

RAPPORT
ÉGALITÉ
FEMMES·HOMMES

2019

DANEVELL
KEVATALDER
MERC'HED·PAOTRED

FIN-CONTE SU
L'AJEU
FOMES·OMES

Rapport égalité femmes·hommes

Les femmes et les hommes doivent pouvoir compter sur les politiques publiques pour garantir leurs droits, veiller à leur autonomie, protéger leur avenir. Rendre compte des décisions, dresser le bilan des actions, témoigner de l'utilisation des crédits pour supprimer des inégalités entre les femmes et les hommes..., la politique régionale d'égalité est désormais obligée par la loi de présenter des résultats tangibles et transparents aux yeux de tou·te·s.

Transversale par nature, la démarche peut se heurter aux urgences politiques des un·e·s, aux contraintes d'organisation des autres, au manque d'outils ad hoc, voire aux imprévus d'une actualité en crise....Pourtant, quels qu'en soient les aléas, le relevé, le suivi et la mesure d'une lecture des programmes régionaux à l'aune de l'égalité entre les femmes et les hommes est un exercice qui se doit d'être rigoureux parce que démocratique et utile ; parce que le risque est grand que rien ne change en réalité, ou pire, que les inégalités entre les femmes et les hommes s'accroissent tant elles sont parfois imprimées dans nos fonctionnements d'hier et nos usages d'aujourd'hui.

Comment faire évoluer les constats alors que les « choix » d'orientation, les formations, les métiers demeurent, malgré les efforts entrepris, à ce point sexués ; que 98 % des salarié·e·s dans l'aide à domicile, 98% d'aides-soignant·e·s, 90% des personnels aux caisses des magasins de ravitaillement, 67% du personnel d'entretien dans les lieux publics et privés, 84% des employé·e·s de l'hôtellerie... sont des femmes ? et que 92% des salarié·e·s des métiers du gros-œuvre, 74% des métiers du transport et 95% des éboueur·euse·s sont des hommes ?

Comment faire l'égalité femmes·hommes en transversalité dans toutes les politiques régionales et les objectifs de la Breizh Cop concrètement quand 83% des parents isolé·e·s sont des mères célibataires, quand 88 200 Bretonnes élèvent seules leur(s) enfant(s) confrontées au manque de système de garde d'enfants, de mobilité, de ressources ou de qualification suffisantes pour s'autoriser à penser à retrouver un emploi qui leur garantissent à la fois une indépendance financière et les moyens d'élever leurs enfants ; ou quand les travailleur·euse·s précaires et leurs moindres salaires sont à 80% des femmes ?

Comment traduire l'égalité femmes·hommes dans les nouvelles organisations territoriales quand une part minime de femmes est à la tête des exécutifs des intercommunalités ; quand les métiers du numérique sont occupés à 77% par des hommes ; 68% par les femmes dans l'ESS ? La politique régionale d'égalité femmes·hommes veut participer à relever ces défis.

La 5^{ème} édition de ce RADD Egalité femmes·hommes confirme l'ambition régionale de renforcer l'examen de l'impact de ses politiques afin que celles-ci améliorent la vie des Bretonnes et des Bretons, transforment les réalités quotidiennes de celles et ceux qui en ont le plus besoin. Eclairés par des éléments de contexte, les 26 domaines d'intervention et initiatives ici examinés - avec l'intégration de deux nouveaux champs d'investigation que sont l'environnement et les jeunes dans cette édition 2019 - cherchent à interroger et à se prémunir du risque de renforcer un ordre des choses inégalitaire entre les femmes et les hommes. Tous les territoires ne sont pas égaux et tous ne bénéficient pas de structures dédiées à la promotion des droits des femmes et à l'égalité femmes·hommes. La Région souhaite être à leur écoute et pour cela, mieux accompagner les partenaires de terrain mentionnés dans ce rapport ; toutes celles et ceux qui veulent agir concrètement.

En poursuivant et en approfondissant l'observation des situations inégalitaires femmes·hommes dans ses dispositifs et pour cela, en prenant appui sur le réseau des correspondant·e·s Egalité femmes·hommes des directions de la collectivité¹, en contribuant à favoriser la mise en réseau des actrices et acteurs, en interne comme à l'externe, la Région ambitionne de répondre ainsi au plus juste et au plus vite aux besoins des Bretonnes et Bretons.

¹ Membres désormais identifié·e·s par l'estampille ci-contre.

SOMMAIRE

Région responsable	5
1.1. La responsabilité démocratique	6
1.2. La représentation politique... ..	9
1.3. La responsabilité d'employeur	12
1.4. La communication.....	17
1.5. La commande publique	19
Education et formation	21
2.1. L'orientation.....	22
2.2. La formation initiale.....	24
2.3. L'apprentissage	28
2.4. La formation continue.....	31
2.5. L'enseignement supérieur et la recherche.....	35
2.6. Les langues de Bretagne	38
Développement économique et emploi	40
3.1. L'emploi et l'égalité professionnelle	41
3.2. L'économie sociale et solidaire	45
3.3. L'agriculture	46
3.4. L'économie maritime	49
Territoires	52
4.1. L'observation et la planification	53
4.2. Les contractualisations et l'animation territoriales	54
4.3. L'environnement	57
4.4. Le numérique	61
4.5. Les mobilités et transports	63
Rayonnement et vitalité	65
5.1. Le sport	66
5.2. La culture.....	68
5.3. La santé	72
5.4. Les jeunesses	74
5.5. La promotion de tous les droits.....	77
5.6. Les politiques de coopération, solidarité internationale et fonds européens.....	80

1. Région responsable

1.1 La responsabilité démocratique

2019 est l'année anniversaire en France de :

- l'instauration du congé de maternité de 8 semaines sans rupture du contrat de travail (1909),
- l'accès des filles au baccalauréat (1919),
- la publication du Deuxième sexe de Simone de Beauvoir (1949),
- la reconduction sans limite de temps de l'IVG (1979),
- l'élection pour la 1^{ère} fois d'une Présidente du Parlement européen (Simone Veil en 1979),
- la création de l'association *Chiennes de garde* (1999),
- la naissance d'Osez le féminisme (2009);

Dans le monde de :

- droit de vote des femmes Belges, Luxembourgeoises, Néerlandaises et Suédoises (1919),
- l'interdiction des « pieds bandés » des fillettes en Chine (1949),
- l'adoption par l'ONU de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (1979),
- la *Journée mondiale pour l'élimination des violences faites aux femmes*.

// Contexte national et régional

Erigée au rang de « Grande cause nationale » pour la durée du quinquennat, l'égalité entre les femmes et les hommes a irrigué nombre de domaines et investi nombre de débats au cours de l'année 2019. Adossées à un secrétariat d'État dédié rattaché au Premier ministre, les feuilles de route « Egalité fh » des ministères affichent annuellement l'obligation d'inscrire les enjeux de l'égalité dans leur propre politique publique afin de « changer la vie quotidienne des femmes ». L'engagement institutionnel s'affiche en responsabilité démocratique, régulièrement évaluée au plus haut niveau de l'Etat.

Le Haut conseil à l'égalité fh (HCE fh), réinstallé par l'Etat et remanié (Présidence et membres de commissions) en 2019, souhaite poursuivre ses missions « d'évaluation des politiques publiques », « d'aiguillons et d'accélérateur de changements » et surtout « de têtes chercheuses » afin d'« éclairer les pouvoirs publics » sur des sujets peu visités par l'égalité femmes-hommes. Cette expertise associant universitaires et représentant·e·s citoyen·ne·s issu·e·s de la diversité de la société reste déterminante et exigeante pour « pouvoir faire entendre la voix de toutes les femmes qui clament silencieusement le droit d'être des égales dans leurs vies et dans leurs chairs » a affirmé la nouvelle présidente du HCE fh, précisant « Ce mandat est impérieux ; il nous commande d'obtenir des victoires et d'en demander les moyens ».

La capacité d'auto saisine du HCE fh alimente l'espoir de rendre visibles des problématiques masquées et de défricher de nouveaux horizons au bénéfice de la société tout entière. Recommandée par le HCF fh, la reconnaissance par la République au rang de droits fondamentaux, des « droits à la contraception et à l'avortement, ainsi que [du] droit à une vie sans violence sexiste et sexuelle » ... « en vertu de l'application des principes d'égalité et de liberté » inscrits dans le préambule de la Constitution en est un des exemples. Le Budget intégrant l'égalité femmes-hommes (BIE ou BSG pour Budget Sensible au Genre) est un autre exemple d'une divergence sur laquelle, le consensus peine à s'installer. Pourtant, et pour la première fois, la circulaire de la direction du budget d'avril 2019 relative à la préparation des volets performance des projets annuels de performance (PAP) du Projet de Loi Finances 2020 et à l'élaboration des documents de politiques transversales (DPT) a intégré une section dédiée au Budget intégrant l'égalité (BIE). En complément, et en appui à cette circulaire, il est désormais demandé à l'ensemble des ministères, de prendre en compte le besoin de disposer d'indicateurs sexués dans la définition ou la revue des indicateurs de performance. Comme le relève le DPT « Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes » intégré au projet de loi de finances pour 2020, « le Budget intégrant l'égalité (BIE) est un facteur de performance et de transparence de l'action publique. Il permet à l'État de concrétiser et de mesurer ses engagements nationaux et internationaux en matière d'égalité femmes-hommes. Il apporte de nombreuses informations sur l'évolution des rapports sociaux de sexe. Il permet une meilleure transparence dans la gestion des fonds publics et contribue à la bonne gouvernance car il passe par l'évaluation de l'efficacité d'une politique publique ». La photographie de l'avancée pas à pas de l'approche intégrée de l'égalité dans les budgets ne serait pas complète s'il n'était pas fait ici

mention de la note technique du Ministre chargé de la ville et du logement aux Préfet·e·s de région et de départements du 7 août 2019 relative à « la mise en place d'une approche budgétaire intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des crédits de la politique de la ville » indiquant le lancement d'une expérimentation. Des préconisations en vue de la généralisation de la démarche sont attendues pour 2020. Si l'utilisation des fonds publics et leur répartition genrée semble néanmoins dorénavant un des curseurs sur lesquels l'efficacité et l'efficience des politiques publiques doivent être évaluées, le déploiement de budgets sensibles au genre ne sont pas encore au premier rang des priorités de tou·te·s les acteur·trice·s politiques locaux et/ou des élu·e·s des collectivités territoriales. Les démarches concrètes restent balbutiantes et thématiques : le sport, la culture et dans une moindre mesure la politique de la ville ou l'entrepreneuriat des femmes sont quelques-uns des secteurs qui font l'objet d'expérimentations.

En Bretagne, l'enjeu démocratique de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes progresse. Aux côtés de partenaires breton·ne·s de plus en plus nombreux·ses et varié·e·s sur l'égalité fh et dans la lutte contre les discriminations, certaines initiatives témoignent d'une prise de conscience élargie à de nouveaux cercles comme d'une porosité plus grande de ce principe chez les citoyen·ne·s. On peut ainsi évoquer la signature de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* par Lamballe-Armor en juin 2019, ou encore la vigilance à la parité des noms de rue à Vannes. La journée thématique « Femmes et hommes : s'engager dans la vie publique de demain » des « Territoriales » proposées par le Centre de gestion des Côtes d'Armor, en partenariat avec l'AMF et l'ARIC (décembre 2019) a aussi permis à partir de témoignages vidéo, de prises de parole d'élu·e·s et de fonctionnaires et autour de deux tables-rondes « *Transformation de la fonction*

publique et Engagement et proximité, quelle analyse des lois au regard de l'égalité femmes-hommes ? », « Quelle égalité femmes-hommes chez les élus bretons ? », et un atelier « La longue marche des femmes en politique », de mettre en perspective les progrès obtenus dans les collectivités bretonnes comme les efforts restant à produire. Présente, la Région a fait connaître ses évolutions et s'est notamment adressée aux intercommunalités présentes pour les assurer de la disponibilité régionale dans un accompagnement dédié à la rédaction d'un rapport annuel Egalité fh, une obligation pour les EPCI de plus de 20 000 habitant.e.s.

// L'égalité dans l'action régionale

• Le CESER

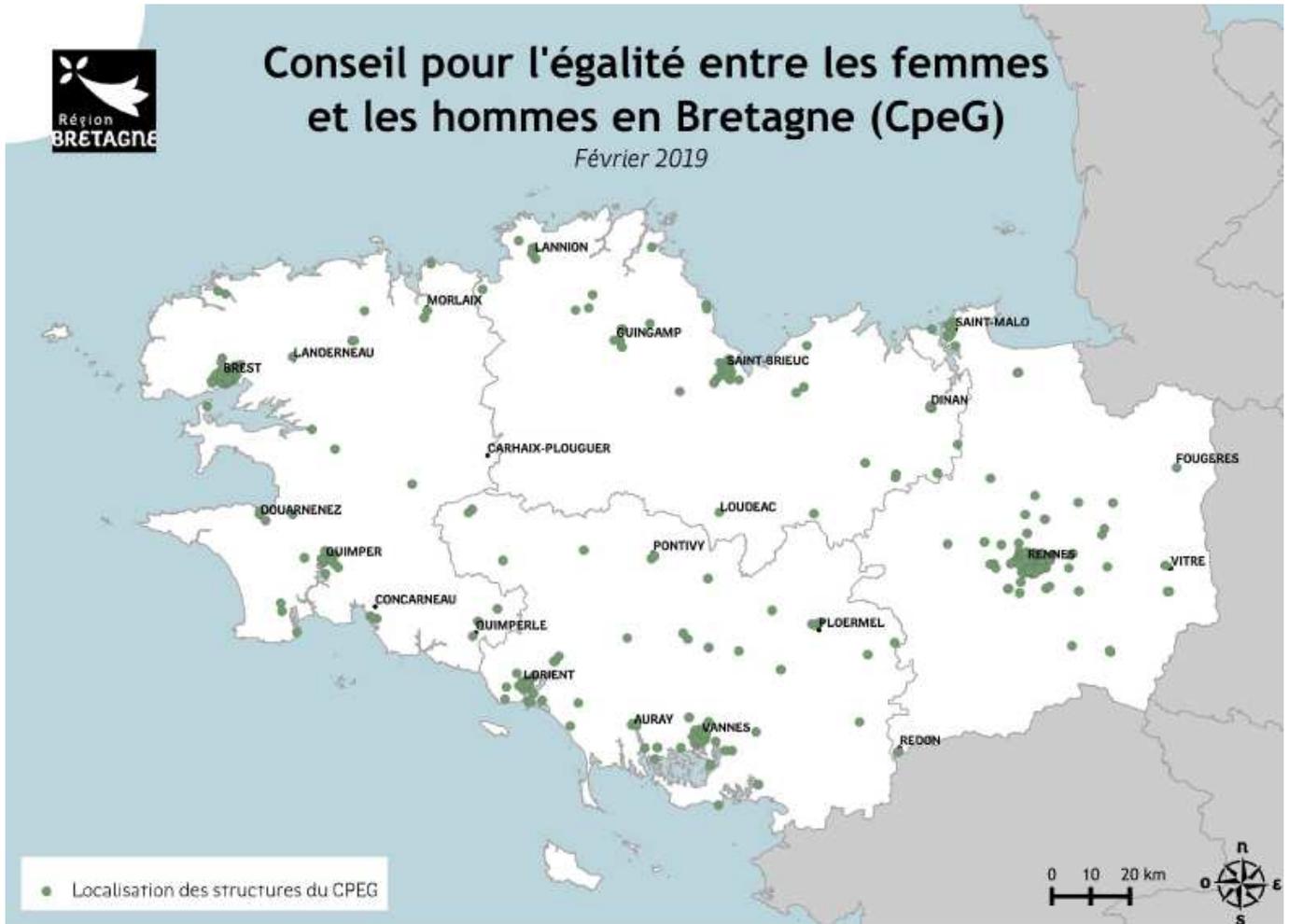
La journée *Théma* 2019 « Vers un écosystème de l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne ? » organisée en novembre par le CESER témoigne d'un engagement consolidé, au fur et à mesure des années, de l'assemblée consultative bretonne. Au-delà des dispositions « statutaires » - un binôme paritaire de référent.e-s par commission, délégation au CpeG - ou de l'usage du féminin dans ses supports (règlement intérieur, guide du conseiller.ère), le CESER prend une part active au déploiement d'un écosystème breton favorable à la réduction des inégalités fh dans tous les domaines et à toutes les strates de l'action publique. A cette occasion, des interventions d'expertes ont alterné avec les témoignages d'associations bretonnes : histoire des droits des femmes, état des lieux, et lutte contre les stéréotypes sexués, initiatives en faveur de l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes (avec les CIDFF), de l'éducation à la sexualité (le planning familial 35) ou encore de la mixité dans le secteur du numérique (Estim numérique) et de l'entrepreneuriat (EAFB), présentation de l'outil « la norme, c'est toi » co-élaboré par les jeunes du Conseil régional des jeunes... ont été autant de prétextes à l'échange d'expériences, à la mutualisation des enseignements et parfois même à la controverse, voire à la découverte. En interrogeant l'assistance « Les algorithmes et l'intelligence artificielle sont-ils sexistes ? » les chercheuse.eur.s de l'association Wax Science ont ainsi témoigné de la diffusion de stéréotypes de sexe jusque dans les logiciels, programmes et ordinateurs. La « Contribution au Tour de France de l'égalité » du CESE et les prises de parole des représentantes de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité, de la mission académique dédiée et de la vice-présidente en charge de l'égalité, de l'innovation sociale et de la vie associative de la Région Bretagne ont clos la journée.

• Le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne

La rentrée 2019 du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG) s'est effectuée en février à l'occasion d'une plénière à la configuration et au format inédits. Une journée durant en ateliers, il s'est agi d'interroger objectifs et modalités d'organisations de ce réseau « enflé mais tellement nécessaire » ; *Sur quoi et comment le CpeG doit-il travailler ?* en fut le fil rouge autour de 5 axes, eux-mêmes déclinés en 17 chantiers : « Economie/Emploi/Formation professionnelle » ; « Education et orientation » ; « Espaces publics et territoires » ; « Engagement et vie de la cité » ; « Respect des droits ». De ces problématiques ont été extraites des urgences auxquelles la Région en lançant quelques semaines plus tard, l'AMI, « L'égalité fh : un levier pour le développement des territoires » a souhaité répondre. Trois autres ateliers : « Comment repérer et aller chercher les manquants ? », « Comment rendre cohérents, clairs et accessibles les travaux et initiatives du CpeG ? » et enfin, « Comment s'organiser ? A quel rythme ? A quelle maille ? » ont cherché à former au mieux une communauté régionale d'acteur.trice.s, d'opérateur.trice.s et de partenaires organisés par territoires autour d'objectifs clairs, cohérents et de proximité. Sur la base de constats partagés, - dispersion d'énergie et des savoirs, manque de lisibilité d'un espace aux contours flous sans ancrage ou dynamique départementale, difficultés à faire système, multitude et lassitude de certains membres, diversité des thématiques, ..., cette plénière du CpeG, particulièrement fructueuse, a été à nouveau suivie de réunions départementales, puis de la co élaboration de l'AMI, de son lancement en juin jusqu'à sa co-instruction à l'automne (Cf. Rap 205 et fiches 6.4, 2.4...). Elle aura notamment permis à la Région de dire sa volonté de fédérer, d'encourager et de participer à l'animation de ce réseau sans pour autant prétendre à un pilotage exclusif. L'organisation territoriale de ce réseau, au plus près des besoins des Breton.ne.s et à l'endroit où les politiques publiques se définissent et s'appliquent, appartient à ses membres.

Réunions du CpeG		2018	2019
Réunion en Côtes d'Armor	Femmes/Hommes (%)	68% / 32%	91% / 9%
Réunion en Finistère	Femmes/Hommes (%)	89% / 11%	69% / 31%
Réunion en Ille-et-Vilaine	Femmes/Hommes (%)	80% / 20%	100% / 0
Réunion du Morbihan	Femmes/Hommes (%)	77% / 23%	89% / 11%
Plénière du CpeG	Femmes/Hommes (%)	82% / 18%	67% / 33%

- Localisation géographique des membres du CpeG



Les membres du CpeG sont présent·e·s dans tous les départements ; leur répartition présente des disparités géographiques. Il est à noter que parmi les organisations représentées au CpeG, seules 31% sont directement issues de l'égalité femmes-hommes et/ou du droit des femmes.

1.2 La représentation politique

Chiffres clés

Dans le monde, il y a 51 ambassadrices françaises (29%).

En Europe, 18% des partis politiques et 31% de postes ministériels sont occupés par des femmes.

8 pays de l'Union européenne sur 28 sont dirigés par des femmes.

1999-2019 : la Constitution a inscrit il y a 20 ans l'objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

Au sein du gouvernement français, 24 ministères et secrétariats d'Etat ne respectent pas la parité. On y compte 27% de directrices, 30% de sous-directrices, 35% de cheffes de service et 37% de cheffes de bureau.

En France, 8,3% des président·e·s des intercommunalités sont des présidentes. Sur l'ensemble des conseiller·e·s, on compte 31,4% de femmes.

