comptent moins d'une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

<sup>12</sup> [Inégalités de salaires entre les fh - Clés du social](#)

<sup>13</sup> [Insee Flash Bretagne - mars 2021](#)

<sup>14</sup> [Index de l'égalité professionnelle : calcul et Questions/Réponses Ministère du Travail | 2021 et Mooc sur l'Index et Guide égalité professionnelle pour les TPE- PME](#) <sup>14</sup> [Résultats de l'index égalité professionnelle 2022 - Ministère du travail](#)

L'entreprise C-Log, le groupe Hénaff, l'École supérieure de commerce de Brest figurent parmi les entreprises qui ont fourni le plus d'efforts. A l'inverse, l'École d'ingénieurs Louis de Broglie de Rennes, Bonduelle, la branche morbihannaise de la Biocoop ou le Stade Rennais ont du chemin à faire.

La publication de cet index favorise le débat, améliore la connaissance des inégalités professionnelles. Désormais, au-delà des notes, des leviers, pistes et objectifs concrets d'amélioration doivent pouvoir émerger dans les entités.

## // L'égalité dans l'action régionale



L'ARACT Bretagne, soutenue par la Région Bretagne, poursuit ses accompagnements d'entreprises et propose une palette d'outils : présentation en ligne du kit méthodologique *Diag EgaPro-Index* afin de réaliser son diagnostic *Égalité professionnelle*, de prendre des mesures correctives dans le cas d'une note en dessous de 75 points, de construire un Plan d'action annuel égalité<sup>16</sup>, de mettre en place une égalité de traitement contribuant à une meilleure qualité de vie au travail pour l'ensemble des collaborateur·trices.

Enfin, trois vidéos<sup>17</sup> réalisées en partenariat avec l'Académie de Rennes, viennent compléter la palette d'outils. La boîte à outils bretonne s'étoffe : *Égalité EnJouer*®, jeu de rôles proposé par ESTIM numérique<sup>18</sup>, s'adresse aujourd'hui aux responsables des ressources humaines, représentant·e du personnel, référent·e égalité, agent·e de l'inspection du travail, consultant·e pour trouver les bons leviers pour convaincre et permettre aux dirigeant·es d'engager une démarche inclusive. Des *matinales mixité* pour parvenir à une équipe de profils différents et complémentaires, des webinaires sur l'allongement de la durée du congé paternité et ses modalités en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont également été proposés.

Au titre de l'articulation des temps vie familiale et vie professionnelle, et de manière totalement inédite, *Locminé*<sup>19</sup> Formation, centre de formation tourné vers les services aux personnes et lieu d'insertion permettant aux personnes du secteur en difficulté de rebondir professionnellement, a ouvert en septembre 2021 « *A pas de fourmis* », une Maison d'assistants maternels (Mam) pour lever les problèmes de garde des jeunes enfants des salarié·es de la structure, mais aussi des stagiaires de *Locminé Formation*. Huit enfants en bas âge sont désormais pris en charge par deux assistant·es maternel·les. Cette opération a notamment bénéficié du Fonds européen Leader, du soutien de la Région Bretagne et des communes du territoire.

Enfin, à l'occasion de l'étude du Ceser « les coopérations avec et entre les entreprises, facteur de résilience en Bretagne », la FRCidff Bretagne a pu regretter que les questions du « développement des réseaux traitant de la place des femmes dans l'économie » ou des « créations des crèches inter-entreprises en Bretagne » y soient quasi inexistantes.

### • La création/transmission d'entreprises

C'est en Bretagne que le poids des femmes dans les immatriculations au Registre du Commerce et des Sociétés est le plus élevé<sup>20</sup> (35,9%). L'ambition d'atteindre en Bretagne 50% de femmes entrepreneures a été rappelée par la Région au cours de la table-ronde dédiée du Salon Entreprendre Dans l'Ouest (EDO) en novembre dernier. L'occasion également de rendre compte de la mise en œuvre de trois des six chantiers du 3<sup>ème</sup> *Plan d'action pour l'entrepreneuriat des femmes 2018-2021* en faisant témoigner les structures partenaires et les femmes elles-mêmes. La Région a dressé son bilan : les chantiers « Sensibiliser et former à l'égalité femmes-hommes les structures » et « Expérimenter un statut de la femme créatrice » pilotés et financés par la Région, ont été mis en œuvre en 2021. Pour l'un, les sessions de formation, organisées sur chacun des 4 départements ont accueilli 14 structures ; malgré des difficultés liées à la mobilisation des acteurs, 38 personnes au total (10 hommes, 28 femmes), aux profils différents (conseiller, premier accueil, ...) ont répondu présent·es en septembre et en novembre (2 jours par session). Au-delà des retours très positifs entendus au Salon EDO, un travail pour déployer des démarches globales au sein des structures participantes - Adie, Agriculture au féminin, BGE 22, BGE 29, BNP Paribas, CCI 35, CCI 56, CCIMBO, CMA Bretagne, France Active, Initiative Armor, Initiative Brocéliande, Initiative Ploërmel, Université Rennes 1 - et une labellisation par le PAR Breton des structures sensibilisées à l'égalité professionnelle sont des pistes évoquées pour 2022. Le second chantier, *Expérimenter un statut de la femme créatrice*, s'est traduit en 2021 par la conduite d'une étude de faisabilité pour imaginer un parcours visant à diminuer les inégalités de genre dans la création : échanges avec des entrepreneures, avec les institutions et structures potentiellement impliquées dans ces parcours, pistes d'actions et évaluation de leur faisabilité ont été formalisés ; des idées concrètes ont émergé : une formation « démontage des idées reçues », un label « allié des entrepreneures », un « pass facilitateur de parcours ». Le besoin de mettre en œuvre des expérimentations dans les territoires avec un bilan concret et pragmatique a été exprimé.

Le chantier *Financer son projet* copiloté par Bpifrance et Bnp Paribas a privilégié la formation des conseiller·ères bancaires à l'accueil et à l'accompagnement des femmes et la mise à disposition d'enveloppes renforcées de *Prêts d'Honneur*. L'occasion de rappeler que le patrimoine financier des hommes est toujours supérieur de 37% à celui des femmes qui utilisent une mise de départ inférieure de 10 à 14%<sup>21</sup>.

<sup>16</sup> [Les inégalités femmes-hommes sont aujourd'hui enracinées dans notre organisation du travail, ANACT](#)  
[Sexisme sans façon, un nouveau jeu pédagogique pour lever le tabou sur le sexisme au travail, ANACT](#)

<sup>17</sup> [3 clips sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, ARACT Bretagne](#)

<sup>18</sup> [Egalite EnJouer](#)

<sup>19</sup> [Inauguration de la maison d'assistants maternels, OF](#)

<sup>20</sup> Bilan national des entreprises des greffiers des tribunaux de commerce - Janvier 2021

<sup>21</sup> [Etude Entrepreneuriat pour Neuflyze](#)

Au cours d'une rencontre en avril 2021 avec le réseau *Bouge ta boîte*, le Président de la Région a pu préciser qu'« la Région, nous avons la responsabilité d'animer la Bretagne, qu'elle soit organisée en réseau, pour être puissants, ensemble. Sur notre territoire, les dirigeants hommes ont cette habitude depuis longtemps de s'appeler les uns les autres. Ils savent taper aux bonnes portes. Pour diverses raisons, beaucoup de femmes ne le font pas ou se l'interdisent. Il faut activer cela ». Le renouvellement du Prix Ecovisionnaires de *Femmes de Bretagne* soutenant les initiatives en matière de développement durable et/ou d'engagement social ou les nouveautés proposées par le réseau *Entreprendre au féminin - Bretagne* témoignent de la vigueur et de l'efficacité des réseaux féminins bretons : « 80% d'entrepreneures ont stabilisé leur entreprise au bout de trois ans dans le réseau économique breton » a souligné cette association en affichant sa démarche « Faire face et rebondir en 2021 ». 1 334 femmes ont été accompagnées par le réseau, qui a obtenu en 2021 la certification *Qualiopi* pour ses actions de formation.

Pour partager les enseignements et célébrer les réalisations du projet *AWE (Accelerating women's enterprise)*, financé par l'Europe et la Région et initié par *Entreprendre au féminin - Bretagne*, une conférence finale s'est tenue en décembre 2021. Les bilans sont attendus pour 2022.

### LES NOUVEAUTES 2021

**Des journées de formation** sont proposées 2 fois dans l'année dans le cadre des activités du réseau :

- Une journée « Démarche Commerciale » organisée en 2 temps : une partie en e-learning à préparer en amont d'une session de classe virtuelle.
- Une journée « Rapport à l'Argent » en 2 parties, toutes deux en distanciel synchrone et 2 parties : une sur la posture de l'entrepreneure et son rapport à l'argent, l'autre, plus technique, sur les questions de budget, prix et rémunération.

4 sessions de chaque journée ont été proposées en 2021 : janvier, juillet, novembre et décembre, soit 8 journées de formation. 345 femmes y ont participé.

Sur toute la Bretagne, 7 forums des partenaires de la création et du financement d'entreprise ont été organisés en 2021. 104 femmes y ont participé.

Ces journées de formation et ces forums ont été testés en 2020 et renouvelés en 2021 grâce au partenariat entre EAFB et BPI France.

Dans le cadre de ce partenariat a également été testé un format de groupe de travail « L'ouverture de mon projet ». Ces groupes de travail réunissent 2 à 4 femmes et sont animés par une chargée de mission de l'association. Ils ont pour objectif d'aider les femmes à mieux calibrer leur projet ou leur entreprise pour lui donner les meilleures chances de réussite. En 2021, 3 groupes ont été organisés (Le Faou, Guingamp et Lorient), 8 femmes y ont participé. Les retours sont très positifs : 100% des participantes se disent « très satisfaites » à l'issue de la séance.

**Des réunions d'information collective** « Le Réseau EAFB » ont été mises en place 2 fois par mois pour présenter l'association aux femmes intéressées par l'entrepreneuriat.

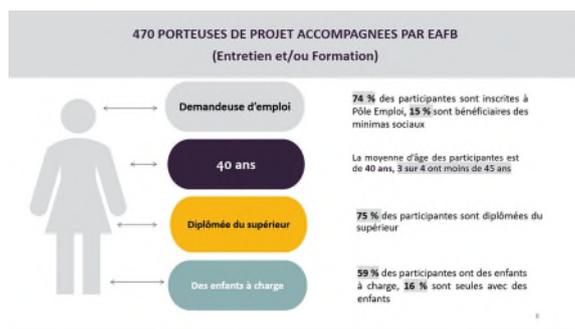
**« Réunion d'information collective »** « Réseau Entreprendre au féminin - Bretagne »

Un format d'accompagnement collectif a également été testé sous la forme de **groupes de co-développement** : 3 groupes de 4 à 5 femmes entrepreneures ont été organisés. Ces groupes se sont réunis de 3 à 5 fois, à raison d'une fois par quinzaine au par mois. Les groupes étaient soit encadrés par une bénévoles soit par une chargée de mission de l'association.

**Ensemble Faire Face et Rebondir**

33 ateliers ont été proposés dans le cadre du programme « Ensemble Faire Face et Rebondir ». Ce programme a été créé par EAFB pour aider les entrepreneures à rebondir suite à la crise économique engendrée par le COVID.

329 femmes ont participé à ces ateliers tous réalisés en distanciel.



Aide à la création d'entreprise	2019	2020	2021
Réseau Entreprendre Bretagne			
Femmes accompagnées / part des femmes	14 / 21%	16 / 18%	14 / 21%
Bretagne Reprise Initiative Transmission (BRIT)			
Femmes accompagnées / part des femmes	148 / 30%	169 / 36%	113 / 27,4%
Pass Création			
Femmes accompagnées, en cours/part des femmes	1686 / 46,41%	1899/46,21%	2053/45,32%
<b>Total</b>			
Femmes accompagnées / part des femmes en %	<b>1864 / 44%</b>	<b>2084 / 44,64%</b>	<b>2180 / 43,52%</b>

Les marchés 2018-2021 du dispositif d'accompagnement à la création ou reprise d'entreprises, *Pass Création* (4 marchés, 100 points d'accueil) se sont achevés fin 2021, avec pour cette dernière année, une nouvelle augmentation du nombre d'entrepreneur·es accompagné·es (4530 contre 4119 en 2020 dont 2053 femmes contre 1899 en 2020).

Comme en 2020, 13 % des projets de reprise d'entreprise et 33% des projets de création sont portés par des femmes en 2021.

Enfin, 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 ans, illustrant une répartition stable par rapport à 2020 ;
- 65% sont demandeuses d'emploi ou en difficulté durable d'insertion non inscrites à Pôle emploi, 26% sont salariées dont 85% à temps plein, les autres étant en formation, en disponibilité...

## 3.2 L'économie sociale et solidaire

### Chiffres clés

69% de femmes salariées, 56% de cadres, 45% de femmes membres de CA et 37% de Présidentes, les chiffres de l'égalité fh de l'ESS progressent peu.

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.

La Bretagne compte 80 558 associations actives dans lesquelles 700 000 bénévoles s'investissent, 110 000 salarié·es. 85% sont des femmes.

En Bretagne, 22,5% des femmes victimes d'accidents de travail sont des salariées associatives contre 4% des hommes victimes d'accidents de travail.

Les femmes totalisent 73% des arrêts de travail dans les associations contre 28% dans le privé. Elles représentent 71% des accidents de trajet.

### // Contexte national et régional

Le rappel qu'« Après la crise, l'ESS doit accompagner les femmes pour les revaloriser dans leurs conditions d'emploi et de travail par des actes à hauteur... et devront être, demain, parmi les premières bénéficiaires de la mobilisation de l'ESS » est resté peu suivi d'effets en 2021. Le rapport triennal<sup>1</sup> « L'égalité femmes-hommes dans l'ESS » du Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) pour les années 2021 à 2024, issu d'une enquête réalisée auprès des organisations et réseaux de l'ESS, le souligne. On peut y lire : « Un paradoxe à dépasser : l'ESS se retrouve souvent à l'avant-garde de nombreux outils de développement et d'innovations que les acteurs ne mobilisent que trop rarement pour l'égalité. Alors même qu'elle aurait dû être intégrée depuis longtemps dans les pratiques en lien avec les valeurs et principes qui gouvernent l'ESS, la thématique de l'égalité femmes-hommes et de la parité dans la gouvernance des structures de l'ESS n'est en réalité que très peu travaillée. Aussi les avancées, les expériences positives, les micro-initiatives restent pour la plupart à recenser. On avance à petits pas, à la traîne d'un mouvement sociétal profond. La médiatisation du sexisme, des violences et harcèlements envers les femmes dans la société française a grandement aidé à rendre visible cette problématique qui existe également au sein de l'ESS, dont les acteurs se targuent souvent d'exemplarité, à tort, comme le montrent les études précitées ».

Trois propositions clés ressortent pour faire levier : Atteindre les objectifs que l'ESS s'est donnée dans des précédents rapports (février 2017 et mars 2018), à savoir la parité dans les instances de gouvernance de l'ESS (Prop. 9), saisir les institutions de l'ESS et leurs autorités de tutelle (Conseil supérieur de la Coopération, Haut Conseil à la Vie Associative...) pour qu'ils mènent des travaux sur des objectifs triennaux en matière de parité réelle et qualitative, en mobilisant notamment les outils de l'ESS (DLA, FDVA, CRIB, Révision coopérative...) (Prop.10) et enfin, recenser et financer les réseaux de soutien et d'accompagnement de femmes sur leur prise de responsabilités et de mandats dans l'ESS (Prop.11). Si un manque de données chiffrées, sexuées, persiste, les propositions donc ne manquent pas<sup>2</sup>.

Regard sur le projet / Regard sur l'ouverture à tous·tes / Regard sur la gouvernance

### Egalité femmes hommes

- 12 fiches pratiques "L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS" par l'Udes [Consulter](#)
- Vademecum pour l'égalité par Animafac [Consulter](#)
- Livret ESSENTIELLES - des conseils pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans toutes les branches de l'ESS par le secrétariat d'Etat chargé de l'économie sociale, solidaire et responsable [Consulter](#)
- Etude sur l'égalité femmes/hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'ESS par l'Observatoire de l'égalité femmes/hommes dans l'ESS (ESS France) [Consulter](#)
- Guide "Développons l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations" proposé par associations.gouv [Consulter](#)
- Infographie "ESS féminisée, ESS égalitaire?" par La Fonda [Consulter](#)

Désormais, les associations sont elles aussi incitées à agir plus vite. « L'association n'est pas inclusive par nature, mais elle peut le devenir » peut-on lire sur le site du mouvement associatif<sup>3</sup>. Plusieurs constats sont à l'origine du projet intitulé *l'inclusiscore* proposé par la commission engagement du Mouvement. Des inégalités nombreuses influent sur l'engagement dans les associations (origine sociale, inégalités territoriales d'accès à l'engagement, inégalités économiques d'accès à l'engagement, bénévolat plus masculin ou plus féminin dans certaines associations etc.) ; Certaines pratiques des associations peuvent renforcer les inégalités (responsabilités associatives restant à la main des seniors et des hommes, absence de délégation de la part de certains dirigeants associatifs qui fragilise la transmission au sein de l'association, etc.); Certaines questions liées à l'ouverture à toutes et tous sont peu ou pas posées dans le cadre du fonctionnement interne de l'association et de sa gouvernance (homophobie, racisme, parité etc.); Pour Le Mouvement associatif, la question de l'inclusion doit se poser plus globalement tant vis-à-vis du projet associatif, que de l'ouverture de l'association, que vis-à-vis de la gouvernance. Outil pédagogique, *l'inclusiscore* encourage la réflexion de chaque association sur les questions liées à l'inclusion, une démarche de questionnement interne en donnant une photo à l'instant T de la manière dont se situe l'association, fournit des ressources pour échanger, pose les débats pour aller plus loin. En apportant des notes de 1 à 5 à des questions - « Pensez-vous que votre association témoigne d'une égalité femme-homme ? Diriez-vous que votre association est égalitaire dans son fonctionnement (parité des instances, représentations des fonctions dirigeantes...) ? - toutes les parties prenantes (bénévole, salarié·e, élu·e, adhérent·e, bénéficiaire, seul·e ou à plusieurs) peuvent évaluer leur association et s'interroger sur leurs pratiques.

<sup>1</sup> Rapport CSESS - Secrétariat d'Etat chargé de l'économie sociale, solidaire et responsable - Octobre 2021

<sup>2</sup> Livret ESSENTIELLES

<sup>3</sup> <https://www.inclusiscore.org/>

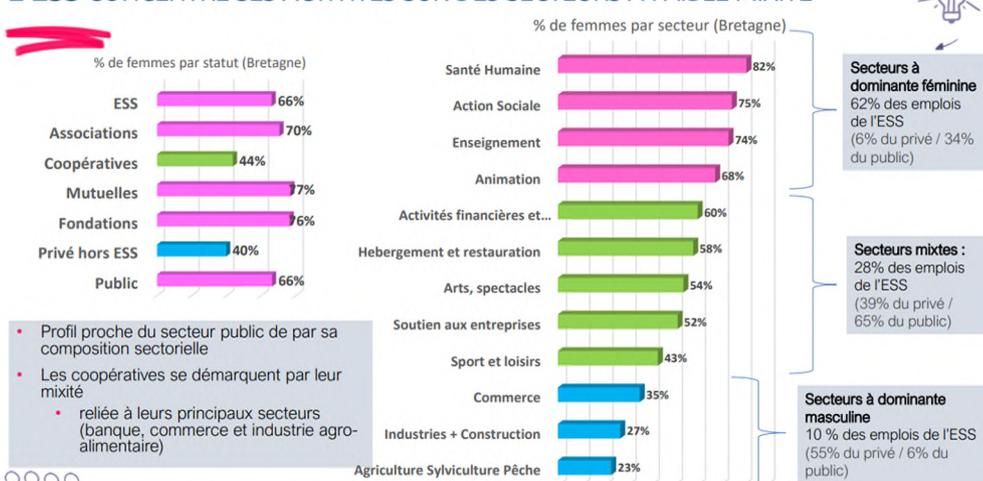
## // L'égalité dans l'action régionale

La web conférence « Egalité professionnelle et qualité de vie au travail : deux leviers pour une reprise d'activité durable dans l'ESS » tenue en juin 2021 en partenariat avec l'Aract, la CRESS et l'Udes a permis de préciser l'état des lieux de l'ESS en Bretagne et d'interroger l'écosystème sur ses pratiques.

**PROGRAMME**

- **Egalité professionnelle : quelles réalités dans l'ESS en Bretagne ? Quels apports du dialogue social ?**  
David Ison, chargé de mission Observatoire, Cress Bretagne & Charles Bozonnet, chargé de développement et d'animation territoriale, UDES
- **Egalité professionnelle, qualité de vie au travail et santé au travail : quels liens ? quels enjeux dans le contexte actuel ?**  
Elisabeth Dewanckel, chargée de mission, ARACT Bretagne
- **Agir pour l'égalité professionnelle dans ma structure : quels objectifs, quels actions possibles ?**  
Témoignage de Lyse Peyrouset, directrice, et Anne-Sophie Malnoé, secrétaire du CSE, ADMR des Dolmens JRS (Janzé - 35)
- **Présentation d'un parcours d'accompagnement collectif pour les structures de l'ESS bretonnes**  
Anne Poterel Maisonneuve, chargée de mission démarches de progrès, Cress Bretagne

### L'ESS CONCENTRE SES ACTIVITÉS SUR DES SECTEURS À FAIBLE MIXITÉ



Au-delà de la photo de la mixité de l'Ess, on a pu apprendre à cette conférence que 63% des hommes sont à temps complet (50% des femmes), que la concentration des femmes sur les métiers d'employés a le plus fort taux de temps partiel, et enfin, quelles que soient les CSP des métiers, que le taux de temps partiel est toujours plus élevé chez les femmes.

Les parcours collectifs d'accompagnement « Objectif EGA PRO - QVT » proposés aux structures de l'ESS depuis septembre 2021 par l'Aract Bretagne, la Cress Bretagne et l'Udes ont pour objectifs de développer et soutenir des démarches pérennes en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail (QVT) dans les petites-moyennes structures, de répondre aux enjeux de la reprise en combinant Amélioration des conditions de travail pour tou-ttes/Egalité professionnelle/Performance globale des organisations, d'accompagner l'émergence de nouvelles pratiques à partir des projets concrets des structures et enfin de diffuser des outils et méthodes adaptés aux structures de l'ESS. Des temps collectifs de formation et d'échanges de pratiques (5 jours sur 9 mois environ) alternent avec des travaux intersessions, de la mise à disposition de l'outillage, des ressources et un appui à chaque étape. L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions concluent ce parcours.

- **Soutien aux projets d'innovation sociale :**

23 projets ont été accompagnés pour un montant total de 924 164 €. Parmi ces projets, 4 relèvent de l'appel à projet *Recherche et société*. Cet appel à projets expérimenté en 2021 a pour vocation d'encourager la recherche participative et d'encourager les liens entre acteurs de la recherche et de la société civile. Les projets financés couvraient des thématiques diverses : mobilité durable, accès au foncier agricole, tiers lieux, égalité femmes-hommes. Concernant les TAg BZH, 119 entreprises ont été créées entre 2016 et 2021 ; les 2/3 des 247 entrepreneur-euses des projets incubés sont des femmes.

- **Formation des bénévoles :**

2021 est l'année de la délégation de compétences par l'Etat à la Région Bretagne de l'Appel à Projets (AAP) Formation des bénévoles. Le Conseil régional a désormais la gestion de ce dispositif et en fixe, sous réserve du respect des règles nationales, les modalités de fonctionnement. Ainsi, les priorités fixées dans cet AAP ont été revues et valorisées de telle manière qu'elles aient un impact sur le type des formations déposées par les associations. L'une d'entre elles, « Favoriser la sensibilisation à l'égalité fh dans la vie associative », a permis de développer de manière significative le nombre de formations sur cette thématique. 7 structures sur les 148 soutenues sont issues directement de l'égalité fh (5 sur 167 en 2020). Si on ajoute les formations organisées par les autres structures associatives sur cette thématique, 35 actions ont été financées (contre 18 en 2020) représentant 65 jours subventionnés pour plus de 740 bénévoles formé-es (387 en 2020). A ce stade, il n'a pas été possible de connaître la répartition fh. L'enveloppe consacrée est de 28 600 € soit 7% du total (4% en 2020).

## 3.3 L'agriculture

### Chiffres clés

Dans les exploitations de transformation laitière à la ferme, 40% des agriculteur-trices sont des femmes ; elles sont 50% en filières brebis laitières et 42% en élevage caprins (INOSYS Réseaux d'Élevage).

La représentativité des femmes au sein des Chambres d'agriculture est de 29%. 61% des agent-es du réseau des Chambres d'agriculture départementales et régionales sont des femmes.

La pension moyenne des agricultrices qui ont accompli toute leur carrière sous le statut de conjointe collaboratrice s'établit à 570 € par mois, pour leur mari, chef d'exploitation, 699€. On compte 493 000 femmes affiliées au régime des non-salariées agricoles (Anraf).

Les femmes représentent 49% des effectifs de l'enseignement agricole et 62% des étudiant-es dans l'enseignement agricole supérieur.

En Bretagne, 1/4 des nouvelles exploitations sont gérées par des femmes. En 2021, 29 % des installations agricoles étaient réalisées par des femmes en Bretagne. Un chiffre qui reste stable ces dernières années.

Les femmes représentent 30% des actifs permanents agricoles. 62% sont cheffes d'exploitation, associées ou co-exploitantes et 17% salariées. 36% des conjoint-es en agriculture ayant un travail occupent un poste d'employé, soit + 8 points que la moyenne des actifs de la région.

15% des femmes ont des responsabilités dans les CA d'OPA ; parmi les chef-fes d'exploitation, 26% sont des femmes et 35% ont plus de 55 ans.