5 noms de femmes figurent dans les 50 premiers noms de rues en France les plus fréquents.

// Contexte national et régional

Il faudrait 99 ans pour parvenir à « une parité moyenne globale » s'inquiète en décembre 2019, le Forum économique mondial dans son étude annuelle portant sur la situation de 153 pays en matière de parité dans la santé, l'éducation et la politique. Les plafonds de verre résistent. Dans certaines sphères internationales, en politique, au sein des conseils d'administration des grandes entreprises, la place des femmes progresse ... lentement et de façon irrégulière.

En France, certains ministères se voient infliger des amendes pour n'avoir pas rempli leurs obligations législatives en la matière. Le rapport « Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics - des nouveaux champs pour la parité » du HCE fh paru en décembre 2019, ose alors l'idée : « Pas de parité, pas d'argent public ». Car les chiffres témoignent de prises de conscience et par là même de réalités contrastées : ainsi, on compte 44% de femmes dans les conseils d'administration des grandes capitalisations boursières en 2019, soit une progression de 34 points en 10 ans mais moins de 18% de femmes dans les PME non soumises, elles, à la règle des quotas ; 18% de femmes dans les comités de direction (Codir) et les comités exécutifs (Comex) du CAC 40 en 2019, soit une progression de 10 points, en l'absence là encore de quotas. « 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. Cette évaluation met en lumière plusieurs enseignements et notamment les freins issus des stéréotypes de sexe et des rôles sociaux affectés aux femmes et aux hommes, entraînant des processus de délégitimation, voire de disqualification à l'encontre des femmes à l'œuvre dans le monde du travail » affirme le HCE fh avec ses 23 recommandations. L'idée du principe d'égaconditionnalité chemine, sans encore avoir trouvé en 2019 sa traduction juridique.

En politique, si le projet de loi « Engagement et proximité », lors de son passage au Sénat en octobre 2019, instaure que « lors de l'élection des adjoint·e·s dans les communes de plus de 1 000 habitant·e·s, la liste présentée devra être composée alternativement d'un·e candidat·e de chaque sexe », pour les communes de moins de 1 000 habitant·e·s, la parité n'a pas été rendue obligatoire ; malgré un avis favorable de cinq associations de maires et président·e·s d'intercommunalité.

Au-delà de l'enjeu de la parité, les conditions d'accès et d'exercice du mandat, l'articulation des temps d'une vie personnelle, sociale et professionnelle, le statut de l'élu·e, la reconversion professionnelle, des formes d'un sexisme latent... restent des défis ; relevés néanmoins dans davantage de lieux, d'organisations, d'univers. Les premières assises de la parité organisée par l'association IWF France (International Women's Forum) en juin 2019, en est un exemple pour le monde des entreprises, l'association rappelant que « 80% des entreprises non cotées sont exclues de la loi ».

En Bretagne, les collectivités sont désormais nombreuses à articuler volets interne et politique publique pour passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait. L'obligation, pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant·e·s, de rendre compte d'un rapport annuel dédié, amplifie cette dynamique. Du côté des édiles, les femmes représentent un peu moins de la moitié (44,9%) des élu·e·s des assemblées locales plaçant la Bretagne dans les premiers rangs de la représentation paritaire nationale. Les élues elles-mêmes témoignent : « Etre élue, femme, mère et salariée..., un défi ! » pour une vice-présidente à Quimper Bretagne Occidentale, ou encore « A mandat égal, on a plus fort à faire » témoigne la présidente du Conseil départemental du Finistère qui apprécie « les manifestations de sororité ». Echanger conseils, soutenir celles qui ont envie, prendre appui sur le réseau breton d'élues plurielles, ... voire pour certaines, dénoncer publiquement les actes et propos sexistes qu'elles peuvent rencontrer aux détours de leur mandat, les élues bretonnes s'organisent et interpellent davantage leurs homologues masculins. De leur côté, conscients que le partage de la représentation et du pouvoir est une affaire de femmes et d'hommes, des élus s'associent aux appels, prennent la parole voire parfois refusent de siéger dès lors qu'une représentation s'avère « trop » masculine...

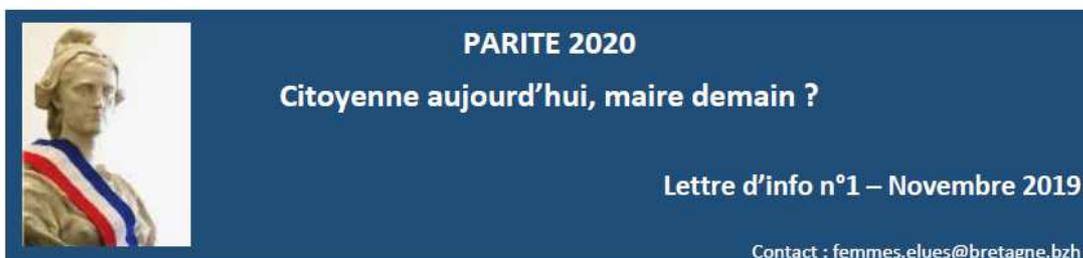
// L'égalité dans l'action régionale



Ouvert à toutes et tous, la rencontre co-organisée le 8 mars 2019 par la Région, l'Etat et l'association *Elles aussi*, était néanmoins en premier lieu destinée aux élu·e·s et/ou à celles qui souhaitent le devenir ; « Parité 2020 : citoyenne aujourd'hui, maire demain ? ». Inscrite dans une démarche relative à la place des femmes en politique, en particulier au niveau communal, l'initiative a permis de mieux comprendre les raisons du faible pourcentage de femmes parmi les maires (10% en 2001, 13% en 2008 et 16% en 2014) comme d'identifier des leviers pour augmenter leur présence en 2020, à l'issue des élections municipales (objectif 25%) et communautaires. C'est à la suite d'une enquête réalisée en 2017-2018 auprès des femmes maires et des adjointes en Bretagne - 600 réponses, 22 entretiens personnalisés - que verbatim et expériences de terrain d'élues bretonnes ont pu être recueillis. En amont de ce 8 mars, les élues régionales, invitées à partager et enrichir les conclusions et les préconisations visant à favoriser l'engagement des femmes, ont pu de leur

côté, émettre des pistes d'actions. Les principaux enseignements de cette recherche-action, initiée en Bretagne par *Elles aussi*, à laquelle l'université de Rennes 2, l'IEP de Rennes et les AMF des quatre départements bretons ont été associés, ont été présentés au cours de la journée. Des verrous institutionnels et personnels comme des freins culturels, sociaux, politiques, économiques à l'accès à la fonction de maire pour les femmes ont été identifiés. Des leviers qui ont pu favoriser leur accès à la fonction de maire ont été également repérés.

Témoignages d'ancien·ne·s élu·e·s, ou encore en exercice (Douarnenez, Rennes, Plélan-le-Grand, Saint-Abraham, Plouaret, Quimperlé Communauté...), de représentant·e·s d'associations d'élue·s et mise en perspective d'universitaires, retours des rencontres citoyennes orchestrées par l'ARIC, ont évoqué les obstacles et cherché à repérer les points d'appui. Des rendez-vous sur les territoires, notamment à Vannes à l'initiative du comité Egalité femmes-hommes Golfe Morbihan Vannes Agglomération, ont été programmés. Un appel collectif à s'engager et à se mobiliser a été lancé. 74 personnes y ont répondu. Le principe d'une newsletter (ci-dessous le numéro 1 paru en 2019) a été adopté à destination des communes, EPCI, conseils de développement, Départements, conseiller·e·s régionales·aux, membres du *conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* et parlementaires.



Si vous avez des difficultés à visualiser cette lettre d'information, consultez-la en pièce jointe



LE MOT DES COPILOTES...



Gaëlle Abily, Directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité - Préfecture de région

Armelle Danet, Vice-Présidente de « Elles aussi »

Anne Patault, Vice-Présidente du Conseil régional de Bretagne chargée de l'égalité

N'attendons pas 2050 pour atteindre la parité dans les conseils municipaux !

Pourquoi une newsletter pour parler de parité à l'occasion des élections municipales de 2020 ?

Parce que, en matière municipale, la parité est loin d'être atteinte. Et parce que ce déséquilibre dans les équipes municipales a un impact fort sur les exécutifs particulièrement masculins des intercommunalités et dans lesquels la parité ne progresse pas. La parité est pourtant une simple question de démocratie.

L'anomalie que représente la sous-représentation des femmes parmi les maires, les adjoint·e·s des municipalités et dans les intercommunalités, exige une prise de conscience, une volonté de tous et de toutes. A cet effet, une recherche-action a été conduite en Bretagne « Parité 2020, Citoyenne aujourd'hui, maire demain ? ». Elle a donné lieu à des [recommandations et à un plan d'action](#) annoncés le 8 mars 2019 à Rennes, Quimper et Saint Brieuc afin de faire progresser la part des femmes dans les municipalités et a fortiori parmi les maires breton·ne·s. Depuis, des actions à dimension départementale ou communautaire ont été menées.

A l'approche de l'échéance du printemps 2020 intensifions nos efforts !

Cette newsletter a pour vocation à accompagner le plan d'action régional : vous proposer des rendez-vous, vous informer des actualités au fil des mois, relayer vos propositions, initiatives et événements

▪ Les instances partenaires

L'objectif de parité est souhaité par la Région dans la représentation et la composition de toutes les instances partenaires avec lesquelles elle collabore et/ou qu'elle soutient. Le réseau des Conseils de développement mobilise la société civile dans chaque Pays ou EPCI de Bretagne ; Des initiatives pour rajeunir et féminiser leurs membres sont prises, elles sont particulièrement attendues et soutenues par la Région (Cf. Fiche 4.2).

Elu·e·s du Conseil régional		2017	2018	2019
Vice-président·e·s*	Nombre de femmes / d'hommes	7 8	7 8	7 7
Conseiller·e·s délégué·e·s	Nombre de femmes / d'hommes	2 2	2 2	2 2
Président·e·s. de commissions	Nombre de femmes / d'hommes	3 3	3 3	3 3
Conseiller·e·s avec délégations	Nombre de femmes / d'hommes	14 14	14 14	14 14
Représentant.e.s du Conseil régional dans les organismes extérieurs		2017	2018	2019
Représentant·e·s titulaires	Femmes (nombre, %)	490 / 44 %	519 / 45 %	542 / 47 %
	Hommes (nombre, %)	614 / 56 %	624 / 55 %	609 / 53 %
Représentant·e·s suppléant·e·s	Femmes (nombre, %)	181 / 47 %	181 / 47 %	189 / 48 %
	Hommes (nombre, %)	208 / 53 %	208 / 53 %	206 / 52 %

*Depuis mai 2019, on compte un vice-président de moins en la personne de Pierre Karleskind.

L'adhésion à la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* rappelle l'engagement de respecter la parité dans ses propositions de désignations dans les organismes extérieurs. Les représentant·e·s du Conseil régional dans les organismes extérieurs sont calculé·e·s à la date de la dernière session de 2019. La représentation de la Région des femmes titulaires à l'extérieur a évolué positivement (+23 femmes) et se rapproche progressivement de l'exacte parité. Les suppléances suivent le même mouvement.

Parité dans les instances territoriales	Réalisation 2017	Réalisation 2018	Réalisation 2019
Présidences des EPCI % de femmes % d'hommes	4 femmes / 55 hommes 7 % de femmes	4 femmes / 55 hommes 7 % de femmes	4 femmes / 55 hommes 7 % de femmes
Exécutifs des EPCI % de femmes % d'hommes	Non accessible	19% en Bretagne et 18% en France 81 % en Bretagne et 82 % en France	NC
Présidences des Pays et « EPCI-pays »	21 hommes	21 hommes	21 hommes
Présidences des Conseils de développement	3 femmes / 24 hommes	5 femmes / 31 hommes	6 femmes / 26 hommes
Conférence territoriale de l'action publique	6 femmes / 48 hommes	6 femmes / 48 hommes	6 femmes / 48 hommes

Après le phénomène des fusions d'intercommunalités qui en 2017 a creusé le déséquilibre fh au sein des conseils communautaires, le taux de représentation de femmes dans les exécutifs n'a pas évolué en Bretagne.

1.3 La responsabilité d'employeur

Chiffres clés

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

Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 61% des effectifs et occupent 31% des postes d'encadrement.

29% des femmes travaillent à temps partiel, contre 4% des hommes.

43% est la part des femmes parmi les travailleur·euse·s handicapé·e·s dans la Fonction publique territoriale.

Contexte national

L'actualité nationale a été dominée par l'adoption de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique : ses dispositions amendent le statut de la fonction publique territoriale et en réforment notamment les instances de dialogue social et le cadre déontologique... Le titre V de la loi (articles 80 à 85) rénove également les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations. Ces articles modifient ou ajoutent des dispositions nouvelles, notamment à la loi du 13 juillet 1983, dite loi « LE PORS ». Une grande partie d'entre eux était déjà comprise dans le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018.

Parmi les principales dispositions novatrices de la loi, on relève : 1/ L'obligation de création de dispositifs de signalement de violences sexistes et sexuelles prend de l'ampleur puisque désormais cette dernière incombe à toutes les administrations de la fonction publique. 2/ L'obligation de création et de mise en œuvre de plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, qui existait déjà, est étendue à toutes les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant·e·s. Ces plans élaborés et mis en œuvre pour une durée de 3 ans renouvelable doivent être finalisés pour le 31 décembre 2020. 3/ L'obligation de nominations équilibrées au sein des emplois de direction est réaffirmée et étendue aux communes et EPCI de plus de 40 000 habitant·e·s (contre 80 000 habitant·e·s antérieurement).

D'autre part, le 2ème comité de suivi de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique s'est tenu le 19 juillet 2019 : sous la présidence du ministre, se sont réunis les représentant·e·s des employeurs publics et des organisations syndicales signataires. De nouvelles mesures ont été annoncées pour l'année 2020 : la création de référent·e·s Égalité au sein des trois versants de la fonction publique. Leurs missions seraient d'informer, de conseiller les agent·e·s et les services dont ils ou elles relèvent. Il a également été prévu qu'une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes ainsi qu'un référentiel de plan d'actions égalité professionnelle soient adressés aux administrations.

// L'égalité dans l'action régionale

Pour la 15^{ème} année consécutive, la collectivité a organisé deux temps forts pour célébrer la *Journée internationale des droits des femmes* et la *Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes*. Ces célébrations proposées aux agent·e·s de la collectivité, aux élu·e·s et membres du CESER sont destinées à informer et à échanger.

Pour le 8 mars, le thème retenu était celui de la santé au travail des femmes. Pour illustrer le propos, le film de la réalisatrice finistérienne, Madame Sonia Larue, « *Travailleuses, travailleuses !* » a été projeté. A l'issue de la projection, Madame Laurence Marescaux, Médecin du travail et inspectrice du travail à la Direccte de Rennes a participé aux échanges en présentant notamment les travaux menés dans le cadre du Plan Régional Santé Travail en Bretagne. 85 personnes ont assisté à cet évènement (82% d'agentes).

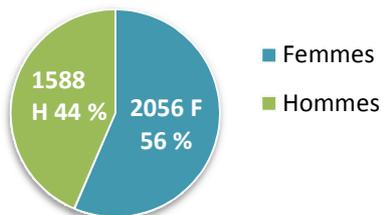
Pour le 25 novembre, il a été proposé de questionner le regard et la perception portés sur les violences faites aux femmes. Madame Lya Auslander, enseignante et chercheuse en psychologie sociale, a présenté son étude consacrée aux représentations déformées qui sont réservées aux violences faites aux femmes. L'AVFT (l'Association de lutte contre les Violences faites aux Femmes au Travail) a permis d'enrichir les échanges en apportant des compléments essentiels d'ordre juridique. Le témoignage de Madame Michèle Yacono, membre du collectif « *le poids des maux* », a donné tout son sens au parcours et au combat que mènent les victimes de violences conjugales. Près de **90 agent·e·s** étaient présent·e·s (80% d'agentes). Par ailleurs, la dernière édition (2018) de l'exposition « *Violences, elles disent non !* », créée par l'association « Femmes solidaires », a été proposée aux agent·e·s sur le site de Patton.

Par ailleurs, la collectivité a mené une action de sensibilisation sur les phénomènes de préjugés et de stéréotypes de genre au travail, qui sont sources de discriminations et de violences. Elle a choisi de développer une campagne de communication à l'automne 2019 : 3 « feuillets » sous forme de BD revisitent des situations professionnelles et expliquent ce que sont les stéréotypes de genre au travail. Le numéro a été adressé à chaque agent·e de la collectivité.

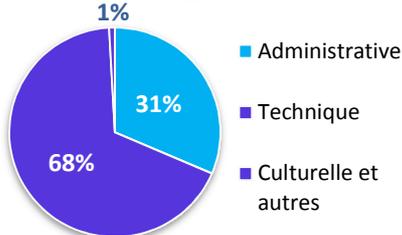
Enfin, le 24 janvier, l'ensemble des correspondant·e·s égalité femmes-hommes de la collectivité a été convié à une formation, assurée par le cabinet PERFEGAL, missionné par le CNFPT. 48 correspondant·e·s y ont assisté.

• Répartition des agent-e-s dans les effectifs de la Région Bretagne en 2019 (agent-e-s permanent-e-s)

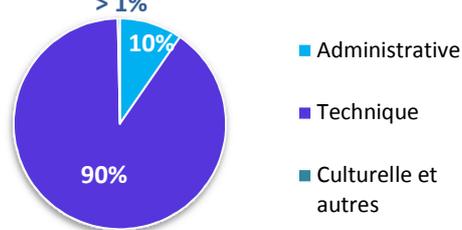
Répartition des agent-e-s au 31 décembre 2018



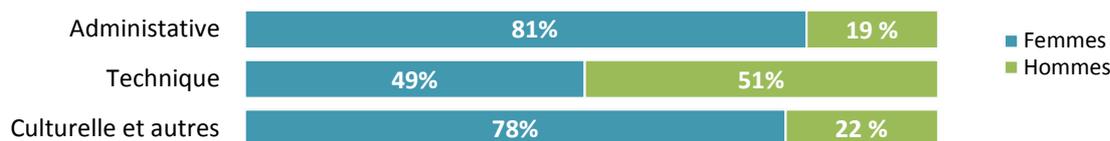
Répartition des femmes par filières



Répartition des hommes par filières



Répartition par filières



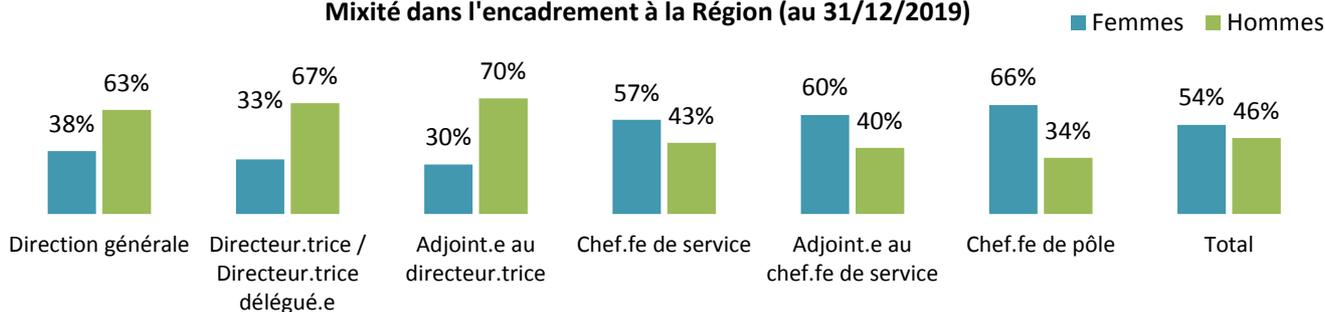
Fait notable, depuis 10 ans, le taux global de féminisation au sein de la collectivité de l'ordre de 56 % reste stable (54% contre 53% en 2018). De même, la faible mixité au sein des filières demeure constante puisqu'elle s'illustre par 81 % de femmes au sein de la filière administrative. Pour la filière culturelle, alors que celle-ci avait gagné en mixité en 2018, la tendance s'inverse cette année avec une féminisation légère (78% de femmes contre 65% en 2018).

Quant à la filière technique, la tendance de « quasi-parité » amorcée depuis 2017 se confirme en comptant parmi ses rangs 49 % de femmes et 51 % d'hommes. Cependant, cette répartition tient au fait que l'on recense davantage de femmes sur les métiers techniques liés à l'entretien des locaux dans les lycées. A l'inverse, dans les services, la filière technique est essentiellement masculine.