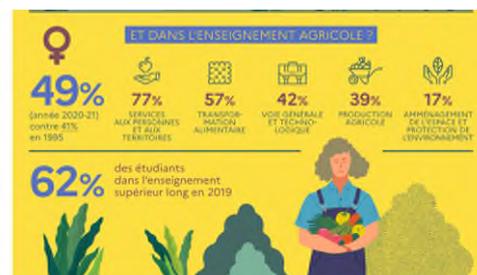
### // Contexte national et régional

L'édition 2021<sup>1</sup> des chiffres clés ministériels illustrant la place des femmes dans l'agriculture témoigne d'une lente mais réelle progression de la visibilité des femmes dans un domaine où longtemps elles ont été « oubliées de la réalité des chiffres, juridiquement invisibles ». Certes, des inégalités perdurent. Les agricultrices restent ainsi sous-représentées dans les instances, certaines continuent à travailler sans statut. Ces disparités deviennent criantes au moment de la retraite. Les écarts entre les femmes et les hommes peuvent y atteindre 20%. Un constat confirmé en novembre, à l'occasion de la revalorisation du niveau minimum des pensions touchées par les chef-fes d'exploitation : minoritaires sous ce statut, les femmes y ont eu peu accès. En décembre, l'extension de cette mesure aux personnes sous statuts de conjoints collaborateur-trices et d'aides familiaux, mise en débat au Sénat, vise pour partie à réduire cette inégalité. Plus globalement,



la *Délégation aux droits des femmes* du Sénat regrette, en 2021<sup>2</sup>, que certains « des constats formulés dans son rapport de 2017 (cf. Radd2017) ont parfois peu évolué dans un contexte où les enjeux liés au nécessaire renouvellement générationnel des exploitants agricoles d'une part, à la transition agro-écologique d'autre part, révèlent à quel point la place des femmes dans les métiers de l'agriculture est aujourd'hui primordiale ». Toutefois, elle se « félicite de certaines avancées récentes en matière de droits sociaux des agricultrices qu'elle appelle à confirmer et à poursuivre » en appréciant notamment « la fin des sans-statuts ». D'autres études confirment ces évolutions et définissent un profil type d'agricultrice : « Il s'agit d'une femme de plus de 40 ans (87%), mariée, avec deux ou trois enfants, qui est plutôt diplômée, de formation générale supérieure (55%), ce taux s'élevant à 82% chez les 40-49 ans. Elle a exercé une autre activité professionnelle avant de s'installer (70%) et souvent sans aucun lien avec l'agriculture (50%). Les femmes ont ainsi la capacité à amener, à l'agriculture, d'autres expériences et référents sectoriels »<sup>3</sup>. Enfin, le dossier consacré aux agricultrices<sup>4</sup> de la Revue « Travail, genre et sociétés » complète ce panorama national et en partage les principales conclusions. Néanmoins, ces avancées ne doivent pas masquer que « les recherches sur l'activité des femmes en agriculture, leur positionnement et leurs trajectoires professionnelles restent encore peu nombreuses ».

Coté formation, si le plan stratégique triennal de VIVEA « identifie les femmes comme un public qui accède moins à la formation que les hommes » - 8,6% d'entre elles accèdent à la formation, contre 12% pour l'ensemble des contributeurs - les femmes y représentent près de la moitié des élèves de l'enseignement agricole et sont même majoritaires dans les écoles d'ingénieur-es agronomes.



<sup>1</sup> [La place des femmes dans l'agriculture](#)

<sup>2</sup> [Rapport Sénat](#)

<sup>3</sup> [Sondage Bva/Crédit agricole](#)

<sup>4</sup> [Travail, genre et sociétés, Revue -2021](#)



En Bretagne, la publication de l'index de l'égalité professionnelle (cf. fiche 3.1) des *Chambres d'agriculture de Bretagne* avec une note globale de 84/100 vient en mars 2021 préciser l'état des lieux régional.

Le lancement en juin 2021 de la diffusion du « guide de bon voisinage » dans le Morbihan à l'écriture et l'iconographie respectant les règles de communication publique sans stéréotype de sexe illustre pour sa part la diffusion à multiples facettes de la culture de l'égalité dans le domaine agricole.

A la faveur du congrès mondial de l'agriculture biologique à Rennes, en septembre 2021, portraits d'agricultrices et état des lieux ont témoigné de caractéristiques bretonnes finalement peu éloignées des constats nationaux. « *Les femmes représentent aujourd'hui le 1/3 des agriculteur-trices bio, très souvent, ce sont les femmes qui sont à l'initiative des conversions en bio (...) les femmes l'ont compris (...) plus on monte dans les échelons des instances agricoles, au niveau national et régional, moins il y a de places pour les femmes (...) à elles maintenant de rejoindre les instances agricoles* » témoigne ainsi la vice-présidente d'Agrobio 35. La précarité des femmes exploitantes, l'empreinte d'un sexisme persistant et plus particulièrement au moment de la reprise d'activité par l'épouse ou au cours de rendez-vous avec les banques restent des obstacles qui légitiment de poursuivre l'action et le soutien aux initiatives de

promotion d'une réelle égalité des droits entre les femmes et les hommes en agriculture.

## // L'égalité dans l'action régionale

Formations non mixtes à la conduite de tracteurs, des cabines de tracteurs moins hautes, la mise à disposition de combinaisons de travail adaptées au corps des femmes ou encore des échanges de pratiques, le partage de la découverte de l'agronomie, la tenue de moments de solidarité entre conjointes d'exploitants ou enfin les traditionnelles journées départementales du réseau « Agriculture au féminin - Parité » accompagné depuis plusieurs années par la Région figurent au bilan des actions initiées par les agricultrices en Bretagne en 2021.



Un rapide retour sur l'activité de 2021 de ce réseau rend compte d'une tonalité davantage « hors les murs de la ferme » que les années précédentes. Ainsi, pour leur 9<sup>ème</sup> édition, les agricultrices du comité professionnel « Egalité-Parité : Agriculture au féminin 35 » ont étudié le thème de « l'imprévu, ses conséquences et les accompagnements possibles à mobiliser sur le plan humain et pour l'entreprise agricole ».

Dans le Finistère, la journée départementale s'est déclinée sur l'idée de « Cultivons notre esprit réseaux ». Ce rendez-vous de novembre 2021 a réuni soixante-dix participant-es. On peut noter que cinq commissions agriculture au féminin sont membres de Res'agri 29, réseau départemental agricole,

partenaire de la Chambre d'agriculture. C'est également dans ce département qu'il peut être noté une nouvelle modalité d'entrée dans la profession, qui tend à se développer - une hypothèse peut être formulée - en étant plus particulièrement l'apanage des femmes. Ainsi, de jeunes agricultrices choisiraient davantage de travailler en intérim dans les fermes des autres, avant de se lancer et de conduire leurs propres exploitations. Les femmes représentent aujourd'hui un tiers des salarié-es de l'association *Finistère remplacement*. C'est deux fois plus qu'il y a cinq ans.

Dans les Côtes-d'Armor, la 16<sup>ème</sup> édition de la journée « Agriculture au féminin 22 » s'est, elle, attachée au besoin de s'exprimer et de « sortir de la ferme » : 70 productrices agricoles ont répondu présentes en ce 21 septembre à Plérin. « Cette journée leur permet de se retrouver et de partager sur le thème des émotions, un sujet que l'on n'aborde pas dans d'autres réunions professionnelles. Ce n'est pas un débat purement agricole ». Venues de tout le département, les agricultrices ont fait connaissance et témoigné des mêmes expériences ; « *En 2020, 24% des installations agricoles étaient réalisées par des femmes en Bretagne. Un chiffre qui reste stable ces dernières années. Dans les Côtes-d'Armor, nous sommes sur la même tendance. C'est positif* » note la présidente costarmoricaïne qui précise : « *Les agricultrices s'installent majoritairement en production laitière et en maraîchage* ». À l'issue de cette journée, « *les femmes repartent avec une boîte à outils pour être bien dans ses bottes et ses activités professionnelles (...) les émotions, ce serait aussi un sujet à évoquer avec les hommes* ». Une exposition photo sur les agricultrices, réalisée par deux étudiantes du CFA de Caulnes, a été mise également à l'honneur de cette journée.

Enfin, dans le 56, « *Le fait que les femmes soient moins représentées dans les instances où on décide, ça freine une évolution de l'agriculture qui serait plus favorable à la présence des femmes dans les fermes* » témoigne pour sa part, la secrétaire générale de la Confédération paysanne. « *Quand il y a un problème économique durable et grave sur l'exploitation, c'est l'agricultrice qui part et va travailler à l'extérieur, la plupart du temps* ».

Les objectifs affichés du projet *Paysannes bio du Finistère* porté par le *Groupement des agriculteurs Bio*, accompagné financièrement par la Région, de sensibiliser les futur-es agriculteur-trices à l'égalité fh et à l'environnement, de valoriser l'engagement des paysannes et futures paysannes bio sur les fermes et dans les instances décisionnelles de la profession, de proposer aux femmes des formations pour améliorer et diversifier leurs compétences pour investir davantage les instances agricoles participent d'une dynamique régionale qu'il convient de saluer.

- **Aides à l'installation**

Les femmes s'installent en moyenne à 32 ans. Au-delà de 40 ans, le nombre d'installations diminue fortement. Les chiffres bretons ne se distinguent pas de la tendance nationale. Les femmes s'installent aujourd'hui par choix, elles deviennent cheffes d'entreprise après avoir été accompagnées pour assurer pleinement leurs responsabilités. Elles doivent trouver leur place au sein de l'exploitation et développer les compétences acquises lors de leurs formations. Leur projet d'installation est souvent très sécurisé. En effet, la principale difficulté rencontrée par les femmes est l'accessibilité aux capitaux. Une fois installées, la mise en place d'outils ergonomiques assure un confort de travail pour ces femmes. Les besoins d'autonomie, d'être actrices de leur projet, l'envie de travailler dans un environnement fidèle à ses valeurs, pour une alimentation saine et de qualité sont des motivations que les femmes mettent en avant pour expliciter leurs choix d'installation.

Installations aidées	2019	2020	2021
Total installations / part des femmes	485 / 25 %	437 / 24 %	507 / 29 %
Total Projets en bio / part des femmes	154 / 39 %	129 / 35 %	204 / 37 %
Total Projets avec vente directe / part des femmes	132 / 42 %	99 / 39 %	150 / 44 %

2021 se caractérise par une augmentation du nombre d'installations aidées dont les femmes bénéficient également. Leur part continue d'évoluer favorablement en bio. Si les femmes, traditionnellement, s'installaient souvent en production laitière, cette tendance évolue et leur présence devient notable aujourd'hui dans tous les types de production ; les disparités hommes-femmes semblent s'estomper peu à peu. 42 % d'entre elles s'installent en individuel ou société unipersonnelle (même chiffre que pour les hommes). On observe malgré tout un attrait qui reste important pour le maraîchage et la filière équestre, ovins-caprins, et moins d'attrait pour les filières plus conventionnelles lait (19% de femmes) et porcs (16% de femmes).

Dotation Jeune agricultrice (DJA) pour installation en agriculture	2019	2020	2021
Nombre dotations/% d'installations par des femmes Côtes d'Armor	24 / 17 %	25 / 22 %	36 / 23 %
Nombre dotations/% d'installations par des femmes Finistère	27 / 22 %	26 / 23 %	36 / 30 %
Nombre dotations/% d'installations par des femmes Ille-et-Vilaine	26 / 22 %	33 / 28 %	40 / 31 %
Nombre dotations/% d'installations par des femmes Morbihan	22 / 23 %	20 / 22 %	35 / 32 %
<b>Total Bretagne</b>	<b>99 / 21 %</b>	<b>104 / 24,3 %</b>	<b>147 / 29 %</b>

En Bretagne, le nombre de DJA accordée aux femmes a légèrement progressé (+5%); plus de femmes ont été accompagnées en 2021 dans un contexte d'augmentation globale de l'installation aidée. La majorité des femmes semble privilégier l'installation aidée, et en dehors du cadre familial.

42% des contacts de porteur-euses de projet (2 478 contacts au total) recensés au « Point Accueil Installation » étaient des femmes en 2021 (36% en 2017, 39 % en 2018, 3% en 2019 et 38% en 2020). Une constante progression s'approchant de la parité est remarquée. Les seules données disponibles indiquent que parmi elles, 29% s'installent (+5%).

Globalement, une grande diversité de profils des porteurs et porteuses de projets est observable tout comme une augmentation des installations hors contexte familial et des personnes non issues du milieu agricole. A chaque étape de l'installation, jusqu'à la création de l'exploitation, la « perte » de femmes est plus significative que celle des hommes. En connaître les raisons mérite un travail porté par le monde agricole et plus approfondi. Les données sexuées relatives aux coûts d'installation n'ont pu en 2021 être récoltées.

## 3.4 L'économie maritime

### Chiffres clés

En 2021, les industries de la mer comptent 24% de femmes. Celles-ci représentent environ 3% de l'emploi total dans la pêche et 32% dans la conchyliculture.

Les femmes représentent près de 10% des emplois navigants et 24% des emplois sédentaires selon le Cluster Maritime Français.

Les femmes naviguent pour 95% d'entre elles en Cultures Marines et Petite Pêche. Leur part dans la Pêche Côtière, la Pêche au Large et la Grande Pêche s'élève à 6% des effectifs en 2020 (3% en 2002).

La part des femmes non rémunérées dans la pêche (6,6%) est le double de leur part dans l'emploi total (3,8%).

La Marine Nationale affiche l'objectif d'accueillir 50% de femmes en plus d'ici 2030.

En Bretagne, avec 3 femmes, la station SNSM de Saint-Quay-Portrieux affiche 8% de sauveteuses bénévoles.

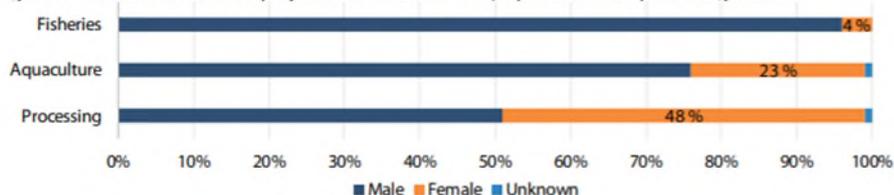
Répartition hommes-femmes dans l'emploi dans les secteurs de la pêche, de l'aquaculture et de la transformation de l'UE ►

### // Contexte national et régional

Le Parlement européen défend depuis longtemps le rôle essentiel des femmes dans les communautés de pêcheurs, tant dans l'Union Européenne que dans le cadre des «accords de partenariat de pêche durable » avec des pays non membres de l'Union. Sa nouvelle résolution "Pêcheurs pour l'avenir" (septembre 2021) met en évidence une nouvelle fois le fait que « les femmes manquent toujours d'une reconnaissance économique et sociale suffisante pour leur rôle dans la pêche et demande à la Commission de lancer des initiatives pour reconnaître leur travail (...) et fournir les fonds européens nécessaires ». Un débat sur "l'égalité des genres dans la pêche" en octobre, lors de la *Semaine européenne de l'égalité entre les hommes et les femmes* permettra de confirmer que « la pêche est souvent considérée comme une activité masculine, notamment lorsqu'il s'agit de travailler à bord de navires de pêche et d'absences prolongées en mer. Cependant, les femmes jouent un rôle important dans le secteur de la pêche, en particulier dans les petites entreprises familiales. Soit elles participent à l'activité de pêche elle-même, à bord ou à pied en tant que ramasseurs de coquillages, soit elles soutiennent l'entreprise par des activités à terre telles que la préparation et l'entretien des engins de pêche, le transport du poisson vers les criées, la vente, l'administration, la logistique ou encore le développement des activités touristiques ». Aux côtés des parlementaires, AKTEA, le réseau européen de femmes de la pêche et de l'aquaculture, témoigne que « bien que les femmes constituent une part importante de la main-d'œuvre, elles occupent souvent des postes sous-payés et de faible valeur. De plus, elles sont sous-représentées dans les instances décisionnelles. Leur travail n'est pas reconnu, peu valorisé ». Un niveau d'emploi sous-estimé « car les femmes qui ne sont pas activement engagées à bord des navires de pêche ne sont souvent pas visibles dans les statistiques officielles ».

Interpellée par AKTEA dès mars 2021, la Commission européenne avait pourtant acté « la nécessité d'une plus grande reconnaissance du rôle des femmes dans la pêche, y compris dans la prise de décision, d'améliorer la collecte de données sociales, y compris des données sur le rôle des femmes, par exemple dans les emplois non rémunérés ». L'adoption du *Fonds Européen pour les Affaires Maritimes, la Pêche et l'Aquaculture (FEAMPA)* pour 2021-2027 va permettre aux pays de l'UE de « continuer à financer des mesures qui soutiennent les femmes dans le secteur des produits de la mer » ; dans le même temps, la commission annoncera qu'elle lancera un appel à projets en 2022 « pour soutenir les femmes dans « l'économie bleue ».

Figure 1 – Gender balance in employment in the EU fisheries, aquaculture and processing sectors



En France, l'acceptation des femmes dans les métiers de l'industrie des produits de la mer, dans les équipages, sur les chaluts, en aquaculture, évolue, lentement néanmoins (cf. chiffres clés). Selon le Campus de l'industrie navale (CNVav) basé à Brest, l'industrie maritime s'est donnée pour objectif d'augmenter la présence des femmes de 24 % à 27% d'ici 2024 dans ses différentes filières.

Le réseau *Wista France* et le *Cluster Maritime Français (CMF)*, partenaires d'*Elles bougent*, de *Naval Group*, des *Chantiers de l'Atlantique* ou de la *Marine nationale*, font aujourd'hui réseau pour déployer efficacement les efforts de féminisation des métiers de la mer. En parallèle, des initiatives telles les premières assises *Nautisme et Mixité* organisées par l'association *Fifty-Fifty* dans le Morbihan, en septembre 2021, prônent, notamment dans le secteur de la voile, « la mixité, vraie valeur ajoutée, facteur de performance, de réussite et de mieux-être (...) mais pour y parvenir, nous devons voir où sont les freins, les enjeux ». Les statistiques communiquées en 2021 par la Société Nationale de Sauvetage en Mer viennent parfaire ce tableau. Les femmes y représentent 13% des effectifs bénévoles embarqué-es et 27% des nageur-ses sauveteurs ; un ratio en progression illustré notamment par « une plus grande prise de responsabilités par les femmes, par plus de patronnes » au sein de l'association.

Le domaine maritime n'échappe malheureusement pas au fléau des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement. A la suite de révélations d'affaires qui, ici comme ailleurs, émergent grâce aux victimes qui osent parler, syndicats et associations ont choisi d'interpeller les responsabilités des établissements de formation ou les directions d'autres établissements du milieu (GENAVIR, Ifremer). *Le Marin* s'en fait l'écho en janvier 2021 : « *Violences sexuelles : les écoles, premier témoin* ». L'École Nationale Supérieure Maritime (l'ENSM), comme d'autres grandes écoles d'enseignement (cf. fiche 2.5), affirme pour ce qui la concerne, être en contact avec *l'Observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles de l'enseignement supérieur* et dit pouvoir compter sur la « transmission informelle entre professeures et jeunes femmes élèves » en cas de harcèlement sexuel dans les navires ou au sein des écoles. Pourtant, un état des lieux exhaustif au sein des écoles maritimes, la sensibilisation de toutes et tous, la formation de personnels pour garantir une écoute, un accueil et un accompagnement bienveillant, des sanctions nécessaires à la prise de conscience collective, ou une plus grande visibilité des femmes dans les supports de communication, guides, (cf. Guide d'accueil d'un nouveau membre d'équipage<sup>1</sup> édité en 2021) semblent devoir être également envisagés pour simplement garantir que des jeunes femmes puissent continuer de vouloir naviguer.

## // L'égalité dans l'action régionale



La Région a maintenu son soutien en 2021 aux événements en faveur de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle dans le milieu maritime. Son aide a été une nouvelle fois renouvelée à l'association *Wista France* (cf. fiche 2020). Pour la programmation 2014-2020 du FEAMP, la Région Bretagne avait décidé d'affecter un bonus de 4 points aux projets qui évoqueraient l'égalité fh et d'appliquer un critère de sélection ad hoc dans les 7 mesures du fond afin de vérifier que les projets proposés contribuent à l'égalité professionnelle. L'élaboration en cours du prochain fonds constitue l'occasion d'inscrire ces dispositions dans la durée, voire de les amplifier.

Dans le cadre de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre la précarité menstruelle, la Région a été invitée en février 2021 par la présidence du centre de formation professionnelle *les Ateliers de l'enfer* à l'inauguration de l'installation au sein de l'établissement d'un distributeur de protections hygiéniques gratuites. Cet événement a été célébré en partenariat avec les lycéennes de la *Maison des Lycéens* du lycée *Jean-Marie Le Bris* de Douarnenez.

### • Diffuser la culture de l'égalité

En 2021, la lettre d'information régionale *Melglaz* a régulièrement relayé auprès des partenaires régionaux diverses informations et ressources permettant de rendre davantage visible la place des femmes dans les activités maritimes/littorales et d'identifier des pistes de solutions aux freins et obstacles auxquels elles sont confrontées. La Région accompagne les initiatives qui concourent à une dynamique « *Egalité Mer* » en Bretagne. A ce titre, et en sa qualité de membre du CMF, elle relaye et soutient les actions de sensibilisation à l'égalité fh. L'opération *les Elles de l'Océan* recueille et valorise les témoignages de femmes exerçant des métiers de la mer. Porté par un partenariat entre l'association *Elles Bougent* et le groupe « *Cap sur l'égalité professionnelle* » créé par le CMF, l'évènement s'est déroulé une nouvelle fois en 100% digital.



Initié par la Région, copiloté par l'Etat, le contrat d'objectifs<sup>2</sup> (2019-2022) *Emploi Compétences Formation Orientation* de la filière des produits de la pêche et de l'aquaculture rappelle qu'« *avec un faible taux de féminisation des secteurs de la pêche ou de l'aquaculture, la filière souhaite développer des actions favorisant la mixité dans la profession. Le public féminin est encore trop peu présent dans les formations maritimes, constituant ainsi une perte de main d'œuvre certaine* ».

L'enjeu de devoir développer l'attractivité de la filière devra passer par « *la valorisation des métiers de la mer auprès du public féminin* ». La thématique est également discutée avec les partenaires du contrat d'objectifs pour renforcer les actions et l'intégration des femmes dans le cadre de l'attractivité des métiers de la mer. Pour concrétiser cette ambition, un groupe de travail a été créé. Plusieurs pistes de travail se dessinent, notamment en ciblant dans un premier temps les établissements d'enseignement et de formation.

L'axe « *égalité femmes-hommes* » a été inscrit en 2020 dans le champ de l'éducation à l'environnement, au développement durable et de l'éducation à la mer via la *Convention pluriannuelle d'objectifs entre la Région et le Réseau Education à l'Environnement de Bretagne (REEB)*. Il s'agit autant d'interroger la mixité/égalité dans les pratiques pédagogiques des acteurs du secteur que dans le fonctionnement des structures. En 2021, une première démarche a été conduite par le REEB pour interroger ses membres sur leur degré de sensibilité à ces sujets comme sur leur volonté de s'y engager. Un approfondissement sera mené en 2022 pour aboutir à des propositions d'actions.

<sup>1</sup> [Guide d'accueil des nouveaux membres d'équipage](#)

<sup>2</sup> Ce Contrat réunit des professionnels du secteur, des associations et des services de l'Etat autour d'enjeux communs liés à la formation, l'emploi et les compétences.



En octobre 2021, le *Festival des Aventuriers de la Mer* de Lorient, soutenu par la Région, a mis une nouvelle fois les femmes à l'honneur : séance d'ouverture consacrée aux « Femmes océanographes : sur les traces d'Anita Conti », projection du film documentaire « Les jeunes filles et la mer » et temps de rencontre « Où sont les filles ? En mer ! » permettant l'échange entre jeunes filles issues des quartiers prioritaires du Morbihan (cf. fiche 4.2) et femmes impliquées dans des activités maritimes, conférence sur la place des femmes en mer sont une multitude d'exemples.

Enfin, à la demande de la Région, une femme a été ajoutée sur l'affiche du Salon national de la conchyliculture en 2021, afin de ne pas continuer à invisibiliser les femmes alors qu'elles représentent 32% de l'emploi total dans la conchyliculture<sup>3</sup>. En partenariat avec le comité de pilotage dédié à ce salon, le visuel présenté ci-contre a été ainsi validé.

### • Promouvoir la mixité des métiers dans les lycées maritimes

En 2020-2021, les Lycées Professionnels Maritimes (LPM) ont été accompagnés dans la mise en œuvre de 13 projets éducatifs. Trois d'entre eux ont abordé l'égalité femmes-hommes : le lycée maritime *Florence Arthaud* à St-Malo a poursuivi son effort de prévention de la santé et d'information auprès des jeunes en abordant en 2021 le sujet des relations amoureuses, la connaissance de soi-même, l'expression de ses besoins ; le projet « Egalité Filles-Garçons dans la vie affective et sexuelle » a impliqué les lycéennes et lycéens volontaires au cours de saynètes. Le *Planning Familial* et l'association *Psychomédie*, partenaires de l'action, contribuent à l'apport d'outils. Le lycée professionnel maritime du Guilvinec a programmé deux projets en 2021. L'un portait sur *la lutte contre les stéréotypes et l'homophobie* avec débat mouvant autour des stéréotypes de sexe dans la vie en générale ou dans l'orientation. Les élèves ont été interrogé-es sur des mises en situation concrète : le fait d'être une femme/un homme dans une profession dominée par un sexe pouvait-il être stigmatisant, objet de discriminations ? Le second projet a poursuivi l'invitation faite aux lycéen-nes de devenir actrices et acteurs du journal du lycée, dans lequel l'égalité femmes-hommes est un axe rédactionnel privilégié. La Région, attentive à un accueil adapté des filles au sein des lycées, poursuit son projet d'aménagement d'un internat destiné à ces dernières au LPM du Guilvinec.

### • Agir contre l'invisibilité des femmes



Initié par le Parc naturel régional du Golfe du Morbihan et le laboratoire *AMURE* de l'Université de Bretagne Occidentale, *Les Femmes de l'Estran* est aujourd'hui un réseau de professionnelles de la mer, initié dans le Morbihan et le Finistère mais ouvert à toute la Bretagne. *Les Femmes de l'Estran* aspirent à une plus grande reconnaissance du rôle majeur qu'elles jouent au quotidien sur le littoral, au sein des instances de décision de leur profession comme au sein des communautés littorales. Par l'organisation de temps conviviaux entre elles, d'échanges et de visites de terrain, des rencontres entre professionnel-les de la mer, femmes et hommes, le réseau veut contribuer à une meilleure reconnaissance du travail des femmes.

La Région a soutenu financièrement en 2021 l'association *La Touline* au travers d'une convention pluriannuelle qui a pour objectif de valoriser le parcours professionnel des femmes dans le domaine maritime. Les portraits réalisés à ce titre améliorent leur visibilité et permettent aux femmes de pouvoir se projeter professionnellement dans ce secteur.



<sup>3</sup> Chiffres extraits du magazine « Cultures marines ».

# 4. Territoires

## 4.1 L'observation et la planification

### Chiffres clés

Les 26 champs thématiques observés du RADD égalité fh sont assortis de 102 indicateurs (+5% sur 2019).