• Place des femmes et des hommes dans l'encadrement (agent-e-s des services)

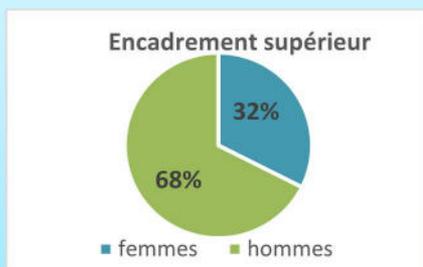
Depuis 3 années consécutives, l'effectif de femmes occupant un poste d'encadrement au niveau régional reste globalement stable (53% contre 51% en 2018). Pourtant, les postes à plus hautes responsabilités demeurent fortement masculinisés, seulement un tiers de femmes occupent des postes au sein de la Direction générale, à l'encadrement des Directions ou des directions déléguées. Toutefois, on peut noter que la réorganisation de l'administration qui comprend la création de cinq Directions Générales Adjoints a porté la nomination de 3 femmes. Les femmes demeurent majoritaires sur les postes d'encadrement intermédiaire (57% de cheffes de service), et une petite progression en qualité de cheffe de pôle (66 % contre 63% en 2018). Néanmoins, en 2019, elles sont bien moins représentées sur les postes d'adjoint-e-s de chef-fe de service qui gagnent en mixité (60% contre 83% en 2018).

Mixité dans l'encadrement à la Région (au 31/12/2019)



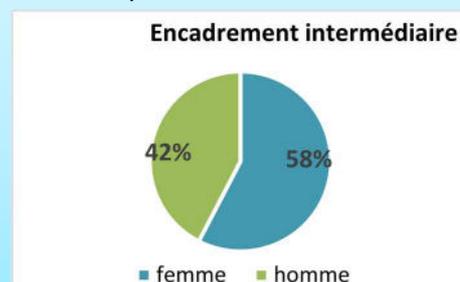
Encadrement supérieur

La féminisation de l'encadrement supérieur se stabilise : en effet, la représentation des femmes sur les postes de directrice est de 33% contre 32% en 2018. La tendance reste similaire pour les postes d'adjointe au directeur-trice avec 30% de femmes (contre 31% en 2018).



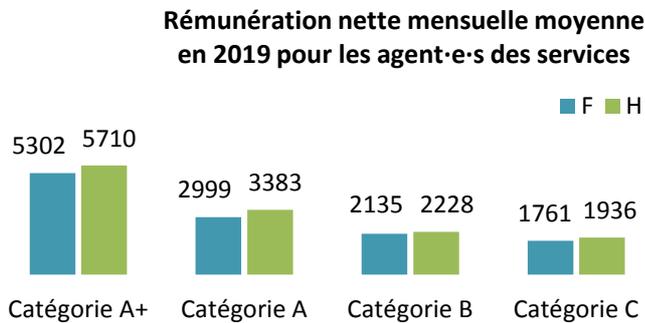
Encadrement intermédiaire

Depuis 2017, les femmes demeurent nombreuses sur les fonctions de chef-fe de service (57%). En revanche, en 2019 les postes d'adjoint-e au chef-fe de service ont fortement gagné en mixité puisqu'elles n'occupent plus que 60% des postes contre 83% en 2018.



• Différences de salaires entre les femmes et les hommes

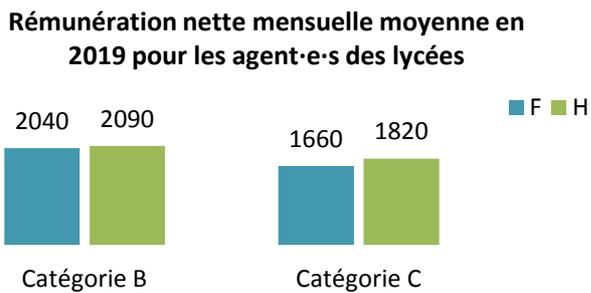
En référence à la méthode de calcul de l'INSEE, l'écart est calculé par rapport à la base de rémunération des hommes. On calcule combien les femmes touchent de moins ou de plus que les hommes. Par ailleurs, il est important de préciser que ces données ne tiennent pas compte des biais tels que l'impact du temps partiel (qui concerne près de 12% des effectifs), le supplément familial de traitement, la NBI ou encore les heures supplémentaires.



Ecarts de rémunération en 2019 :

- ▶ -7,15 % pour les femmes en catégorie A+ (- 6,46 % en 2018),
- ▶ -11,33 % pour les femmes en catégorie A (- 11,06 % en 2018),
- ▶ - 4,20 % pour les femmes en catégorie B (- 7 % consécutivement en 2017 et 2018),
- ▶ - 9,04 % pour les femmes en catégorie C (-10,15% en 2018).

Globalement, la configuration des écarts de rémunération reste proche de celle de 2018. Tandis que l'écart en catégorie A+ se creuse légèrement en défaveur des femmes, l'écart de rémunération en catégorie A se stabilise autour des 11%. En revanche, on note une diminution des écarts de rémunération en catégorie B (-4,20% contre - 7,15% l'année dernière) et également en catégorie C. Pour les catégories B, cette évolution s'explique par des mouvements de départs/arrivées au sein des effectifs masculins peu nombreux (111 dans les services) ce qui génère des répercussions visibles sur le niveau de la rémunération nette pour les hommes.

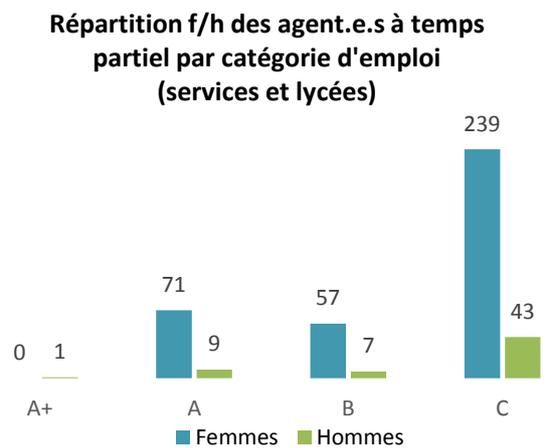
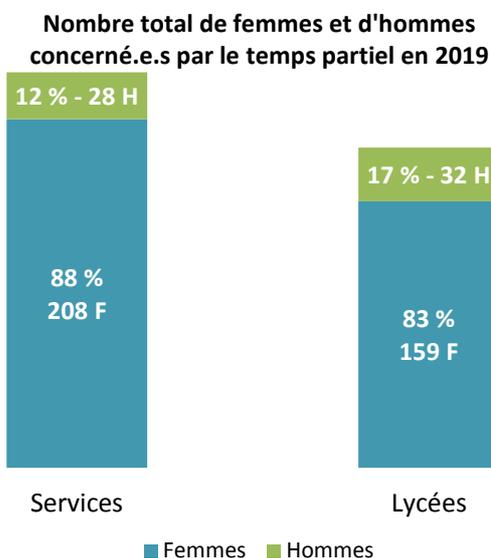


Ecarts de rémunération en 2019 :

- ▶ - 2,39 % pour les femmes en catégorie B (- 3,61% en 2018),
- ▶ - 8,79 % pour les femmes en catégorie C (- 8,5 % en 2017 et en 2018).

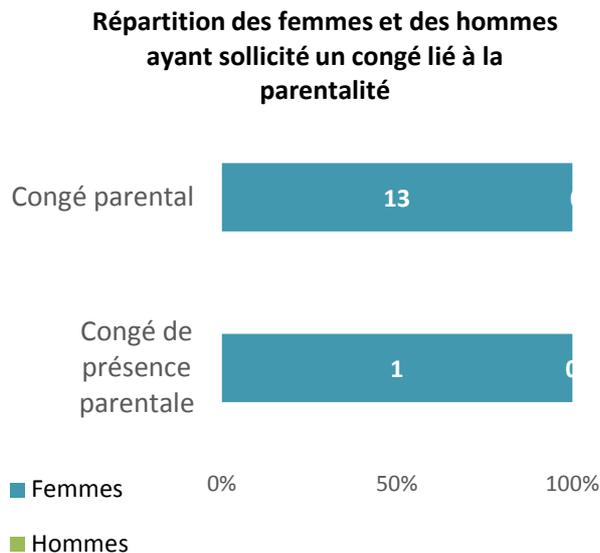
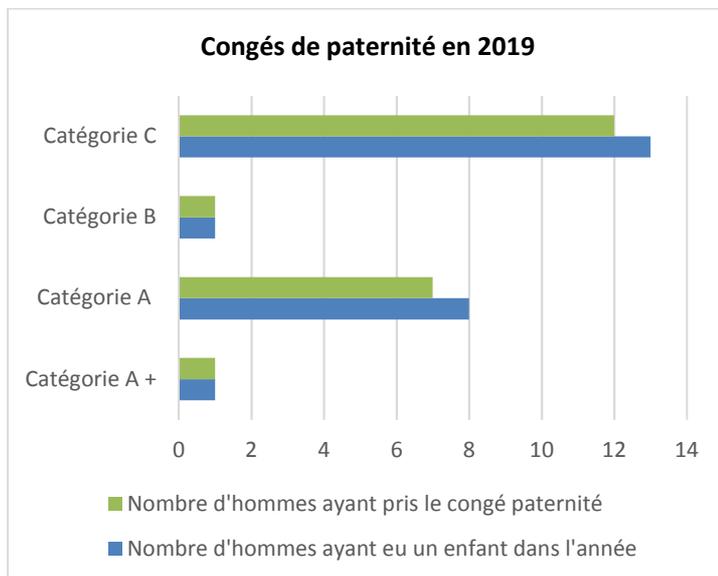
Dans les lycées, l'écart de rémunération sur les postes de catégorie B s'est réduit en passant d'un différentiel de -2,39% contre - 3,61% auparavant. Cette évolution s'explique par des départs et arrivées au sein de cette catégorie, qui comprend pour les lycées 45 hommes. Quant aux postes de catégorie C, l'écart de rémunération en faveur des hommes se stabilise. Cet écart en catégorie C s'explique notamment par une forte concentration des femmes sur les postes d'agent·e d'entretien, qui comprennent le niveau de rémunération le plus bas de la collectivité.

• Organisation du travail et temps partiel



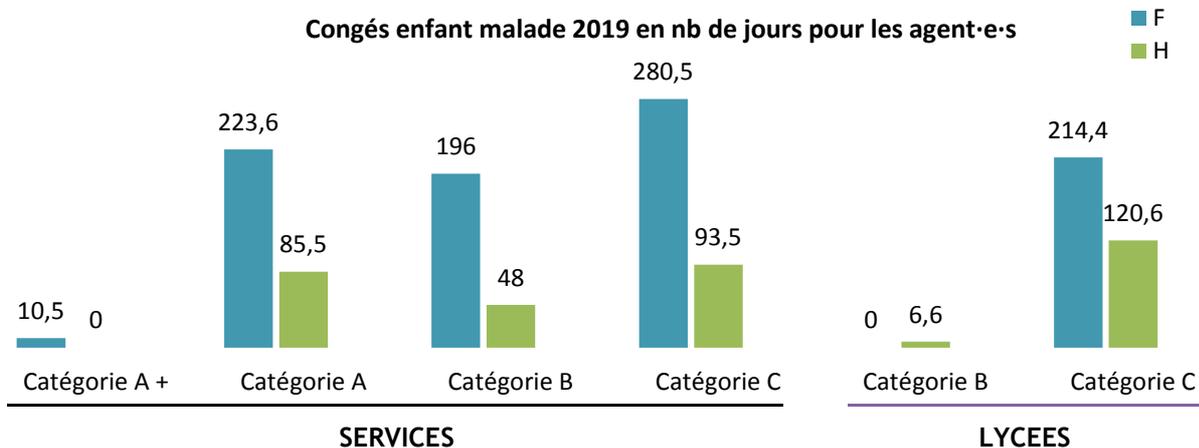
En 2019, le nombre d'agent-e-s en temps partiel a diminué de 3,17% (contre une augmentation en 2018 de + 13,5 %), ce qui représente 427 agent-e-s au total (contre 441 auparavant). Malgré cette diminution, les dichotomies femmes/hommes et services/lycées restent sensiblement les mêmes : ce sont 88% des femmes qui travaillent à temps partiel dans les services et 83% dans les lycées. La majorité des temps partiels exercés restent sur autorisation : 75% des cas pour les agent-e-s des services et 65% pour les lycées. A noter, le nombre d'hommes en temps partiel reste stable : 28 agents au sein des services et 32 (contre 29 en 2018) pour les lycées.

- **Congés liés à la parentalité**



Sur l'année 2019, tous les hommes ayant eu un enfant ont bien pris leur congé paternité. Le différentiel constaté pour les agents de catégorie A et C vient d'une prise du congé imputée sur l'année 2020.

Malgré un congé parental modulable et proposé aux deux parents, ce congé reste exclusivement féminin, et pris exclusivement par des agentes de catégories C pour les lycées (6 congés sur les 6 demandés) et majoritairement par des agentes de catégories A dans les services (5 sur les 7). Aucun agent n'a pris un congé parental à la Région en 2019.



Le nombre de journée de congés au motif d'enfant malade est le même en 2019 qu'en 2018, soient 1 272 jours. La tendance constatée depuis 2017 se confirme : ce sont les femmes qui prennent les journées pour « enfant malade » (73% contre 67% en 2018). Au sein des services, les agentes des services ont sollicité davantage le dispositif « enfants malades » (+ 24%) alors que les agents l'ont nettement moins fait (-20%) que l'année passée, et ce, toutes catégories confondues. En revanche, le nombre de jours sollicités par les agent-e-s des lycées a diminué (-25 % pour les femmes et -3% pour les hommes).

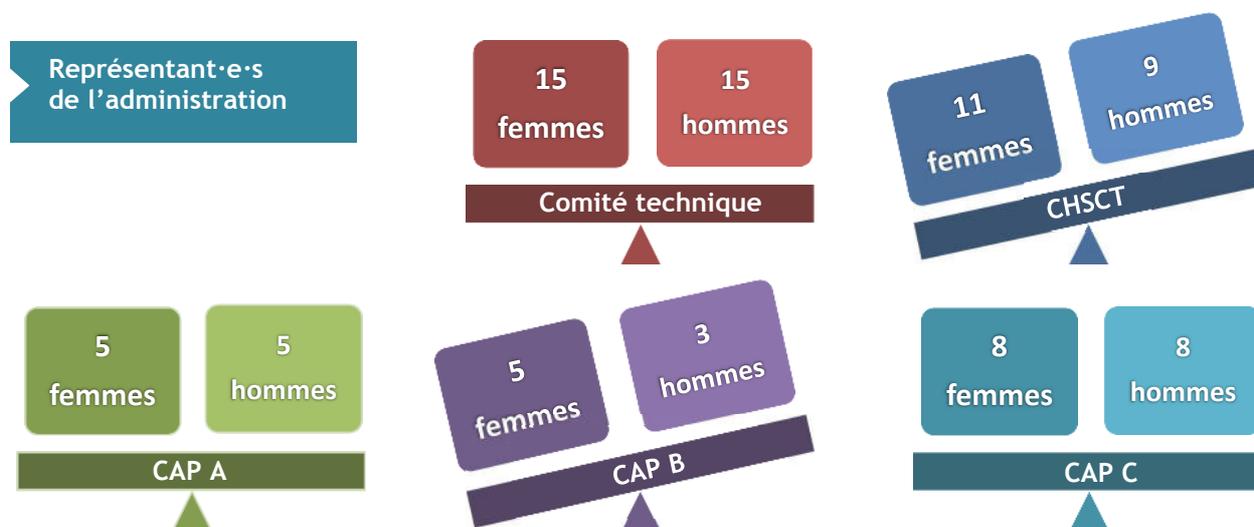
- La collectivité à nouveau lauréate du label *Egalité professionnelle pour 4 années*



Le 24 mai 2019, les services de L'AFNOR Certification, sur la base de l'avis de la commission, ont décerné à la Région Bretagne le label *Egalité professionnelle* pour la troisième fois consécutive. Cette décision clôturait une procédure entamée dès l'automne 2017, et poursuivie par un audit sur pièces et sur place. Une vingtaine d'entretiens ont été réalisés mi-octobre, avec les trois élues régionales et 61 agent-e-s de la collectivité (issu-e-s des lycées et des services). Enfin, le 23 mai 2019, une délégation de représentant-e-s des services de la Région (Elue régionale, représentant-e-s de la DRH et représentant des Organisations Syndicales) ont été entendue, par la Commission décisionnaire de l'AFNOR.

Ce label est accordé pour la période 2019-2022. Il récompense notamment le plan d'actions présenté au titre de la certification, ainsi que les bonnes pratiques de l'employeur en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. Il concrétise également l'engagement politique porté depuis de nombreuses années de l'exécutif les élu-e-s de la majorité et l'action forte menée par la Direction générale en faveur de l'égalité professionnelle. Ce label n'aurait pu être obtenu sans la dynamique collective, les organisations syndicales ayant été associées à la démarche. Il engage surtout l'institution à respecter ses engagements, et à mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes. A ce titre, un bilan intermédiaire interviendra dans deux ans.

- La représentation femmes-hommes au sein des instances paritaires



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

1.4 La communication

Chiffres clés

38%, le pourcentage des femmes au sein des rédactions, télévisions et radios, progresse peu.

Les femmes représentent 18% des personnalités citées dans les médias en 2019.

Le classement 2019 des groupes du Paysage audiovisuel français (PAF) dans l'index de l'égalité fh donne France Médias Monde avec 99 points, France Télévisions avec 94 points, M6 avec 88 points ; Radio France avec 74 points ; NextRadio (BFM et RMC) et Canal + ferment la marche avec 71 points.

En 2019, pour la 1^{ère} fois, le Prix Reporters sans frontières, célèbre trois femmes : Eman Al Nafjan (Prix du Courage, Arabie Saoudite), Pham Doan Trang (Prix de l'impact, Vietnam) et Caroline Muscat (Prix de l'indépendance, Malte).

// Contexte national

La résolution de l'Académie française estimant qu'il n'existait « aucun obstacle de principe » à la féminisation des métiers en février ouvre l'année 2019 sur des évolutions positives. « Il y a un décalage important entre la vie des femmes d'aujourd'hui et leur place dans les médias » continue de souligner pourtant le Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes, rappelant au CSA que la place et le rôle des femmes dans les médias constituent un marqueur fort dans l'avancée des mentalités contre le sexisme. La définition d'objectifs chiffrés, la vigilance dans le choix des programmes, l'amélioration du taux de présence, du temps de parole mais également des conditions de l'expression des femmes, l'attention aux créations audiovisuelles des femmes, la parité des équipes de production de programmes... sont quelques-unes des pistes d'action proposées en 2019 par le Conseil supérieur de l'audiovisuel pour améliorer l'égalité fh sur l'écran et sur les ondes. La visibilité des femmes dans les espaces médiatiques nécessite encore une plus grande appropriation et vigilance des professionnel-le-s. Mais du contenu des messages publicitaires aux propos graveleux, le sexisme des médias est de moins en moins toléré et admis par la société. Désormais, depuis 2019, les grands groupes du paysage audiovisuel français sont soumis à l'index « Egalité professionnelle » (Cf. fiche 3.1) ; France Médias Monde, avec 99 points, est le plus exemplaire : la parité y est absolue, jusque dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise. Les disparités entre groupes, et selon les critères sont fortes, à l'image des 35% de journalistes femmes à Canal +, contre 45% à TF1. Au-delà de ces nouvelles obligations législatives, des initiatives se multiplient : Arte qui choisit la mise en ligne d'une émission *Kreatur* d'une trentaine de minutes pour décrypter l'actualité féministe européenne ; Radio France qui installe en 2019 un groupe dédié *Plus jamais ça*, pour organiser des conférences itinérantes de sensibilisation sur le harcèlement sexuel ; des formations collectives et obligatoires contre le sexisme et les stéréotypes. Aux injonctions institutionnelles, aux initiatives publiques et privées, s'ajoutent également des actions comme celles de l'association pour les femmes dans les médias (PFDM) qui réunit « les entreprises médias signataires pour promouvoir la parité et l'égalité réelle entre les femmes et les hommes devant et derrière les caméras » ou celles du collectif de femmes journalistes

« Prenons la Une » qui « lutte contre les agressions à caractère sexuel, au sein même des rédactions ». Enfin, les magazines en ligne tels lesnouvellesnews.fr, 50-50magazine.fr, lesglorieuses.fr ou en Bretagne <http://breizhfemmes.fr/> forment aujourd'hui avec les sites dédiés des collectivités <http://www.egalitefemmeshommes-brest.net/> un écosystème plus favorable à l'égalité fh en communication.

// L'égalité dans l'action régionale

Fin 2019, le nouveau site *bretagne.bzh* facilite désormais l'accès aux aides pour répondre davantage aux attentes des usager-ère-s. Une proximité renforcée qui se traduit dans la ligne éditoriale mais également dans les choix iconographiques. La réalisation du site s'est accompagnée d'une réflexion sur la visibilité de l'égalité fh. Une page dédiée permet de s'informer de la politique régionale (<https://www.bretagne.bzh/echanger/evoluer-pour-vous/egalite/>). La diffusion du *Guide régional pour une communication publique pour toutes* et tous se poursuit dans la collectivité et auprès des partenaires.