### // Contexte national et régional

Observatoires, chiffres clés, rapports... les indicateurs internationaux, nationaux, régionaux, thématiques ou plus généraux sur les inégalités femmes-hommes se multiplient. Malgré certains manques persistants, notamment dans le croisement statistique sexué de ces données<sup>1</sup>, ils constituent des outils de diagnostics indispensables pour l'objectivation des inégalités de sexe dans les territoires et pour la définition de politiques efficaces, ciblées. Ainsi, les productions de *l'Observatoire des Territoires* (OT) de *l'Agence nationale de la cohésion des territoires* (ANCT), organisées selon quatre grands enjeux, intègrent aujourd'hui celui de l'égalité femmes-hommes dans la cohésion des territoires. On peut y trouver jusqu'à 50 entrées<sup>2</sup> permettant d'avoir accès à des cartes, graphiques, articles, autant d'éléments utiles à une analyse sexuée, comparative et territorialisée. La richesse des zooms proposés témoigne de la diversité de plus en plus étendue des regards par lesquels désormais différents observateurs de la chose publique regardent l'égalité femmes-hommes. Les lunettes apprennent à s'adapter. Ainsi, le *GéOT* - application de cartographie interactive de *l'Observatoire des territoires* - propose depuis fin 2021 plusieurs dizaines d'indicateurs déclinés selon le sexe mais également « des indicateurs synthétiques pour appréhender cette question sous un angle original » : part des emplois dans des secteurs à dominante féminine, masculine ou mixte, taux de couverture accueil jeune enfant, données relatives au temps moyen de trajet entre le domicile et le travail selon le sexe (en min.) ou à la distance moyenne en km entre le domicile et le travail selon le sexe. Ces indicateurs peuvent être cartographiés et téléchargés.



#### Cohésion des territoires

- Solidarité Sociale
- Qualité de vie
- Transition socio-environnementale
- Capacité de développement économique
- Coopération et capital social des territoires
- Égalité femmes-hommes



### Femmes et hommes, l'égalité en question

L'essentiel des données et des études de l'Insee sur l'égalité entre les femmes et les hommes est disponible dans cette page.

Le dernier ouvrage « Femmes et hommes, l'égalité en question », de l'Insee propose lui aussi désormais un panorama complet avec études et fiches thématiques. Le tableau de bord de l'économie française offre un visuel rapide des chiffres et messages à retenir.

Les données nationales, locales, régionales sur les inégalités fh permettent, sous forme de tableaux et graphiques, une comparaison rapide entre les régions ; rapports et dates clés viennent compléter le dossier que le site internet de la statistique publique a aujourd'hui choisi de proposer au plus grand nombre.

L'enjeu démocratique de cette connaissance demeure décisif. Sa pertinence, pour qui a la volonté et la responsabilité de définir des politiques publiques et de garantir qu'elles soient égalitaires pour toutes et tous, n'est plus à démontrer. En France, par Région, Département, EPCI ou commune, l'égalité femmes-hommes concerne, impacte tous les échelons de l'intervention politique, de plus en plus consciente du besoin de chausser ces lunettes. Le défi réside maintenant dans l'utilisation de ces données, dans les méthodologies et modes opératoires qu'il convient de déployer après ce premier niveau d'informations. Les chiffres ne disent pas tout, ils informent, alertent, posent un cadre. Alors que des inégalités fh empoisonnent encore la cohésion sociale, verrouillent toujours l'accès pour certain.es à des droits élémentaires, ces indicateurs doivent susciter des décisions, des ajustements de dispositifs, des politiques, des budgets. Une véritable expertise s'impose, particulièrement dans la sphère des politiques publiques où la nécessité d'avoir une vision claire de son projet, de le réaliser dans un calendrier parfois contraint, de déterminer les ressources mobilisées paraît indispensable. La manière d'appréhender, de construire et d'ordonner les enjeux de réduction des inégalités fh devrait pouvoir s'inscrire bien en amont des orientations et chantiers politiques.

La place, les usages, l'occupation temporelle des femmes et des hommes dans les espaces publics investissent dorénavant cette problématique en s'inscrivant dans une démarche globale de transformation et d'amélioration de la vie des citoyen·nes. La question de la visibilité, à toute heure, des femmes dans ces espaces est une donnée essentielle à l'émancipation de toutes et tous. Sur le modèle de la transition écologique, des collectivités<sup>3</sup> s'engagent aujourd'hui dans « une transition féministe » : après l'objectivation des inégalités, la décision de leviers opérants - « l'inscription d'un critère dédié dans les appels d'offre concernant le réaménagement des espaces ou le développement urbain » -, des outils d'accompagnement - « guides référentiels<sup>4</sup>, programmes d'actions » - et objectifs à atteindre - « 14% de rues, allées, parcs, et équipements portant des noms de femmes fin 2021 » - sont fixés, mis en œuvre, évalués. Cette planification est valide pour toutes les compétences.



En Bretagne, l'atelier virtuel « Egalité entre les femmes et les hommes dans l'espace public » proposé par le collectif *RezoEE Ensemble et égalitaires* en mars, s'est attaché lui aussi à questionner le « Droit à la ville et ses espaces perçus, conçus, vécus » en

<sup>1</sup> Information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion

<sup>2</sup> [Observatoire des territoires, enjeux de l'égalité femmes-hommes](#)

<sup>3</sup> Villes de Paris, Lyon, Nantes, Grenoble, Le Havre, Rennes

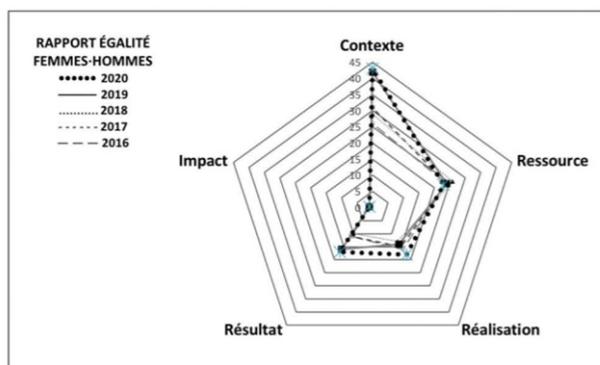
<sup>4</sup> [Guides référentiels pour mieux intégrer le genre dans l'espace public, n°1 et 2, septembre 2021.](#)

proposant aux participant·es de se mettre en situation de devoir lancer une opération d'aménagement, supports<sup>5</sup> à l'appui.

En décembre, 86 élu·es et technicien·nes de la métropole rennaise et de ses communes se sont réuni·es pour partager la livraison finale du *guide d'aménagement des espaces publics*<sup>6</sup>. Réalisé en étroite collaboration entre l'Audiar et le Pôle Ingénierie et Services Urbains de Rennes Métropole, associant élu·es et services, le document est le fruit d'une démarche participative et de la réflexion issue de 5 temps forts en 2021. Ce guide propose des principes et recommandations de mise en œuvre pour aménager les espaces publics en prenant en considération les enjeux d'usages de ces espaces en matière de cohésion sociale, de mobilités, de transition énergétique ainsi que de patrimoine et paysage. L'objectif de ce document construit en 5 volets avec des livrets techniques est de guider élu·es et technicien·nes dans leur démarche d'aménagement afin de partager un socle commun d'objectifs et de méthodes. Le document sera disponible début 2022<sup>7</sup>.

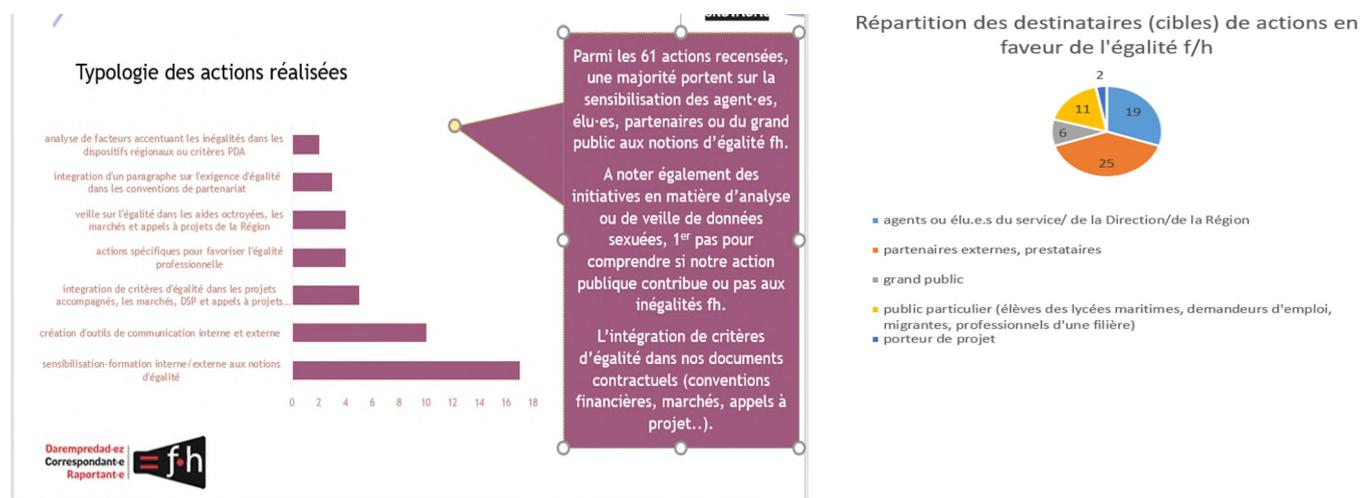
## // L'égalité dans l'action régionale

### • L'analyse et l'évaluation de la politique régionale d'égalité femmes-hommes



En 2021, dans son avis rendu sur le RADD Egalité femmes-hommes, le CESER a effectué un travail d'analyse sur ses indicateurs. Les 26 thématiques du rapport - édition 2020 - étaient assorties de 102 indicateurs soit une hausse de 5 % par rapport à 2019). Les indicateurs de contexte et de ressource restaient majoritaires, ceux de réalisation et de résultat augmentant légèrement. Afin d'améliorer la dimension évaluative du RADD Egalité femmes-hommes, le CESER préconisait une augmentation progressive des indicateurs de réalisation et de résultat. La rédaction de cette édition s'y emploie.

### • Un bilan de l'approche intégrée par le réseau des correspondant·es



Depuis 2017, les correspondant·es égalité femmes-hommes de la collectivité ont recensé 61 actions mises en œuvre par 13 directions particulièrement actives. La répartition des destinataires fait apparaître une nette majorité de partenaires bénéficiaires.

<sup>5</sup> <https://peripheries.fr/emission/le-podcast/espace-public-espace-genre>

<sup>6</sup> [Guide d'aménagement des espaces publics de Rennes métropole - Audiar, Décembre 2021.](#)

<sup>7</sup> Se renseigner auprès du Pegal - Diram

## 4.2 Les contractualisations et l'animation territoriales

### Chiffres clés

En France, 11 millions de femmes vivent dans les territoires ruraux, soit une femme sur trois.

Dans les communes rurales les moins denses, 21% des femmes salariées ont un contrat de travail précaire, contre 13% dans les communes les plus urbaines.

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

### // Contexte national et régional

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu, tant dans les territoires ruraux que dans les quartiers de la politique de la ville.

En octobre 2021, suite au constat qu'aucune des 181 mesures de l'*Agenda rural de l'Etat* ne mentionnait l'égalité femmes-hommes ni aucune problématique spécifique aux femmes, la Délégation aux droits des femmes du Sénat a, dans son appel « Femmes et ruralités : en finir avec les zones blanches de l'égalité - Agenda rural du gouvernement : où sont les femmes ? », formulé 70 recommandations<sup>1</sup> visant à articuler égalité femmes-hommes et égalité territoriale.

Suite au Comité interministériel à la ville, de janvier 2021 qui a souhaité « mettre en lumière le rôle des jeunes filles et des femmes résidant en QPV dans la gouvernance des associations, des instances de participation citoyenne, ainsi que dans le monde politique et le monde économique », des mesures ont été annoncées : lancement d'une stratégie nationale d'accès à la citoyenneté des jeunes filles, création de nouvelles missions de service civique, en partenariat avec l'Agence du Service civique, soutien à des initiatives associatives accompagnant les femmes des QPV à la sortie de l'économie informelle.

### // L'égalité dans l'action régionale

En Bretagne, comme ailleurs, les inégalités entre les femmes et les hommes évoluent. Certaines perdurent dans les territoires, qu'ils soient métropolitains, « quartiers prioritaires de la ville », urbains, périurbains ou ruraux.

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

Les Comités uniques de programmation examinent les projets des Contrats de partenariat et 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 de représentant·es de communes, d'EPCI et de conseils de développement. En 2021, les volets régional et FEDER étant clôturés, ils ont poursuivi leur action uniquement sur le volet européen du programme LEADER.

Parité dans les Comités uniques de programmation des contrats de partenariat Europe/Région/Pays	2019	2020	2021
Membres titulaires des comités uniques de programmation	372	362	386
Nombre de femmes / % de femmes	90 / 24%	95 / 26%	111 / 29%
Nombre d'hommes / % d'hommes	282 / 76%	267 / 74%	275 / 71%

L'augmentation constatée du nombre des membres entre 2020 et 2021 pourrait être le résultat de reconfiguration des CUP, intervenue à la suite des évolutions territoriales.

- **La parité dans les Conseils de développement**

En 2021, la Région a fait évoluer les modalités de son soutien aux conseils de développement. Après trois ans de sensibilisation et d'inscription dans une démarche de progrès, la Région a donc formellement conditionné son soutien à une plus juste représentativité des conseils de développement et en particulier en termes de parité femmes-hommes. En 2021, les 13 Conseils de développement qui ont sollicité un soutien régional l'ont obtenu ; ils avaient intégré un minimum de 50% de femmes.

- **L'égalité femmes-hommes dans les Quartiers Politique de la Ville (QPV)**

Les femmes représentent 52,8% de la population des QPV en Bretagne (51,4% en région, tous territoires confondus). L'égalité femmes-hommes, axe transversal des Contrats de ville dont la Région est signataire, demeure un enjeu transversal pour promouvoir les dynamiques partenariales dans les territoires concernés comme les actions d'accompagnement et de sensibilisation des habitant·es des quartiers. Ces actions se déploient progressivement dans les programmations annuelles proposées aux financements des partenaires des contrats de ville.

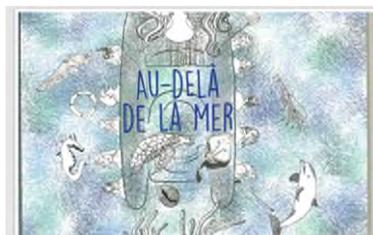
Approche intégrée de l'égalité fh dans les Contrats de ville	2019	2020	2021
Nombre de quartiers prioritaires dans lesquels des actions ont été identifiées (dossiers déposés aux AAP Contrats de ville)	24	25	29
Nombre de projets Egalité fh dans les AAP Contrats de ville	31	42	49

<sup>1</sup> [Rapport "Femmes et ruralités : en finir avec les zones blanches de l'égalité" Sénat - octobre 2021](#)

Conformément au souhait du Ceser, une analyse plus approfondie des projets a pu être réalisée : 20% des 49 projets sont portés par les Centres départementaux d'information sur les droits des femmes et familles (CIDFF) : ils ont pour objectif d'accompagner les femmes dans une approche globale sur différents volets dont l'insertion professionnelle. 9 de ces 10 actions ont bénéficié d'un cofinancement régional au titre de la Convention pluriannuelle signée avec l'Etat et la FR des Cidff bretons. 10% des projets sont mis en œuvre par le Planning familial.

Il a été également souhaitable de rendre compte et de valoriser certains des projets Egalité fh déposés au titre des Contrats de Ville, cofinancés par la Région, et dont la mise en œuvre dans les quartiers populaires a été réussie grâce à une implication active et particulièrement appréciée des habitant·es et par des partenaires très mobilisés.

- Où sont les filles de Kériouker ? en mer !



Portée par l'association *Cordée-cordage*, l'idée « d'embarquer Bertha, Célia, Eleanor, Havin, Iman, Lilé, Lorina, Lyla-Rose, Rita et Rosedana n'était pas qu'elles deviennent des navigatrices. On décide déjà trop souvent pour elles ce qu'elles doivent dire et ce qu'elles doivent devenir. L'idée était d'explorer avec elles des milieux inconnus : celui de la mer, certes, mais aussi celui de la féminité et de l'égalité. L'idée était de leur montrer de quoi elles sont capables, qu'elles apprennent à défendre leurs choix, leurs goûts et leurs idées ». Agées de 13 à 17 ans, ces 10 jeunes filles, géorgiennes, tchéchènes, guyanaises, haïtiennes,

turques et françaises et toutes de Kerihouais à Hennebont, sont « parties à l'aventure » l'année 2021 durant, découvrir la mer et son univers, la pratique d'activités nautiques. Elles sont allées à la rencontre de celles et ceux qui vivent et travaillent en milieu marin, ont coorganisé des temps d'échanges avec la population, participé à faire connaître leur aventure aux établissements scolaires de la ville. Un documentaire (résidence artistique, ateliers d'écriture, montage du film, l'expérience de groupe via l'élaboration d'outils artistique et culturel) projeté au *Festival des Aventuriers de la mer*, un livre illustré de leurs dessins avec verbatim et photos à l'appui et ses séances dédicaces publiques dans la ville constituent les éléments marquants du bilan de ce beau projet.

- Place des femmes



Ce projet, développé par la *Maison pour tous (MPT) de Kervénanec* est désormais traditionnel dans le paysage lorientais. Portée par un collectif de partenaires multidisciplinaires (associations, *Femmes d'ici et d'ailleurs*, Cidff, collectivités, centres sociaux, Ville, ...) mais également d'habitant·es, la démarche de la MPT a pu conduire à la tenue de 5 réunions au cours desquelles la mise en œuvre de 20 actions ont pu être déployées tout au long de l'année 2021. Ateliers d'expression, groupes de paroles, actions sportives, *escape game* ont fourni l'occasion de parler

« bien être au féminin », « parentalité précoce », de proposer aux femmes la pratique du vélo ou encore de conduire des actions de prévention contre la prostitution.

Enfin, de nature transversale, la politique de la ville se doit de mobiliser les différentes politiques publiques. La formation est un outil d'insertion mobilisable dans le cadre du pilier emploi et développement économique des contrats de ville. En 2021, il a été proposé, et rendu possible par un travail statistique conséquent d'objectiver la situation des femmes bénéficiaires des dispositifs de formation financés par la Région et résidant dans des Quartiers Politique de la Ville (QPV) (cf. fiche 2.4).

Année d'entrées en formation (tous dispositifs) des habitant·es des QPV	TOTAL	Hommes	Femmes
2019	2 454	1 028 (41,9%)	1 426 (58,1%)
2020	2 164	1 012 (46,8%)	1 152 (53,2%)
2021	2 760	1 220 (44,2%)	1 540 (55,8%)



Après une nette baisse des entrées en formation des femmes résidant dans les QPV en 2020 (cf. Radd 2020 et fiche 2.4), alors plus impactées que les hommes par les effets du contexte sanitaire, on note une augmentation de celles-ci en 2021, sans néanmoins retrouver le ratio d'avant Covid.

Femmes habitant·es des QPV en formation en 2021 (tous dispositifs)	2021
Agées de moins de 25 ans	34,8%
Agées de 26 à 44 ans	48,1%
Agées de 45 ans et plus	17,1%

Cette évolution constatée, il a été également possible de capitaliser quelques données qualitatives qui permettent à la Région de mieux connaître ses ayant-droits en formation<sup>2</sup>.

34,5% des entrées des femmes en formation ont été effectuées sur *Prépa Clé*.

<sup>2</sup> Ces données recouvrent tous les dispositifs pour les entrées entre 1/1/21 et le 31/12/21.

A l'appui de ces constats, la Région accompagne différentes actions ciblées dont l'objectif est de favoriser l'insertion économique, professionnelle des femmes résidentes dans les Quartiers Politique de la Ville.

Femmes habitant·es des QPV en formation en 2021 (tous dispositifs)	Résidentes QPV	Résidentes Bretagne
Peu ou pas qualifiées	60,3%	47,8%
Allocataires du RSA	34,5%	16%
Formées sur leur commune	86,3%	32,4%

- **Escape game « Arrêt demandé pour l'emploi » dans les quartiers : les suites**

Les quartiers de *la Découverte* à Saint Malo (janvier) et de *Ménimur* à Vannes (mai) ont été les étapes 2021 du projet<sup>3</sup> « Arrêts demandés pour l'emploi » des femmes ; celles-ci, préalablement inscrites (cf. fiche 2.4 Radd 2021) ont été accueillies par l'escape game de *Rendez-vous nomade*, testé le simulateur de conduite mis à leur disposition par la compagnie de transport Transdev. Le choix de s'implanter au cœur des quartiers, un jour de marché pour Vannes, a facilité la rencontre, les discussions avec des citoyennes peu habituées à se voir proposer « au pied des tours » des initiatives de cette nature. Les débats, autour des difficultés pour les femmes d'accéder aux dispositifs, jugés parfois éloignés de leurs réalités du quotidien (mobilité, isolement, gardes d'enfants, soutien d'ascendant...) ont été simples et directs. Représentant·es de l'accompagnement social, de l'insertion, de groupements d'employeurs ou de l'accès aux droits pour les femmes ont pu apporter des réponses concrètes, transmettre des coordonnées, donner des rdv. Parfois surpris·es, les habitant·es, et plus particulièrement les femmes ont apprécié de se voir offrir la possibilité, par l'escape game, de (re)découvrir leurs atouts et leurs compétences, d'envisager de pouvoir les mobiliser sur des métiers dits « masculins » qu'elles n'avaient pas imaginés. 42 participant·es à Saint-Malo et 30 participant·e à Vannes - dont 50% de femmes - ont pu être informé·es des offres d'emploi et des opportunités de formation en proximité. Sur les deux initiatives, 48 personnes (28 femmes et 20 hommes) ont pu tester le simulateur de conduite.

- **Le « non recours aux droits » des familles en situation de monoparentalité : les suites**

L'expérimentation régionale pour limiter le non recours aux droits des familles en situation de monoparentalité s'était conclue (cf. fiche 2.4 Radd 2020) sur le quartier prioritaire de *Bellevue* et le secteur de *la Butte* à Redon par la mobilisation de près de 10 femmes. Deux d'entre elles ont en 2021, intégré une *Prépa Avenir Adultes* sur ce territoire (CLPS), une troisième a rejoint le dispositif *Prépa Clé* avant de réaliser des remplacements dans le secteur de la restauration collective et de bénéficier d'un CDI dans la restauration. Enfin, une personne, inéligible au dispositif, mais présente aux initiatives, a également intégré une *Prépa Avenir Adulte* tandis qu'une femme en situation de monoparentalité, bénéficiaire de l'expérimentation, a pu voir sa fille intégrer une formation financée par l'AGEFIPH. La mobilisation des publics comme des professionnel·les de l'insertion et de l'emploi reste cependant un enjeu pour le déploiement de ce type de projet. Annoncée, la mise en place d'un « laboratoire d'idées, d'expression et d'actions » en faveur de leurs droits, imaginé avec et par des habitantes du quartier, a donné lieu à une *Prépa Avenir Territoriale* dédiée #*la voix des femmes* conduite par le CLPS. Ce projet permet de poursuivre l'expérimentation, en la déployant, et de donner rendez-vous aux femmes et aux familles selon des modalités dont elles peuvent se saisir librement, en toute sécurité, sans pression de devoir atteindre des objectifs, de rendre compte de résultats.

- **Le nouveau cycle d'animation « Les Territoires innovent »**

Aux côtés de l'Etat, la Banque des territoires et l'Etablissement public foncier de Bretagne, la Région a animé le cycle de rencontres « Les Territoires innovent », avec pour objectif en 2021 de partager des expériences et de faire dialoguer autour d'enjeux et problématiques de la cohésion et de l'aménagement durable des territoires en Bretagne. En 2021, 14 rencontres ont été proposées : 7 sur « les centres vivants » et 7 sur « le foncier responsable ». Organisés en visio-conférence autour de témoignages éclairants, ces rendez-vous ont fidélisé un public d'élus·es et de professionnel·les. La totalité du programme (17 rencontres, 3 de sept. à déc. 2020 et 14 en 2021) a réuni 3 250 participant·es. Il a été possible de recueillir des données sexuées sur un segment de participant·es (intervenant·es) non sur la totalité. Un ratio fh sur l'ensemble des participant·es n'a pu être établi, compte tenu de la difficulté de l'exercice en visio et du refus de certain·es d'être identifié·es par leur genre.

Les rencontres « Les Territoires innovent »	2020	2021
Femmes participantes / Intervenantes	355 / NC	800 / 53
Hommes / Intervenants	368 / NC	643 / 34
TOTAL	723	1 443
Intervenantes / Intervenants	NC	53 f soit 3,62% 34 h soit 2,35%

Concernant, la parité des membres du comité de pilotage dédié (COPART), chaque organisme (Etat, BDT, EPF et Région) fait figurer ses propres représentant·es : 1 homme, 1 femme pour l'Etat, 1 homme pour la Banque des Territoires et 1 homme pour l'Etablissement public foncier, 1 homme et 2 femmes pour la Région.

<sup>3</sup> cf. AMI « l'égalité fh, un levier pour le développement des territoires » - Radd 2020

### Chiffres clés

88% des femmes pensent que le dérèglement climatique est dû aux effets des individus.

80% des déplacés climatiques dans le monde sont des femmes.

A l'école doctorale Bretagne Loire, au pôle Ecologie, géosciences et agronomie alimentaire, il y a eu 56% de femmes doctorantes.

### // Contexte national et régional

« Les femmes sont touchées de manière disproportionnée par les impacts du changement climatique et possèdent des ressources et des capacités uniques pour influencer l'action climatique au sein de leurs communautés. L'inclusion active des femmes est essentielle pour réduire les émissions de gaz à effet de serre au rythme requis par l'Accord de Paris. Faire des investissements climatiques dans une optique de genre peut à la fois amplifier les impacts positifs du développement sur les femmes et accélérer l'atténuation et l'adaptation au changement climatique » affirme le « 2XCollaboratif<sup>1</sup> », nouvel acteur sur la scène internationale de l'environnement et du genre. Cet organisme mondial de l'industrie affiche l'ambition de « promouvoir l'investissement dans une perspective de genre » et prône un financement climatique sensible au genre<sup>2</sup>. Une palette très disparate d'acteurs s'intéresse aujourd'hui au climat et au genre, articulant l'avenir de l'un et ses nécessaires transformations au devenir de l'autre.

Ainsi, la commission européenne « convient que le genre a un rôle important à jouer dans la transition verte pour favoriser l'égalité des sexes et tirer pleinement parti du potentiel de la transition verte. A cet égard, le groupe de travail sur l'égalité de la Commission conclue : « En ce qui concerne les plans nationaux de relance et de résilience, la Commission évaluera si les États membres remplissent leur obligation d'expliquer comment leurs plans - en consacrant au moins 37% du financement à de l'action climatique - contribueront à la promotion de l'égalité des genres ». La COP 26<sup>3</sup> constatera en novembre 2021, qu'« un nouvel élan a été donné dans le monde entier pour mettre le genre au premier plan de l'action climatique, et que des pays et des acteurs non étatiques ont pris des engagements en matière de genre et de climat ».

En France, les institutions parviennent aux mêmes conclusions. Ainsi, le bilan des Collectivités locales, « objectifs de développement durable et action climat<sup>4</sup> » édité par le ministère de la Transition écologique souligne de fortes interactions entre ces deux matrices d'analyse : la vulnérabilité accrue des femmes aux impacts socioéconomiques du changement climatique très souvent soulignée dans les travaux sur l'adaptation et, les fonctions sociales de subsistance et de transmission qu'elles exercent dans certaines communautés locales [qui] sont cruciales à comprendre pour bâtir des réponses adaptées aux contextes locaux ».

Côté initiatives associatives, l'appréhension du sujet se précise. Enquêtes et sondages viennent corroborer des intuitions et confirment l'intérêt à croiser les thématiques. « Il est temps sur l'écologie », l'enquête lancée par Arte et le magazine Marie Claire en mai dernier dans 15 pays<sup>5</sup>, peut ainsi s'appuyer sur des statistiques pour affirmer que « les femmes étaient plus écolos dans l'âme et au quotidien, qu'elles continuent de porter en grande partie la charge domestique . 70% d'entre elles estiment que le niveau d'urgence est maximal contre 59% des hommes ». Un écart d'environ 10 points est retrouvé sur la quasi-totalité des questions écologiques : les femmes sont 81% à avoir changé d'alimentation contre 66% des hommes, 53% affirment qu'il ne faut plus manger d'animaux contre 33% des répondants et 31% tendent vers le zéro déchet contre 16% des sondés. « Les hommes ont tendance à considérer que les questions économiques passent avant les contraintes écologiques » explique l'équipe franco-allemande de sociologues qui a analysé cette enquête. « S'ils bougent plus sur la question des transports, ce sont les femmes les plus investies au quotidien avec toute une panoplie d'actions. Cela est lié aux stéréotypes de genre : plus en charge de la sphère domestique, les femmes l'investissent de manière à faire changer leurs propres habitudes et celles de toute la famille. »

En Bretagne, faisant le lien entre l'égalité des sexes et les politiques environnementales, des initiatives éparses ont notamment émergé à la faveur de la Journée internationale des droits des femmes. Certaines d'entre elles sont issues des constats dressés à l'issue de la crise sanitaire et des difficultés supplémentaires que rencontraient les femmes. Récompensé par le Prix du "livre engagé pour la planète"<sup>6</sup>, l'« expérience féminine, scientifique, écologique et citoyenne » initiée par une scientifique, anthropologue, co-directrice du département d'ethnologie de l'UBO (Brest) a pu faire écho à Sea-Sisters : Un équipage féminin à l'épreuve de la pollution dans le Pacifique, ou le projet de tour du monde en voilier avec un équipage 100% féminin dédié à la lutte contre la pollution plastique. A l'aide d'extraits de journaux de bord, de blog, de descriptions ethnographiques et de photographies, la vie à bord sur un bateau de 20 mètres, de 14 femmes venues de toute la planète est décrite, entremêlée de constats sur l'importance des déchets marins, l'action de recyclage artistique des filets de pêche perdus ou abandonnés en mer et des échanges sur l'écoféminisme.

<sup>1</sup> Site de 2xcollaborative

<sup>2</sup> Financement climatique sensible au genre

<sup>3</sup> CP de la Cop 26

<sup>4</sup> Ministère de la Transition écologique - Bilan des collectivités

<sup>5</sup> Vidéos "Il est temps, la jeunesse face à l'écologie" - Arte (400 000 répondant-es, 42 millions de réponses à 133 questions)

<sup>6</sup> Le récit : Sea Sisters, un équipage féminin à l'épreuve de la pollution dans le pacifique de Géraldine le Roux récompensé par le Festival du livre de Mouans-Sartoux en 2021

## // L'égalité dans l'action régionale

L'article 28 de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie* constitue un des points d'appui à l'intégration de l'égalité fh dans la politique régionale environnementale. La Région agit à plusieurs niveaux : dans ses propres dispositifs, en sensibilisant ses équipes et/ou en apportant son soutien aux projets.

En 2021, l'appel à projet « Mobilisons les Breton·nes aux transitions » initié en 2020 avait inscrit pour la 1ère fois un critère de sélection des projets mentionnant le respect des principes de non-discrimination, d'égalité des chances et d'égalité femmes-hommes. Dans la mise en place et la sélection des projets déposés, une attention toute particulière a été apportée sur cette thématique : mixité fh des instances d'instruction, représentativité des femmes au sein des structures porteuses de projets (40 femmes pour 47 hommes), ainsi que 3 projets formellement engagés dans ce domaine - Ystopia, la commune de St Senoux et l'association *La part belle*.

En mars et juin 2021, deux ateliers de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes ont pu être organisés à destination des agent·es de la direction du Climat et de l'Environnement (DCEEB) afin de clarifier le cadre légal, de préciser les définitions, de partager les perceptions et éventuels stéréotypes, ou encore de fournir des repères et des ressources thématiques. La totalité des agent·es (60% de femmes 40% d'hommes) y ont participé. Des pistes de travail « en pratique » ont été envisagées : parité des instances, intégration de clauses dédiées dans les conventionnements, recherche d'indicateurs spécifiques au périmètre de la DCEEB. Il a été convenu de poursuivre la réflexion en 2022.

### • Soutien aux projets

En soutenant l'association *Femmes de Bretagne* et son prix EcoVisionnaires<sup>7</sup>, la Région manifeste sa volonté de valoriser les initiatives innovantes engagées dans la transition écologique. Organisé en octobre 2021, plusieurs lauréates ont été récompensées : pour la création - une première au monde - d'une entreprise spécialisée dans la transformation de fougères et de landes en granulés de chauffage ou en litière pour animaux, pour un projet de création de contenants alimentaires jetables, pour une action de préservation de la qualité de l'eau et enfin pour la mise sur pied d'une exploitation en Groupement agricole d'exploitation en commun revendiquant des valeurs d'écologie, d'engagement local, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de féminisme.

### • Parité dans les aides

Les aides régionales de la politique régionale de l'eau	2020		2021	
	Nbre de femmes (%)	Nbre d'hommes(%)	Nbre de femmes(%)	Nbre d'hommes(%)
Etudes régionales inscrites au volet « Acquisition et partage de connaissances » (gestion intégrée de l'eau) <i>Nombre de scientifiques soutenu-es pour leurs travaux</i>	29 soit 51%	28 soit 49%	7 soit 70%	3 soit 30%
Elaboration et mise en œuvre des Schémas d'aménagement et de gestion de l'eau (SAGE) <i>Nbre de salarié-es soutenu-es pour la mise en œuvre des actions</i>	55 soit 65%	30 soit 35%	Inchangé	Inchangé
Les aides régionales de la politique régionale du patrimoine naturel et de la Biodiversité	Nbre de femmes(%)	Nbre d'hommes(%)	Nbre de femmes(%)	Nbre d'hommes(%)
Observatoires naturalistes de Bretagne financés				
<i>Membres du COPIL de :</i>				
<i>L'observatoire des amphibiens et des reptiles</i>	3 soit 30%	7 soit 70%	Inchangé	Inchangé
<i>L'observatoire des invertébrés</i>	9 soit 37,5%	15 soit 62,5%	Inchangé	Inchangé
<i>L'observatoire des mammifères</i>	5 soit 42%	7 soit 58%	Inchangé	Inchangé
<i>L'observatoire de l'avifaune</i>	4 soit 36%	7 soit 64%	Inchangé	Inchangé
<i>L'observatoire des poissons migrateurs</i>	12 soit 27%	32 soit 73%	Inchangé	Inchangé
<i>L'observatoire de la flore</i>	3 soit 75%	1 soit 25%	Inchangé	Inchangé
<i>Membres du Comité régional de la plateforme de données naturalistes Breizh Biodiv</i>	18 soit 50%	18 soit 50%	Inchangé	Inchangé
<i>Membres de la plateforme régionale de l'EEDD</i>	8 soit 62%	5 soit 38%	Inchangé	Inchangé
Les aides régionales de la politique régionale de l'énergie, des déchets et de l'économie circulaire	Nbre de femmes (%)	Nbre d'hommes(%)	Nbre de femmes(%)	Nbre d'hommes(%)
Réseaux des acteur·trices de l'énergie bénéficiaires d'aides				
<i>Membres des conseils en énergie partagée</i>	6 soit 14%	38 soit 86%	14 soit 23%	46 soit 77%
<i>Membres du réseau des PCAET portés par les EPCI</i>	32 soit 67%	16 soit 33%	64 soit 63%	37 soit 37%
Appel à Projets « Mobilisons les Breton·nes aux transitions écologiques, énergétiques et sociales » <i>Membres du comité d'organisation</i> <i>Membres du CODIR</i>	8 (73%) 4 (40%)	3 (27%) 6 (60%)	Dispositif relancé tous les 2 ans uniquement	

Les études soutenues au titre de l'*Acquisition et partage de connaissances* en matière de gestion intégrée de l'eau sont majoritairement conduites par des femmes en 2021, générant un déséquilibre sur le ratio de 2021 en faveur des femmes.

<sup>7</sup> <http://www.femmesdebretagne.fr/prix-ecovisionnaires/>

La composition des observatoires reste inchangée. Hormis un comité régional qui fait apparaître une stricte parité des membres de son exécutif et l'observatoire de la flore où les femmes sont plus nombreuses, la majorité des observatoires financés par la Région font toujours apparaître des comités de pilotage majoritairement composés d'hommes. 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. La majorité des femmes relevée au sein des PCAET pourrait être le résultat de la sociologie des collectivités où la mise en réseau de partenaires, l'animation, la concertation sont des fonctions souvent et majoritairement occupées par des femmes.

1 518 jeunes - 50% de filles et 50% de garçons d'un âge moyen de 8 ans - ont bénéficié en 2021 du dispositif *PASS Classe Nature et biodiversité*. Ce dispositif vise à soutenir l'immersion des jeunes Breton-nes, dans un cadre éducatif ou de loisirs, en favorisant la compréhension des enjeux de préservation de la biodiversité, par des activités de pleine nature (forêt, bocage, landes) et permettre ainsi de relancer l'activité des centres d'hébergement en milieu rural.

## • Parité des instances

Les instances de la politique régionale de l'eau	2020		2021	
	Nbre de femmes (%)	Nbre d'hommes(%)	Nbre de femmes (%)	Nbre d'hommes(%)
<b>Conférence Bretonne de l'Eau et des Milieux Aquatiques (CBEMA)</b> Membres titulaires de la CBEMA	26 soit 12%	195 soit 88%	Inchangé	Inchangé
<b>Centre de ressources et d'expertise scientifique sur l'eau de Bretagne (CRESEB)</b> Membres titulaires du conseil de groupement du CRESEB Membres titulaires du bureau du CRESEB	8 soit 32% 9 soit 53%	17 soit 68% 8 soit 47%	11 soit 22% 7 soit 54%	39 soit 78% 6 soit 46%
Les Présidences des 21 commissions locales de l'eau Les Présidences des 19 structures porteuses de SAGE	2 soit 10% 2 soit 11%	19 soit 90% 17 soit 89%	Inchangé 1 soit 5%	Inchangé 18 soit 95%
<b>Haut Conseil breton au Climat (HCBC) - Groupe de préfiguration</b>			7 soit 39%	11 soit 61%

Compte tenu de la situation sanitaire, du retard a été pris dans l'installation de la future *Assemblée bretonne de l'eau (ABE)*, (cf. évolution de la CBEMA) ; celle-ci a d'ores et déjà inscrit la recherche de parité dans son règlement ; la situation devrait donc évoluer dès 2022. Pour sa part, le CRESEB présente dorénavant une représentation très inégalitaire de son conseil de groupement même si son bureau reste paritaire. Certaines structures continuent à ne proposer aucune femme ou qu'au titre de suppléante. Seules 2 présidences de commissions locales de l'eau ont été confiées à des femmes. Enfin, le groupe de préfiguration du Haut Conseil breton pour le climat témoigne, pour sa première composition, une représentation mixte mais encore inégalitaire entre femmes et hommes.

Les instances de la politique régionale de la biodiversité	2020		2021	
	Nbre de femmes (%)	Nbre d'hommes(%)	Nbre de femmes(%)	Nbre d'hommes (%)
<b>Comité régional de la biodiversité, nommée Conférence Bretonne de la Biodiversité - (CBB)</b> Membres titulaires de la CBB	63 (47%)	70 (53%)	58 soit 44%	72 soit 56%
Du collège des collectivités territoriales	17 (44%)	22 (56%)		
Du collège des services de l'Etat et institutions	13 (57%)	10 (43%)		
Du collège des organismes socio-économiques	13 (50%)	13 (50%)		
Du collège des associations	11(39%)	17(61%)		
Du collège des scientifiques	7 (47%)	8 (53%)		
<b>Parcs naturels régionaux de Bretagne (PNR)</b> <b>PNR d'Armorique</b> Membres titulaires du comité syndical Au bureau	37soit 37% 7 soit 44%	45 soit 62% 9 soit 56%	24 soit 36% 5 soit 29%	42 soit 63% 12 soit 70%
<b>PNR Golfe du Morbihan</b> Membres titulaires du comité syndical Au bureau	14 soit 29% 5 soit 42%	34 soit 71% 7 soit 58%	14 soit 29% 6 soit 50%	34 soit 70% 6 soit 50%
<b>Agence Bretonne de la biodiversité (ABB)</b> Membres titulaires du comité d'administration (CA)	13 soit 50%	13 soit 50%	16 soit 59%	11 soit 41%
<b>Réserves naturelles régionales de Bretagne (RNR)</b> Membres des équipes permanentes des réserves :	6 soit 35%	11 soit 65%	12 soit 52%	11 soit 48%
RNR du Marais de Sougeal	1	1	2	1
RNR du Sillon de Talbert	0	1	1	2
RNiR de l'Etang du Pont de Fer	0	1	1	1
RNR des Landes et marais de Glomel	0	2	3	1
RNR des Landes du Cragou et du Vergam	1	0	1	2
RNR des Etangs du Petit et du Grand Loc'h	2	1	1	2
RNR des Landes de Monteneuf	1	1	2	1
RNR des sites d'intérêt géologique de la Presqu'île de Crozon	0	3	1	0
RNR des Landes, prairies et étangs de Plounérin	1	1	0	1
<b>Grand Site Pointe du Raz en Cap Sizun</b>				

Membres titulaires du comité syndical du Grand site	5 soit 35%	11 soit 65%	5 soit 30%	12 soit 70%
Au bureau	4 soit 44%	5 soit 56%	1 soit 12%	8 soit 88%

Les instances régionales de la biodiversité présentent une représentation inégalitaire des femmes qui s'est accrue en 2021, notamment au sein de la Conférence Bretonne de la Biodiversité et/ou du PNR d'Armorique. Alors que la composition strictement paritaire du CA de l'Agence bretonne de la biodiversité (ABB) était jusque-là saluée, en 2021, celui-ci s'est étoffé (+1 membre) et présente aujourd'hui une majorité de femmes (+5). Si le ratio de chacune des équipes de salarié·es permanent·es des RNR (avec néanmoins plus de recrutements en 2021) semble peu significatif, le total témoigne d'une représentation quasi paritaire, soit une nette amélioration sur 2020. Enfin, la très faible mixité des représentant·es du Site de la Pointe du Raz, très défavorable à la représentation des femmes, est notable.

Les instances de la politique régionale de l'énergie, des déchets et de l'économie circulaire	2020		2021	
	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes(%)	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes(%)
<b>Conférence bretonne de l'énergie - (CBTE)</b> Membres titulaires de la CBTE	En attente des désignations finales		En attente	
Du collègue	28 (14%)	176 (86%)		
Des élu·es et représentant·es des collectivités	14 (12%)	103 (88%)		
Des services de l'Etat et institutions	4 (20%)	16 (80%)		
Des acteurs et actrices du monde économique	5 (13%)	34 (87%)		
Des organisations syndicales	2 (12%)	15 (88%)		
De la société civile et des associations	3 (27%)	8 (73%)		
<b>Commission consultative élargie d'élaboration et de suivi du Plan régional de Prévention et de gestion des Déchets (CCES élargie du PRPGD)</b> Membres de la CCES	En attente des désignations finales		En attente	
	165 (30%)	381 (70%)		
<b>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</b> Membres du COPIL	En attente des désignations finales			
	4 (57%)	3 (43%)		

Toutes les instances présentent des représentations très inégalitaires, au détriment de la présence des femmes.

### • Parité dans les évènements

Les évènements	2020		2021	
	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes(%)	Nombre de femmes(%)	Nombre d'hommes (%)
<b>21<sup>ème</sup> Carrefour des Gestions Locales de l'Eau (CGLE)</b> Intervenant·es dans les ateliers et plénières Participant·es des speed-meeting	9 soit 39%	14 soit 61%	2 soit 27%	8 soit 73%
	11 soit 73%	4 soit 27%	17 soit 71%	7 soit 29%
Intervenant·es séminaire CRESEB	1 soit 20%	4 soit 80%	0	3 soit 100%
<b>Conférence Bretonne de la Biodiversité (CBB) lors de la Journée #Biodiversité en partenariat avec l'Agence Bretonne de la biodiversité</b> Intervenant·es lors de la CBB	9 soit 36%	16 soit 64%	Sans objet	Sans objet
	1 soit 25%	3 soit 75%	Sans objet	Sans objet
<b>Conférence Bretonne des ressources</b> <b>Rencontre Webinaire sur la tarification incitative</b> Participant·es Intervenant·es			13 soit 46%	15 soit 53%
			4 soit 67%	2 soit 33%
<b>Rencontre des Réserves naturelles de Bretagne (RNR et RNN) à Brasparts, participant·es et intervenant·es</b>	15 soit 50%	15 soit 50%	16 soit 52%	15 soit 48%
<b>Réseau régional des partenaires de l'adaptation au changement climatique</b> 7 intervenant·es à la réunion de mai 2021			6 soit 85%	1 soit 15%

La présence des hommes demeure plus marquée lors des interventions publiques tandis que les femmes sont plus nombreuses à partager leurs expériences au cours de rencontres bilatérales. Il est néanmoins notable de souligner une prise de parole plus importante des femmes lors de la rencontre de mai 2021 sur l'adaptation au changement climatique (moment d'interconnaissance du réseau sur des projets d'adaptation au changement climatique, fonds européens) organisée par le Conseil régional.

## 4.4 Le numérique

### Chiffres clés

En Europe, si 57 % de l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur sont des femmes, 25 % ont obtenu un diplôme dans les filières du numérique et 13 % de ces diplômées travaillent dans le secteur du numérique.

La présence accrue des femmes dans le numérique pourrait générer 9 milliards supplémentaires au PIB de l'UE (Etude Commission européenne, 2013).

En France, les femmes représentent 27,5% des emplois du numérique.

A la rentrée 2021/2022, en 1ère, on compte 18% de filles en NSI et 15,4% en SI ; dans la voie technologique, en 1ère, en ST2S, on compte 85,4% de filles, 8% en STI2D.

Les fondatrices de start-up sont payées 33% de moins que leurs homologues masculins.

3018 : numéro national pour les jeunes victimes de violences numériques.

9 femmes interrogées sur 10 victimes de violences conjugales ont subi des cyberviolences.

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

« Vouloir plus de femmes n'est pas suffisant, il est aujourd'hui nécessaire de changer de paradigme et de perception en matière de recrutement interne et externe pour agir plus efficacement » prévient Syntec Numérique qui soumet, dans son *Livre Blanc* édité en 2021, des pistes aux professionnels du secteur pour améliorer leurs pratiques de recrutement.



[Le Manifeste reconversion femmes numérique](#) du programme *Femmes du Numérique* et *Social Builder* leur propose ainsi six engagements, dont trois minimum à mettre en œuvre, assortis de la demande de communiquer le nombre de femmes en reconversion vers les métiers du numérique, recrutées en externe ou en interne, à chaque fin d'année sur une plateforme dédiée. En complément de la responsabilité des entreprises ici sollicitée, le réseau [Social Builder](#)<sup>1</sup> s'adresse également aux femmes en leur rendant accessible le MOOC « *Propulser les femmes dans le numérique* »<sup>2</sup> dont l'objectif est d'inciter davantage de femmes à se former aux métiers du numérique. Le cours mis en ligne en

2021, d'une durée de dix heures, se structure autour de cinq séquences pour aboutir à un quizz final validant les apprentissages par un certificat.

Mais, malgré une boîte à outils « mixité » qui s'étoffe, les statistiques sexuées des métiers du numérique évoluent peu, voire régressent. Dès l'école, au cours de l'orientation, qu'ils soient véhiculés par les jeunes, les parents ou les enseignant-e-s, les stéréotypes de sexe continuent à limiter la place des femmes dans les métiers du numérique, celles-ci occupant à peine un tiers des emplois du secteur. Ainsi, selon une étude publiée en novembre dernier par Epitech et Ipsos<sup>3</sup>, seulement 33% des filles sont encouragées à s'orienter vers les métiers du numérique, quand c'est le cas pour 61% des garçons. Et parmi les lycéen-nes interrogé-es, 76% d'entre eux perçoivent le métier d'expert-e informatique comme masculin. Toujours selon cette étude<sup>4</sup>, relayée par Pôle emploi, 37% des lycéennes envisagent de s'orienter vers une école d'informatique ou une école d'ingénieur, contre 66% des garçons. Pourtant 56% des lycéennes sont intéressées par l'informatique, le numérique. Ces formations sont mal connues, notamment des filles : 29% seulement d'entre elles connaissent bien le contenu de la formation en école d'informatique (contre 46% des garçons), et 24% le métier d'expert-e informatique (contre 36% des garçons), et ce même lorsqu'elles s'intéressent au secteur. Mais chez les filles, moins exposées à un discours positif sur le métier d'expert-e informatique de la part de leur entourage personnel et scolaire, les perceptions négatives l'emportent : jugés certes « modernes » (43% des filles contre 51% des garçons) mais « trop techniques » (49% des filles contre 35% des garçons), « solitaires » (26% contre 22%) et « ennuyeux » (26% contre 11%), les métiers du numérique manquent d'attrait pour les filles.

Si les efforts doivent donc être poursuivis en direction des femmes, ils doivent aussi être du ressort des organismes de formation comme des entreprises pour qui, il devient nécessaire de s'interroger sur l'accueil, l'accompagnement, la qualité de

l'emploi qu'elles réservent aux femmes dès lors qu'elles ont fait le choix de s'y intégrer.

Le Manifeste précité livre des conseils aux entreprises, les structures intermédiaires de l'emploi proposent vidéos et podcast pour accéder à des témoignages<sup>5</sup>. L'objectif national d'accueillir 30% de femmes dans

**Une très large majorité de lycéens (89%) comme de parents (87%) pensent que les femmes diplômées d'écoles d'informatique sont désavantagées** par rapport aux hommes d'au moins une manière parmi les suivantes : salaires, possibilités d'évolution et opportunités d'embauche. Au risque d'amplifier leur mise en retrait du secteur.

*Selon vous, les femmes diplômées d'écoles d'informatique sont-elles désavantagées par rapport aux hommes en ce qui concerne...*

% « oui »	Lycéens	Dont filles	Dont garçons	Parents de lycéens	Dont filles	Dont garçons
... Les salaires d'embauche	73	79	66	77	82	72
... Le salaire en milieu de carrière	73	78	68	77	83	71
... Les possibilités d'évolution	68	70	65	74	76	72
... Les opportunités d'embauche	65	68	61	73	77	69

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> [Mooc Grande Ecole Numérique](#)

<sup>3</sup> [Observatoire sur la féminisation des métiers du numérique](#)

<sup>4</sup> [Reconversion des femmes dans le numérique, un manifeste pour fédérer les acteurs - Pôle emploi](#)

<sup>5</sup> [Podcast Les femmes au cœur de la Tech #WomenInTech - Pôle emploi](#)

les métiers du numérique concerne tout le monde et suppose d'agir sur tous les fronts.

Côté associations dédiées, *Les Cyberelles*<sup>6</sup> ou *Les femmes du digital* choisissent d'offrir des moments et des lieux 100% féminin pour que les femmes puissent s'entraider dans le numérique, s'échanger leurs expériences, prendre confiance ; des pratiques de mentorat sont plébiscitées. *Female Agency* aide les femmes à se faire recruter dans le secteur de la Tech, les accompagne dans les négociations salariales par exemple et ce, d'autant que l'écart salarial entre les femmes et les hommes y est de plus de 10% pour les postes à responsabilité.

Enfin, il appartient aussi au numérique de témoigner, pour y résister et les faire reculer, de la réalité des cyberviolences dont les cibles sont majoritairement des femmes. Les nouvelles technologies, l'usage des réseaux sociaux ouvrent le risque d'utiliser des outils et/ou des espaces numériques aux fins de contrôle, d'harcèlement ou d'humiliation. Ces cyberviolences confèrent au numérique des pouvoirs dont les femmes peuvent se méfier ou qu'elles ne maîtrisent pas, entraînant une nouvelle crainte de cet univers, au risque de les exclure de cet espace d'internet, également espace d'expression. Le rapport « Numérique : le sexisme en liberté <sup>7</sup> » rédigé conjointement par la *Fondation des Femmes* et *Sciences Po* livre à cet égard, une photo inquiétante qui ne peut pas être sans effet sur la perception du numérique par les femmes. L'ayant compris, l'association *Echap*<sup>8</sup>, « collectif hacker féministe », s'est donné pour objectif de lutter contre l'utilisation de la technologie dans les violences faites aux femmes en « apportant des ressources et de l'accompagnement aux associations luttant contre les violences faites aux femmes sur les questions de technologie ».

## // L'égalité dans l'action régionale

En Bretagne, comme ailleurs, s'il est difficile de repérer, de recenser toutes les actions mises en œuvre pour favoriser la mixité fh dans les métiers du numérique, les initiatives, les partenaires, les ressources<sup>9</sup> se multiplient. Les établissements d'enseignement sous la bannière de l'Education nationale, les universités ou écoles, les structures de formation, les associations, entreprises travaillent parfois isolément, parfois de façon partenariale pour concourir à améliorer la perception comme la réalité de ces métiers. Les thématiques se diversifient : d'un *Mardi de l'égalité* sur le thème de « Sexisme et violence sexuelle en contexte numérique : quel état des lieux ? » proposé par l'université de Rennes 2, en novembre dernier à la tenue de tables-rondes dédiées à la place des femmes dans le cyber au cours de la 6<sup>ème</sup> édition de la *European Cyber Week*. En novembre, les occasions ont été nombreuses d'interroger les pratiques du numérique et d'en favoriser l'accès et les usages aux femmes.

- La formation

La formation professionnelle a un rôle majeur à jouer pour agir contre les représentations et les stéréotypes sexués. Désormais, la requête annuelle systématique de la répartition femmes-hommes sur les dispositifs de formation proposés par la Région permet de saisir les évolutions ; les ratios des formations aux métiers du numérique sont aujourd'hui particulièrement observés.