• La lutte contre les stéréotypes

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

Représentations visuelles dans les campagnes 2019	Hommes	Femmes
Apprentissage (février)	1	1
Dessinez-vous un bel avenir (avril-mai)	1	1
Engagements Breizh COP (mai)	2	3
Breizhgo (octobre)	1	1
Engagements Breizh COP (mai)	2	3

BrEUtons (octobre)	4	4
Passez à l'Ouest (novembre)	2	2
Total	13	15

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

Répartition dans les événements régionaux	Nombre de participant-e-s	Participation (F/H en %) Estimation	Intervention (F/H en %)	Accueil (F/H en %)	Animation (F/H en %)
Inauguration Tikub	120	50/50	4/4	Sans objet	Sans objet
Karr breizh		50/50	11/6	Sans objet	Sans objet
Breizh COP - Sraddet	490	30/70	1	4/2	1/1
Breizh COP - Le carrefour des transitions	150	40/60	7/10	4/2	1/1
Breizh COP - Jeunesse	100	50/50	2/9	4/2	1/1
Breizh COP - Les Collectivités s'engagent	300	30/50	3/16	4/2	1/1
Breizh COP - Associations	460	50/50	4/11	4/2	1/1
Breizh COP - CBTE		40/60	3/10		1/1
Prix du gallo 2018	70	40/60	50/50	50/50	1F
Prix du gallo 2019	120	50/50	40/60	2/1	1/1
Trophées du sport 2018	84	25/75	50/50	100/0	1H
Trophées du sport 2019	90	30/70	40/60	2/1	1H

On note encore une majorité des hommes parmi les participant-e-s et intervenant-e-s des manifestations Breizh COP, due à une surreprésentation masculine dans les effectifs des profils recherchés pour constituer les plateaux des table-rondes (président-e-s d'EPCI, maires, DG de mairie ou d'agglomérations...) comme pour le public visé par ces rencontres. Les Trophées du sport ont cette année connu une participation plus équilibrée. Il est à noter une évolution positive dans l'effort fait pour assurer une présence des hommes à l'accueil et, des femmes, dans l'animation des événements.

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

Ressources documentaires	2017	2018	2019
Destinataires de la veille Egalité fh	68	74	83
Articles saisis dans la base dont :	147	323	507
Diffusés dans <i>Région en action</i>	8	31	38
Diffusés dans <i>l'Essentiel Presse</i>	10	7	6
Taux moyen de consultation des articles Egalité	10	11	7
Ouvrages indexés Egalité	47	60	64

Les abonnements à la veille Egalité ont augmenté de 12 %. La forte augmentation du nombre d'articles traitant du sujet pourrait être une des raisons de la baisse du taux moyen de consultation constatée. Les articles de retombées presse des actions de la collectivité et de ses partenaires augmentent chaque année. Une sélection de revues et ouvrages « Egalité » lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes en novembre 2019, a favorisé une meilleure compréhension des enjeux et connaissance des ressources à disposition.

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.

La commande publique constitue 10% du PIB français.

En 2019, le ministère de la Justice a publié son 1^{er} baromètre égalité fh sur l'accès des femmes et des hommes aux postes de hiérarchie, au sein de chacune des directions.

// Contexte national

Les collectivités signataires de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* s'engagent par l'article 12 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 » ; considérant que « les marchés publics peuvent constituer, pour les autorités publiques, un moyen de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion sociale ».

Si la commande publique peut désormais légalement contribuer à promouvoir l'égalité entre les sexes, il reste difficile aux acheteurs de procéder aux vérifications nécessaires pour jauger de la bonne conformité du respect des règles des propositions/candidats/offres en matière d'égalité fh ; ainsi de la capacité d'une collectivité par exemple qui doit finalement, se contenter le plus souvent d'attestations, d'engagements voire d'annonces déclaratives. Difficile de vérifier sur pièce, sur place, l'écart éventuel entre les annonces et la réalité des faits. Cette nouvelle responsabilité pour la puissance publique, peut néanmoins l'autoriser à questionner l'utilisation des fonds publics éventuellement reçus, l'état de l'art en matière d'inégalités professionnelles au sein de la structure candidate... La publication officielle des premiers enseignements de *l'index égalité professionnelle* (cf. Fiche 3.1) et du respect - ou non - des cinq critères auxquels les entreprises doivent répondre pour ne pas être assujetties à des amendes, booste ce levier et intervient favorablement sur ce contexte ; le ministère du travail, en choisissant de

rendre publique la liste des entreprises récompensées en 2019 de leur « bon score », comme celles mises en demeure de devoir faire mieux, participe à améliorer l'efficacité d'une disposition juridique inaboutie en matière d'égalité fh. Le principe d'égaconditionnalité (CF. Fiche 1.1) est également un des leviers opérationnels soumis par le HCE fh (Cf. rapport « Rôle levier des financements publics » en décembre 2019) au Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations pour contribuer à responsabiliser la commande publique et l'utilisation des fonds publics à la promotion de l'égalité. La décision d'instaurer un système de bonus/malus participe de la même démarche de vouloir encourager, sélectionner, retenir un candidat soumissionnaire au motif d'une proactivité en matière d'égalité fh.

Les échanges d'expériences entre acheteurs publics sur la thématique progressent. Le sujet commence à intéresser les initié·e·s de la commande publique. Des pistes concrètes émergent : améliorer l'aspect qualitatif de la clause d'insertion et rédiger un critère d'attribution permettant d'apprécier la qualité de l'action d'insertion sociale, accorder des points à la réponse de l'entreprise candidate comptant dans la note totale (à l'instar de ce qui a déjà été fait pour les marchés de formation par la Région) ; s'atteler à la condition d'exécution du marché, au travers d'un plan de progrès afin de susciter une démarche de progrès de l'entreprise candidate ; annexer un questionnaire aux pièces du marché et/ou lister des pratiques déjà mises en œuvre en la matière pour connaître les pratiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle ; intégrer à l'occasion des renouvellements de délégations de service public des dispositions relatives au recrutement de personnes du sexe « minoritaire » ; introduire une clause qui informe les candidats des pratiques de l'acheteur en matière d'égalité fh et solliciter en retour sur la mise en œuvre - ou non - d'actions dans ce domaine... Tous les marchés ne peuvent pas intégrer l'égalité fh, le lien avec l'objet du marché devant toujours être respecté ; mais « cibler exclusivement les moyens humains affectés à la réalisation des prestations du marché et l'écrire comme tel », comme le précise la direction des achats de l'Etat, permet de progresser à coup sûr. C'est probablement dans l'articulation des différents attendus et pièces de tout marché, des rédactions simultanées des critères, clauses et annexes que des pistes pourraient être davantage explorées ; afin, comme le souhaite désormais le législateur, que la commande publique soit un levier pour faire évoluer les pratiques dans le monde du travail et les entreprises.

// L'égalité dans l'action régionale

Le *Schéma des achats économiquement responsables* propose des moyens de mise en œuvre : information des engagements de la Région en matière d'égalité femmes-hommes ; introduction dans toutes les consultations supérieures à 25 000 € HT d'un principe de « départage » en matière d'analyse des offres pour permettre, en cas d'égalité de note, de retenir le·la candidat·e ayant apporté la réponse la plus adaptée au critère relatif à l'égalité et à la non-discrimination ; proposition d'engager un travail partenarial avec les entreprises pour définir des critères objectifs de non-discrimination et de promotion d'égalité femmes-hommes ; encouragement à la sensibilisation des entreprises et des acheteurs. La Région s'est engagée dans son *Schéma des achats économiquement responsables* à lutter contre les discriminations, en particulier en garantissant les principes et obligations des politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes. Son chantier « Mettre en œuvre une responsabilité sociale et sociétale » et l'objectif « Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité dans l'emploi » le formalisent concrètement.

Après la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes de l'ensemble des agent-e-s de la Direction des affaires juridiques et de la commande publique, les objectifs et modalités de mise en œuvre des politiques régionales d'achat et d'égalité fh vont devoir s'articuler et être davantage connus des prestataires. En formation continue, après l'intégration d'un critère « Egalité professionnelle et qualité de l'emploi » dans les appels d'offre de formation, puis l'obligation faite aux candidats retenus de dispenser un module « Egalité femmes-hommes » à tou-te-s les stagiaires, la Région attend aujourd'hui des organismes de formation « a minima une initiative et/ou la mise en œuvre d'une pratique pédagogique... de fixer des objectifs de mixité des publics dans les formations..., d'associer les entreprises accueillantes des stagiaires à des objectifs de promotion de l'égalité professionnelle ». Pour exercer sa pleine responsabilité à vouloir développer sa dimension citoyenne et inciter les prestataires à agir dans l'emploi contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité fh dans cette voie, la commande publique régionale s'appuie sur la mise en œuvre aujourd'hui automatisée de la clause de départage (tout acheteur qui la retire doit en justifier la raison) et s'inscrit dans la temporalité de moyen et long termes du *Schéma*. A l'instar d'un Budget Intégrant l'Egalité (BIE) d'une collectivité qui s'intéresse de savoir si ses politiques budgétaires (collecte par les impôts, taxes et redevances et distribution des crédits publics en intervention, investissement et fonctionnement...) renforcent ou diminuent les inégalités entre les femmes et les hommes - s'apparentant alors à une étude d'impact du budget sur l'égalité -, la commande publique peut faire des financements publics un levier de promotion des droits des femmes de l'égalité femmes-hommes. Si elle ne s'est pas encore dotée d'indicateurs qui puissent mesurer l'insertion de clauses d'égalité femmes-hommes au sein des marchés, la Région affiche néanmoins l'ambition de garantir que les considérations d'égalité entre les femmes et les hommes soient réellement et concrètement intégrées dans les procédures de passation de marchés et de contrats à l'avenir.

2. Éducation et formation

2.1 L'orientation

Chiffres clés

En France, la part des femmes dans les établissements d'accueil du jeune enfant s'élève à 97%.

En classe de seconde, 53,6% (et 47% en terminale) des filles préfèrent les filières scientifiques contre 73,6% des garçons ; seulement 2,5% des filles choisissent des « Sciences de l'ingénieur » contre 14,1% des garçons.

A l'université, les étudiantes représentent 60% des effectifs, 25% choisissent un parcours en sciences fondamentales contre 39% des garçons.

En Bretagne, 23% de femmes ont été accueillies sur la plateforme de découverte des métiers du bâtiment grâce à un partenariat renforcé entre le Cidff 35 et les Compagnons Bâtisseurs en 2018.

// Contexte national et régional

Dès l'enfance, « les enfants sont imprégnés de l'idée d'une inégale valeur entre ce qui est féminin et masculin et la mixité ne garantit pas l'égalité filles-garçons » ; L'Unicef, à l'occasion de sa 4^{ème} Consultation nationale des jeunes de 6 à 18 ans, interrogé·e·s sur leurs relations filles-garçons et la perception des droits tels qu'ils sont vécus selon que l'on est une fille ou un garçon, affirme « que le combat contre les discriminations de genre doit se poursuivre avec l'aide de l'Etat, des parents, des enseignant·e·s. Les progrès pour tous les enfants ne pourront se faire sans un changement radical du statut des filles. Un même accès aux loisirs, une réelle information sur la sexualité, un espace scolaire et public partagés sont une partie des conditions pour y parvenir ». Si le lieu d'habitation reste le facteur déterminant pour expliquer les inégalités et les privations ressenties, « le fait d'habiter dans un quartier populaire ou prioritaire ou encore d'avoir des parents au chômage a un effet plus fort pour les filles que pour les garçons », les réponses de l'enquête montrent que pour quasiment toutes les formes de privations, dans un même quartier populaire ou prioritaire, les filles sont plus impactées par l'effet social : moins d'accès aux savoirs, à la santé, aux loisirs, à la sociabilité. Les jeunes, très vite, impriment et font l'expérience des inégalités et discriminations spécifiques auxquelles doivent faire face les filles dès le plus jeune âge. A l'école, alors que « les garçons en primaire sont les plus touchés par les épreuves des moqueries et les attaques blessantes qui concernent moins les filles, mieux intégrées au milieu scolaire..., la cour de récréation illustre la séparation des sexes, notamment en primaire, par la place qu'occupent les filles et les garçons : les garçons au large et au centre, les filles sur le côté ». Ces différences, les filles les perçoivent très tôt, et en prennent conscience et l'intègrent avec l'âge et au fur et à mesure de leurs parcours de vie : Avant le lycée, 45% d'entre elles considèrent qu'elles ont moins de droits que les garçons

contre 30% des garçons qui pensent le contraire, à 17 ans, 65% d'entre elles le pensent.

Véhiculés, les stéréotypes de sexe peuvent avoir des incidences sur les libertés de mouvements, les occupations des espaces - mais aussi mentalement ; ainsi, ces « non-dits » intégrés par tou·te·s, même inconscients, s'avèrent plus problématiques encore dès lors qu'ils touchent des professionnel·le·s de la petite enfance, des loisirs, de l'éducation, de l'orientation, de la formation... Les apprentissages et les savoirs transmis tout au long de la vie doivent pouvoir garantir, encourager et donner goût de tous les possibles aux jeunes comme à tou·te adulte. La liberté effective et concrète d'accéder à la filière, à un secteur professionnel, à un métier choisi passe par l'éducation à l'égalité des sexes et par la professionnalisation de tou·te·s les acteur·trice·s concerné·e·s.

En Bretagne, du concours international *Buzzons le sexisme* proposé par *Matilda*, la plateforme d'éducation à l'égalité des sexes, au concours national "*Je filme le métier qui me plaît*", auxquels des établissements scolaires bretons ont pris l'habitude de participer et d'y être parfois récompensés, aux diplômes universitaires sur le genre tel celui proposé par Rennes2 (Cf. Fiche 2.5) en passant par *MégalitE2* (Cf. Fiche 2.4) pensé pour les organismes de formation, des outils et des ressources existent (Cf. Fiches 2.2, 2.3).

Ni les aptitudes ni les compétences ne sont sexuées... en formation de scaphandrière à l'AFPA à Lorient, de chauffeuse routière à bord de camions de 44t au Greta de Tinténiac, de peintre industriel au Pôle IUMM à Plérin, les femmes y témoignent de leur volonté, de leur capacité à oser et à réussir... Pourtant, « j'ai eu droit à beaucoup de remarques méchantes et vulgaires, j'ai découvert pour la première fois un environnement sexiste » dit néanmoins l'une, « là il faut prouver pour une femme qu'on a de la volonté, on doit avoir du caractère face aux quelques rares hommes machistes que l'on peut croiser », « il faut savoir s'imposer et en tant que femme se faire respecter » témoignent les deux autres. En Bretagne comme ailleurs, seuls les individus et les environnements peuvent être sexistes. A tout âge, et dans tous les milieux, les choix d'orientation de certain·e·s bousculent, remettent en cause des préjugés et des pratiques professionnelles. Parmi les partenaires, les *Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF)* s'engagent en faveur de l'élargissement des choix professionnels des femmes et de la découverte des métiers dans les entreprises avec un accompagnement adapté, l'association *We Ker* à Rennes organise chaque année la semaine de la mixité des métiers et son rallye dans les entreprises... pour les initiatives dédiées aux publics ; Atelier de sensibilisation à la mixité professionnelle dans l'insertion chez *Actife*, association quimpéroise accompagnant les personnes dans leur retour à l'emploi qui témoigne « du problème de mixité dans le domaine de l'insertion par l'activité économique, refus de centres de formation d'accueillir des hommes en formation d'assistant·e maternel·le, atelier de découverte du métier d'aide-ménagère ouvert uniquement aux hommes à Brest,... Les professionnel·le·s de l'orientation, de la formation, de l'emploi soumis également aux stéréotypes de sexe, prennent des initiatives. Notamment pour permettre à toutes d'accéder aux métiers d'avenir.

// L'égalité dans l'action régionale

Des projets des lycées (court-métrage Wonder Women Transport du lycée Sérusier de Carhaix retenu en mai 2019 pour la finale du concours vidéo « Je filme le métier qui me plaît ») à la *Journée des initiatives territoriales pour l'emploi* (JITE) en mars 2019 à Lorient (valorisation de six actions menées par ex. par les Cidff, le Plie de Brest...), la Région a désormais inscrit la promotion de l'égalité professionnelle dans l'ensemble de ses domaines d'intervention liés à la formation. Au-delà de son soutien aux projets, elle fait figurer la prise en compte de la mixité et du non-stéréotype de sexe dans les critères d'instruction des demandes de financement des actions « d'information métiers » et des salons post-bac.

La Fédération régionale et les quatre CIDFF départementaux sont membres du service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle. Ils participent à ce titre au 1^{er} niveau d'offre de services d'accueil et d'information, notamment par la mise en œuvre de l'*Accueil personnalisé et individualisé*. Ils contribuent aux instances régionales de travail dont le groupe technique régional et le comité de professionnalisation.

Décrochage scolaire	Total	Jeunes femmes	Jeunes hommes
Sur 7 254 jeunes identifié·e·s comme potentiellement en décrochage scolaire			
Taux de jeunes retrouvé·e·s en formation initiale	36%	40%	60%
Taux de jeunes décrocheur·euse·s	39%	39%	61%
Déjà accompagné·e·s	21%	42%	58%
En emploi	11%	35%	65%
En formation continue	2%	40%	60%
Sans accompagnement	4%	34%	66%
Taux de situations inconnues (problème de coordonnées, refus d'être contacté·e·s...)	25%	42%	58%

Les premiers travaux publiés par l'*Observatoire régional du décrochage scolaire*, lancé par la Région (cf. Fiche 2.2) avec l'appui du GREF et en collaboration avec les 17 Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs, l'Etat et l'Association régionale des missions locales, permettent de mieux connaître les jeunes décrocheur·euse·s en Bretagne. L'intégration de la donnée sexuée identifie la minorité des filles dans ce processus de décrochage.

• Diversification des orientations scolaire et professionnelle pour tou·te·s

Les actions pour la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnels non-stéréotypés sont à la fois anciennes, nombreuses et... toujours nécessaires. Les efforts pour la mixité des métiers, bénéfique pour les unes comme pour les autres, doivent s'amplifier et se partager avec de nouveaux partenaires. La Région y contribue par l'accompagnement des projets comme par l'intégration de mesures dédiées dans ses propres politiques. Mais les taux évoluent lentement pendant que d'autres inégalités se perpétuent voire émergent. Levier de l'égalité femmes-hommes, pour être atteint, l'objectif de mixité - 1/3 des métiers mixtes en 2022 contre 17% en 2019 - doit se repenser ; il appartient aux professionnel·le·s davantage qu'aux publics ; il doit être mis en œuvre autant dans les domaines de l'insertion professionnelle et de l'emploi que dans celui de l'éducation. Suivis, évalués, les impacts de la mixité devraient pouvoir s'inscrire sur la durée et être garantis par des outils fiables, utiles et accessibles à tou·te·s. Identifiée comme un écueil majeur, la non mixité des orientations, souvent « subies », est largement évoquée lors des réunions du CpeG. A l'automne 2019, l'AMI « l'égalité fh, un levier pour le développement des territoires » (Cf. Fiche 2.3), en affichant l'ambition de faire émerger des projets expérimentaux, cherche des leviers pour éventuellement irriguer, adapter les dispositifs Formation de la Région. A ce titre, retenu en décembre 2019, le projet de création d'un jeu co-élaboré à la fois par le *Forum des savoirs-Cité des métiers* (22), *We Ker* (35), *l'Exploratoire* à Rennes et *l'espace des Capucins* à Brest offre l'opportunité de croiser les regards, de préciser l'amplitude des besoins, d'échanger des pratiques de professionnel·le·s et de mutualiser les savoirs. Ce partenariat entre structures intervenant sur des territoires différents, les phases de test prévues auprès des publics comme des professionnel·le·s de chacun de ces organismes, favorise la fabrication d'un outil pédagogique dédié à la mixité des métiers femmes-hommes à vocation régionale.

Proposé par les Céméa (Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active), le projet de création d'une malle à outils pédagogiques sur les questions d'égalité fh à destination des animateur·trice·s Jeunesse, de bibliographie et de référencement des outils existants et d'une cartographie des acteur·trice·s permet de favoriser la réflexion par les pairs sur leurs postures éducatives d'animateur·trice·s comme l'émergence de projets pédagogiques par les équipes elles-mêmes. Le réseau breton de ressources et acteur·trice·s dédié·e·s s'étoffe au bénéfice d'une interconnaissance utile à tous les univers concernés.

2.2 La formation initiale

Chiffres clés

En Bretagne, la part des élèves qui ont doublé au moins une classe s'élève pour les filles à 5% en 6^{ème} et 7% pour les garçons et à 11% pour les filles en 2^{nde} et à 16% pour les garçons.

La part des filles en terminale professionnelle s'élève à 13,3% dans le domaine de la production et à 61,2% dans les services.

41% des jeunes filles ont un diplôme du supérieur contre seulement 30% des jeunes hommes

Parmi les jeunes décrocheur·euse·s, 39% sont des filles.

64% des établissements publics et CIO (210) sont dotés d'au moins un·e référent·e Etat à l'égalité (55% en 2018). 25 établissements privés sous contrat en sont également dotés.

Près de 30 établissements de l'académie ont déclaré conduire une action autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes.