Formations au numérique Entrées sur les dispositifs QUALIF Emploi Programme, à distance et actions territoriales	2020 Nbre stagiaires Part des femmes	2021 Nbre stagiaires Part des femmes - Evolution	
Développement - test logiciel - Intelligence artificielle	293 dont 23%	366 dont 45%	+22%
E-commerce et webmarketing	25 dont 64%	72 dont 64%	Idem
Métiers de la transition digitale	68 dont 69%	55 dont 55%	-14%
Design web	66 dont 56%	67 dont 57%	+1%
Métiers des réseaux	188 dont 15%	229 dont 12%	-3%
Pré qualifications	40 dont 35%	162 dont 33%	-2%
<b>Total général</b>	<b>680 dont 31%</b>	<b>951 dont 33%</b>	<b>+2%</b>

La place des femmes, dans les formations numériques financées par la Région, poursuit sa progression (+2%) depuis désormais deux ans ; avec aujourd'hui un taux de 45% contre 23% en 2020 et 14% en 2019, les métiers du *Développement* connaissent la plus importante augmentation. Ces taux positifs ne doivent néanmoins pas masquer, certes dans un contexte de diminution du nombre global de stagiaires, la diminution de la part des femmes dans les métiers de la *Transition digitale* ni le léger tassement de la part des femmes sur les Pré qualifications dans un contexte de nette augmentation du nombre total d'apprenant·es. 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.

<sup>6</sup> [Site Les Cyberelles](#).

<sup>7</sup> [Rapport "Numérique : le sexisme en liberté", Fondation des femmes et SciencesPo- Aout 2021](#)

<sup>8</sup> [Site Association Echap](#)

<sup>9</sup> [GEN - Chiffres clés sur les femmes et la Tech](#)

En 2021, la politique régionale de formation a conduit un travail approfondi sur le *numérique responsable* - au rang duquel l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée - avec les organismes de formation partenaires de l'offre de formation régionale (*QUALIF Emploi Programme - QEP*) concernés : l'AFPA, le GRETA et l'ENI ont notamment participé à ces travaux. A l'issue de cette réflexion collégiale et du constat d'une minorité persistante des femmes dans ces filières, il a été décidé, d'une part, d'inscrire un axe fort d'accompagnement des organismes de formation de *QEP* à la féminisation des effectifs de formation et d'autre part, de soutenir financièrement l'association *@ESTIMnumérique* (Entreprise Synergie Territoires Inclusion Mixité) en novembre 2021 pour améliorer la mixité de ces métiers ainsi que de renouveler le financement de l'action de sensibilisation *Girls are Coding* d'ADN Ouest.



Ces ambitions régionales s'accompagnent d'actions territoriales dédiées. Le retour sur le bilan du parcours "Femmes et numérique" est à ce titre éloquent. Le projet, visant à permettre à une promotion de 24 femmes en recherche d'emploi de bénéficier pendant 2 mois d'une formation pré-qualifiante aux compétences numériques fondamentales, s'est déroulé sur Rennes au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021. L'augmentation de la part des femmes dans les formations qualifiantes du numérique, la réduction des inégalités en terme de mixité femmes/hommes dans les entreprises en étaient les objectifs adjacents. 22 stagiaires sont finalement entrées dans le dispositif (une d'entre elles a décroché au cours du parcours pour raisons financières).

Parmi les difficultés rencontrées par les stagiaires, la garde d'enfants a souvent été évoquée (enfants malades, problème de crèches, classe fermée pour covid) ; de surcroît, de nombreuses stagiaires, en situation de famille monoparentale, ont dû « faire face », parfois dans l'urgence. Envisager un soutien à la garde d'enfants et aux recherches de solutions à long terme devrait pouvoir être anticipé et accompagné en amont constituant à coup sûr une condition du succès de ce type

de formation. Au titre des enseignements, il est également notable de relever que 50% de cette promotion était concernée par des violences conjugales. Le recours à une association compétente, aux professionnel·les de l'accompagnement social, s'est donc avéré indispensable et dans ce cas présent, possible. L'anticipation en amont de ces éventuels obstacles, situés majoritairement sur le chemin de vie des femmes, légitime l'intérêt de parcours de formation dédiés qu'aux femmes, spécifiquement dans les secteurs où elles sont très minoritaires, tout comme la formation des intervenant·es à l'égalité fh et au repérage des violences faites aux femmes ; la mise en place d'un environnement solidaire, propice à la parole des femmes et à leur entraide peut être facilitant pour celles qui n'auraient probablement pas franchi le pas sur un parcours mixte. Des appuis existent en Bretagne pour déployer cette démarche et accompagner les organismes de formation. A l'issue de cette promotion "Femmes et numérique" proposée par *Simplon Grand Ouest*, 17 stagiaires ont obtenu la certification RNCP "compétences numériques fondamentales" (CNF) et certification Voltaire, les 4 autres stagiaires obtenant une certification partielle. Certaines d'entre elles envisageaient de poursuivre pour bénéficier d'un accompagnement à la qualification vers les métiers du développement web et de l'intelligence artificielle, du web design/graphisme, de makeur·euse 3D ou encore de la bureautique, comptabilité/gestion, assistant·e digital·e, entrepreneuriat.

- **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) et notamment à sa journée annuelle dédiée à la mixité dans le numérique et à la promotion des compétences des femmes dans les métiers impactés par le numérique. *L'Event d'ESTIMnumérique* a ainsi pu proposer en mai 2021 une journée 100% digitale et gratuite afin de sensibiliser, former, faire se rencontrer les femmes, les organismes de formation et les entreprises. Témoignages de femmes assortis de conseils d'expert·es pour oser le numérique, conférences pour mieux appréhender le numérique, mesurer son impact numérique sur les secteurs du BTP, des services publics, de l'agroalimentaire, échanger sur de nouvelles pratiques pour réactualiser des compétences professionnelles, conseils personnalisés RH, atelier dédié aux entreprises, pour trouver des solutions en faveur de l'égalité professionnelle femmes - hommes. Avec l'initiative, "*Ramène ta mère*" (Ploufragan, décembre 2021), l'association s'adresse particulièrement aux femmes plus âgées, pour qui les usages numériques n'ont pas été accessibles dès leur jeunesse, afin de favoriser leurs reconversions professionnelles, partager les connaissances des réseaux sociaux, dialoguer avec des salariées du secteur.

Le soutien aux stages - gratuits - *Girls'R Coding* proposés par ADN ouest aux collégiennes pour les initier à l'informatique, à la découverte des usages de l'intelligence artificielle, à la création de sites web ou à la compétition de robots s'est également poursuivi en 2021.



Enfin, *Femmes et Numérique#4*, évènement coorganisé par la *French Tech Brest+*, l'*ENI Ecole informatique* et la *CCIMBO Quimper*, s'est illustré dans sa 4<sup>ème</sup> édition par une multitude de rencontres (23 programmées), une semaine durant, entre acteurs du numérique, professionnel·les de l'emploi et de la formation : ateliers thématiques, initiations au codage, *Escape Game*, témoignages de salarié·es et interventions sur la mise en place concrète d'un parcours de reconversion, conseils personnalisés ont réussi à s'adapter en distanciel pour permettre aux femmes de lever certaines de leurs représentations sur les métiers du numérique.

## • Le Visa Internet Bretagne (VIB)

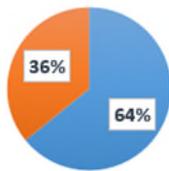
Le Visa Internet Bretagne s'adresse à tou·te·s les bretonnes et bretons qui souhaitent s'initier gratuitement aux usages numériques, quels que soient leur âge ou leur situation. La Région soutient également financièrement les lieux labellisés *Espaces publics numériques*, qui mettent en place ces initiations.

Le VIB a pour objectif de favoriser la pratique de l'Internet par l'ensemble de la population sur le territoire régional, participer à l'inclusion numérique des breton·nes, favoriser l'apprentissage de l'utilisation d'internet, rendre autonome les usager·eres avec les outils numériques en général. Pour atteindre ces objectifs, le Visa Internet Bretagne s'appuie sur un réseau de professionnel·les de l'animation multimédia.

En 2021, il a été possible, via la plateforme des apprenant·es, de recueillir quelques données. Elles devront être suivies dans le temps afin d'en mesurer les évolutions.

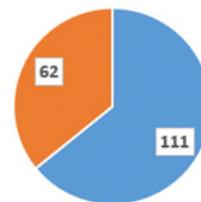
Les personnes qui ont répondu au questionnaire ont suivi la formation VISA Internet Bretagne et obtenu leur diplôme. Les personnes exclues du numérique, suivant les enquêtes menées par le GISM@rouin se caractérisent par des personnes âgées, isolées, peu diplômées, sans emploi, et souvent mères célibataires. Les premières données ci-dessous corroborent ce constat : les femmes sont les bénéficiaires en grande majorité de ce dispositif.

VIB 2021 - Répartition Participant·e-s Femmes-Hommes



■ Questionnaire Femmes % ■ Questionnaire Hommes %

VIB 2021 - Répartition Participant·e-s Femmes-Hommes



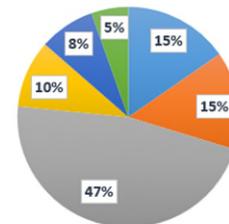
■ Questionnaire Femmes ■ Questionnaire Hommes

VIB 2021 - Femmes participantes par tranche d'âge en %



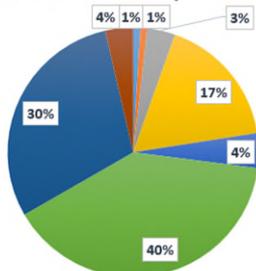
■ > 80ans ■ entre 60 et 80 ans ■ entre 50 et 60 ans ■ entre 30 et 50 ans ■ entre 20 et 30 ans ■ < 20 ans

VIB 2021 - Participations des Femmes par niveau de diplôme en %



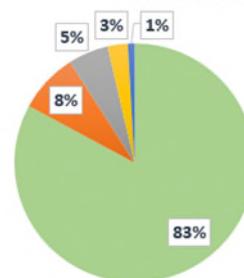
■ Sans diplôme ■ Niveau baccalauréat ou équivalent ■ Niveau CAP - BEP ■ Bac +3 ou supérieur ■ NE SOUHAITE PAS REpondre

VIB 2021 - Participations des Femmes par classe socio-économique en %



■ Agriculturices ■ Artisantes Commerçantes ■ Cadres ■ Employées ■ Ouvrières ■ Retraitées ■ Sans activité ■ Ne souhaite pas répondre

VIB 2021 - Partipation Femmes avec ou sans enfants au foyer en %



■ Aucun enfant au FOYER ■ 1 enfant au FOYER ■ 2 enfants au FOYER ■ 3 enfants au FOYER ■ plus de 3 enfants

## 4.5 Les mobilités et transports

### Chiffres clés

17% des recrues dans les Transports et la Logistique sont des femmes en 2019, tous secteurs confondus, alors qu'elles représentent 19% des salarié-e-s de la branche.

Dans le transport de personnes, le taux de féminisation est de 40% dans le transport sanitaire et de 29% dans le transport routier de voyageurs.

2/3 des voyageur-euse-s dans les transports en commun sont des femmes. 37% des craintes des femmes dans les transports en commun concernent des violences sexuelles.

Les numéros d'alerte sont 3117 par téléphone, 31177 par sms, 3117 sur une application.

3/4 des utilisateur-trice-s des vélos cargos sont des femmes.

Le soir, 1 cycliste sur 5 serait une femme.

### // Contexte national et régional

« La mobilité au cœur de l'articulation des temps de vie des femmes dans les territoires ruraux : un enjeu déterminant à l'intersection de tous les sujets » affiche d'emblée la table ronde<sup>1</sup> organisée en juin 2021 par la délégation aux droits des femmes du Sénat. Appuyé par les résultats d'une enquête nationale menée auprès de 85 Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), le propos est éloquent : « les freins à la mobilité sont décuplés en zone rurale et corrélés à d'autres freins (...) l'accès à une voiture constitue souvent un critère d'embauche (...) l'absence de transport pour rejoindre les gares ou le lieu de travail sont cités comme étant le premier frein, l'absence de permis de conduire et de véhicule personnel viennent en second lieu ». Les inégalités d'accès, certes à l'emploi, mais aussi à l'offre de soins, aux structures de garde d'enfants, aux services publics sont des obstacles à une véritable autonomisation des personnes dont les femmes sont les principales exclues.

L'étude, qui n'est pas tendre avec les clichés, ajoute de surcroît, que les jeunes filles seraient particulièrement pénalisées dans le monde rural car jugées « moins compétentes » que les garçons pour conduire sur les routes dites « dangereuses » et pour intervenir en cas de panne » et donc « moins encouragées à passer leur permis de conduire ». A ces stéréotypes qui ont la vie dure, vient s'ajouter selon les CIDFF, « l'isolement de certaines femmes en zone rurale qui ne cherchent plus de travail et surinvestissent leur place à la maison ».

Les politiques publiques tentent d'y remédier. L'appel à manifestation d'intérêt proposé par l'Agenda rural en octobre 2021 rappelle ainsi combien, parmi les freins à l'insertion sociale et économique des femmes, les questions de mobilité occupent une place centrale : « la pauvreté de l'offre des transports en commun, l'absence de permis de conduire, l'impossibilité de financer un véhicule ou des mobilités freinées du fait d'enfants ou de personnes dépendantes à charge » restent des facteurs d'inégalités toujours très prégnants.

Côté professionnels, des initiatives s'affichent pour être à la hauteur des besoins, en matière notamment de mixité et d'élargissement des choix des métiers,

éventuellement au motif d'une nouvelle opportunité économique « offerte » par un manque récurrent de main-d'œuvre. Car, année après année, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications Transport et Logistique ne peut que constater « une sous-représentation des effectifs féminins employés dans le transport routier et les activités auxiliaires » et « un taux de féminisation [qui] n'a pas bougé depuis 10 ans (17%) ». 38% des femmes de la branche occupent pourtant un emploi dans l'un de ses secteurs. Mais les familles professionnelles témoignent de représentations femmes-hommes hétérogènes et inégalitaires : surreprésentées dans les métiers de Gestion (78%) et sous représentées en Logistique/manutention/magasinerie (22%), en Conduite (10%) et en Maintenance (6%), les femmes sont principalement des employées (61%) et restent minoritaires dans les autres catégories socio-professionnelles, en particulier parmi les cadres (31%). Avec Itinéraire égalité<sup>2</sup> proposé par l'AFT<sup>3</sup>, le secteur des Transports et de la Logistique accompagne dirigeant-es et partenaires sociaux qui souhaitent



agir sur l'égalité professionnelle en entreprise, partout sur l'ensemble du territoire. Trois fiches - Enjeux de la mixité et de l'égalité dans le transport / Réponses opérationnelles de la branche / Parcours RH dédiés à la profession - toutes basées sur des pratiques déjà initiées par les transporteurs sont mises à leur disposition « pour passer à l'action ».

Enfin, au-delà de la persistance de ces freins à la promotion de l'égalité professionnelle, il apparaît indispensable d'appréhender les inégalités femmes-hommes dans le champ des transports et de la mobilité dans toutes leurs dimensions. La dernière étude de l'Autorité de la Qualité de Service dans les Transports (AQST - 2021) rappelle effectivement que les femmes appréhendent toujours certains trajets en transports en commun et font varier leurs usages selon les parcours, les lignes empruntées et/ou selon les horaires. Là aussi, l'absence d'évolutions notables reste préjudiciable à ce qui est une des plus anciennes revendications des femmes : leur mobilité, levier déterminant pour leur émancipation et pour l'autonomie de toutes et de tous. Ces « stratégies d'évitement » que des femmes apprennent très jeunes à adopter - pour tenter de pallier à un sentiment d'insécurité - ne pourraient être des réponses à la hauteur de ces enjeux. En ces temps de transitions sociales, économiques, environnementales et d'objectifs de lutte contre la pauvreté et la précarité, il convient d'agir de façon déterminée en direction et avec une diversité de partenaires, tels les

<sup>1</sup> [Audition La mobilité au cœur de l'articulation des temps de vie, Sénat - 2021](#)

<sup>2</sup> [Les enjeux de la mixité et de l'égalité dans le transport, AFT](#)

<sup>3</sup> Association pour le développement de la formation professionnelle *Transport et Logistique*

représentants de la branche, des compagnies de transport, des syndicats, d'associations d'utilisateur-s. La place à égalité, des femmes et des hommes dans les espaces publics, dans les transports comme dans tous les champs et lieux de l'activité humaine, reste un défi qu'il appartient aux professionnels, accompagnés par des politiques publiques ambitieuses, de relever, aujourd'hui, de façon déterminée et volontaire. La connaissance et le repérage des inégalités, par le recueil d'indicateurs d'observation sexués, doivent encore être améliorés. A ce titre, les études trop parcellaires relatives à la pratique du vélo par les femmes et par les hommes ne permettent pas, à ce stade, l'objectivation d'éventuelles inégalités ou l'émission d'hypothèses pour les interpréter. Néanmoins, de premiers éléments témoignent là aussi de pratiques différenciées. L'intégration des femmes dans les plans de mobilité et la définition d'objectifs d'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques concernées s'avèrent un enjeu d'actualité pour les collectivités, à fortiori depuis une utilisation plus fréquente du vélo repérée par toutes.

## // L'égalité dans l'action régionale



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.

### • Initiation d'une démarche Egalité dans les transports scolaires

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 (rappel des obligations législatives en matière d'égalité professionnelle, disposition relative à l'écriture du masculin et du féminin). La prise en compte de l'égalité femmes-hommes avec l'ajout d'un article dédié dans chaque renouvellement de conventions liées à la mobilité (Cf. article 8 de la DSP 35 pour le transport interurbain ci-dessous), le contrôle auprès des sociétés de transports qui permet dorénavant à la Région de disposer des plans d'actions, accords d'entreprises et/ou de mesures proactives que les transporteurs auraient décidé de conduire sont les premières illustrations d'une démarche partenariale sur le sujet entre la Région et les professionnels concernés.

**Le Délégué réalise le service défini**, au niveau de qualité demandé par la Région. Le transport des voyageurs doit être effectué dans les meilleures conditions de sécurité, de ponctualité, de confort et d'accueil pour le public, et **dans le respect des droits d'égalité femmes-hommes**.

Le personnel d'exploitation dépend du Délégué qui exécute, conformément aux lois, règlements et conventions en vigueur, toutes les opérations liées à la gestion de ce personnel.

**Le Délégué et ses éventuels sous-traitants devront pouvoir justifier à tout moment du respect de ses obligations légales et pourront être amenés à fournir, à la demande de l'Autorité Organisatrice, des justificatifs en la matière.** Sont ainsi notamment visés l'inscription au registre des transporteurs, le respect de la législation sociale et fiscale, la conformité des véhicules, **le respect des obligations législatives en matière d'égalité professionnelle et l'assurance responsabilité.**

La tenue en février 2021 d'un temps d'information et de sensibilisation « Egalité femmes-hommes » avec les agent-e-s de l'Antenne transports de Rennes (cinq médiatrices, quatre contrôleurs) ont permis avant tout d'évoquer les réalités de terrain, d'observer les

outils à disposition, de repérer des leviers éventuellement mobilisables par la Région. De la gestion des relations aux familles, à la requête du nombre d'incivilités et à l'examen de son support (questionnaire type) - missions plutôt inscrites dans le quotidien des agentes de la médiation - ou dans la relation aux entreprises davantage du ressort des agents contrôleurs, des premières réflexions sont engagées.

L'ajout du numéro contre le harcèlement sur les titres de transport scolaire BreizhGo Bretons pour la rentrée 2021, la prise en compte du sujet de l'égalité femmes-hommes et du harcèlement lors des interventions dans les cars de transports scolaires en lien avec la gestion des incivilités témoignent d'une démarche aujourd'hui lancée.

Usagers du TER Bretagne	2019	2020	2021
Nombre d'usagers avec la carte KorriGo	51%	48%	50%
Nombre d'abonnées seules	48%	NC	50%

En 2021, la requête liée au sexe de l'élève a été demandée et fait apparaître la parité des abonné-e-s. Le contexte de forte pénurie de conducteurs-trice-s en Bretagne comme ailleurs - qui nuit à la continuité du service public et dégrade nettement sa qualité - fournit opportunément l'occasion de remettre la féminisation de la profession au cœur des sujets.

### • « Arrêt demandé pour l'emploi » (suites)

Parmi les 48 personnes (28 femmes et 20 hommes) ayant participé à « l'Arrêt demandé pour l'emploi » à Vannes (mai 2021), 8 personnes ont pu confirmer leur intérêt d'une formation professionnelle, une personne s'est inscrite pour suivre un stage découverte au sein de l'entreprise. 28 femmes se sont essayé au simulateur de conduite proposé par la Compagnie armoricaine du transport (CAT) *Transdev* et *RDV Nomade* (cf. fiche Radd 4.2).



# 5. Rayonnement et vitalité

## 5.1 Le sport

### Chiffres clés

Parmi les 108 fédérations sportives en France, 13 sont présidées par une femme ; parmi les 36 fédérations françaises de sports olympiques, 2 sont présidées par des femmes.

Parmi les 68 410 arbitres recensé-es en France, 12 725 sont des femmes soit en 10 ans de 10% à près de 19%.

La Fédération européenne du sport gay et lesbien représente 22 000 athlètes européen-nes et plus de 120 clubs sportifs LGBTIQ.

72% des agresseurs signalés à la cellule d'écoute ministérielle dédiée sont des éducateurs sportifs.

1 sportif-ve sur 7 subirait des violences sexistes ou sexuelles avant ses 18 ans.

A partir de 65 ans, 31% des femmes et 21% des hommes n'ont pratiqué aucune activité physique ou sportive dans l'année.

18% de l'offre télévisuelle sportive globale est consacrée aux sports pratiqués par des femmes.

En Bretagne de 2010 à 2020, le nombre de licenciées en football a connu une hausse de 200% (12 600 licenciées).

### // Contexte national et régional

Bien qu'il existe différents cas de figure, la discrimination dans le sport implique très souvent une stigmatisation sur la base de caractéristiques externes telles que la couleur de la peau, la forme du corps et le sexe. En juillet 2021, que ce soit le Parlement européen par une note dédiée aux discriminations dans le sport ou le programme Erasmus+ qui, pour la période 2021-2027 intègre dans son volet sportif des objectifs de « lutte contre la violence, la discrimination et l'intolérance dans le sport », « le financement de projets tels que la création de clubs sportifs LGBTQI+ pour augmenter l'inclusion dans le sport et rassembler des partenaires qui traditionnellement rencontrent des obstacles à la participation sportive, tels que les femmes, la communauté LGBTQI+ et les personnes handicapées » illustre une prise de conscience sur la nécessité d'agir au-delà de nos frontières.

Les révélations des violences dans le sport se sont poursuivies en 2021. Dénoncées par davantage de victimes, « ces violences, révélatrices d'un sexisme structurel, touchent tous les milieux sportifs et sont facilitées par des rapports de domination entre les entraîneurs et leurs élèves<sup>1</sup> » et plus globalement par une omerta qui peu à peu se fissure. Le milieu du sport n'est pas le seul secteur touché<sup>2</sup> mais face à l'ampleur, le ministère a su prendre des mesures (cf. Radd 2020). Le dépôt au Parlement en janvier 2021 de la loi visant à démocratiser le sport en France qui intègre « l'obligation pour les formations aux métiers du sport d'un enseignement contre les violences sexuelles et la lutte contre tout type de violences et de discriminations » en témoigne. La directive nationale d'orientation<sup>3</sup> de juin 2021 sur la mise en œuvre, au niveau territorial, des orientations de la politique sportive gouvernementale consacre elle aussi une disposition pour « prévenir les violences sexuelles et assurer le traitement sécurisé des signalements » : chaque recteur de région académique est ainsi désormais tenu de définir une stratégie éthique et intégrée, incluant la prise en compte des violences sexuelles et sexistes.

La volonté de développer la pratique sportive des femmes doit s'affirmer autant au niveau des compétitions que pour une pratique physique, amateur ou de loisirs. Les chiffres en témoignent<sup>4</sup> : « Avant 40 ans, les écarts entre femmes et hommes en terme de fréquence des activités physiques et sportives, sont élevés : 48% des femmes de 16 à 24 ans et 42% de celles âgées de 25 à 39 ans ont une activité physique ou sportive plus d'une fois par semaine contre respectivement 60% et 52% des hommes ». L'entrée en mars 2021 de la statue d'Alice Milliat<sup>5</sup> dans les locaux du Comité national olympique et sportif français (CNOSF) - aux côtés de celle de Pierre de Coubertin - la nomination pour la première fois d'une femme à la tête du CNOSF (juin 2021), l'annonce officielle - 100 ans après la création de la FD sportive féminine internationale - de la parité des athlètes aux prochains JOP de Paris, la

mise à disposition de nouvelles ressources (documentaires<sup>6</sup>, plateforme numérique<sup>7</sup>, association<sup>8</sup> ...), le duo paritaire pour porter les couleurs de la France à l'ouverture des JOP de Tokyo pour la première fois, la signature inédite en France d'une convention collective pour garantir les droits des joueuses<sup>9</sup> ou encore le déploiement d'associations dédiées<sup>10</sup>, les nombreuses initiatives prises par les athlètes féminines de plusieurs disciplines (football, sandball, gymnastique, athlétisme, ...) pour dénoncer « l'hypersexualisation des corps des sportives et l'obligation qui leur est faite de porter des vêtements inadaptés à leur sport et/ou corps, ont fait l'actualité sportive féminine.

Au-delà des chiffres, des actes viennent confirmer l'évolution positive de l'importance pour les politiques publiques de rendre davantage visible la pratique de tous les sports par les femmes comme de leur garantir le droit et la possibilité effective de les exercer.

Répartition des licenciés par âge en Bretagne	Femmes	Hommes
Licenciés 0-14 ans	133 671	192 926
Licenciés 15-29 ans	98 006	152 461
Licenciés 30-44 ans	34 814	71 893
Licenciés 45-59 ans	36 473	63 631
Licenciés 60-74 ans	43 268	46 968
Licenciés 75 ans ou +	9 210	9 136

Source : Data Ministère des sports – Licenciés par région et par sexe, année 2018

<sup>1</sup> Rapport Etat du sexisme en France, 2020/2021 HCEfh <sup>2</sup> Rapport annuel du sexisme 2022, HCEfh

<sup>3</sup> Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

<sup>4</sup> Femmes et hommes, l'égalité en question, Insee Références, Fiche 6.3 Pratiques culturelles et sportives, vie associative

<sup>5</sup> Inauguration au CNOSF de la statue Alice Milliat

<sup>6</sup> Sportives, le parcours médiatique des combattantes, documentaire de P. Chevallier et Marie-Lopez-Vivanco, 52' - 2021

<sup>7</sup> <https://tajasport.com/fr> Plateforme de promotion du sport auprès des femmes de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord et de valorisation de leurs exploits sportifs.

<sup>8</sup> Femmes Journalistes de Sport, créée en 2021

<sup>9</sup> La convention de la FD d'handball féminin, la 1ère en France, garantit par ex. le maintien du salaire pendant 12 mois en cas de grossesse ou de blessure graves, 7 semaines de congé...aux joueuses de 14 clubs du championnat.

<sup>10</sup> Associations Les Sportives et Femix sports



## 5.2 La culture

### Chiffres clés

38% de femmes sont à la tête des établissements publics de la culture.