// Contexte national et régional

Avec 94% de réussite au bac général, 93,4% pour le bac technologique, 88,4% pour le bac professionnel et 83% au CAP en 2019, la Bretagne figure parmi les trois meilleures académies de France en termes de réussite aux examens. Les tendances restent stables : les filles réussissent mieux à l'école, sont plus nombreuses à accéder au baccalauréat, s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique mais demeurent toujours moins nombreuses en proportion à s'orienter dans les filières scientifiques et plus rares dans l'enseignement professionnel. Des disparités selon les sexes persistent. Ainsi, en matière d'enseignement diplômant, 41% des jeunes hommes ont un diplôme inférieur au bac ou pas de diplôme, contre 31% de jeunes bretonnes.

Pour certain·e·s jeunes, l'école et la scolarité sont parfois des passages agités. Les élèves qui ne se sentent pas bien à l'école ont 4 à 5 fois plus de risque de présenter des troubles que les autres élèves. Des chiffres bretons viennent régulièrement objectiver et illustrer une situation différenciée pour les filles et les garçons scolarisé·e·s, de la cinquième à la terminale. Les filles ont ainsi une perception de leur santé mentale moins bonne que les garçons, celle-ci se dégradant au fur et à mesure de l'avancée dans leur scolarité. Elles expriment davantage une souffrance psychique, avec des troubles dépressifs plus fréquents. Elles sont deux fois plus nombreuses que les garçons à avoir déjà attenté à leur vie, notamment en filière professionnelle.

Si la Région affiche un taux de sortie sans diplôme parmi les plus bas de France - 6,9%, derrière l'Île-de-France avec 4,5% contre 10% pour le niveau national - la première étude de l'Observatoire régional du décrochage scolaire, présentée en octobre 2019, témoigne néanmoins de 2 793 jeunes Breton·ne·s décrocheur·euse·s, âgé·e·s de 16 à 25 ans. Pilotée par la Région, en étroite collaboration avec le GREF, les 17 plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs, l'Académie de Rennes, la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Bretagne (DRAAF) et l'Association régionale des Missions locales, la mise en place de cet observatoire est une première en Bretagne, mais aussi en France. Sont considéré·e·s comme présumé·e·s décrocheur·euse·s, les jeunes de 16 à 25 ans issu·e·s du second degré n'ayant pas terminé leur formation, qu'ils·elles possèdent ou non un premier diplôme ou une certification. En Bretagne, 3% des jeunes sont en situation de décrochage scolaire. Parmi ces jeunes, 39% sont des filles. « 61% des décrocheurs et décrocheuses proviennent de la filière professionnelle, quittée le plus souvent durant l'année de Terminale de Bac pro », analyse l'observatoire. « A 61%, il s'agit de garçons qui décrochent généralement plus tôt, vers 16 ans, quand les filles décrochent davantage après 19 ans ». Les causes de décrochage sont multiples : une formation qui ne correspond pas aux attentes, une fragilité socio-économique, une

pression trop forte vers l'excellence, des problèmes de santé et psychologiques ; mais aussi « la maternité, qui, bien souvent, incite les jeunes filles à quitter les filières dans lesquelles elles se sont engagées » a précisé la Région lors de la restitution des travaux.

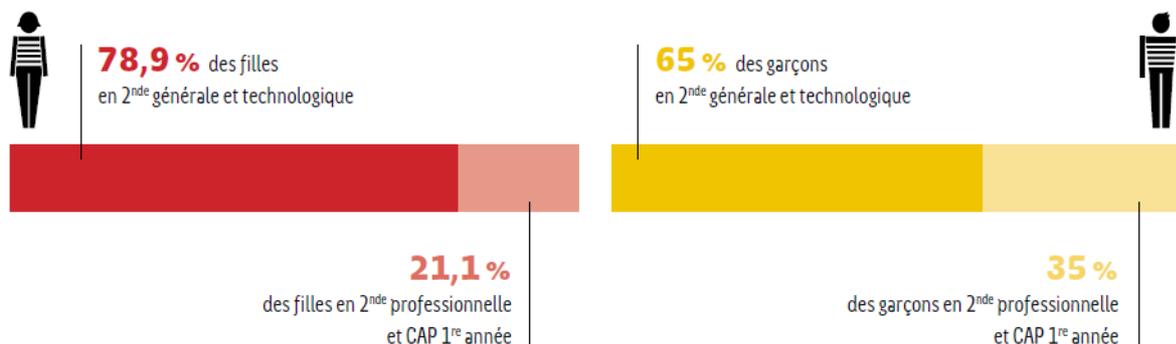
L'atelier « Garantir l'égalité fh parmi les jeunes » lors de la semaine Breizh COP de juin 2019 (Cf 4.2 et 6.6) a permis d'identifier quelques revendications lycéennes : « Ecouter les paroles des jeunes filles, ne pas opposer les femmes entre elles, s'adresser à toutes sans exclusive » ; « Revenir sur l'histoire et le rôle des générations sur le féminisme et le combat pour les droits des femmes » ; « Questionner les contenus des manuels scolaires qui véhiculent des silences sur les femmes » mais aussi « Dénoncer les situations des jeunes filles-garçons qui se voient refusé des stages et/ou subissent des discriminations ou ne bénéficient pas d'équipements mixtes adaptés »... ou celles de ces jeunes filles qui n'ont pas accès sur tous les territoires bretons à une offre diversifiée de formations et qui se retrouvent parfois piégées » ; « Former les employeurs/maîtres de stage à l'intégration de femmes dans les métiers dits « d'hommes » et réciproquement »... Ces retours d'expériences et témoignages sont parfois déjà relayés dans les établissements bretons.

De nombreux partenaires se saisissent des leviers proposés au niveau national pour diffuser la culture de l'égalité filles-garçons au plus près des jeunes scolarisé·e·s de Bretagne. Ainsi, du concours « Je filme le métier qui me plaît » qui a vu concourir le lycée Sérusier de Carhaix avec le film *Wonder Women Transport* pour illustrer la conduite routière au féminin (sur 75 élèves en Bac Pro Conducteur de transports routiers de marchandises, 10 étaient des filles), ou de l'opération *Buzzons contre le sexisme* qui voit tous les ans des établissements bretons proposer des clips. Au-delà des dispositifs régionaux dédiés, des projets sont soutenus par la Région dès lors qu'ils produisent par exemple des outils pédagogiques pour toutes et tous ; tels que le roman graphique *Les Lettres persanes* initié par l'association brestoise *Egalité par l'éducation*, ou la réalisation de portraits géants exposés dans les rues de la ville, de jeunes du lycée ISSAT de Redon, en formation dans des filières non genrées.

L'exposition *Tous les métiers ont un sexe* conçue par l'association *Femmes ici et d'ailleurs* mis à la disposition par la Région, a continué de circuler en 2019 dans les lycées et organismes de formation en Bretagne.

Peu de parité dans les filières et les séries...

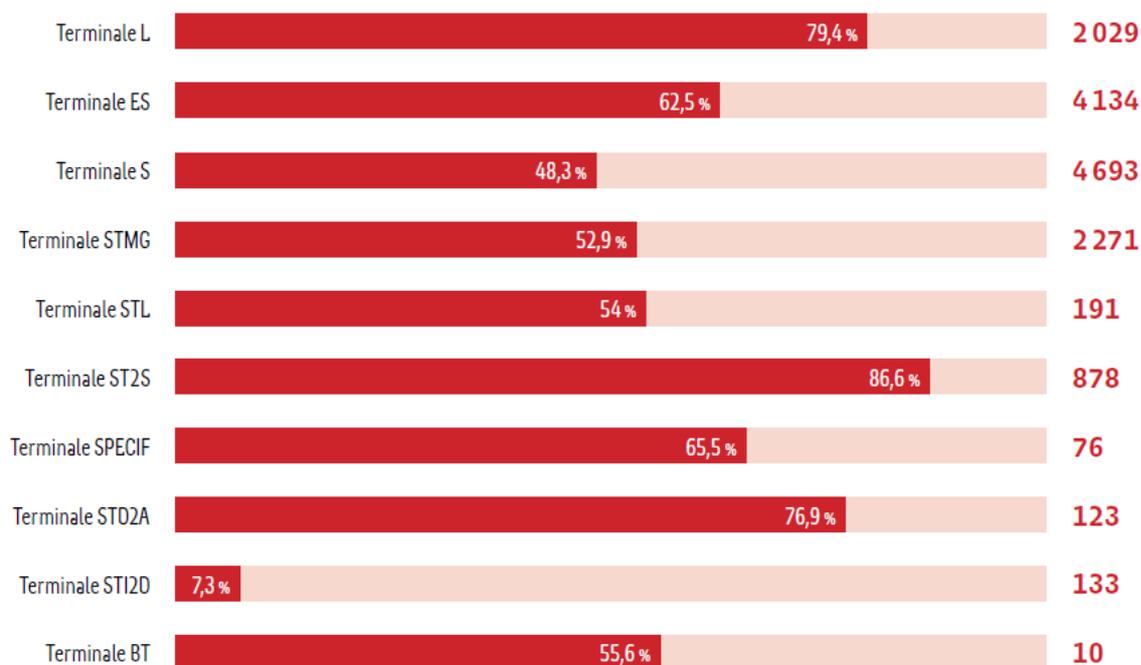
RÉPARTITION DES FILLES ET DES GARÇONS EN SECONDE PAR VOIE*



Source : Rectorat - SE3P, public et privé, statut scolaire - Données 2019

*Filières générale, technologique et professionnelle

PART ET EFFECTIF DES FILLES EN TERMINALE PAR SÉRIE



Source : Rectorat - SE3P, public et privé, statut scolaire - Données 2019

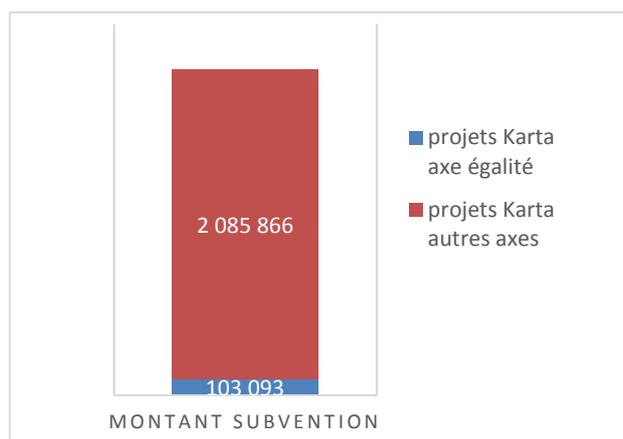
// L'égalité dans l'action régionale

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

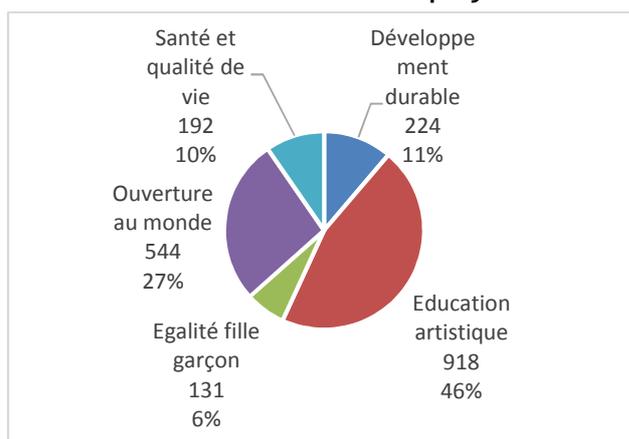
Pour l'année scolaire 2018-2019, la progression se poursuit pour le 5^{ème} axe *Égalité filles-garçons et lutte contre toutes les discriminations*. En effet, depuis 4 ans, le nombre de projets a progressé de plus de 30% et désormais, 85 établissements mènent chaque année des actions sur différentes thématiques en lien avec l'égalité fh financées dans le cadre du dispositif Karta. Ainsi, 103 093 € ont été consacrés en 2018-2019 pour agir contre les stéréotypes sexués, pour promouvoir l'égalité des relations filles-garçons, pour agir contre les violences sexistes, le harcèlement ; Suite à la rencontre de mutualisation menée en 2018 sur le thème de l'éducation à la sexualité, de nouveaux projets ont été développés dans les lycées notamment en lien avec le projet présenté par les élu-e-s du Conseil Régional des Jeunes « La norme c'est toi », sur les normes implicites liées à la sexualité que vivent les jeunes. Ainsi, sur 20 projets Karta Egalité fh de lycées bretons, 8 abordaient les « relations filles-garçons » (Les lycées Pierre Mendès France, Victor et Hélène Basch et le LP Coëtlogon à Rennes, Les Rimains à Saint-Malo, Ozanam à Cesson Sévigné, Victor Hugo à Hennebont, le LP à Pleyben, le lycée Dupuy de Lome à Brest) et 4 établissements la lutte contre l'homophobie (Les lycées La Fontaine des Eaux à Dinan, Vauban à Brest, La Mennais à Ploërmel et le lycée maritime de Treffiat) : Théâtre-forums, formations de prévention par les pairs, réalisation de clips, conférence décalée, résidence d'artiste, débat mouvant, ... sont autant de modalités d'expression différentes que les jeunes ont choisi, parfois accompagné-e-s par des associations telles que Liberté couleurs, la Ligue de l'enseignement ou encore le planning familial, pour encourager débats et prises de conscience entre pairs. Il reste à noter que peu de projets abordent les choix d'orientation, pourtant toujours très sexués.

Le *Guide des structures ressources* sur les thématiques Karta s'étoffe chaque année sur le thème de l'égalité filles-garçons en termes de ressources et d'outils. Sa mise à disposition sur l'extranet Karta et son actualisation permettent de fournir des propositions d'outils afin de favoriser le développement de nouveaux projets.

Répartition des projets Karta par thématique en 2019 en euros



Répartition des projets Karta par thématique en 2019 en nombre de projets



L'axe Education artistique, sensibilisation à l'art reste le plus mobilisé dans le cadre de Karta. Une hausse sensible (+ de 9 000 €) du montant dédié aux projets Egalité fh est constatée. On peut noter également la présence de projets liés à l'égalité sur les axes santé, ouverture au monde et éducation artistique.

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

Le mandat actuel a favorisé la participation du CRJ aux travaux du dialogue structuré jeunesse en Bretagne ; les lycéen-ne-s ont pu rappeler leurs préoccupations liées à l'égalité femmes-hommes. Certaines d'entre elles étaient issues de la démarche initiée dès 2018 avec le projet « la norme c'est toi ». Les productions réalisées à ce titre relatives à « la dépendance des jeunes aux normes sexuelles », ont été diffusées à l'ensemble des établissements secondaires bretons (diffusion des 10 visuels et du guide pédagogique en ligne sur le site lanorme.bzh). Le projet, réalisé par l'ancien mandat, a été présenté aux élu-e-s du CRJ lors des premières sessions pour leur proposer de porter ces outils construits par et pour les jeunes au sein de leurs établissements.

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

Des référent-e-s égalité, premier et second degré, sont désigné-e-s par chaque directrice et directeur académique des services départementaux de l'Education nationale. L'objectif est de favoriser la mutualisation des dynamiques locales et académiques et de faciliter l'intégration de l'égalité à d'autres dossiers portés localement (climat scolaire, relations écoles, entreprises, actions culturelles...). Ils et elles accèdent à un espace collaboratif qui recense les textes de référence, les ressources pédagogiques, les concours éducatifs et tout événement en lien

avec la thématique. Il permet de signaler les actualités du dossier et favorise les échanges horizontaux entre référent·e·s. Un dossier spécifique est dédié aux initiatives en établissement pour un partage de documents. Cette dynamique régionale de l'Etat est valorisée au sein de la Convention interministérielle. Cadre commun d'interventions à l'Etat, aux universités bretonnes, aux Conseils départementaux et à la Région pour promouvoir l'égalité femmes-hommes auprès des lycées, la convention régionale et académique permet notamment la tenue d'un évènement régional et fait l'objet d'un bilan annuel en présence de tous les signatairesⁱ. Le comité de pilotage de la convention est composé des représentant·e·s des 14 signataires de la convention.

Le séminaire interinstitutionnel annuel de formation « Penser l'égalité filles garçons dans les espaces éducatifs » s'est tenu en simultané sur 2 sites (Brest et Rennes) dans les télé amphis des pôles numériques de l'enseignement supérieur en juin 2019 ; il a réuni 220 personnes, toutes institutions confondues, dont 175 (80%) personnels de l'académie. Une nouvelle convention interministérielle est prévue pour la période 2019-2024. Ses grandes lignes ont été présentées en séminaire national en mars 2019. Elle sera structurée autour des axes suivants : Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et des étudiantes et étudiants ; Former l'ensemble des personnels à l'égalité ; Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel ; Lutter contre les violences sexistes et sexuelles ; S'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation.

Par ailleurs, déclinée au niveau régional académique, la convention nationale entre la fédération nationale des centres d'information des droits des femmes et des familles a favorisé la prise d'initiatives dans les établissements scolaires bretons dans les domaines suivants : Respect filles-garçons, harcèlement scolaire lié au genre, cyberviolences, le consentement et déterminisme sexué des choix d'orientation.

ⁱ Les signataires de la convention régionale sont : La Préfète de la Région Bretagne, préfète d'Ille et Vilaine ; Le Recteur de l'académie de Rennes, Chancelier des universités de Bretagne ; Le Directeur régional de l'agriculture l'agro-alimentaire et la forêt ; Le Directeur régional des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi de Bretagne ; Le Directeur régional de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale de Bretagne ; Le Directeur inter-régional de la mer (DIRM) Nord Atlantique et Manche Ouest ; La Directrice du CRDP/Canopé académie de Rennes et de l'académie de Nantes ; Le Délégué régional ONISEP de Bretagne ; Le Président de l'université européenne de Bretagne (UEB); Le Président du conseil régional de Bretagne ; Le Président du conseil général des Côtes d'Armor ; La Présidente du conseil général du Finistère; Le Président du conseil général d'Ille et Vilaine ; Le Maire de Brest ; Le Maire de Lorient ; La Maire de Rennes.

2.3 L'apprentissage

Chiffres clés

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

// Contexte national et régional

La Région perd au 1^{er} janvier 2020 l'essentiel de sa compétence apprentissage. Un des premiers effets a été la possibilité pour les CFA d'ouvrir dès 2019 hors conventionnement régional. Ce qui a rendu particulièrement complexe la maîtrise voire la connaissance à la rentrée 2019 des effectifs stabilisés, d'apprenti·e·s.

Au 31 décembre 2019, il y avait 491 000 apprenti·e·s en France, (50 000 apprenti·e·s supplémentaires soit une hausse de + 16% par rapport à 2018) et 368 000 contrats d'apprentissage supplémentaires (+17,2% en Bretagne). Cette augmentation est due essentiellement au secteur privé alors que le secteur public semble stable. Le taux d'insertion des apprenti·e·s est en augmentation, même s'il est fort différent selon les niveaux de diplôme, la spécialité, la situation économique locale. L'amélioration du taux d'emploi des jeunes, une meilleure réussite des apprenti·e·s à l'obtention d'un diplôme, une part en augmentation des apprenti·e·s préparant un diplôme de niveau supérieur sont les facteurs de ces progrès d'insertion. En 2019, un tiers des apprenti·e·s sont des filles. Le taux d'emploi des filles est de 70 %, celui des garçons est supérieur de 5 points. On note des différences structurelles d'insertion entre les filles et les garçons. Les garçons sont plus nombreux en général dans les formations en apprentissage, et en particulier dans le secteur de la production qui enregistre un taux d'emploi supérieur à celui des formations dans les services (75 % contre 71 %). À tous les niveaux, les garçons s'insèrent mieux que les filles, mis à part les sortants de brevet professionnel des services (+ 5 points en faveur des filles). Le temps partiel concerne beaucoup plus les jeunes femmes que les jeunes hommes sortant d'apprentissage à tous les niveaux. Pour les jeunes sortants de CAP jusqu'au BTS, la moyenne est de 15 % pour les filles contre 6 % pour les garçons. Plus le niveau de sortie est élevé, moins les jeunes sont à temps partiel. Au niveau du CAP, 22 % des filles sont dans ce cas, contre 8 % des garçons. Il n'y a plus que sept points d'écart au niveau du BTS (11 % contre 5 %). Aux niveaux I et II, le temps partiel est nettement moins fréquent aussi bien pour les filles que pour les garçons (respectivement 3 % et 2 %). L'insertion professionnelle varie selon le niveau de diplôme préparé, mais aussi avec la spécialité de formation. Pour un·e jeune apprenti·e sortant de niveau CAP, le taux d'emploi varie de 44 % dans la « coiffure-esthétique » à 81 % dans le « transport-maintenance-magasinerie » et 77 % dans les « services aux personnes ».

En Bretagne, au 31 décembre 2019, on comptait 21 033 apprenti·e·s soit une progression notable de 1 254 apprenti·e·s supplémentaires (+6,34%). La part des apprenties reste stable en Bretagne à 28,8%. Elle reste toujours inférieure à la moyenne nationale.

// L'égalité dans l'action régionale

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

Malgré un contexte et des évolutions défavorables, des initiatives de promotion de la mixité et de lutte contre les stéréotypes se sont poursuivies en 2019 dans des CFA bretons.

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

L'action initiée par l'association *Pulsart* depuis plusieurs années en Bretagne, a pour objectifs d'accompagner les apprenti·e·s et les équipes des CFA dans la promotion concrète de l'égalité professionnelle ; d'ouvrir des espaces de dialogue par le biais d'actions culturelles ; d'améliorer les conditions d'accueil des minoritaires de genre sur des formations fortement sexuées ; de lutter contre les discriminations, les stéréotypes, les violences, les préjugés sexistes ; et enfin, d'accompagner les entreprises et les branches professionnelles en sensibilisant par exemple, les maître·sse·s d'apprentissage parfois réticent·e·s à accueillir des apprenti·e·s minoritaires de genre.

C'est en partant d'une ou de plusieurs situations vécues par les jeunes eux-mêmes que les échanges et prises de conscience sur la mixité, les relations femmes-hommes se mettent en place. Les situations évoquées s'intéressent à la sphère de la formation tout comme aux sphères professionnelle ou privée. Les apprenti·e·s rédigent les dialogues et les scénarios, réalisent les prises de vue, de son... à partir de faits concrets. La création par les jeunes eux-mêmes, des outils pédagogiques et de communication, favorise l'appropriation de l'ensemble des « maillons » concernés - les apprenti·e·s, les formateur·trice·s, les maître·sse·s d'apprentissage, les enseignant·e·s ; les supports ainsi créés - expositions, films, affiches, romans photos - sont proposés ensuite à une large diffusion dans les lieux de formation et en entreprise. Les CFA et lycée agricole de Saint Aubin du Cormier, les MFR La Rouvraie Montauban de Bretagne et de Questembert ont pu en 2019 bénéficier de cette démarche grâce aux soutiens financiers des politiques Apprentissage et Egalité femmes-hommes. Une « boîte à outils », composée d'images, affiches, textes, films, musiques...réalisés par des jeunes lors d'ateliers de création artistique menés par l'association *Pulsart* sur le territoire national est également accessible. Un temps de formation est proposé pour que les professionnel·le·s puissent l'utiliser au mieux.

• *ApprentiEs ou le portrait de six femmes en formation dans les métiers des industries technologiques*

Le projet de création de l'exposition *ApprentiEs*, soutenu en 2018 par la Région, a désormais abouti et s'est concrétisé par la diffusion sur le territoire breton des six portraits des jeunes femmes en formation en chaudronnerie, maintenance ou usinage, pour les métiers des industries technologiques ; un vernissage à l'occasion de la *Journée internationale des droits des femmes* en mars 2019 a ainsi eu lieu à la médiathèque des Capucins à

Brest. Amenées à occuper des postes dits « masculins », les six apprenties, témoignent au-delà des photographies, de leur propre imaginaire sur ces métiers comme des stéréotypes auxquels elles ont été ou sont encore confrontées. « Alors que leur légitimité est parfois bousculée, les photographies interrogent les freins, les autocensures mais également les expériences émancipatrices de jeunes femmes recevant de la part d'hommes la transmission de leurs savoir-faire ». Les propos entendus sur le terrain par les apprenties et relayés par l'exposition sont bruts : « Il me dit : "C'est une classe de trente mecs. Tu seras la seule fille. Tu n'as rien à faire là" ». Désormais, un livre éponyme, ponctué des textes du formateur qui a également suivi ces jeunes femmes pendant deux ans, prolonge l'exposition ; Si « ce travail interroge deux thèmes, l'apprentissage d'une part, et l'égalité hommes-femmes et la construction de l'identité, d'autre part..., il fallait [les montrer en dehors] de leur bleu de travail » pour découvrir que « pour elles, l'apprentissage [a été] rarement l'aboutissement d'une ligne droite mais [davantage] le fruit d'un long cheminement..., une fascination et une frustration pour l'atelier où le papa et les frères travaillaient, mais dont elles étaient exclues. Et elles sont fières de parler de leur parcours aujourd'hui, d'autant que leur choix a interpellé jusque dans la famille... « L'une d'elle m'a même expliqué que sa mère n'avait accepté son choix que lorsqu'elle a découvert qu'elle était première de sa classe » racontent le photographe et le formateur.

- **La formation-action *MégalitE2***

La Région a souhaité poursuivre dans les meilleures conditions l'accompagnement professionnel personnalisé à l'égalité femmes-hommes à l'égard de quatre CFA sur le territoire : le CFA Bâtiment de Quimper, le CFA/CFPPA de Kerliver-Hanvec, le CFA CMA à Vannes et le CFA IFAC de Brest. Ce dernier, après *MégalitE* et n'ayant jamais autant accueilli d'apprenties, a souhaité approfondir sa démarche par *MégalitE2*.

- **A l'IFAC de Brest et au CFA Bâtiment de Quimper**

Trois journées de travail ont rythmé l'effort de l'équipe tout au long de l'année 2019. Au cours de la première phase, il s'est agi d'interroger à la fois les pratiques de « l'employeur IFAC » - les femmes sont-elles davantage embauchées que les hommes en CDD ? Ont-elles un accès similaire aux promotions et à la formation ? - comme des informations sexuées sur les taux de décrochage dans les filières, de sorties positives, les types de contrat de travail obtenus, les montants des rémunérations perçues en sortie de formation, etc. La place que le centre de formation accorde à la mixité comme la vision des apprenant·e·s sur l'égalité femmes-hommes font également l'objet des échanges de cette journée. Les constats dressés fournissent des retours *très pratico-pratiques* : des tenues de travail inadaptées à l'un ou l'autre sexe, le besoin de miroirs dans les vestiaires des garçons, des relevés d'un usage par les formateur·trice·s d'un vocabulaire sexiste, même s'il est inconscient ou paternaliste, - « les gars » dans des groupes très peu féminisés... Au-delà d'un recueil de données quantitatives et qualitatives, cette journée permet de prendre du recul sur des ressentis et des pratiques anecdotiques, de livrer du sens et des explications nécessaires à une amélioration. La deuxième journée consacrée à la terminologie des mots liés à l'égalité fh, au rappel des contextes historique et législatif, à la sensibilisation de personnels pédagogiques et de direction, fournit donc l'occasion de revenir sur la construction des inégalités, des stéréotypes et de restituer le diagnostic.

Les bases de la dernière phase sont ainsi posées : celle du plan d'actions de l'établissement, co-élaboré en fiches opérationnelles, partagé à l'occasion d'une journée en collectif.

Une démarche pour envisager la mise en place d'un dispositif co-construit avec les équipes (infirmier·e·s, formateur·trice·s...) de signalements des actes sexistes et sexuels au sein de son internat, en lien avec les dispositifs existants sur le territoire (médecins, associations...) a ainsi été initiée. Une implication de la direction, un investissement de l'ensemble des équipes au début de la mise en œuvre et soutenu tout au long, des temps pour « faire avec » les apprenti·e·s et un accompagnement compétent et à l'écoute ont garanti un contexte très favorable pour revisiter l'existant, professionnaliser les pratiques et innover dans les outils.

Les kakémonos, ci-contre, ont été élaborés par les apprenti·e·s du CFA/IFAC de Brest. Ils témoignent, à partir des formations dispensées dans l'établissement, d'un travail fourni durant plusieurs semaines sur les représentations sexuées des métiers ; les images du jeune homme en formation d'esthéticien et d'une future mécanicienne bousculent les clichés et fournissent des outils pédagogiques pertinents, encore aujourd'hui peu nombreux sur cette thématique.



En octobre 2019, la Place de la mixité a été inaugurée par les représentant·e·s de la Région Bretagne, la CCIMBO Brest, la direction de l'IFAC Campus des métiers. Trois fresques murales sur le thème de la mixité décorent également cette



place. Elles ont été réalisées par des apprenti·e·s internes à l'IFAC, avec l'appui du graffeur brestois Nazeemet et le service de la Vie Scolaire de l'IFAC ; elles représentent trois superhéros et superhéroïnes dont les activités professionnelles, choisies parmi les métiers préparés à l'IFAC, cassent les codes traditionnellement dévolus à ces personnages. Après le geste inaugural, des échanges se sont déroulés entre six apprenant·e·s exerçant dans des métiers occupés majoritairement par un seul sexe et les représentantes de la Région.

Pour sa part, en 2019, le Centre de formation des apprenti·e·s des métiers du bâtiment de Quimper a formé 33 femmes, soit près de 5 % de l'effectif total. Si la plupart d'entre elles se forment au métier de peintre "pour la première fois, 2 filles sont en maçonnerie, 2 autres en électricité et couverture et une dernière est en menuiserie" souligne la direction. Souvent les apprenties, diplômées à leur entrée au CFA, souhaitent décrocher un CAP ou un BEP en 1 an. Mobilisé par *Mégalité2*, le CFA quimpérois a également défini son plan d'actions destiné à une mise en mouvement favorable à l'égalité professionnelle des jeunes, des formateurs et formatrices, comme des entreprises qui accueillent les apprenti·e·s.

• Les effectifs globaux apprenti·e·s

Répartition sexuée des apprenti.e.s	2017	2018	2019
Nombre total d'apprenti.e.s	18 640	19 779 ¹	21 033
Nombre de femmes / proportion de femmes en %	5 397 / 29% +151 / + 2,79%	5 668 / 29% +271 / +4,78%	6 056 / 28,8% +388 / + 6,85%
Nombre d'hommes / proportion d'hommes en %	13 243 / 71% + 533 / + 4%	14 111 / 71% +868 / +6,15%	14 977 / 71,2% +866 / + 6,14%

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

• Répartition sexuée par niveau des apprenti·e·s

Niveau	H	F	TOTAL	Part des femmes
I	1 354	427	1 781	46,3%
II	533	460	993	29,9%
III	2 413	1 029	3 442	32%
IV	3 882	1 825	5 707	25,4%
V	6 795	2 315	9 110	28,8%
TOTAL	14 977	6 056	21 033	100%
%	71,2%	28,8%		28,8%

La part des filles dans les effectifs de l'apprentissage varie selon le niveau du diplôme préparé en lien avec les spécialités de formation. En effet, excepté au niveau I, la part des filles augmente avec le niveau du diplôme préparé, en lien avec le développement de l'apprentissage dans le supérieur et la prédominance des spécialités de services à ce niveau. Ainsi, elle est de 25,4% en région au niveau V (26,1% en France) et atteint 46,3% au niveau II (47,8% en France). Au niveau I, la part des filles est de 24% contre 38% sur l'ensemble du territoire. Les données issues de l'apprentissage universitaire n'ont pu être obtenues. Proportionnellement, cet apprentissage compte beaucoup de femmes. Le CFA UB (Universitaire de Bretagne) a cessé son activité en 2019. Les formations en apprentissage sont dorénavant gérées directement par chaque université bretonne et l'IEP.

¹ Le total a été modifié après coup, les pré-apprenti·e·s y ayant été intégré·e·s sans avoir été spécifiquement mentionné·e·s.

2.4 La formation continue

Chiffres clés

53% des femmes ont accès à une formation dans les grandes entreprises, 59% pour les hommes.

70% des personnes qui réalisent un bilan de compétences sont des femmes.

6,7% des femmes et 8,5 % des hommes ont une augmentation de salaire après une formation.

5 ans après leur sortie de formation, les femmes gagnaient 190 euros mensuels de moins que les hommes (en 2015 et 320 euros en 1997).

4% des femmes suivent une formation préparant à un concours, 11% des hommes.

// Contexte national et régional

L'égalité des femmes et des hommes au travail passe aussi et avant tout par un système égalitaire à la formation professionnelle. Les inégalités rencontrées par les femmes dans l'accès, la poursuite mais également à la sortie de la formation professionnelle sont connues ; Les responsabilités familiales (34%), le coût (31%), le fait de ne pas trouver la formation adaptée (24%), le manque de prérequis (11%) - qui atteint 22% parmi les personnes en recherche d'emploi - sont les principaux freins avancés par les femmes elles-mêmes. Il existe « une vraie discrimination en ce qui concerne l'offre de formation proposée aux femmes » affirmait Catherine Smadja-Froguel, rédactrice du rapport *Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes* remis en 2018 au Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes. La représentation sexuée des formations et des métiers, l'inégal partage des tâches dites « domestiques », l'insuffisance de solutions pour la garde d'enfants, l'absence de mobilité... continuent de piéger d'abord les femmes. Et si tous les métiers sont ouverts de la même manière aux femmes et aux hommes, donc également tous les parcours de formation, seules 19% des 87 familles professionnelles sont mixtes¹ en 2019 : les femmes peuvent s'y concurrencer entre elles, mais il n'en reste pas moins que les compétences qu'elles ont acquises, qu'elles peuvent faire valoir, et qui sont nécessaires aux métiers « dits féminins » sont toujours moins bien reconnues que celles des métiers occupés majoritairement par les hommes. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les salarié·e·s à mi-temps, à 80% des femmes, ont accès aux mêmes droits à la formation que les salarié·e·s à temps plein. Néanmoins, à l'heure actuelle, trop peu de chiffres existent pour dire si ce nouveau droit a amélioré l'accès à la formation, réduit les inégalités effectivement entre salarié·e·s à temps partiel et à

temps complet ou encore entre les salariées cadres à temps complet et les employées ou ouvrières davantage à temps partiel. « La plus grande ouverture des formations aux femmes - hormis quelques bastions - la hausse du niveau de qualification des très jeunes femmes » témoigne de l'amélioration en 20 ans de la place des femmes dans le marché du travail » se satisfait le Cereq en ce début 2019 qui, néanmoins, tempore cette « lente convergence entre les hommes et les femmes qui s'opère par le bas », par « une détérioration de la place des jeunes hommes sur le marché du travail ». Pour sa part, France Stratégie, évoque « qu'un accès plus égalitaire des personnes discriminées à l'emploi et à la formation générerait un gain d'environ 150 milliards d'euros, dont 97% reposeraient sur les femmes ». La formation à l'égalité femmes-hommes des professionnel·le·s de la formation et de l'emploi mais également des représentant·e·s des branches professionnelles et des entreprises, est donc primordiale. L'introduction d'objectifs opérationnels de sessions de sensibilisation à l'égalité fh pour tous les membres partenaires des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP-OP), de tous les signataires des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des organismes paritaires collectifs agréés comme la formalisation d'engagements chiffrés en matière de mixité femmes-hommes au sein des contrats d'objectifs sont quelques-unes des pistes parmi les 36 recommandations du rapport précité qu'il reste à partager en région.

En Bretagne, l'inscription de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du *Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC)* a favorisé en 2019 la multiplicité sur le territoire breton d'actions spécifiques en faveur de la mixité des métiers et de l'accès à l'emploi (ci-dessous). Les points d'appui que constituent la variété des supports, le nombre de ressources, la diversité des initiatives rassemblant les principaux arguments pour le développement de la mixité des métiers, des promotions et des formations, et favorisant l'interconnaissance en matière de promotion d'égalité professionnelle sont nombreux, connus et accessibles par tou·te·s les acteurs·atrices de l'emploi et de la formation. La réactualisation en 2019 et la richesse du site du GREF Bretagne dédié à l'égalité fh dans l'accès à la formation et à l'emploi en témoigne.

// L'égalité dans l'action régionale

25 445 demandeur·euse·s d'emploi ont bénéficié, en 2019, d'une formation financée par la Région.

En exigeant hier des organismes de formation de répondre à ses appels d'offres en renseignant un critère dédié, puis en imposant un module de sensibilisation à l'égalité fh dans toutes les formations financées par elle pour, aujourd'hui, inciter ces structures à mettre en œuvre des actions en matière d'égalité femmes-hommes, la Région a fortement contribué à faire évoluer favorablement l'écosystème breton.

L'expérimentation territoriale emploi-formation menée sur Redon se poursuit (Cf. RADD 2018 et Fiche 4.2 du RADD 2019) ; Le CLPS, organisme de formation retenu pour la mise en œuvre concrète des modalités « d'aller vers » et d'accompagnement des femmes en situation de monoparentalité vers l'insertion professionnelle, a présenté sa démarche aux membres du Contrat de ville. Puis les objectifs et méthodes d'élaboration opérationnelles ont été

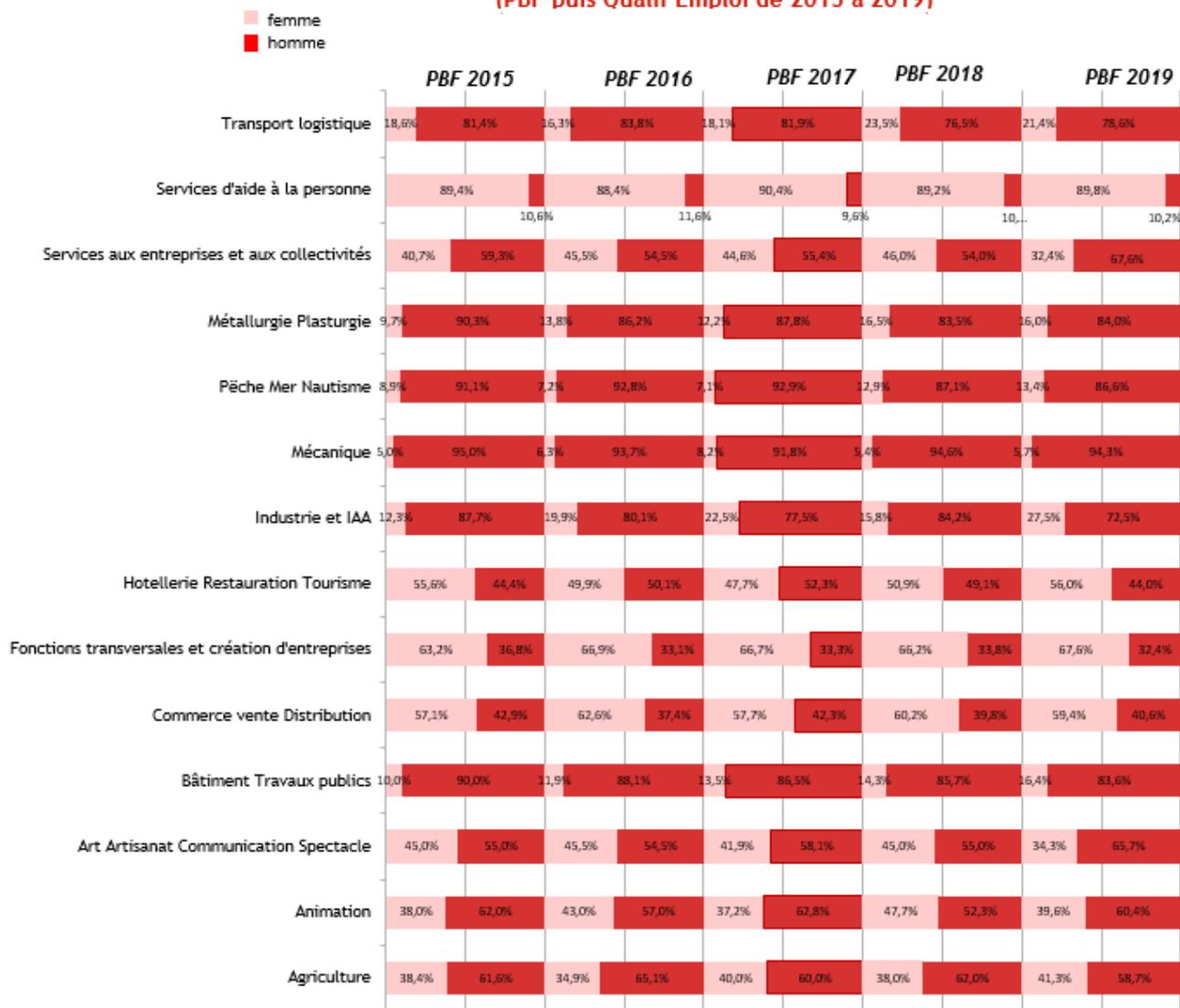
¹ Un métier est mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60 % de chaque sexe.

partagés et validés par les partenaires de terrain. La Région a choisi de les associer comme acteur-trice-s au sein d'un comité de pilotage. Des premières initiatives de mobilisation des femmes ont été programmées.

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

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

Répartition sexuée des stagiaires entré-e-s sur le programme de formation qualifiante (PBF puis Qualif Emploi de 2015 à 2019)



Le nombre des domaines de formation représentés dans le PBF ayant un taux de mixité compris entre 40 et 60% est désormais passé de 4 (en 2016, 2017 et 2018) à 2 en 2019. Ce déséquilibre s'accompagne pour autant d'un indicateur encourageant ; sur ses 14 domaines de formation, le PBF présente un tableau, certes avec des dominantes toujours masculine et féminine, mais marqué dans le même temps par des tendances plus contrastées ; ainsi, 6 domaines majoritairement représentés par des hommes se féminisent (*Transport, Pêche/Mer/Nautisme, Mécanique, Industrie et IAA, Bâtiment Travaux Publics, Agriculture*) et 4 identifiés traditionnellement par une surreprésentation des femmes se masculinisent (*Services d'aide à la personne, Commerce Vente Distribution, Art Artisanat Communication Spectacle et Animation*) ; l'*Industrie* avec une augmentation de +12% de femmes en formation et l'*Animation* avec un bougé de + de 12% sont les 2 domaines de formation qui ont le plus évolué.