Dans tous les domaines, les artistes femmes obtiennent moins de récompenses que les hommes (ex : Cannes, Victoires de la musique, Prix littéraires) et sont également moins visibles que les hommes (ex : 86% d'hommes programmés dans les festivals de musique actuelle, 38% de femmes artistes exposées dans les centres d'art). 16 autrices ont été sélectionnées pour le 48<sup>ème</sup> Festival de la BD d'Angoulême de 2021 (26% des participant.es), en 2016, aucune autrice n'était présente.

31% d'œuvres écrites par des femmes sont programmées dans le spectacle vivant.

Les 15 films les plus financés sont tous réalisés par des hommes. 24% des films sont réalisés par des femmes.

Les femmes représentent 20% des artistes aidé-es par des fonds publics tout art confondu.

On compte moins de 5% de femmes dans les cuivres et percussions des orchestres français ; Parmi les 14 chef-fes d'orchestre des orchestres nationaux, 1 est une femme.

L'EESAB compte 72% d'étudiantes inscrites, 62% des artistes invité-es sont des hommes.

### // Contexte national et régional

Les suites de #MeToo ont marqué de leur empreinte l'année 2021. « L'importance des violences sexistes et sexuelles : la déflagration #MeToo » titre le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes<sup>1</sup> dans son chapitre dédié « aux racines du sexisme dans les arts » de sa 3<sup>ème</sup> édition du rapport annuel sur *l'état du sexisme en France*. « C'est dans le milieu artistique, portées par des actrices de renom à l'encontre de célébrités, que les dénonciations de harcèlement, viols et agressions sexuelles ont émergé avec force ». Le mythe du génie créateur masculin au nom duquel on peut tout pardonner est encore persistant dans le secteur artistique.

Le mouvement est profond et touche aussi la musique. Le Centre national de la musique (CNM) envoie un signal fort, en adoptant un protocole contraignant : désormais, toutes ses aides sont conditionnées à la mise en œuvre de ce protocole, qui oblige toute entreprise ou association, à former les directions et les équipes d'encadrement sur le sujet des violences sexistes et sexuelles (VSS), faire de la prévention sur les risques au sein de leur structure, mettre en place un dispositif d'écoute et de protection des victimes et des témoins. Le CNM travaille également en étroite concertation avec les festivals de musique pour apprécier la présence des artistes femmes dans leur programmation et pour définir des critères d'éga-responsabilité au sein des festivals - notamment en termes de sécurisation des lieux, de formation des équipes et de dispositif d'information du public.

La feuille de route 2020-20221 du ministère est elle aussi sans ambiguïtés. Engagé en interne dans des programmes de formations pour lutter contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes (VHSS) dans les établissements de l'enseignement supérieur culturel ou pour faciliter l'accès des femmes aux postes de responsabilité, le ministère de la Culture est engagé dans une démarche qui reste exemplaire au regard d'autres ministères. Ses feuilles de route annuelles<sup>2</sup>, les chiffres clés<sup>3</sup> de son *Observatoire* ou ses rendus-compte en témoignent. Les 20 vidéos<sup>4</sup> de portraits de femmes diffusées en amont du *Forum Génération Égalité*<sup>5</sup> ou la plateforme numérique *Elles font la culture*<sup>6</sup> pour accompagner concrètement les femmes photographes dans un premier temps, dans leur carrière artistique et culturelle fournissent des outils au monde culturel pour lutter contre les inégalités persistantes. D'autres acteurs rejoignent la dynamique, à l'image du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) qui, en octobre 2021, diffuse son premier comptage sur la place des spectacles écrits et réalisés par des femmes dans les programmes des scènes publiques : « les programmations artistiques font la part belle aux hommes dans 65% des cas, les autrices n'écrivant au global que 29% des spectacles diffusés, le schéma est systémique dans tous les secteurs confondus et péniblement caricatural » déplore son Président, qui alerte : « Il y a urgence, on ne peut pas attendre 15 ans et une ou deux générations pour faire évoluer les schémas. Pour nous, les crédits publics sont avant tout là pour

faire de la politique. Le combat est transversal et n'est pas propre qu'à la culture mais vu que nous nous situons à l'endroit du symbolique, nous nous devons d'être exemplaires ». La généralisation du principe de l'éga-conditionnalité à toutes les structures subventionnées dans les secteurs du cinéma, du spectacle vivant, du livre et des arts visuels, annoncée lors des 3<sup>èmes</sup> Etats généraux des festivals en décembre 2021, par le ministère de la Culture fournit une première réponse.

Au cinéma, où le nouveau métier de « coordination d'intimité » réinterroge la création, le consentement et ce qu'on peut demander aux comédien·nes sur un tournage, dans la musique, où le programme de mentorat de la Fédération nationale des labels et distributeurs indépendants accompagne les femmes à entreprendre, dans l'édition, où une augmentation de 15% d'ouvrages consacrés aux femmes est constatée en 2021, où des nouvelles

<sup>1</sup> [L'état du sexisme en France, Rapport Haut Conseil à l'égalité fh, 2021](#)

<sup>2</sup> [Feuille de route Égalité et diversité, Ministère de la Culture, 2020-2022](#)

<sup>3</sup> [Observatoire - Chiffres clés, ministère de la Culture, 2021](#)

<sup>4</sup> [Forum Génération Égalité](#)

<sup>5</sup> Rassemblement mondial multipartite sous l'égide d'ONU Femmes, été 2021.

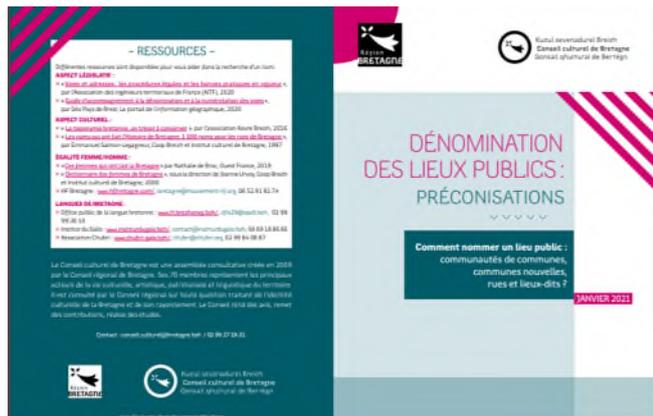
<sup>6</sup> [Plateforme Elles font la culture](#)

collections féministes s'affichent, dans le documentaire, où des films émergent pour rendre toute leur place aux femmes dans l'histoire de l'humanité, c'est l'ensemble de l'écosystème qui se met en ordre de marche pour répondre à « l'exigence démocratique que l'égalité progresse dans notre société ».

En Bretagne, de nombreuses initiatives contribuent à améliorer la place des femmes dans le secteur culturel : le webinaire sur « L'égalité femmes-hommes » et la question des quotas et des bonifications (juillet) en présence du Festival Travelling, du collectif 50/50, de Comptoir du Doc ; la 1<sup>ère</sup> édition de *Nozvezh Ar Sorcieres* (Nuit des sorcières en breton) à Spézet (septembre) avec une scène 100% féminine coorganisée par Amnesty international, le collectif #NousToutes de Quimper et de Lorient ou encore la *Feuille de route partenariale 2020/2026* de Brest Métropole et Ville et ses objectifs chiffrés à atteindre dans le secteur culturel témoignent notamment de la diversité des partenaires investis, comme de celle des thèmes abordés. Le travail de l'association *HF Bretagne* reste pédagogique et exemplaire. En accompagnant les structures culturelles mais aussi les collectivités territoriales pour les doter d'outils de comptage et de représentativité des femmes et des hommes dans les industries et équipements culturels, l'association participe à une dynamique régionale qui associe aujourd'hui davantage de partenaires. Les projets se croisent, s'enrichissent, mutualisent les savoirs et les expertises. De nouveaux champs sont investis. Ainsi du FRAC Bretagne, engagé aux côtés d'une instance citoyenne agissante -

Société Mouvante - pour définir un ensemble de préconisations favorables à une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes en son sein. Ou du Conseil culturel de Bretagne qui, à la faveur de sa plaquette « Dénomination des lieux publics : Préconisations » éditée en janvier 2021 à destination des collectivités, propose « d'installer un groupe de travail paritaire, à égalité femmes-hommes », de « rééquilibrer l'importance des femmes dans la société » ou de faire appel aux ressources mises à leur disposition à la fin du document.

Ces actions, plurielles, aux leviers divers, mises en œuvre par une plus grande pluralité de structures, permettent d'insuffler de nouvelles dynamiques aux politiques



publiques.

## // L'égalité dans l'action régionale

Par un soutien déterminé et assidu, la Région Bretagne accompagne désormais de très nombreuses initiatives sur le territoire. Avec *HF Bretagne* et ses groupes de travail - *Théâtre* pour élaborer une charte de bonnes pratiques « Egalité et contre les violences » des équipes artistiques ; *Cinéma* regroupant des professionnel·les du territoire (*Clair Obscur, Comptoir du Doc, Cinémathèque de Bretagne, Ciné TNB, Service Culturel Rennes 2*) pour travailler à un comptage statistique ; *Musiques traditionnelles* pour réaliser un premier repérage des inégalités fh - la Région reste une alliée active d'un travail, riche, multidisciplinaire, favorable à de nombreux partenariats.

La place des femmes dans l'art contemporain et le spectacle vivant EN BRETAGNE



Le diagnostic sur la place des femmes en Bretagne dans les arts visuels et le spectacle vivant, la série de podcasts « L'île aux Femmes » diffusée sur les 18 radios associatives bretonnes<sup>7</sup> et valorisant un matrimoine oublié, le Festival littéraire « Dangereuses lectrices » (septembre, Rennes) ou encore l'édition de « Femmes de lettres en Bretagne, Matrimoine littéraire et itinéraires de lecture » sont

quelques-uns des projets soutenus financièrement en 2021 et qui ont bénéficié d'un soutien complémentaire des politiques régionales Egalité fh et Culture.

La mission régionale de lutte contre les inégalités fh et les violences sexistes et sexuelles dans les musiques actuelles en Bretagne, coanimée par le Collectif des festivals, le Festival Astropolis, l'Orange bleue, Supermab et HF Bretagne s'est retrouvée au cours de rencontres départementales en novembre et décembre 2021 avec les structures et lieux concernés afin d'échanger sur leurs bonnes pratiques et les difficultés rencontrées. Ces ateliers participatifs - Brest, Lorient, Langonnet, Saint-Brieuc et Rennes - ont permis aux professionnel·les de faire émerger des perspectives d'actions communes, d'imaginer des outils adaptés aux réalités de tou·tes.

Ces initiatives participent toutes à accompagner la généralisation et la structuration d'une dynamique collective en Bretagne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### • Une démarche intégrée

La Région Bretagne s'est engagée à passer « de l'égalité de droit(s) à l'égalité de fait » dans toutes ses politiques. Il s'agit de garantir à chacun·e l'égalité d'accès aux dispositifs régionaux, de vérifier que ceux-ci ne génèrent pas,

<sup>7</sup> <https://podcloud.fr/podcast/lileauxfemmes>

n'ajoutent pas des inégalités entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, la Région observe ses propres dispositifs, compte et repère les obstacles éventuels, voire décide d'actions réparatrices positives.

### ○ Un questionnaire « Pratiques responsables »

Pleinement inscrit dans la philosophie de Région responsable, le projet stratégique breton pour le cinéma et l'audiovisuel se veut porteur d'exemplarité en termes de réduction de l'empreinte écologique, de respect de l'égalité femme/homme et plus généralement de respect des droits culturels. Afin d'établir un premier état des lieux des pratiques et des démarches menées dans ces domaines par les acteurs de la filière audiovisuelle et cinéma, la Région a mis place au printemps 2021, un questionnaire à destination de tous les porteurs de projet qui déposent une demande d'aide régionale (écriture, production, diffusion, exploitation, éducation à l'image, préservation du patrimoine). Ce questionnaire se veut d'abord un outil d'observation, de sensibilisation, et de valorisation des actions menées. D'abord facultatif, le questionnaire est ensuite devenu obligatoire vers la fin du second semestre 2021 et étendu, dans une version non sectorielle, à toutes les aides culturelles régionales. En parallèle, une page dédiée « Ressources Egalité et outils pratiques » est mise en ligne sur le site de Bretagne Cinéma<sup>8</sup> pour accompagner les professionnel·les.

### ○ Une étude « Egalité fh dans les aides Cinéma »

Mars 2021 : suite à une table ronde sur la place des réalisatrices dans le documentaire (cf. « Doc au féminin »), la Région s'engage à produire des données statistiques. Une méthodologie d'observation et de comptage sur les aides votées de 2016 à 2020 est établie, un groupe de travail « Cinéma » avec HF Bretagne est mis en place, des pistes et des outils sont envisagés. Présentée aux professionnel·les du secteur lors des rencontres à Saint-Quay-Portrieux à l'automne dernier, l'étude « L'égalité femmes-hommes questionnée dans les aides Fonds d'aide à la création cinématographique et audiovisuelle (FACCA) du Conseil régional de Bretagne de 2016 à 2020 » sera prochainement accessible.

### ○ Un Forum des politiques culturelles

#### GT Egalité femmes-hommes

Prochaine réunion du GT : vendredi 08 avril 2022 à Rennes

**Réunion #1 du 29/10/2021**

- Réflexion collective autour des deux premières études à questionner : l'égalité territoriale et l'égalité de genre.
- Appréhension de la question de l'égalité de genre dans le cadre de l'égalité territoriale.

**Réunion #2 du 10/12/2021**

- Réflexion collective autour des conditions de mise en œuvre de l'égalité territoriale et de l'égalité de genre.
- Appréhension de la question de l'égalité de genre dans le cadre de l'égalité territoriale.

**Réunion #3 du 04/02/2022**

- Appréhension de l'égalité de genre dans le cadre de l'égalité territoriale.
- Appréhension de la question de l'égalité de genre dans le cadre de l'égalité territoriale.

**Réunion #4 du 08/04/2022**

- Réflexion collective d'une table de concertation concertée à destination des collectivités bretonnes.
- Appréhension de la question de l'égalité de genre dans le cadre de l'égalité territoriale.

Enfin, dans le cadre d'une démarche collégiale, initiée par la Région et des élu·es de collectivités membres du Conseil des Collectivités pour la Culture en Bretagne (le 3CB) et à laquelle sont associé·es les représentant·es des principaux réseaux culturels bretons, toutes filières confondues, le dialogue pour adapter les politiques culturelles bretonnes aux évolutions d'une société en forte mutation est désormais bien entamé. Par la tenue de groupes de travail thématiques (2021- printemps 2022), par la mise en ligne en 2021 d'une plateforme<sup>9</sup> qui accueille toute contribution et rend compte de l'avancée des groupes, des pistes concrètes, des méthodes, des outils vont pouvoir être formalisés (juillet 2022). Le groupe spécifique « Egalité

fh » coanimé par HF Bretagne, la Ville de Rennes et la Métropole et dont les échanges ont débuté en 2021, a axé ses priorités sur l'égaconditionnalité des aides publiques et pour l'établissement d'un état des lieux du matrimoine en Bretagne. Ses attendus sont prévus pour 2022. Les résultats de cette réflexion collective pourront permettre à chaque collectivité de questionner, faire évoluer, voire de refonder ses propres politiques culturelles.

## • Parité dans les instances

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

Composition des comités de lecture « Cinéma et audiovisuel »	2019	2020	2021
<b>Fiction et animation/Long métrage et programme audiovisuel</b>			
Nombre de femmes-hommes	12 F / 11 H	16 F / 10 H	15 F / 11 H
<b>Fiction et animation/Court métrage</b>			
Nombre de femmes-hommes	12 F / 8 H	8 F / 7 H	7 F / 8 H
<b>Documentaire</b>			
Nombre de femmes-hommes	8 F / 7 H	7 F / 13 H	10 F / 10 H
<b>Innovation/Recherche</b>			
Nombre de femmes-hommes	4 F / 2 H	1 F / 2 H	2 F / 1 H
<b>Total</b>			
Nombre de femmes-hommes	36 F / 26 H	32 F / 32 H	34 F / 30 H

La composition de chacun des comités s'est équilibrée. Au total, les femmes sont majoritaires.

### ▪ Au sein du Conseil culturel de Bretagne

Composition du Conseil culturel de Bretagne	2019	2020	2021
<b>Collège des structures</b>			
<b>Titulaires</b>	15 F / 44 H	24 F / 36 H	21 F / 37 H
<b>Suppléant·es</b>	40 F / 13 H	37 F / 23 H	35 F / 22 H

<sup>8</sup> <https://cinema.bretagne.bzh/pratiques-responsables/>

<sup>9</sup> [Forum des politiques culturelles - Groupe Egalité femmes-hommes](#)

<b>Collège des personnalités qualifiées : Nombre de femmes-hommes</b>	4 F / 6 H	5 F / 5 H	5 F / 5 H
<b>Bureau : Nombre de femmes-hommes</b>	5 F / 5 H	5 F / 5 H	5 F / 5 H
<b>Titulaires femmes-hommes</b>	19 F / 50 H	29 F / 41 H	26 F / 42 H
<b>Suppléant·es femmes-hommes</b>	40 F / 13 H	37 F / 23 H	35 F / 22 H

Le Conseil culturel est composé de 70 membres : 60 structures, représentées par un binôme titulaire - suppléant·e, et 10 personnalités qualifiées. Celles-ci sont paritaires. Parmi les titulaires désigné·es par les structures membres (3 associations ont quitté le conseil culturel en 2021), les femmes demeurent davantage sous-représentées.

### ▪ Au sein des conseils d'administration des EPCC

Les Conseils d'administration des Etablissements publics de coopération culturelle ont pour partie été renouvelés. Chacun des EPCC témoigne d'une très légère majorité des femmes sur les postes de titulaires et d'un respect scrupuleux de l'engagement de la Région à proposer des représentations paritaires.

Composition des Conseils d'administration des Etablissements publics à caractère culturel (EPCC)	2018	2019	2020	2021
<b>EPCC Spectacle vivant en Bretagne</b>				
Titulaires	8 F / 5 H	9 F / 4 H	9 F / 4 H	8 F / 6 H
Suppléant·es	9 F / 4 H	9 F / 3 H	10 F / 3 H	10 F / 3 H
Dont titulaires de la Région	2 F / 1 H	2 F / 1 H	2 F / 1 H	1 F / 2 H
<b>EPCC Livre et culture en Bretagne</b>				
Titulaires	9 F / 7 H	9 F / 7 H	10 F / 6 H	10 F / 6 H
Suppléant·es	8 F / 3 H	8 F / 3 H	NC	9 F / 3 H
Dont titulaires de la Région	2 F / 1 H	2 F / 1 H	2 F / 1 H	2 F / 1 H
<b>EPCC Le Pont Supérieur</b>				
Titulaires	12 F / 14 H	11 F / 15 H	12 F / 12 H	11 F / 12 H
Suppléant·es	8 F / 9 H	9 F / 8 H	10 F / 7 H	11 F / 5 H
Dont titulaires de la Région	1 F / 1 H	1 F / 1 H	1 F / 1 H	1 F / 1 H
<b>EPCC FRAC</b>				
Titulaires	5 F / 10 H	8 F / 7 H	7 F / 8 H	6 F / 10 H
Suppléant·es	7 F / 2 H	NC	NC	
Dont titulaires de la Région	2 F / 2 H	3 F / 1 H	3 F / 1 H	2 F / 2 H
<b>EPCC EESAB</b>				
Titulaires	12 F / 12 H			
Suppléant·es	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
<b>Total</b>				
Titulaires	46 F / 48 H	49 F / 45 H	50 F / 42 H	47 F / 46 H
Suppléant·es	42 F / 28 H	NC	NC	40 F / 21 H
Dont titulaires de la Région	8 F / 6 H	9 F / 5 H	9 F / 5 H	7 F / 7 H

Sur l'effectif global, la parité des titulaires peut être appréciée, avec pour autant des hommes très nettement moins nombreux dans les postes de suppléances.

## 5.3 La santé

### Chiffres clés

Sur 10 patient.es touché.es par les maladies auto-immunes, 8 sont des femmes.

5 000 femmes de moins de 40 ans sont touchées par le cancer du sein en France. On compte pour les femmes de 20 à 29 ans, 27,9 IVG pour 1000 femmes, contre 15,6 IVG pour 1000 femmes âgées de 15 à 49 ans.

Avec un taux d'IVG de 12,3 pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans, la Bretagne figure au 2<sup>ème</sup> rang des régions de plus faible recours.

23 400 sages-femmes exercent en France en 2021. 4,5% des sages-femmes en France sont des hommes soit presque 2 fois plus d'hommes qu'en 2020 (2,8%).

90% des 125 000 accompagnantes d'enfant en situation de handicap en France sont des femmes.

Plus d'1 maladie professionnelle sur 2 en Bretagne concerne une femme soit près de 1600 maladies professionnelles indemnisées par an. Pour la tranche d'âge 40-59 ans, 3 maladies professionnelles sur 4 concernent les femmes.

La loi du 2/08/21 relative à la bioéthique a fait évoluer le cadre juridique de la PMA.

### // Contexte national et régional

« Existe-t-il une différence de sexe et/ou de genre ? » est la question de plus en plus d'actualité que médecins et chercheurs spécialistes se sont posé en 2021 ; ouvrages, rapports, articles scientifiques se multiplient. « L'un des principaux freins à la bonne prise en charge médicale des femmes est qu'on réduit la plupart du temps leurs besoins médicaux spécifiques aux seuls organes reproducteurs » peut-on lire dans l'un d'entre eux<sup>1</sup>. La recherche médicale, néanmoins, progresse dans la connaissance de l'origine de certaines pathologies et les raisons de certaines spécificités féminines ». L'endométriose est l'une d'entre elles. Si l'année 2021 fut donc l'occasion de rappeler l'enjeu de santé publique de « [Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner](#)<sup>2</sup> elle permit également de zoomer sur les maladies professionnelles. « [L'endométriose au travail](#)<sup>3</sup> : les [conséquences d'une maladie chronique féminine mal reconnue sur la vie professionnelle](#) » édité en janvier 2021 par le *Centre d'études de l'emploi* en témoigne tout comme la proposition de loi visant à faire reconnaître la lutte contre l'endométriose « Grande cause nationale 2021 ». Par l'annonce à la rentrée de septembre, de la gratuité de la contraception pour les jeunes femmes jusqu'à 25 ans, et plus globalement « de la prise en charge à 100% et en tiers-payant le bilan biologique, de la consultation et de tous les soins qui sont liés à cette contraception jusqu'à 25 ans », l'Etat veut agir à la fois contre une inégalité sociale et faire reculer le sentiment des patientes de ne pas être écoutées dès lors qu'elles évoquent auprès de leur praticien-ne de potentiels effets secondaires de la prise de pilule. Dans le même temps néanmoins, le rapport « *Femmes et ruralités : en finir avec les zones blanches de l'égalité* » (cf. fiche 4.2) de la délégation aux droits des femmes du Sénat d'octobre 2021 dénonçait qu'« entre 2007 et 2020, la France a perdu 52,5% de ses effectifs en gynécologie soit 1 022 médecins en 13 ans » pour ne « compter que 2,6 gynécologues médicales.aux pour 100 000 femmes en âge de consulter ».

Coté législatif encore, le texte relatif à l'allongement du délai légal de 12 à 14 ans semaines avec la possibilité pour les sages-femmes de pratiquer des avortements chirurgicaux a été adopté en seconde lecture par l'Assemblée nationale en décembre 2021...au moment même où l'IGAS<sup>4</sup> reconnaissait dans un rapport remis au ministère que « la prise en charge de la grossesse et de la naissance exige une coopération, dans des conditions clarifiées, entre différents professionnels parmi lesquels les sages-femmes doivent occuper une place renforcée » et recommandait de « conforter leur autonomie sur un cœur de métier qui correspond à la prise en charge physiologique de la grossesse, en développant de véritables espaces physiologiques dans les maternités, de revaloriser les rémunérations des sages-femmes à l'hôpital en cohérence avec leurs responsabilités ».

Ainsi, à l'instar des *Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes en Bretagne*<sup>5</sup>, la prévalence des maladies professionnelles chez les femmes - comme le gradient social<sup>6</sup> qui, en Bretagne, relève plutôt des métiers très largement féminisés du lien - est signalée dans un contexte où 80% des maladies professionnelles concernent les femmes.

Toujours en région, « des effets de la crise sanitaire sont relevés », notamment avec

 « des indicateurs de santé au travail en alerte », « un sentiment d'utilité accru mais une perte de sens possible » ou des « risques psycho-sociaux et charge mentale accrus » ... « autant d'éléments qui incitent à faire de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail, deux leviers pour une reprise d'activité durable de l'activité dans un secteur professionnel déterminant » souligne de son côté l'*Aract* au cours de la traditionnelle semaine régionale de la qualité de vie au travail ou encore la plaquette d'information dédiée « *Agir sur la santé au travail des femmes : des enjeux, des bénéfices pour toutes et tous*<sup>7</sup> » du *Comité régional d'orientation des conditions de travail Bretagne*.

<sup>1</sup> [Le sexe de la santé - https://sgwhc.org/](https://sgwhc.org/)

<sup>2</sup> Cf. le rapport du HCEfh de novembre 2020 et de ses 40 recommandations.

<sup>3</sup> [L'endométriose au travail, les conséquences d'une maladie chronique des femmes mal reconnue, Publication CNAM](#)

<sup>4</sup> Inspection Générale des Affaires sociales - <https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article824> - Octobre 2021

<sup>5</sup> <https://www.bretagne.bzh/actualites/des-chiffres-clefs-pour-faire-avancer-legalite-en-bretagne/>

<sup>6</sup> Les inégalités se répartissent selon un gradient social : chaque classe sociale présente un niveau de mortalité et de morbidité plus élevé que la classe immédiatement supérieure.

<sup>7</sup> [plaquette d'information santé au travail des femmes.pdf \(prefectures-regions.gouv.fr\)](#)

Côté institutions, « Considérant la question de la santé des femmes comme étant essentielle », la *Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie de Bretagne* (CRSA) accueille la même année - à l'occasion de son renouvellement et avec l'aval de l'ARS - un nouveau membre avec la FRCidff de Bretagne.

Lors de sa session de décembre 2021, la Région a approuvé un vœu dans lequel elle fait part de ses inquiétudes « Des services entiers [sont] en danger. L'hôpital de Guingamp, en particulier est menacé de perdre son service d'obstétrique...L'absence de consolidation des services de maternité et de chirurgie de Ploërmel pose la question de leur pérennité ».

Dans les territoires également, l'enjeu de la santé est pris en compte ; le diagnostic<sup>8</sup> réalisé dans le cadre de l'élaboration du renouvellement du *Contrat local de santé* (CLS) de Redon agglomération, relève « concernant la mortalité, des indices nettement défavorables à Redon, avec des chiffres préoccupants pour les femmes » notamment concernant la mortalité par cancer ; en outre, « chez les femmes, la mortalité des maladies de l'appareil respiratoire est significativement plus élevée, comparé à la moyenne nationale. Selon l'âge, l'écart se creuse chez les femmes âgées de 75 ans et plus ». Les taux de participation aux dépistages des cancers du sein et du col de l'utérus, inférieurs aux taux départementaux, régionaux et nationaux, sont également identifiés. Dans le cadre de ce prochain CLS, le Conseil de développement a évoqué en novembre le souhait de mettre en œuvre « un projet sur l'égalité F/H comme enjeu de santé et d'épanouissement sur le territoire ».