Répartition sexuée, par dispositif, des stagiaires entré-e-s de 2016 à 2019	Femmes				Hommes			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Programme Bretagne Formation / Qualif Emploi Programme	3044	2935	2921	3239	5244	4862	4641	4832
	37%	38%	39%	40%	63%	62%	61%	60%
Dispositif régional pour l'insertion professionnelle / PREPA	2789	3446	3542	4510	2403	2725	2600	3195
	54%	56%	58%	59%	46%	44%	42%	41%
Compétences clés	1858	3302	3746	4091	1233	1994	2134	2265
	60%	62%	64%	64%	40%	38%	36%	36%
TOTAL	7692	9684	10210	11841	8881	9582	9376	10292
	46%	50%	52%	53%	54%	50%	48%	47%

Avec ses formations collectives, le programme qualifiant de la Région (PBF puis Qualif Emploi Programme) bénéficie toujours majoritairement aux hommes avec 60% d'apprenants mais la progression lente et régulière de la part des femmes sur ces formations qualifiantes se poursuit. Ces 5 dernières années, celle-ci a ainsi augmenté

de 10%. Sur toutes les entrées, pour tous les dispositifs de formation continue confondus, là aussi la progression de la part des femmes se poursuit avec + 7% en 4 ans. Elles y restent majoritaires.

De 2008 à 2018, l'intégralité des stagiaires du programme qualifiant et du dispositif d'insertion ont bénéficié (soit 14 000 par an) d'un module de sensibilisation à l'égalité fh rendu obligatoire par la Région. Depuis 2019, les OF ont l'obligation de proposer à minima une initiative et/ou mettre en œuvre une pratique pédagogique qui doivent impacter une et/ou plusieurs étapes de la formation (information collective, recrutement, accompagnement, accueil dans les entreprises, etc.) et être conduites de façon dynamique, collégiale et transversale en s'assurant de l'implication concrète de ses partenaires, et en associant les ressources de proximité, territoriales dédiées.

- Deux dispositifs d'aide individuelle à la formation sont proposés : Le **QUALIF Emploi individuel** (remplace Chèque Formation et Chèque Reconversion) et le **QUALIF VAE** (remplace Chèque Validation)

Aides individuelles	2017	2018	2019
% des femmes sur le nombre de bénéficiaires du QUALIF Emploi individuel	70%	70%	71%
% de femmes sur le nombre de bénéficiaires du QUALIF VAE	62%	70%	74%
% des femmes sur le nombre de bénéficiaires du Chèque Reconversion	52%	50%	Intégré dans la QUALIF Emploi individuel à compter de 2019

La concentration des femmes sur ces dispositifs d'aides individuelles est en légère augmentation avec 72% des bénéficiaires. La part des femmes sur **QUALIF Emploi individuel** est en légère augmentation, à mettre en parallèle avec l'augmentation du nombre total de dossiers accordés pour ce nouveau dispositif (2 443 en 2019 contre 2 238 en 2018). Il est encore à noter une nette augmentation de la part des femmes sur **QUALIF VAE** (+4%).

• La formation-action **MégalitE2**

Le rôle des organismes de formation est essentiel dans la perpétuation ou non des inégalités entre les femmes et les hommes. MégalitE2 permet que le sujet de l'égalité fh soit intégré dans toutes les pratiques, auprès des stagiaires, comme des salarié·e·s issu·e·s des équipes pédagogiques, de la direction, ou de l'administration. L'amélioration des pratiques professionnelles pour qu'elles ne génèrent pas d'inégalités est un enjeu : cet accompagnement individualisé, pour chacun de ces organismes, permet de se poser collectivement, en équipes, les questions concrètes : Par où commencer ? Où trouver les ressources ? Comment mesurer l'impact de ce qui est mis en place ? Des réflexions sur les supports de communication, les méthodes d'animation pédagogiques, les méthodes de recrutement, les modalités d'observation... sont engagées. L'accompagnement apporte de la méthodologie, un regard extérieur, une impulsion régulière et soutenue pour faire travailler de manière transversale les équipes, en mode projet, en sortant du quotidien traditionnel de travail. Les 14 structures accompagnées, Initiatives Formation à Brest, le Greta Bretagne Occidentale de Quimper, Evocime à Rennes, le Pôle formation de l'UIMM à Bruz, l'IBEP à Rennes, la Skol radio à Guichen, Steredenn à Dinan, Amisep à Vannes, Format Ouest à Vannes, Le Pont supérieur auxquelles il convient d'ajouter les CFA (Cf. fiche 2.3) ont, de janvier à avril 2019, toutes réalisé un diagnostic des éléments existants en matière de données RH, de données sexuées de stagiaires. Cette phase 1 a identifié que très peu d'organismes disposaient de rapport d'analyse de situation comparée, d'observatoire, de méthodologie. La phase 2 du dispositif a permis, d'avril à septembre, de restituer aux équipes dirigeantes un diagnostic par structure, partagé, consolidé, d'acquérir une culture commune de l'égalité femmes-hommes puis de définir des premières pistes d'action ; enfin, la fin de l'année a été consacrée à élaborer des plans d'action, inscrire dans le calendrier des fiches d'action avec des objectifs opérationnels. La mise en place d'observatoires sexués des données RH et/ou des stagiaires, l'examen des outils de communication interne et externe, l'harmonisation des conditions d'accueil des stagiaires, la mise en place de dispositifs de signalement de violences sexistes, le recensement des pratiques en matière d'égalité en interne, la formation des équipes, la sensibilisation des stagiaires... sont autant de fiches actions recueillies. La mise en œuvre des actions est prévue sur une à une année et demie. A l'issue de leur déploiement, une évaluation et un bilan sont attendus.

• Aide à la mixité, à la formation et à l'insertion professionnelle

Les actions spécifiques en faveur de la mixité des métiers et plus spécifiquement pour l'insertion professionnelle des femmes dans des métiers occupés majoritairement par des hommes, accompagnées financièrement par la Région, se sont multipliées en 2019.

• Industrie

En parallèle du plan d'actions élaboré en 2019 par le *Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle* dans l'industrie, un appel - le *Grand Défi IndustriElles* - initié au niveau national pour constituer un collectif de 1 000 femmes impliquées dans la mixité des métiers de l'industrie, avec l'engagement notamment de Bpifrance, France Industrie, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), les Chambres de Commerce et d'Industrie, l'entreprise *Bouge ta boîte*, les associations *Elles Bougent* et *Femmes Ingénieurs*, a été entendu en Bretagne.

L'association Défis emploi, l'Afpa de Brest, le Conseil régional de Bretagne, l'Etat et des entreprises industrielles (Sobec, Magsi, Damen, la Serrurerie Brestoïse et Naval Group) se sont ainsi associés pour proposer *Industri'Elles* à 12 femmes en mars 2019 dans le Finistère pour découvrir les métiers de tuyauteuse, soudeuse et métallièrè ; les licences obtenues, certifiant leurs compétences, les femmes ont été recrutées par les entreprises partenaires ou ont poursuivi par un contrat de professionnalisation. La double démarche de « lutter contre les pénuries de main-d'œuvre que rencontrent les entreprises et contre les stéréotypes de genre dans les métiers » ont intéressé les secteurs de la navale, de l'industrie et de l'agroalimentaire. Ce même mois, *Industri'Elles* a reçu le Trophée d'or dans la catégorie "Mobilités" des initiatives du Fonds social européen (FSE). C'est la même opération qui a été soutenue également par la Région dans les Côtes-d'Armor ; afin de susciter des vocations industrielles et de lutter contre les stéréotypes, le CIDFF des Côtes-d'Armor et l'UIMM ont également proposé la formation *Industri'Elles* à 10 femmes, en reconversion pour la plupart, âgées de 40 ans en moyenne et habitant Saint-Brieuc, Plaintel, Binic, Cohiniac ou Pédernec ; Elles ont pu découvrir au CFAI de Plérin, les métiers de soudeuse, chaudronnière, usineuse, conductrice d'équipement et technicienne de maintenance. Cette formation de 392 heures, gratuite et rémunérée, a permis à cinq d'entre elles de se diriger vers la soudure-chaudronnerie et quatre autres femmes de poursuivre avec la formation TMI maintenance. Le Conseil régional de Bretagne, Saint-Brieuc Agglomération et Pôle emploi ont financé la formation à hauteur de 50 000€.

- **Sécurité privée**

Après le succès de la première édition en 2017, tous les apprenant·e-s ont décroché un emploi quelques jours après leur sortie de formation, Pôle emploi de Brest, le Greta de Bretagne occidentale et deux entreprises ont choisi de s'associer en mars dernier pour former 9 femmes aux métiers de la sécurité privée. La Région a cofinancé cette action territoriale expérimentale (ATE) qui vise notamment à féminiser ce secteur où les femmes ne constituent que 13 % des effectifs de vigiles ou d'agent·e-s de sécurité privée... alors que la loi oblige à effectuer des palpations de sécurité sur des femmes par des personnes de même sexe.

- **Job Academy**

Pendant 6 mois, dix habitantes de Vannes, résidant pour la plupart dans les quartiers prioritaires de Kercado et de Ménimur, ont été accompagnées par FACE au cours d'une *Job Academy*. Constatant que les femmes profitaient moins de la reprise économique locale que les hommes, FACE Morbihan avait choisi de ne s'adresser qu'à des femmes pour cette première édition en Bretagne. Marrainées par une salariée d'une entreprise locale (Yves Rocher, Venetis, Suez, Saur, Manpower dans...) dans leurs démarches d'élaboration de projet d'insertion professionnelle, les apprenantes ont participé à des ateliers pratiques de recherche d'emploi (utilisation des réseaux sociaux, communication, gestion du stress...) et rencontré des chef·fe-s d'entreprises, élargissant leurs connaissances des secteurs professionnels existants. L'action a été financée par la Ville de Vannes, la Direccte et la Région.

- En parallèle, l'AMI « **l'égalité fh, un levier pour le développement des territoires** (Cf. RAP 205 et fiche 5.5) proposé par la Région a permis de retenir des projets d'accompagnement de femmes sans emploi vers la formation professionnelle ; certains d'entre eux, en fonction de leurs résultats en 2020, pourraient irriguer les dispositifs régionaux de formation de leurs préconisations et modes de faire.

Le projet **UNVSTI** porté par le Centre social de Plérin propose à des femmes sans emploi, seules avec enfants ou qui ont suivi leur conjoint pour raisons professionnelles, des temps dédiés pour s'informer, rencontrer des professionnel·le-s pluridisciplinaires, s'outiller, lever les freins très concrets à l'insertion professionnelle ; Cette approche globale d'insertion sociale, économique et professionnelle est le 1^{er} volet d'une démarche engagée et articulée avec l'action du service initiative emploi de Saint-Brieuc Armor Agglomération qui, en 2020, proposera en priorité à ce même public la découverte des métiers des travaux publics. Favoriser l'insertion sociale et professionnelle des familles en situation de monoparentalité, permettre un accès ciblé aux informations et dispositifs les concernant, rompre l'isolement de ces femmes et créer une dynamique de groupe favorisant les échanges d'expériences en proximité constituent les principales motivations de cette action en deux temps.

Le projet multi partenarial « **A nous l'égalité** » de la Mission locale ouest Côtes-d'Armor cherche à favoriser l'accès à la formation des femmes percevant le RSA par la mise en œuvre de 13 actions collectives organisées pendant un mois sous forme de parcours thématiques : Accès aux droits, mobilité, accès à l'emploi, orientation, image de soi. Organiser des visites d'entreprises et permettre aux femmes de participer à des plateaux techniques; les outiller dans un temps court pour travailler à la déconstruction des stéréotypes, se constituer un réseau sont les objectifs principaux de cette initiative. Elle fournira elle aussi, éventuellement l'opportunité d'interroger les dispositifs du droit commun « Formation » et leur éventuelle articulation avec ce type de projet.

Enfin, le projet « **Quand les femmes montent la voix** » de Radio Plum FM propose des modalités originales pour « faire connaître l'état des lieux territorialisé en terme d'emplois, d'offres de formation, témoigner des dynamiques existantes, découvrir le parcours des personnes rencontrées, leurs souhaits professionnels, leurs inquiétudes ». L'ambition du média de vouloir faire œuvre « utile » du vecteur radiophonique pour permettre à chacun·e de s'exprimer et de valoriser des voix individuelles rarement entendues pour les mettre au profit d'un projet social a été appréciée. Concrètement, il s'agira en 2020 de réaliser des portraits radiophoniques de femmes en partenariat avec des structures de formation, à raison d'un portrait mensuel et d'aborder à la faveur de ces parcours individuels, les droits des personnes, les formations professionnelles disponibles ; d'identifier les freins rencontrés par les femmes et de faire connaître les leviers comme les stéréotypes liés aux emplois non-mixtes ou les inégalités salariales ; de sensibiliser les représentant·e-s de la formation, de l'emploi, des entreprises et du territoire à l'égalité professionnelle ; enfin, d'identifier les difficultés concrètes de recherche d'emploi en milieu rural et si possible, faire corrélèr les besoins et les recherches.

2.5 L'enseignement supérieur et la recherche

Chiffres clés

Les filles représentent 55% des étudiant·e·s en France et 54% en Bretagne.

La part des filles dans les écoles d'ingénieur·e·s est de 7,3% en 2019 contre 14,8% en 2018.

En recherche, un brevet sur sept est déposé par une femme.

Le prix Abel 2019 de mathématiques a été pour la 1^{ère} fois décerné à une femme, Karen Uhlenbeck. A ce jour, 19 femmes sont lauréates de prix Nobel scientifiques sur 607 récompenses.

17% des universités sont dirigées par des femmes.

Quatre femmes sur dix sont bénéficiaires d'une bourse sur critères sociaux, contre un homme sur trois.

48% des associations étudiantes mènent des actions en faveur de l'égalité fh (31,8% en 2018).

// Contexte national et régional

Signataire de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024), le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation reste mobilisé : plus grande parité dans les postes supérieurs d'encadrement et de responsabilités, appel à l'élaboration de chartes Egalité fh, engagement à la mise en place de cellules de veille et d'écoute contre les violences sexistes et le harcèlement..., les établissements d'enseignement supérieur sont davantage tenus en 2019 de concrétiser en actes l'ambition ministérielle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Au-delà de la mise en évidence des écarts entre femmes et hommes dans tous les domaines où se porte l'action ministérielle - la formation dans l'enseignement supérieur, les personnels d'enseignement et de recherche, les instances de gouvernance et l'innovation - la 3^{ème} édition de sa publication « ESRI - vers l'égalité femmes-hommes ? » s'est enrichie en 2019 de nouveaux indicateurs, en particulier sur les prix et distinctions attribués aux chercheur·euse·s les plus émérites. Le Baromètre Egalité femmes- Hommes 2019 de la Conférence des Grandes écoles vient également alimenter les constats.

D'avantage identifiées, plus précises, les inégalités femmes-hommes n'en sont pas moins prégnantes. Certaines perdurent ; Ainsi de la part des femmes de 25 à 34 ans diplômées de l'enseignement supérieur de 10 points supérieure à celle des hommes, mais qui à l'entrée dans la vie active, connaissent des écarts de rémunération défavorables, de l'ordre de 10% pour les diplômés de master, ou une qualité d'emploi inférieur ; Ou des écoles d'ingénieurs qui présentent le taux moyen de féminisation le plus faible de tous les établissements d'enseignement supérieur. Au-delà des goûts de chacune, il est probable que des phénomènes d'autocensure, qui viennent s'ajouter à des écosystèmes, ambiances, habitus... dont le sexisme s'affiche « bienveillant », persistent à freiner les jeunes femmes vers les formations et carrières scientifiques. Ainsi, largement majoritaires dans l'enseignement supérieur, les étudiantes sont toujours très minoritaires dans les formations sélectives et les formations scientifiques : à peine 28% d'entre elles sont inscrites en formation d'ingénieur ou en sciences fondamentales à

l'Université. Le ministère affiche l'objectif de parvenir à 40% de femmes dans les filières scientifiques dès la rentrée 2020.

Côté personnels, si 54,5% de l'ensemble des établissements présentent une mixité, ce taux est très variable selon les établissements : 72% des écoles d'ingénieurs sont mixtes par la répartition femmes- hommes de leur personnel mais 13,6% seulement des écoles de management. Les femmes accèdent difficilement aux emplois supérieurs, et restent bien plus nombreuses parmi les maître·sse·s de conférences (45%) que parmi les professeur·eure·s d'université (26%) ; Ce taux, en presque 30 ans (entre 1992 et aujourd'hui), est passé de 12% à 26%. Avec 37% d'enseignantes, l'université reste dominée par les hommes. Les personnels non-enseignants qui assurent des fonctions administratives, techniques ou d'encadrement au sein des établissements publics de l'enseignement supérieur comptent 63% de femmes. Celles-ci constituent 90% du corps des adjoints administratifs, 76% des bibliothécaires et 37% des ingénieurs de recherche. Côté recherche, la direction des organismes de recherche est toujours très majoritairement confiée à des hommes. Et si la proportion des femmes parmi les chercheur·euse·s du secteur public progresse certes de 6 points en 15 ans, pour s'établir à 39%, elle n'atteint encore que 25% pour les professeur·eure·s d'université et 30% pour les directeur·rice·s de recherche.

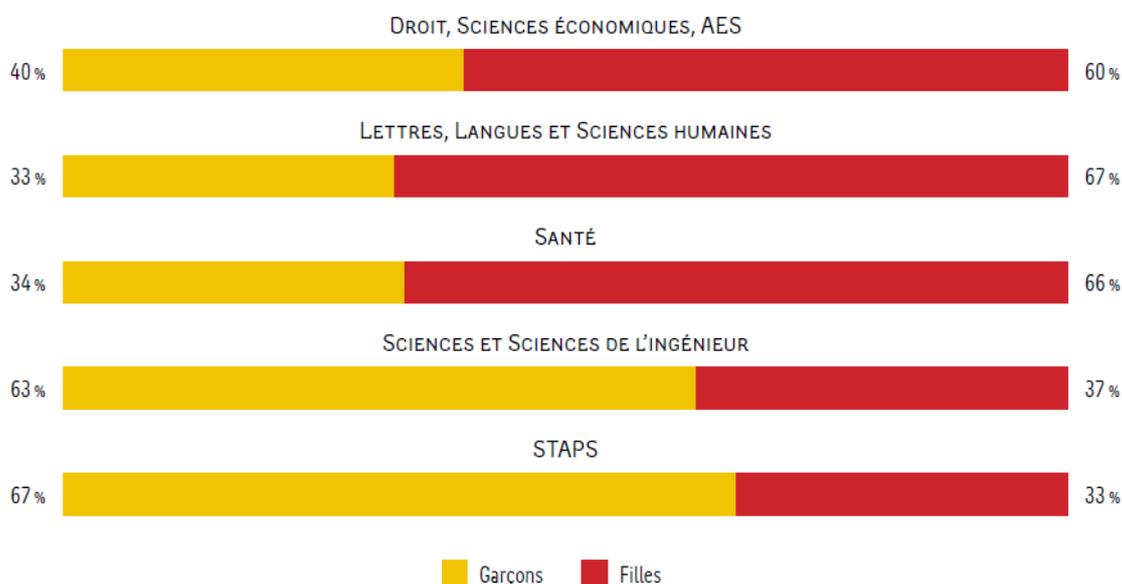
Des diagnostics parfois parcellaires, encore trop peu réalisés ou mis en œuvre de façon non systématique et réduite, des moyens d'action peu efficaces, mal identifiés ou peu concluants sur la durée... s'ajoutent aux nouveaux chiffres de la mixité qui continuent d'interroger voire d'inquiéter : les filles sont ainsi seulement 39% à faire au moins un vœu sur Parcoursup en classe préparatoire scientifique et, avec 33%, encore moins à s'y inscrire ; Les conventions CIFRE de doctorat en mathématiques ne concernent que 22% de femmes... L'action publique doit continuer à s'appuyer sur une transparence statistique pour débusquer, comprendre, déconstruire les stéréotypes, lever les freins qu'ils génèrent, y compris du côté des jeunes freiné·e·s par des représentations et des préjugés sur les métiers et les orientations.

En Bretagne, dans les huit écoles doctorales, 44% des 2 520 doctorant·e·s sont des femmes (2018). Elles sont plus représentées (63%), dans les disciplines Arts, Lettres, Langues et moins présentes dans les Sciences de l'Ingénieur (27%). Au titre de l'insertion professionnelle, le taux est identique selon le sexe pour les diplômé·e·s de Licence professionnelle et de Master, mais l'écart se creuse pour les titulaires d'un Doctorat à trois ans : 91% des hommes sont en emploi contre 89% des femmes. Les conditions d'emploi restent plus favorables pour les hommes avec 72,7% d'emploi à durée indéterminée (53,2% pour les femmes) et un salaire net mensuel médian de 2 300€ (2 100€ pour les femmes). La localisation de l'emploi pour les femmes docteurs se situe davantage en Bretagne et moins à l'étranger que pour leurs homologues masculins.