Les initiatives sont elles aussi diverses.

L'association *Jeune & Rose*<sup>9</sup>, qui accompagne des jeunes femmes atteintes d'un cancer du sein, s'est implantée à Lorient en janvier proposant des rencontres aux jeunes femmes pour échanger, s'entraider ou apprendre l'autopalpation, des ateliers pour sensibiliser le milieu médical.

Les *Mardis de l'égalité*, soutenus par la Région, proposant sur Rennes2 des conférences thématiques, s'interrogent pour leur part, en avril, sur « les discriminations de genre dans l'accès aux soins<sup>10</sup> » ; car « contrairement à ce que pourrait faire la notion de système de santé universel, nous ne sommes pas toutes égales face au soin. Ainsi, des études récentes montrent que les femmes et les hommes, ainsi que les femmes entre elles, ne bénéficient pas de la même qualité de prise en charge. Les femmes subissent souvent des retards de diagnostic, par exemple lors d'infarctus. Les stéréotypes sexistes et racistes sont également à l'œuvre dans la relation entre personnel soignant et patientes, puisque les femmes, et les femmes racisées en particulier, sont accusées d'exagérer leurs symptômes, ce qui peut entraîner une errance médicale et un retard dans la prise en charge ».

Les projets de promotion de l'accès au droit de se soigner et à la santé pour toutes et tous ont fait l'objet en 2021 de soutiens renouvelés (cf. RAP 205) ; de nouvelles thématiques émergent, notamment celle relative à la place des hommes dans la contraception.

### • Renforcer l'accès aux soins

Soutenue par la Région, l'association *Endobreizh* créée en février 2021, souhaite contribuer à l'animation d'un réseau régional de professionnel·les de santé (gynécologues, médecins généralistes, sages-femmes, chirurgiens, radiologues, médecins de la douleur, kinésithérapeutes, psychologues...) pouvant prendre en charge les femmes souffrant de l'endométriose. Des patientes sont également membres de l'association. La formation des professionnel·les à la prise en charge de cette pathologie, un délai raccourci pour la prise en charge, la proposition d'un traitement optimal d'emblée, une orientation adéquate des patientes entre les professionnel·les de santé de premier recours, l'identification de professionnel·les de santé référent·es de cette pathologie au sein des structures secondaires et tertiaires du territoire (en e-learning ou en présentiel) et enfin le développement d'une recherche clinique pour améliorer la prise en charge des patientes sont les principaux objectifs de cette nouvelle association.

### • Lutter contre la précarité menstruelle

L'enjeu de santé publique que représente la lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles a été relevé par la Région Bretagne. En complémentarité de l'expérimentation qu'elle mène avec les lycées bretons (cf. fiche 2.2) et après l'installation de distributeurs de protections hygiéniques gratuites dans les prisons des femmes de Rennes et Brest, l'action régionale s'est poursuivie en septembre 2021 par la tenue de deux ateliers de paroles proposés aux détenues de la maison d'arrêt de Brest : un premier temps de présentation du collectif *Georgette Sand* venu à leur rencontre et d'échanges tous azimuts, un second temps pour parler sexualité, rapport à son corps, hygiène, excision, douleur des règles, .... 20 femmes au total y ont participé. « Moment drôlement fort et intense », « Beaucoup d'émotion, cela fait du bien, entre nous d'en parler », « Ce n'était pas institutionnel, un espace rien que pour nous, pour parler de notre intimité sans tabou » ... les détenues comme l'équipe de la prison - infirmière, surveillantes notamment - rencontrées en décembre ont pu témoigner à la fois de la pertinence de cet accompagnement comme de leur souhait de pouvoir le renouveler 1 à 2 fois dans l'année pour s'adresser aux détenues du quartier des femmes qui font de courtes peines. Pour leur part, les détenues ont également regretté de ne pas pouvoir faire davantage d'exercice physique, les espaces de sport n'étant pas adaptés à la pratique des femmes.

<sup>8</sup> Restitution publique en septembre dernier

<sup>9</sup> [jeuneetrosebretagne@gmail.com](mailto:jeuneetrosebretagne@gmail.com)

<sup>10</sup> [Les discriminations de genre dans l'accès au soin, Les Mardis de l'égalité, Rennes 2](#)

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



En matière de prévention et promotion de la santé, la Région a souhaité accentuer sa mobilisation en faveur des jeunes pour les aider à affronter les conséquences de la crise sanitaire. L'une des mesures adoptées a visé le renforcement du projet régional de prévention par les pairs *Corres 'Santé*, en élargissant le public bénéficiant de ces formations. Malgré des mesures sanitaires compliquant la mise en œuvre d'actions collectives, le projet s'est déployé à la rentrée 2021 avec de nouveaux établissements généraux et technologiques, par ailleurs le dispositif s'est ouvert aux lycées agricoles et maritimes et accompagne aussi les missions locales. En 2021, 217 jeunes lycéen-nes de lycées généraux/technologiques (dont 175 filles), 18 jeunes en service civique - 9 filles 9 garçons - au sein de missions locales et 5 lycées agricoles et maritime nouvellement intégrés dans le dispositif (dont il n'a pas été possible d'intégrer la représentation sexuée ci-dessous) se sont engagé-es pour être *Corres' Santé*.

Etablissements, structures accueillant le dispositif Corres 'Santé		2020		2021		
Département	Etablissement Structure	Nombre / Pourcentage filles	Nombre / Pourcentage garçons	Nombre / Pourcentage filles	Nombre / Pourcentage garçons	Total
Côtes d'Armor	Lycée <i>La Fontaine des Eaux</i> - DINAN (public)	91 %	9 %	46 / 87 %	7 / 23 %	53
	Lycée <i>Notre-Dame</i> GUINGAMP (privé)	97 %	3 %	Démarche non initiée*		
	Lycée <i>Sacré Cœur</i> SAINT-BRIEUC (privé)	76 %	24 %	4 / 31 %	9 / 69 %	13
Finistère	Lycée <i>St-François Notre-Dame</i> LESNEVEN (privé)	100 %	0	15 / 100 %	/	15
	Lycée <i>Estran Fénelon</i> BREST (privé)	100 %	0	Démarche non initiée		
	Lycée <i>Pierre Guéguin</i> - CONCARNEAU (public)	65 %	35 %	Démarche non initiée		
Ille-et-Vilaine	Lycée <i>Alphonse Pellé</i> - DOL-DE-BRETAGNE (public)	67 %	33 %	6 / 67 %	3 / 33 %	9
	Lycée <i>Jean Guéhenno</i> - FOUGERES (public)	57 %	43 %	18 / 78 %	5 / 22 %	23
	Lycée <i>Institution**</i> SAINT-MALO (privé)	-	-	8 / 100 %	/	8
	Lycée <i>JB Le Taillandier</i> - FOUGERES	83 %	17 %	Démarche non initiée		
	Lycée <i>Jean Macé</i> - Rennes (public)			26 / 63 %	15 / 37 %	41
	Association <i>Unicités</i>	60 %	40 %	5	5	10
	Association <i>We Ker</i> (mission locale)	-	-	4 / 50 %	4 / 50 %	8
Morbihan	Lycée <i>Saint-Michel</i> - Apprentis d'Auteuil PRIZIAC	30 %	70 %	Démarche non initiée		
	Lycée <i>Louis Armand</i> - LOCMINE (public)	33 %	77 %	Démarche non initiée		
	Lycée <i>Saint Yves</i> - (agricole privé) GOURIN	60 %	40 %	Démarche non initiée		
	Lycée <i>Notre Dame le Ménimur</i> - Vannes (Privé)	-	-	10 / 100 %	/	10
	Lycée <i>Jean Guéhenno</i> - Vannes (public)	-	-	30 / 94 %	2 / 6 %	32
<b>Total régional</b>	2020 : 12 établissements 2021: 15 établissements d'enseignement et 2 associations *	<b>77 %</b>	<b>23 %</b>	<b>184 / 78 %</b>	<b>51 / 22 %</b>	<b>235</b> 222 en 2020

\* Les établissements n'ont pas initié l'accompagnement au cours de l'année 2021, espérant le mettre en place en 2022.

\*\* En noir sont indiqués les nouveaux établissements entrés dans le dispositif en 2021.

La proportion majoritaire de jeunes filles parmi les jeunes qui se sont volontairement impliqué·es dans ce projet à l'échelle régionale s'est encore accentuée en 2021 dans un contexte où le nombre de jeunes volontaires a encore augmenté. La part de jeunes hommes engagés diminue de 1 point.

3 établissements ne présentent que des jeunes filles *Corres'Santé* ; aucun établissement ne présente que des jeunes garçons *Corres'Santé*.

6 établissements présentent une majorité de filles *Corres'Santé* ; un seul établissement présente une part majoritaire de jeunes garçons « *Corres'Santé* ».

Seules les structures ne relevant pas de l'enseignement présente une répartition paritaire filles·garçons des jeunes *Corres'Santé*.

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

Le projet de lutte contre les inégalités et les violences sexistes et sexuelles dans les musiques actuelles, porté par le *Collectif des festivals*, soutenu et accompagné par la Région avec le concours du Centre national de la musique, a poursuivi sa mise en œuvre en 2021 ; le recrutement, en août, d'une chargée de mission, a permis de programmer au cours de l'année, la réalisation d'un état des lieux et des besoins et de définir des propositions d'actions. La fin de cette mission, copilotée par *SUPERMAB*, *Astropolis*, *HF Bretagne* et le collectif *L'Orange Bleue*, est prévue pour début 2022. La Région a renouvelé son soutien à ce collectif (porté par *Addiction France Bretagne*), en faveur de la formation des organisateur·trices de manifestations et de la mise à disposition d'une malle contenant l'ensemble des outils de prévention utilisés pendant les événements.

## 5.4 Les jeunesses

### Chiffres clés

Entre 2015 et 2019, parmi les femmes ni en emploi, ni en études, ni en formation, près de deux femmes sur trois entre 25 et 29 ans sont mères, soit deux fois plus que parmi celles en emploi, en études ou en formation.

Après le Covid, 34 % des jeunes filles déclarent être en situation de détresse psychologique contre 20 % des garçons.

60 % des femmes estiment que les différences de genre sont produites par la société et sont *non naturelles*, contre respectivement 37 % de la génération de parents et 36 % de la génération des *Baby-Boomers*.

51% des femmes déclarant des discriminations n'ont entrepris aucune démarche contre 33% des hommes. Parmi les victimes déclarant ne pas avoir eu conscience d'une discrimination, on compte 28% de femmes et 18% d'hommes.

74% des filles et 54% des garçons pensent qu'il y a beaucoup à faire pour atteindre une égalité réelle.

1 adolescente sur 5 a déjà été victime de violences conjugales.

39% des filles et 27% des garçons affirment avoir déjà envoyé des « sextos », nudes » ou dickpics (pornodivulgation).

Comme en écho, l'annonce ministérielle en octobre 2021 de la création de lieux spécifiques pour les jeunes femmes victimes de violences conjugales témoigne d'une prise de conscience nouvelle sur la réalité de ce fléau chez les adolescentes<sup>4</sup> et de la nécessité de sensibiliser/former les adultes à déconstruire « *un imaginaire du couple construit autour de la possession* » véhiculé parfois parmi les jeunes. Le 1er Plan national contre la prostitution des mineur·es lancé en novembre 2021<sup>5</sup> « *touche surtout des jeunes filles de 15 à 17 ans avec une entrée dans la prostitution de plus en plus tôt, se situant entre 14 et 15 ans pour plus de la moitié d'entre elles* ». Si de très nombreuses enquêtes de l'année s'accordent à dire que « la crise économique et sociale a révélé la grande précarité des moins de 25 ans<sup>6</sup> » elles s'autorisent à élargir leur propos - au-delà d'indicateurs économiques - à des considérations sur les valeurs et engagements des jeunes : « Chez les jeunes, l'idéal de liberté est supplanté par l'égalité<sup>7</sup> ».

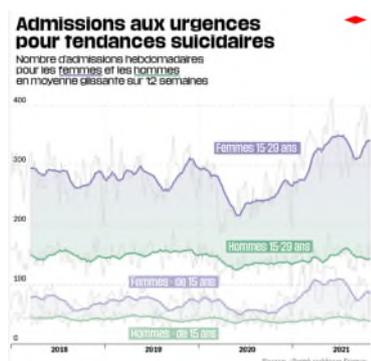
### // Contexte national et régional



Les constats des effets de la *crise Covid* sur la vie des jeunes se sont poursuivis en 2021 : « Les conséquences sociales, économiques de la pandémie de Covid-19 ont rendu visibles et largement amplifié les difficultés de la jeunesse<sup>1</sup> » et s'affinent<sup>2</sup> : « Deux variables ont un effet massif sur le ressenti de ces troubles liés au confinement : le sexe et le sentiment de précarité financière. La différence entre hommes et femmes est considérable : 23% des femmes disent avoir ressenti des troubles de type dépressif (sentiment de solitude et besoin de se confier, sentiment de perte de contrôle de sa vie, troubles du sommeil et troubles alimentaires) contre seulement 9 % des hommes.

L'alarme donnée par la hausse des gestes suicidaires chez les jeunes en 2021 se caractérise par « un phénomène inquiétant et presque exclusivement féminin » ; « Les données rassemblées concernent les mois de janvier à octobre 2021 ; il a été trouvé que chez les jeunes filles de moins de 15 ans, les admissions aux urgences pour gestes suicidaires ont augmenté de plus de 40% par rapport aux trois années précédentes. En ce qui concerne les jeunes garçons, le nombre d'admissions est resté stable »<sup>3</sup>. « Le même phénomène est vérifié chez les adolescentes et femmes de 15 à 29 ans avec

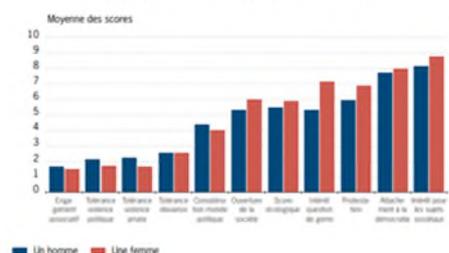
une hausse constatée de 22% en 2021 par rapport aux trois années précédentes contre une quasi-stabilité (+1%) pour le sexe masculin ». L'amplification après la crise covid de cette surreprésentation « traditionnelle » des femmes dans les gestes suicidaires mérite d'être davantage et finement explicitée ; les hypothèses d'une exposition différente à l'insécurité ou au stress consécutif à la perception d'un avenir flou, de la diminution de liens et de repères sociaux, familiaux ou encore davantage victimes de (cyber)harcèlement, de tentatives d'intimidations que les garçons sont dans un premier temps avancées.



#### a. Différences selon le genre

La particularité des jeunes femmes se manifeste par leur intérêt plus marqué pour les questions sociales, surtout celles concernant le genre (un fort écart avec les hommes sur cet item) mais également l'écologie, leur goût plus prononcé pour la protestation tout en respectant le cadre démocratique et en répudiant plus que les hommes la violence politique (comme la violence privée).

#### Attitudes sociopolitiques des 18-24 ans selon le sexe



Lecture : la moyenne du score « intérêt pour les questions de genre » est de 7,1 pour les femmes contre 5,95 pour les hommes. Chaque score a une valeur minimale de 0 et une valeur maximale de 10. Toutes les différences de moyennes entre hommes et femmes représentées sur ce graphique sont statistiquement significatives (au seuil de 1%), sauf celles concernant la tolérance pour la déviance.

www.institutmontaigne.org

<sup>1</sup> « Une jeunesse sacrifiée ? » Ouvrage de Tom Chevalier, chercheur au CNRS, et de Patricia Loncle, professeure des universités à l'École des hautes études en santé publique - Mars 2021

<sup>2</sup> [Une jeunesse plurielle, enquête auprès des 18-24 ans de l'Institut Montaigne](#)

<sup>3</sup> [Site Madmoizelle - Sos d'une jeunesse en détresse - Statistiques du système Surveillance sanitaire des urgences et des décès \(Sursaud\) communiquées par Santé publique France.](#)

<sup>4</sup> [Sondage de l'association En avant toute\(s\), mars 2021](#)

<sup>5</sup> <https://www.gouvernement.fr/actualite/premier-plan-national-contre-la-prostitution-des-mineurs> - Entre 7 000 et 10 000 mineurs sont concernés par la prostitution en France.

<sup>6</sup> Rapport Observatoire des inégalités, septembre 2021.

<sup>7</sup> La Fracture, Ifop, 2021.



En 2021, 27 % des jeunes victimes de discriminations interrogées déclarent avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire en raison de leur sexe dans le cadre professionnel.

Lorsqu'ils sont victimes de discriminations, plus de 4 jeunes sur 10 n'ont rien dit ni rien fait et principalement des femmes, majoritairement parce qu'elles pensent que cela n'aurait rien changé. Elles sont également plus nombreuses que les garçons à n'avoir pas conscience de la discrimination<sup>8</sup>.

En Bretagne, des collectivités ont voulu faire écho à la situation des jeunes ; en leur donnant la parole sur l'égalité filles-garçons comme à Acigné (35), où en partenariat avec l'espace jeunes et la radio d'université associative C-Lab, des témoignages de jeunes de la ville - micros-trottoirs, recherches vidéo, rencontres avec des cercles de femmes à l'appui - ont pu être recueillis sur le harcèlement de rue ou sur les réseaux sociaux, sur la pression des apparences et identité assignée, sur la sororité ou encore sur ce « que c'est qu'être un homme bien, un bon allié ». A Quimper (29), ce sont les animateur·trices jeunesse (Quimper) qui ont été invité·es à interroger le constat que beaucoup plus de garçons que de filles étaient accueilli·es au sein de leurs structures et que « le public féminin ne s'approprie pas les locaux aussi bien que les garçons ».

En complément d'outils pédagogiques<sup>9</sup>, d'actions multiples (simulation d'un procès fictif d'assises sur l'exploitation des jeunes et le proxénétisme avec le Mouvement du Nid ou conférence *Paradoxes et injonctions faites aux filles et aux garçons* de l'INSPE Bretagne), des éclairages régionaux sur la situation des jeunes ont également été identifiés ; parmi eux, on peut noter l'Insee et son étude diffusée en mars où on peut lire par exemple que « les jeunes femmes quittent le domicile parental plus tôt. À 25 ans, seules 13 % habitent encore chez leurs parents contre près du double parmi les jeunes Bretons (24 %). Elles accèdent à la parentalité plus rapidement : en moyenne à 30 ans et demi contre près de 33 ans pour les hommes »<sup>10</sup>.

## // L'égalité dans l'action régionale

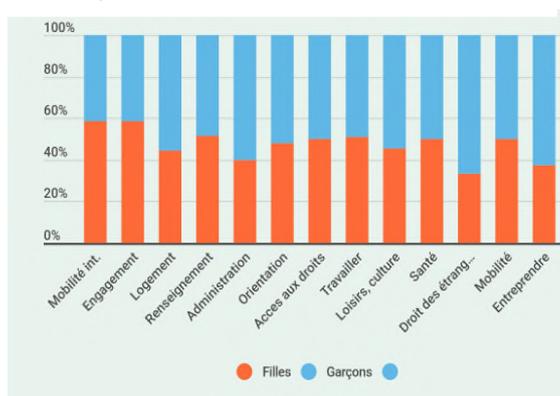
Suite à l'adoption en 2020 du *Plan breton de mobilisation pour les jeunes*, différents chantiers du plan ont été mis au travail. Au titre de la mise en œuvre des objectifs du Chantier XI « Garantir l'égalité femmes-hommes », on peut relever au cours de l'année, les soutiens financiers de la Région à l'animation pédagogique le *Loto des femmes* à destination des jeunes et des établissements d'enseignement porté par *l'espace Femmes* et l'association *Steredenn* à Dinan, aux interventions dans les lieux de formation en faveur de la mixité de l'association *Pulsart*, aux ateliers de prévention du harcèlement de rue et des violences sexistes et sexuelles des associations *Difenn* et *Antidotes* ou encore au projet de promotion de la santé sexuelle et d'égalité fh du Planning familial 35

- Agir en faveur de l'information des jeunes : le réseau Info Jeunes

Réseau Info Jeunes (RIJ)	2021		
	Filles	Garçons	Total
Nombre de jeunes ayant bénéficié des services du RIJ	36 910 54%	31 440 46%	68 350

En 2021, la Région a soutenu le CRIJ Bretagne pour l'accompagnement, la promotion et la coordination des 71 structures qui composent le réseau Info Jeunes. Ses services ont bénéficié à plus de 68 000 jeunes breton·nes, dont 54% de jeunes femmes. Les thématiques des sollicitations varient légèrement selon le sexe : les femmes sont plus nombreuses à questionner le RIJ sur la mobilité internationale et l'engagement, alors que les garçons sont plus nombreux à rechercher de l'information sur le logement, les droits des étranger·es, l'administration ou l'entreprenariat.

Thématiques sur lesquelles les jeunes ont sollicité de l'information auprès du réseau Info Jeunes en 2021



<sup>8</sup> [La perception des discriminations dans l'emploi, Edition Jeunesse, décembre 2021](#)

<sup>9</sup> [Formations à l'égalité fh chez Suzette décolle les étiquettes Un jeu de société féministe #Désobéissance pour sensibiliser les jeunes à l'égalité](#)

<sup>10</sup> [Plus diplômées que les hommes, les femmes perçoivent des salaires moins élevés que les hommes - Mars 2021](#)

- 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	2019			2020			2021		
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total
Saint - Brieuc	278	154	432	269	100	369	281	122	403
Lannion	124	90	214	130	76	206	130	72	202
Paimpol	54	36	90	100	72	172	80	64	144
Guingamp	142	79	221	142	79	221	154	144	298
Centre Ouest Bretagne	103	82	185	129	85	214	170	99	269
Rennes	99	99	198	71	66	137	87	77	180
Fougères	137	74	211	118	57	175	151	67	218
Saint - Malo	91	67	158	106	79	185	135	80	215
Brest	115	67	182	120	57	177	200	90	290
Cornouaille	150	67	217	105	69	174	170	73	243
Vannes	64	40	104	41	35	76	89	53	142
Lorient	163	103	266	200	91	291	200	95	295
Morlaix	149	73	222	92	47	139	155	56	211
13 PAEJ (nombre de jeunes)	1669	1031	2 700	1623	913	2536	2002	1092	3110
Pourcentage	62%	38%	100%	64%	36%	100%	65%	35%	100%



Avec plus de 3 000 jeunes accueilli-es en 2021 par les PAEJ, l'augmentation de la fréquentation est notable dans le contexte de crise sanitaire. Les demandes d'accompagnement ont concerné la dimension relationnelle et sociale des jeunes à 47%, la santé mentale des jeunes à 48% et des questions de santé organique / manifestation somatique à 5%. Cette année encore, les filles sont plus nombreuses. Pour la première année, le PAEJ de Rennes, le Säs, a comptabilisé les jeunes qui souhaitaient ne pas se reconnaître de façon binaire, homme ou femme ; ces 16 jeunes non genrés ont représenté 9% des publics du Säs (ces jeunes sont comptabilisés dans la colonne « nombre total »).

Dans le cadre de son plan d'action en faveur des jeunes face à la crise sanitaire d'avril 2021, la Région, l'ARS et la CAF ont choisi de travailler de concert pour faciliter le développement de nouveaux services d'accueil et d'écoute des jeunes sur les territoires qui n'en sont pas pourvus, afin que chaque jeune puisse bénéficier en proximité d'un service d'accueil anonyme et gratuit. Ainsi, deux nouveaux PAEJ ont ouvert leurs portes à l'automne 2021 à Pontivy et à Auray. Les travaux ont également bien avancé en 2021 à Redon, Vitré, Dinan et Loudéac.

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

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, 114 projets dont 57 portés par des filles ont été accompagnés.

Nombre de jeunes ayant bénéficié d'un soutien régional via AIJ	2019			2020			2021		
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total
Nombre de porteurs et de porteuses de projets	13	10	23	9	10	19	7	8	15



En 2021, cet appel à projets a été recentré sur les projets de création d'activités contribuant aux transitions climatiques, écologiques et énergétiques. 11 projets ont été déposés, portés par 15 jeunes hommes et femmes et abordant des thématiques variées : protection des océans, économie circulaire, low-tech, commerces de produits locaux et de saison...

Depuis 2015, le dispositif a davantage bénéficié aux jeunes femmes : sur les 87 projets de création d'activité déposés, 47 ont été portés par des jeunes femmes.

## 5.5 La promotion de tous les droits

### Chiffres clés

Le budget du secrétariat d'Etat à l'égalité s'élève à 50 millions d'€ en 2021 (29,6 € en 2017) ; celui de l'Espagne s'élève à 450 millions d'€.

Le collectif #NousToutes a comptabilisé en France 113 (90 en 2020, 146 en 2019) féminicides en 2021, soit une femme tuée tous les 3 jours, 17 hommes (16 en 2020, 27 en 2019) assassinés dans le cadre de violences conjugales. 10 personnes transgenres ont été assassinées.

3 000 sur 8 000 personnes reçues sont accompagnées par un professionnel pour sortir de la prostitution. 37 000 femmes (92%) et 3 000 hommes (8%) prostitué-es sont estimés par les associations. En Bretagne, deux femmes ont bénéficié d'un parcours de sortie en 2021.

SOS Homophobie relève que 39% des cas de transphobie envers les hommes Trans ont lieu dans la famille. 1 victime sur 10 est mineure.

4 femmes reconnues handicapées sur 10 sont « actives », en emploi ou au chômage (près de 7 sur 10 pour les femmes dans la population générale).

41 % des enfants mineurs vivant en famille monoparentale vivent au-dessous du seuil de pauvreté monétaire, contre 21 % de l'ensemble des enfants.

### // Contexte national et régional

« Les droits des filles et des femmes sont des droits humains et à ce titre, la promotion de l'égalité des sexes est fondamentale pour offrir à toutes les existences humaines l'accès à la santé, à la liberté et à l'autonomie individuelle (...) Accélérer l'engagement de toutes et tous, gouvernements, société civile, secteur privé, organisations philanthropiques associant l'ensemble des générations de citoyens formant la population de tous les pays du monde » affirme le *Forum Génération Egalité* (cf. fiche 1.2). Dans le monde, les évolutions et appréciations sur cet enjeu sont très inégales. Mais « au rythme actuel, il faudrait encore un siècle avant d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle mondiale du point de vue professionnel, politique et économique ».

En France comme ailleurs, la lutte contre le fléau des victimes de violences sexistes, sexuelles et conjugales reste le 1<sup>er</sup> enjeu d'égalité d'accès aux droits pour chacun-e. Les #MeToo<sup>1</sup> en cascade ont modifié la donne. Grâce aux témoignages des femmes,

à la mobilisation des associations, le caractère systémique des violences est mieux perçu par les pouvoirs publics et la société, des évolutions ont été actées : le maintien et l'élargissement du 3919, la fin des *mains courantes* pour tout passage d'une victime au commissariat qui se soldera par « une plainte traitée en priorité et un signalement au procureur » assure le ministère de l'Intérieur. « Des agents formés, des équipes spécialisées créées dans chaque département, une expérimentation de dépôt de plainte « hors les murs », la nouvelle obligation d'informer les femmes victimes lors de la libération de leur conjoint violent, la mise à disposition de 2 000 « téléphones grave danger », la création de places supplémentaires d'hébergement, l'élaboration d'un fichier des auteurs de violences conjugales ont été annoncées en 2021.

Néanmoins des revendications restent d'actualité : une place et un accompagnement spécialisé assujetti à chaque place d'hébergement pour les 40% de victimes sans logement, un revenu de subsistance qui permettrait aux victimes de quitter leur domicile à temps, la création de tribunaux spécialisés, un vrai suivi évaluation/qualité, dans le temps long de l'accueil des femmes dans tous les commissariats, une évaluation des stages de responsabilisation des auteurs de violences conjugales et un comptage du nombre de récidives, un maillage territoriale serré pour supprimer les inégalités territoriales d'accès aux droits pour les victimes de violences conjugales dans les territoires ruraux ou péri-urbains, le déploiement de *Maisons des femmes* (Saint-Denis, Marseille, Rennes en devenir...) pour aider les victimes à se reconstruire, de l'innovation pour faciliter l'émergence d'applications numériques (QR code LibRA<sup>2</sup>, App'Elles<sup>3</sup>, Qui-vive APP<sup>4</sup> sur Saint-Brieuc ...). Les discriminations sont multiples, se croisent, s'accumulent, s'articulent entre elles. Constatant que « l'égalité pour tous et toutes suppose des mesures spécifiques pour contrer certains mécanismes, la Défenseure des droits a souhaité rappeler en juin 2021<sup>5</sup> ses propositions sur les formes les plus répandues de discriminations et les plus délétères pour notre système social ».



Des statistiques alarmantes sur la discrimination liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre révélées dans la 25<sup>ème</sup> édition du rapport sur les LGBTIphobies<sup>6</sup> aux discriminations liées au handicap qui ont, de nouveau fait l'objet de débats parlementaires en décembre 2021, l'écosystème s'élargit. La décision du Sénat de non individualiser le calcul de l'allocation versée aux adultes handicapés sous tendant de fait, de conditionner celle-ci aux revenus d'une compagne ou d'un compagnon, met à mal « les efforts pour reconnaître l'autonomie des personnes en situation de handicap » dénoncent associations et parlementaires. Ainsi, 4 femmes reconnues

<sup>1</sup> #MeTooInceste, #MeTooPolitique, #MeTooBar, #MeTooMédias, #MeTooGay, ...

<sup>2</sup> LibRA, nouveau dispositif de la gendarmerie contre les violences sexuelles - <https://www.app-elles.fr/>

<sup>4</sup> Qui vive app

<sup>5</sup> Contribution consultation citoyenne sur les discriminations, La Défenseur des droits

<sup>6</sup> Rapport LGBTIphobies 2021. Sos homophobie

handicapées sur 10 sont « actives », en emploi ou au chômage<sup>7</sup> ; la majorité d'entre elles étant en dehors du marché du travail, notamment pour raisons de santé. Les réseaux associatifs de solidarité et d'accès aux droits dénoncent ce non-recours aux conséquences défavorables sur la santé des personnes. Pour les personnes reconnues handicapées, le taux d'activité des hommes dépasse de 2 points celui des femmes (43% contre 41%).

Enfin, au moment où la période de la crise sanitaire a mis en évidence des inégalités fh qui affectent conditions de vie et accès aux droits des plus précaires, l'Insee<sup>8</sup> relève que « Les enfants des familles monoparentales et des familles nombreuses sont plus souvent que les autres en situation de pauvreté : 41 % des enfants mineurs vivant en famille monoparentale vivent au-dessous du seuil de pauvreté monétaire et sont donc pauvres, contre 21 % de l'ensemble des enfants. Dans un tiers des familles monoparentales, le parent avec lequel ils résident la plupart du temps n'a pas d'emploi. Leur situation est alors plus précaire : 77 % des enfants sont pauvres, contre 23 % quand le parent est en emploi ». Pour tenter d'y faire face, et parce que la pension alimentaire représente en moyenne 18% du revenu disponible des familles monoparentales, l'Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires (ARIPA<sup>9</sup>) a été créée en 2021 par l'Etat.

En Bretagne, associations et collectivités accentuent leur mobilisation à l'égard des femmes victimes de violences conjugales. La Ville de Concarneau et ses deux nouveaux logements, le CCAS de Lannion-Trégor Communauté et son appel à se vêtir en orange pour la *Journée internationale des droits de l'Homme*, l'animation d'un réseau de professionnel·les par le Conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance de la communauté de communes de Lesneven-Côte des légendes, les boulangeries costarmoricaïnes et finistériennes et leurs sacs à pain habillés du violentomètre et des numéros d'urgence proposés par le collectif #NousToutes, l'expérimentation de la *Fédération nationale des victimes de féminicides* en Ile et Vilaine d'un guide pratique à destination des familles et des professionnel·les, l'ouverture d'un nouveau lieu pour les victimes à Lorient, sont autant d'initiatives originales qui témoignent d'une mobilisation plurielle en 2021. La signature de nouveaux schémas départementaux contre les violences sexuelles et sexistes, la mise en place des premiers centres de suivi et de prise en charge des auteurs de violences, l'annonce de nouvelles places d'hébergement, l'enveloppe de 640 000€ accordée à l'Unité d'accueil médico judiciaire de Lorient témoignent de l'action de l'Etat en région.

## // L'égalité dans l'action régionale

Au-delà de ses compétences, la Région cherche à être partenaire des démarches prises sur le territoire. En cofinçant les associations de défense et de promotion des droits des femmes (cf. séminaire régional de rentrée de la FR Cidff), en accompagnant les plus jeunes dans la lutte contre le harcèlement de rue (cf. stages de défense verbale proposés par l'association finistérienne *Antidotes*), en partageant sa connaissance des initiatives prises sur les territoires (colloque *Femmes, emploi et discriminations multifactorielles* de Rennes Métropole en novembre 2021) ou en relayant les besoins d'expertise et d'expériences des collectivités notamment sur l'enjeu de l'hébergement d'urgence et du logement des femmes victimes de violences, la Région contribue à identifier de nouveaux leviers, susciter des opportunités de partenariat et de mutualisation, initier des actions politiques nécessaires à la promotion des droits pour toutes et tous.

### • Les familles en situation de monoparentalité

Forte des témoignages des mères accompagnées d'avoir toutes vécues l'expérience de se voir proposer des dispositifs inadaptés à leurs situations, la Région a choisi de poursuivre sa démarche d'amélioration de l'accompagnement des familles en situation de monoparentalité vers le recours aux droits, la formation ou l'emploi (Cf. fiches 2.4 et 4.2).

### • 23 projets soutenus par le budget dédié à l'égalité des droits femmes-hommes

23 projets « égalité fh » ont été accompagnés financièrement pour un total de 200 000 € au titre de la politique régionale d'égalité des droits. Les projets soutenus se sont diversifiés. Les actions inscrites dans les champs de la santé, de l'éducation à la sexualité, de l'accès aux droits et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont été les plus nombreuses à être soutenues. Les soutiens complémentaires par d'autres programmes budgétaires sur des actions communes, ajouté au fait que le montant de subvention sollicité par projet a été plus faible, ont permis de soutenir davantage de projets sur l'année (+5).

Projets « Egalité femmes-hommes »	2019	2020	2021
Promouvoir l'égalité professionnelle	5 + 3 AMI	6	4
Promotion des droits	2	1	4
Lutter contre les violences	5	3	5
Promouvoir l'égalité fh au sein de la culture	5 + 2 AMI	1	4
Promouvoir l'égalité fh au sein des sports			3
Diffuser la culture de l'égalité fh	7	5	3
<b>TOTAL des projets</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>23</b>

<sup>7</sup> Femmes Emploi Handicap, Agefiph

<sup>8</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5422681>

<sup>9</sup> <https://www.pension-alimentaire.caf.fr/>

## 5.6 Les politiques de coopération, solidarité internationale et fonds européens

### Chiffres clés

Sur les 58 programmes de dépenses de 2014-2020 de l'UE, 4 comportent des objectifs liés au genre, 5 des indicateurs dédiés.

Les États membres ont obtenu 67,9 points/100 selon l'indice d'égalité de genre élaboré par l'EIGE.

34 États membres du Conseil de l'Europe ont ratifié la Convention d'Istanbul contre les violences à l'égard des femmes ; 12 l'ont signée.

13 femmes sur 27 sont commissaires de l'UE.

25% des ambassades de France dans le monde (161) ont été confiées à des femmes.

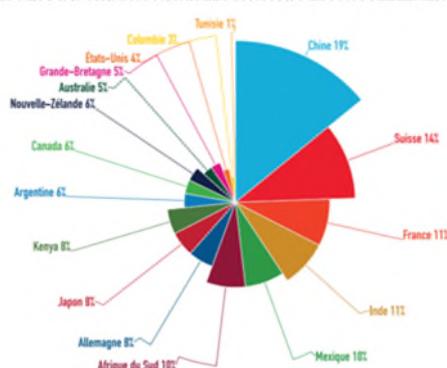
### // Contexte national et régional

« L'Union Européenne a pris un engagement de long terme en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, trop peu d'efforts ont été consentis ; les efforts doivent encore être poursuivis et s'accroître pour promouvoir systématiquement et activement l'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'élaboration des politiques et de l'exécution du budget de l'UE » ; « Il est grand temps que la Commission agisse et qu'elle commence à faire usage de la budgétisation sensible au genre dans le nouveau cycle budgétaire 2021-2027 » ; le message du rapport de mai 2021 de la Cour des comptes européenne<sup>1</sup> est clair : si la Commission européenne dit prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les stades et dans tous les domaines de l'élaboration des politiques et de leur mise en œuvre<sup>2</sup>, elle tarde néanmoins à agir et à « comprendre l'impact des décisions budgétaires et politiques sur les objectifs d'égalité entre les sexes pour s'appuyer sur ces informations afin de compenser les inégalités en introduisant des changements dans les dépenses et les recettes publiques ». La commission est encouragée à aller au-delà de financements d'initiatives explicitement consacrées à l'égalité hommes-femmes : « la budgétisation sensible au genre est un instrument de promotion de l'égalité fh (...) l'égalité des sexes doit être intégrée dans le budget de l'UE ». Par exemple, il est attendu que « les plans nationaux pour la reprise et la résilience exposent comment les mesures proposées sont censées contribuer aux objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes ». Car au-delà des questions de justice et d'égalité des droits, il s'agit aussi de croissance économique. L'Institut<sup>3</sup> Européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a pu ainsi calculer que le PIB par habitant augmenterait de 6 à 9,5 % à l'horizon 2050 si l'on parvenait à

mettre en œuvre des dispositifs pour que l'égalité des sexes soit réellement effective.

Dix ans après la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes<sup>4</sup>, une « *Diplomatie féministe* »<sup>5</sup> - terme utilisé par les États pour dire la volonté de promouvoir les enjeux de genre sur tous les sujets de l'agenda international et la parité dans les postes de décision - est à l'œuvre pour rappeler que 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. En adoptant en septembre dernier, une législation et des politiques ciblées pour traiter toutes formes de violences et de discriminations fondées sur le genre (femmes, filles et personnes LGBTQI+) hors ligne et en ligne, le Parlement européen a validé l'idée « d'inclure la violence sexiste dans la liste des crimes de l'UE et de demander à la Commission de présenter une directive globale et inclusive contre l'une des violations des droits les plus graves et persistantes dans l'histoire de l'humanité ».

LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES CONSTITUENT L'UN DES TROIS PROBLÈMES LES PLUS IMPORTANTS AUXQUELS MON PAYS EST ACTUELLEMENT CONFRONTÉ



Le 8 mars, célébrée par les Nations Unies<sup>6</sup> *Journée internationale pour le droit des femmes* est une journée de mobilisation qui donne l'occasion de dresser un bilan de la situation des femmes et des initiatives prises dans le monde. 26 ans après la *Conférence de Pékin (1995)*, le *Forum Génération Égalité*<sup>7</sup>, coorganisé par la France, a donné écho aux progrès, aux attentes et propositions. Un sondage d'ampleur internationale<sup>8</sup> est venu en amont témoigner des attentes citoyennes en faveur de l'égalité femmes-hommes. La France, par la voix de l'AFNOR<sup>9</sup> y a affiché sa volonté de créer une norme internationale en matière d'égalité fh. Cinq thèmes constitueraient la base de cette *ISO Égalité* : accès à l'éducation et aux formations, santé et droits sexuels et reproductifs, prévention et arrêt des violences faites aux

femmes, lutte contre les discriminations fondées sur le genre et autonomisation économique des femmes. La Coalition pour l'égalité salariale<sup>10</sup> est venue allonger la liste des appuis dans le monde et en Europe en faveur de l'égalité des droits au moment même où le Forum économique mondial<sup>11</sup> vient s'inquiéter que « l'égalité femmes

<sup>1</sup> Rapport de la Cour des Comptes européenne, 2021

<sup>2</sup> UE - Égalité des sexes - Feuille de route 2021 du Plan d'action sur l'égalité des sexes adopté en juillet 2020.

<sup>3</sup> Site de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes

<sup>4</sup> 10 ans après Istanbul, 20 recommandations du Forum international des droits des femmes (Lobby européen, CLEF), 2021

<sup>5</sup> Diplomatie féministe et UE : quelles priorités pour la Présidence française de l'UE ? HCE fh - juin 2021

<sup>6</sup> Objectifs de Développement durable (ODD), Objectif 5 pour l'égalité entre les sexes, Nations Unies

<sup>7</sup> <https://forum.generationequality.org/fr/propos>

<sup>8</sup> "Les aspirations citoyennes en faveur de l'égalité fh dans le monde : une volonté de changement" (Focus 2030 et Women Deliver)

<sup>9</sup> Association française de normalisation

<sup>10</sup> Coalition internationale pour l'égalité salariale, EPIC (OIT, ONU Femmes, OCDE)

<sup>11</sup> Classement mondial Égalité fh, Forum économique mondial, mars 2021

hommes ait reculé d'une génération en 2021 à cause de la pandémie » en précisant dans l'édition 2021 de son classement annuel dédié que la France occupe le 16<sup>ème</sup> rang, l'Islande figurant en tête du classement mondial.

Collectivités signataires de la <i>Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale</i>	oct-19	oct-20	oct-21
Europe	1 792	1831	1865
France	288	294	301
Bretagne	14	14	15



En Bretagne, en 2021, une nouvelle collectivité est venue rejoindre le réseau breton des signataires<sup>12</sup> ; la Ville du Rheu est ainsi devenue la 231<sup>ème</sup> commune à signer la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* : Au titre de son plan d'action, la municipalité prévoit la féminisation des noms de rue, le développement des actions de sensibilisation à l'égalité fh en direction des écoles, l'aménagement des cours d'école. Depuis son origine, le rapport égalité femmes-hommes est organisé selon les

chapitres de la Charte : La responsabilité démocratique, le rôle politique, le cadre général pour l'égalité, le rôle employeur, la fourniture de biens et services, le rôle de prestataires de services, le planning et le développement durable, le rôle de régulation, les jumelages et la coopération. Au travers de ces thématiques qui s'adaptent à tout niveau de collectivité en Europe, les signataires sont invités à définir des plans d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques ; 36 pays sont concernés.

## // L'égalité dans l'action régionale

En 2021, la Région Bretagne a pu participer aux initiatives du groupe de travail Genre de *Cités Unies France* et notamment à son enquête afin de figurer dans le répertoire recensant le savoir-faire des collectivités territoriales engagées à l'international, les bonnes pratiques existantes au niveau des coopérations décentralisées sur les questions de genre et leur prise en compte au sein des collectivités.

Les relations entre la *Maison de la Bretagne Europe* et les politiques régionales Egalité fh et Affaires européennes et Internationales ont été particulièrement fructueuses cette année : interpellations relayées par la Délégation permanente bretonne à Bruxelles, à l'image de l'interpellation de l'ONG COFACE Families Europe dans le cadre d'une campagne européenne sur les jouets et les stéréotypes de genre en octobre 2021, partage d'informations issues de l'actualité du Parlement ou de la Commission européenne (Directives, questions aux Commissaires) mais également coélaboration d'évènement en commun ont rythmé une année riche d'une collaboration jusqu'alors inédite (cf. ci-dessous *L'égalité fh, principe transversal au sein de l'UE*).

### • Participation des femmes dans les instances

	2019	2020	2021
Comité mixte <i>Solidarité internationale</i> :	9 F / 5 H	9 F / 5 H	10 F / 6 H
Représentant-es du Conseil régional	6 F / 2 H	6 F / 2 H	6 F / 4 H
Représentant-es du Ceser	3 F / 3 H	3 F / 3 H	4 F / 2 H
Réseau <i>Bretagne solidaire</i> :			
Conseil d'administration	7 F / 10 H	7 F / 10 H	8 F / 9 H
Equipe permanente	3 F	3 F	3 F

La composition du Comité mixte « Solidarité internationale », en charge de la concertation sur la politique de solidarité internationale de la Région et de l'examen des projets, a évolué, suite aux élections régionales et à de nouvelles désignations pour le CESER. 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. Des interrogations se sont exprimées sur la pertinence de cet indicateur, il est donc convenu de l'éditer cette année pour illustrer la nouvelle représentation régionale issue du nouveau mandat, mais il sera amené à disparaître dès la prochaine édition du rapport égalité femmes-hommes.

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

	2019	2020	2021
Associations soutenues	30	39	33
Associations soutenues présidées par des femmes	50%	26%	73%
Projets de solidarité internationale avec un objectif Egalité fh soutenus par le Conseil régional	19 soit 63%	30 Soit 77%	23 soit 70%

<sup>12</sup> Signataires en Bretagne en 2021 : 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), Le Rheu (35), Gouesnou (29), Rennes (35), Quimper (29), Quimperlé (29) et Vannes (56).



73 % des 33 associations de solidarité internationale soutenues en 2021 par la Région sont présidées par des femmes, soit une très nette augmentation par rapport à 2020, mais aussi sur 2019 et ce, alors que le nombre d'associations soutenues a diminué par rapport à l'an passé. Cette baisse s'explique notamment par la pandémie mondiale et la crise sécuritaire en Afrique de l'Ouest, territoires dans lesquels interviennent de nombreuses associations bretonnes.

70 % des projets de développement financés en 2021 permettent de promouvoir l'égalité f/h et le développement de l'autonomisation des femmes et des filles dans les pays d'intervention.

Mis en place en 2020, le fonds exceptionnel d'aide alimentaire et sanitaire d'urgence pour les associations locales bretonnes en contact et au service des populations du Sud et Pays en développement, a été renouvelé en 2021 en raison de la durée de la pandémie. Les 4 projets soutenus à ce titre représentent 12% de l'ensemble des projets.

- **La promotion des droits des femmes dans nos coopérations institutionnelles**
- Avec la Région de Wielkopolska en Pologne

La Région poursuit sa démarche de 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. La participation conjointe à un projet européen est à l'étude, dans le cadre du programme de la Commission européenne Citoyenneté, Egalité, Droits et valeurs.

- Avec la Grand'Anse en Haïti

Depuis 10 ans, la Région Bretagne développe une coopération décentralisée avec l'Association des Maires de la Grand'Anse (AMAGA) en Haïti qui couvre 12 communes. L'association compte 11 élues sur les 18 membres. La Région accompagne la mise en œuvre d'un programme agricole destiné à assurer la sécurité alimentaire, dégager des revenus de substitution à l'économie du charbonnage et participer à la lutte contre l'érosion des sols. L'AMAGA a choisi de faire de l'égalité femmes-hommes un objectif majeur du déploiement de ses actions en incitant les femmes à intégrer les projets. Les activités agricoles génératrices de revenus participent à l'indépendance des femmes. Les éléments d'évaluation ont pu témoigner en 2021 d'une majorité de femmes bénéficiaires aux formations à la production de plantules et aux pratiques d'agroforesterie avec 160 femmes et 40 hommes.

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

Aides à la mobilité internationale	2019	2020	2021
<b>Dispositifs de solidarité internationale :</b>			
Bénéficiaires aux projets collectifs de mobilité internationale Nombre de filles / Nombre de garçons	83 / 53 61% - 39%	2 (100%)/0	11 / 17 39% - 61%
Bénéficiaires aux projets individuels de mobilité internationale (Volontariats de Solidarité Internationale) Nombre de filles / Nombre de garçons	5 / 7	0 / 0	0/0
<b>Dispositifs de mobilité internationale :</b>			
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	843 460 / 383 55% - 45%	16 12 / 4 75% - 25%	0
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	1 944 54% - 46% 1050 / 894	1 130 56% - 44% 631 / 499	194 59% - 41% 115 / 79
Apprenant·es (élèves et étudiant·es des formations sanitaire et sociale) bénéficiaires d'une bourse de mobilité Erasmus+ Nombre de filles / Nombre de garçons	126 83% - 17% 105 / 21	107 14% - 86% 92 / 15	16 31% - 69% 11 / 5
Personnels des établissements de formation sanitaire et sociale bénéficiaires d'une bourse de mobilité Erasmus+ Nombre de femmes / Nombre d'hommes	24 88% - 13% 21 / 3	16 100% - 0 16 / 0	0
Professionnels européens bénéficiaires d'une bourse de mobilité entrante Erasmus+ au sein des établissements de formation sanitaire et sociale Nombre de femmes / Nombre d'hommes	14 86% - 14% 12 / 2	8 25% - 75% 6 / 2	0

En 2021, 5 projets collectifs de solidarité internationale, représentant 28 jeunes ont bénéficié d'une aide régionale. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2020 mais reste fortement impacté par la crise sanitaire. [Le dispositif d'aide aux projets individuels a été supprimé en 2020, l'aide de la Région n'étant pas déterminante pour leur réalisation. L'enveloppe budgétaire a été reportée pour les projets collectifs de jeunes].

Outre les mobilités des apprenant·es (élèves et étudiant·es), le projet Erasmus+ B-Mouve permet de financer des mobilités de personnels des établissements de formations sanitaire et sociale pour suivre des formations ou de dispenser des enseignements dans des établissements européens. Il permet également de prendre en charge les frais de déplacement des personnels qui accompagnent des apprenant·es, essentiellement mineur·es, dans leur période de mobilité à l'étranger. Il permet également d'accueillir des professionnel·les européen·nes de santé ou

du travail social qui interviennent dans les établissements bretons permettant à l'ensemble d'un groupe classe de bénéficier de leurs enseignements.



La crise sanitaire a eu un réel impact sur les mobilités internationales des apprenant·es. Sur l'année 2020, la Région avait pris en charge les dépenses engagées par les familles pour des mobilités qui ont dû être écourtées ou annulées. En 2021, seules les mobilités réalisées ont été financées, ce qui explique la baisse notable du nombre d'apprenant·es parti·es. En l'état, il est difficile d'analyser les données sexuées, et de les comparer avec les années précédentes. A noter cependant que les effectifs des formations sanitaire et sociale sont majoritairement de sexe féminin.

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

Au-delà des programmes INTERREG pour lesquels elle est investie dans la gouvernance, la Région s'est donnée comme objectif de promouvoir pour 2021-2027 d'autres programmes européens tels que Europe Créative, Erasmus+, LIFE, etc. L'opportunité de la sortie du nouveau programme de la Commission européenne CERV<sup>13</sup> « Citoyenneté européenne, droits et valeurs » a été saisie pour informer les structures bretonnes sur les opportunités de financement et de coopération et pour promouvoir les politiques régionales en facilitant le travail en réseau autour des thématiques « Citoyenneté, « Egalité » et Europe. Les politiques régionales Europe, Egalité ainsi que la Délégation permanente à Bruxelles se sont donc associées pour construire et organiser une journée d'échanges et d'information en novembre 2021 à l'Hôtel de Courcy (Rennes).

90 personnes y ont participé : 62 en présentiel, 30 en distanciel. Les représentant·es de collectivités (élu·es, technicien·nes Europe) ont été les plus nombreux·euses, ; étaient ensuite présent·es des professionnel·les de la Formation, des membres d'associations Egalité des droits, de l'inclusion et de la solidarité, de la jeunesse ou de la culture, ou encore des bénévoles de comités de jumelage.

Les réponses au questionnaire d'évaluation adressé à chacun·e à l'issue de la journée ont été analysées ; 38 personnes (31 femmes, 5 hommes) y ont répondu, soit 41% des personnes ayant participé. Une nette amélioration de la connaissance du programme initialement très méconnu, la rencontre de partenaires avec lesquels une collaboration pourrait être envisagée (pour 30% des personnes répondantes) et un meilleur aperçu des compétences de la Région (pour 50% des personnes répondantes) constituent les premiers enseignements de cette initiative ; un succès puisqu'un des objectifs de cette journée était précisément d'encourager la mise en réseau d'acteurs et d'actrices au croisement des enjeux Egalité fh/Citoyenneté/Europe.

Tout partenaire reçoit le guide régional pour être accompagné dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes.

Si les directives européennes contraignent les opérateurs à fournir des données sexuées et à réaliser des études d'impact f·h, les services régionaux constatent les insuffisances en matière de recueil des données sexuées sur les fonds européens. Le cadrage de la nouvelle programmation 2021/2027 ne devrait pas apporter d'évolution. L'autorité de gestion Bretagne ne dispose pas de données sexuées pour le FEDER, compte-tenu de la nature des projets et des bénéficiaires (souvent publics) financés. Pour le FEADER, elles apparaissent dans le rapport égalité en Agriculture (fiche 3.3) ; Issue des logiciels de gestion des fonds européens, la part sexuée des bénéficiaires n'est pas toujours aisée à identifier, en raison notamment du nombre de dossiers portés par des groupements agricole d'exploitation en commun, sur lesquels aucune information de cette nature n'apparaît lors de la saisie du dossier.

Nombre de bénéficiaires du FSE - Dont femmes	2019	2020	2021
Nombre de chômeur·euses, y compris de longue durée	13 701	17 726	18391
Dont femmes	30,01%	28,23%	27,76%

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 depuis 2019.

<sup>13</sup> Fruit de la fusion entre deux anciens programmes : Europe pour les citoyens et Droits, Égalité et Citoyenneté REC (*Rights, Equality and Citizenship*). La Commission européenne consacre 1,55 milliards € à ce nouveau programme pour la période 2021-2027. C'est la première fois qu'elle investit autant pour soutenir des projets et des initiatives sur ces enjeux : 2,5 fois plus que pour la période 2014-2020.