Enfin, sur 111 unités de recherche, 23% sont dirigées par des femmes avec des différences significatives selon les domaines : 4% de femmes directrices d'unités de recherche en *Technologies pour la société numérique*, 19% en *Santé et bien-être pour une meilleure qualité de vie*, 22% en *Activités maritimes pour une croissance bleue*, 39% en *Innovations sociales et citoyennes pour une société ouverte et créative*.

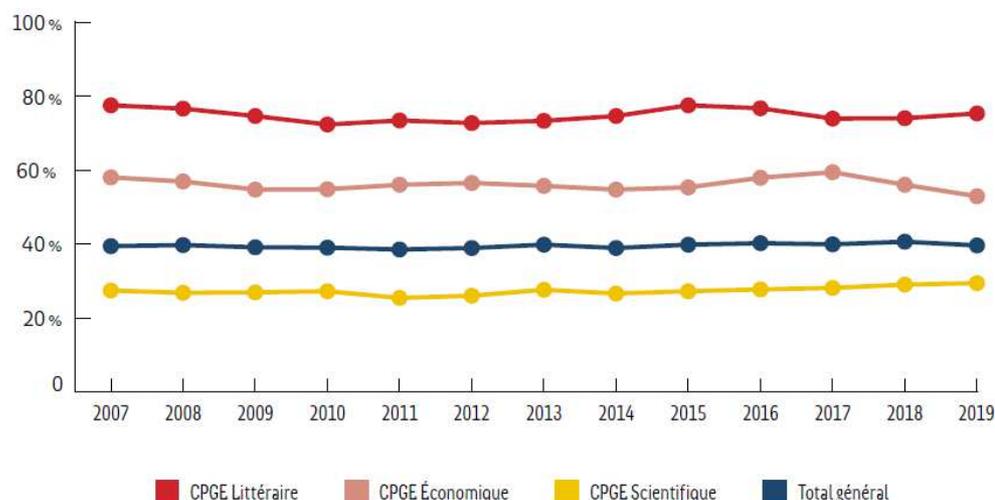
Au titre des initiatives en Bretagne, il est à noter celle prise en octobre 2019 par la Délégation Bretagne de l'Association Femmes ingénieures et l'ECAM de Rennes qui ont choisi de collaborer pour lancer l'étude « Comment établir un équilibre filles-garçons dans les filières scientifiques, techniques et industrielles ? » ; articulée autour d'axes présentés dans la feuille de route du Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie et dans l'opération ministérielle « le Grand Défi IndustriElles », l'étude sera restituée au cours du premier semestre 2020. Membre du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne, la Délégation ou l'association *Elles bougent* ...sont des partenaires actives : Finale académique des Olympiades des Sciences de l'ingénieur-e (SI) (avril à Lannion), constitution de groupes Femmes ingénieures Bretagne locaux (septembre à Bruz), 7^{ème} édition des Sciences de l'Ingénieur au Féminin (39 établissements bretons participant en novembre)...Le réseau breton s'étoffe ; il reste à l'élargir du côté des pairs, des entreprises, des établissements d'enseignement... afin de ne pas laisser aux seuls réseaux féminins ou aux femmes elles-mêmes de lever les obstacles à l'égalité fh dans l'enseignement supérieur.

RÉPARTITION DES FILLES ET DES GARÇONS PAR GRANDES DISCIPLINES DANS L'ACADÉMIE DE RENNES



Source : Académie de Rennes - Rectorat - SE3P, SISE Univ - Données 2018/2019

PART DES FILLES DANS LES CLASSES PRÉPARATOIRES AUX GRANDES ÉCOLES (CPGE), PAR FILIÈRE



Avec un taux global de 40 %, on constate une faible évolution de la présence des filles dans les CPGE depuis 2007.

Source : BCP, Rectorat - SE3P, CPGE 1 et 2, public et privé

// L'égalité dans l'action régionale

En 2019, la Région a apporté son soutien à l'Université de Bretagne Occidentale pour accueillir trois *Zôtesses* de la compagnie *Sangs mêlés* dans le cadre d'une semaine de sensibilisation des étudiant·e·s de l'UBO et de l'Université de Bretagne Sud ; Des interventions théâtrales sur mesure pour sensibiliser avec humour à l'égalité entre les femmes et les hommes ont été également programmées dans les universités de Rennes 1 et Rennes 2, à l'ENIB, à l'ENSTA-Bretagne et à l'IMT-Atlantique.

L'opération *Immersion Sciences* a à nouveau permis à 64 lycéen·ne·s - 45 filles et 19 garçons - de découvrir au contact des chercheur·e·s - 9 femmes et 11 hommes - l'univers de la recherche pendant une semaine à l'île Tudy.

Nombre de candidatures femmes·hommes *sollicitant/ *retenues un financement de thèse de la Région (dispositif ARED, porteur du projet)	2017	2018	2019
Nombre total de candidatures	285	292	308
Nombre de projets retenus	150	117	116
Nombre de candidates / %	77 / 27 %	78 / 27 %	80 / 26 %
Nombre de femmes retenues / %	45 / 30 %	35 / 30 %	30 / 26 %
Nombre de candidats / %	208 / 73 %	214 / 73 %	228 / 74 %
Nombre d'hommes retenus / %	105 / 70 %	82 / 70 %	86 / 74 %

La Région accompagne les équipes de recherche en soutenant l'embauche de doctorant·e·s *via* le dispositif « Allocations de recherche doctorale » (ARED). Dans leur instruction, les sept comités d'experts chargés d'évaluer les projets de thèse (*boards*) sont incités à favoriser, de manière transversale, l'égalité femmes/hommes. En 2019, ces sept boards étaient présidés par 4 femmes et 3 hommes, et composés de 32 femmes (34%) et 63 hommes (66%).

Nombre de candidatures femmes·hommes *sollicitant/ *retenues un financement de post- doc (dispositif SAD, porteur de projet)	2017	2018	2019
Nombre total de candidatures	82	72	87
Nombre de projets retenus	49	49	54
Nombre de candidates/ %	23 / 28 %	23 / 32 %	35 / 40 %
Nombre de femmes retenues	59 / 72 %	49 / 68 %	52 / 60 %
Nombre de candidats / %	17 / 35 %	15 / 30 %	21 / 39 %
Nombre d'hommes retenus / %	32 / 65 %	34 / 70 %	33 / 61 %

La Région soutient également les équipes de recherche *via* le dispositif « Stratégie d'Attractivité Durable » (SAD) visant l'attractivité de chercheur·e·s internationaux·les en post-doctorat. Les projets portés par des femmes reçoivent un point supplémentaire à la note (sur 20) attribuée par la Région (40% de la note globale conduisant à la sélection des projets).

2.6 Les langues de Bretagne

Chiffres clés

Le taux de féminisation des demandeur·se·s d'emploi qui apprennent le breton en formation professionnelle atteint 68% (-2 points par rapport à 2018).

Les bénéficiaires de Desk/Petite enfance sont à 91% des femmes (-9 points par rapport à 2018).

// Contexte national et régional

Depuis la loi du 8 janvier 1993, les parents sont autorisés à donner n'importe quel prénom à leur enfant, dans la mesure où celui-ci ne porte préjudice ni au droit des tiers, ni à l'enfant. Dans le cas contraire, l'officier d'état civil prévient le procureur de la République, et un juge aux affaires familiales (JAF) décide du maintien ou de la suppression du prénom en cause. Le prénom du petit Fañch, né en 2017, est devenu l'objet d'une polémique au-delà des frontières bretonnes : entre 2017 et 2019, un couple de Quimpérois a dû s'opposer en justice à l'État pour que le n avec tilde (-), signe diacritique qui n'existe pas dans l'alphabet français, puisse figurer sur l'acte de naissance de leur fils. La Cour d'appel de Rennes leur a donné raison en novembre 2018, arrêt confirmé par la Cour de cassation qui a

rejeté le pourvoi du Parquet en octobre 2019. Malgré ces décisions, un nouveau refus d'inscription d'un petit Fañch est intervenu pour un bébé né en novembre 2019.

La lutte pour l'égalité fh progresse dans le monde de la langue bretonne ou en langue bretonne : en 2019, l'association féministe bilingue Difenn, née du collectif Gast ! et de l'association Quimper/Egalité, a connu une belle croissance de ses activités, en particulier le développement de stages d'auto-défense féministe assurés en breton ou bilingues français-breton. Mais, dans certains secteurs, des freins liés à la présence des femmes dans les structures persistent. Ainsi par exemple, dans l'enseignement supérieur, le département de breton et celtique de l'université de Rennes 2 ne compte aucune femme en poste depuis ses quarante ans d'existence. Conséquences : « *les bibliographies des études produites en Bretagne sont produites à 95% par des hommes, alors que de nombreuses études de langue bretonne sont publiées par des femmes... à l'international* » et le conseil scientifique de l'Office public de la langue bretonne ne compte que 2 femmes sur 11 membres. Ceci contraste fortement avec la composition du conseil d'administration de cet établissement public, composé de 9 hommes et 14 femmes, dont la présidence, occupée par la vice-présidente dédiée de la Région Bretagne.

// L'égalité dans l'action régionale

- Les bénéficiaires des aides

Aides individuelles à la formation continue	2017	2018	2019
Bénéficiaires de Skoazell en Master 1			
Nombre de femmes	17	24	15
Nombre d'hommes	10	12	8
Bénéficiaires de Skoazell en Master 2			
Nombre de femmes	19	Dispositif suspendu	Dispositif suspendu
Nombre d'hommes	8		
Bénéficiaires de Desk/Enseignement			
Nombre de femmes	70	75	71
Nombre d'hommes	18	25	28
Bénéficiaires de Desk/Petite enfance			
Nombre de femmes	39	35	30
Nombre d'hommes	3	0	3

Skoazell concerne les étudiant·e·s inscrit·e·s en masters de préparation aux concours de l'enseignement bilingue, dans leur quasi-totalité pour le premier degré (22 bénéficiaires sur 23). A la rentrée 2019, les femmes représentent 65% des bénéficiaires de *Skoazell* en Master 1 contre 67% en 2017 : la baisse du nombre de demandes impacte moins les hommes (-33%) que les femmes (-37%). Les femmes bénéficiaires de *Skoazell* représentent 33% des inscrit·e·s en master bilingue du 1^{er} degré public (contre 82% en 2018), 100% pour le 1^{er} degré privé (contre 71% en 2018) et 73% pour le 1^{er} degré Diwan (contre 46% en 2018). Les données sexuées relatives aux étudiant·e·s en master ne demandant pas *Skoazell* ainsi qu'aux effectifs enseignants bilingues pour l'Académie de Rennes ne sont pas connues de la Région.

Desk/enseignement soutient les personnes qui apprennent le breton en formation professionnelle pour se diriger ensuite vers l'enseignement bilingue. Le taux de féminisation constaté en 2019 (72%) est à nouveau en repli (-3,3

points), tout en restant supérieur à la proportion de femmes demandeuses d'emploi en formation professionnelle à la langue bretonne. La proportion de femmes bénéficiaires de *Desk/petite enfance* diminue en 2019 pour atteindre 91% (-9 points). Si les métiers de la petite enfance continuent à être victimes de forts stéréotypes de sexe, la proportion d'hommes ayant demandé l'aide *Desk/petite enfance* a progressé en 2019 (4 hommes sur 37 demandes, soit + 9%).

Aides individuelles indirectes	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Demandeur·euse·s d'emploi bénéficiaires de places de stage			
Nombre de femmes	207	221	213
Nombre d'hommes	82	96	100

Pour ce qui concerne le soutien à la formation des demandeur·se·s d'emploi à la langue bretonne, la tendance à l'atténuation de la surreprésentation des femmes constatée en 2018 semble se confirmer : 68% de demandeuses d'emploi formées en 2018/19 contre 70% en 2017/18. On note que la proportion de femmes en formation supérieure ou de renforcement est à nouveau inférieure (66%) en 2018/19 au taux de féminisation global.

- **La gouvernance**

La commission Skoazell a pour fonction de vérifier le niveau de breton et la motivation des candidat·e·s 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. La composition de la commission FALB dépend de la Région (3 élu·e·s dont 2 femmes et 4 expert·e·s dont 3 femmes), tandis que les membres de la commission Skoazell sont désigné·e·s par la Région (1 femme et 1 homme), l'Office public de la langue bretonne (2 hommes), l'Académie (4 hommes), les universités de Brest et Rennes 2 (3 hommes), l'Ecole supérieure du professorat et de l'éducation (1 homme), l'Institut supérieur de formation de l'enseignement catholique (2 hommes) et Kelenn (1 femme).

Gouvernance	2017	2018	2019
Commission Skoazell			
Nombre de femmes	3	3	2
Nombre d'hommes	13	12	13
Commission Fonds d'aide à l'expression audiovisuelle en langue bretonne (FALB)			
Nombre de femmes	5	5	5
Nombre d'hommes	2	2	2

3. Développement économique et emploi

3.1 L'emploi et l'égalité professionnelle

Chiffres clés

Malgré 6 lois sur l'égalité salariale, une salariée gagne en moyenne 18% de moins qu'un salarié. A postes et compétences égales, 9% d'écart salarial persistent. Par projection, c'est à partir de 16h47 le 5 novembre 2019 que les femmes ont travaillé « gratuitement » en France.

Si l'écart est en moyenne de 100€ en début de carrière, il passe à 250€ après 5 ans d'ancienneté et à 410 € après 11 ans.

60% des femmes sont cadres contre 81% pour les hommes 2 ans après un bac +5.

30% des femmes actives travaillent à temps partiel contre 8% des hommes. Elles sont 10% souhaitant travailler davantage, contre 3,8% des hommes.

60,6% des salarié·e·s pratiquant le télétravail sont des cadres ; sur le total des télétravailleuse·s, les femmes sont minoritaires avec 47%.

25% des agressions sexuelles subies par les femmes surviennent sur le lieu de travail.

En Bretagne, 33 entreprises de + de 1 000 salarié·e·s et 246 entreprises de 250 salarié·e·s et plus sont soumises à l'*Index de l'égalité professionnelle*.

// Contexte national et régional

Plus de 45 ans après la loi « à travail égal, salaire égal » (1972), l'obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui concerne les entreprises d'au moins 1000 salarié·e·s depuis le 1^{er} mars 2019 / celles d'au moins 250 salarié·e·s, depuis le 1^{er} septembre 2019 et celles d'au moins 50 salarié·e·s au 1^{er} mars 2020, s'impose à toute entreprise et association. Tous les ans, chacune doit désormais, avant le 1^{er} mars, publier son *Index de l'égalité professionnelle* entre les hommes et les femmes. Celui-ci est calculé à partir de 4 à 5 indicateurs selon la taille de l'établissement. Sur un barème de 100 points, il convient d'atteindre 75/100 au minimum au risque d'être sanctionné à hauteur de 1% de sa masse salariale, au bout de trois ans. La note est calculée en fonction de cinq critères qui mesurent les écarts de rémunération (noté sur 40 points), dans les augmentations annuelles (20 points), dans les promotions (15 points), mais aussi les augmentations au retour de congé maternité (15 points) et enfin, la présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise (10 points). L'obligation d'augmenter systématiquement toutes les femmes à leur retour de congé maternité sera mieux suivie : 10% des groupes soumis (contre 30% en 2018) à l'*Index* depuis le 1^{er} mars 2019 ne respectent pas aujourd'hui cette législation.

De très nombreuses initiatives pour promouvoir l'égalité professionnelle dans des domaines très variés ont été prises en 2019 : ouverture de la Chaire sur le « genre, la mixité et l'égalité entre femmes et hommes de l'école à l'entreprise » par le CNAM en février, édition des « Chiffres clés des entreprises de proximité au féminin » par l'U2P en mars, lancement de la 1^{ère} application d'autodiagnostic sur le sexisme en entreprise (#Meandyoutoo), publication du livre blanc #Prévenir le harcèlement sexuel, *Repères pour les RH* (ANDRH), lancement du 1^{er} Fonds français de capital-investissement et de transmission dédié aux PME et aux entreprises moyennes non cotées dirigées par des femmes (Apicap), etc.

Des pas ont été franchis : Mise en place du *Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie* sous l'égide du Secrétariat d'Etat en avril ; alignement du congé maternité des travailleuses indépendantes (20 000 femmes seraient concernées) sur celui des salariées en juin ; obligation de nommer un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour les entreprises de + de 250 salarié·e·s, adoption d'une nouvelle norme internationale du travail pour combattre la violence et le harcèlement au travail (OIT)...

Pourtant, pour les Français·e·s, c'est toujours dans le monde du travail que la discrimination des femmes est la plus criante : 85% dénoncent les inégalités de salaire, 79% les inégalités fh sur l'attribution des postes à responsabilités et 73%

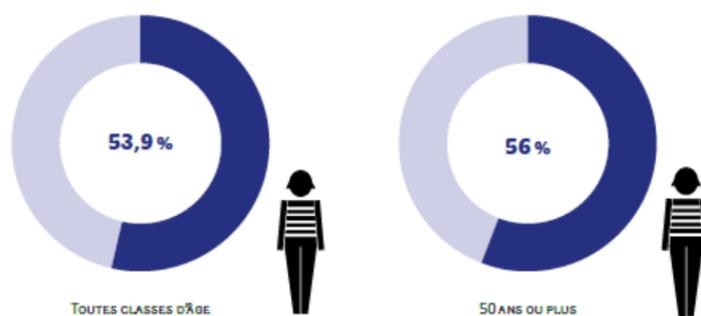
dans l'accès à tous les métiers. Au rythme actuel, l'égalité salariale serait atteinte dans 112 ans et dans 155 ans pour les pensions de retraite. Le mouvement « #8mars2019 » dénonce « les salaires partiels et le travail gratuit des caissières, enseignantes, agentes d'entretien, secrétaires, infirmières, aides à domicile, assistantes maternelles, travailleuses sociales, administratives, sages-femmes, hôtesse... qui sont des métiers indispensables à la société mais mal-rémunérés ». Le ministère, pour sa part, dénonce « la persistance du plafond de verre » ... qui génère que « dans près d'une grande entreprise sur deux, les hommes représentent 90% des plus hautes rémunérations ». Les carrières féminines se déroulent toujours différemment de celles des hommes, constate également en 2019, une étude de l'Insee. Si elles subissent moins le chômage en début de vie active avec un taux de chômage inférieur de 4% à celui des hommes, les écarts se creusent au fil des années avec une progression des salaires avec une ancienneté beaucoup plus favorable aux hommes. Toujours selon l'INSEE, « les inégalités salariales s'observent aussi entre les parents : une mère gagne en moyenne 23% de salaire en moins qu'un père (écart de 7% chez les salariés sans enfant). A 25 ans, les mères gagnent 11% de moins que les pères, à 45 ans l'écart est de 25%. Et ce différentiel se creuse encore plus après la naissance d'un second enfant. Alors que la carrière et le salaire de la mère sont impactés négativement par les maternités, l'effet est positif pour les pères qui voient augmenter leur salaire plus vite que celui d'un homme sans enfant. Le père de famille profitera des évolutions, des mobilités et des promotions, quand la mère de famille tentera de travailler à proximité de son domicile ou des écoles » ; L'étude interroge également la position des entreprises quant à l'embauche des mères de famille. Enfin, elle confirme que les femmes sont plus concernées que les hommes par les contrats de travail précaires.

Le dossier *Femmes, des travailleurs pas comme les autres* de Santé & travail (juillet 2019) témoigne de conditions de travail toujours très sexuées ; si les hommes sont plus nombreux (21%) que les femmes (10%) à travailler 45 heures et plus, à être exposés aux risques professionnels des vibrations (28% contre 6%) les femmes, elles connaissent davantage les travaux répétitifs (46% contre 38%) et le contact avec les populations en détresse (54% contre 38%)... Plus inattendu, le constat des inégalités fh au sein d'une même catégorie sociale professionnelle :

ainsi 11% des employés mais 2% des employées ont pour tâche principale de superviser le travail d'autres salarié·e-s, 53% des ouvriers mais 32% des ouvrières disent mettre toujours leurs propres idées en pratique et chez les cadres, 52% des femmes sont venues une fois au moins dans l'année travailler en étant malades, contre 32% des hommes.... Côté « plafond de verre », les CODIR ou COMEX comptaient 7,8% de femmes en 2009 et 18% en 2019, loin des chiffres des CA, soumis eux à des obligations législatives... ; 17% des entreprises « sont en alerte rouge » selon le ministère du Travail lors du 1^{er} bilan de l'*Index égalité professionnelle* en septembre 2019 ; pour sa part, le 11^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits et de l'OIT rappelle que « les propos sexistes et racistes sont les plus fréquents en milieu professionnel ». Adoptant une approche intersectionnelle¹, les *Baromètres* annuels objectivent les inégalités fh : ainsi, des femmes de 18 à 44 ans non-blanches qui sont plus d'une sur deux à rapporter des agissements discriminatoires à leur égard, des femmes actives qui ont une perception des discriminations au travail plus aigüe que les hommes, notamment celles liées à l'orientation sexuelle, à la grossesse ou au congé maternité.

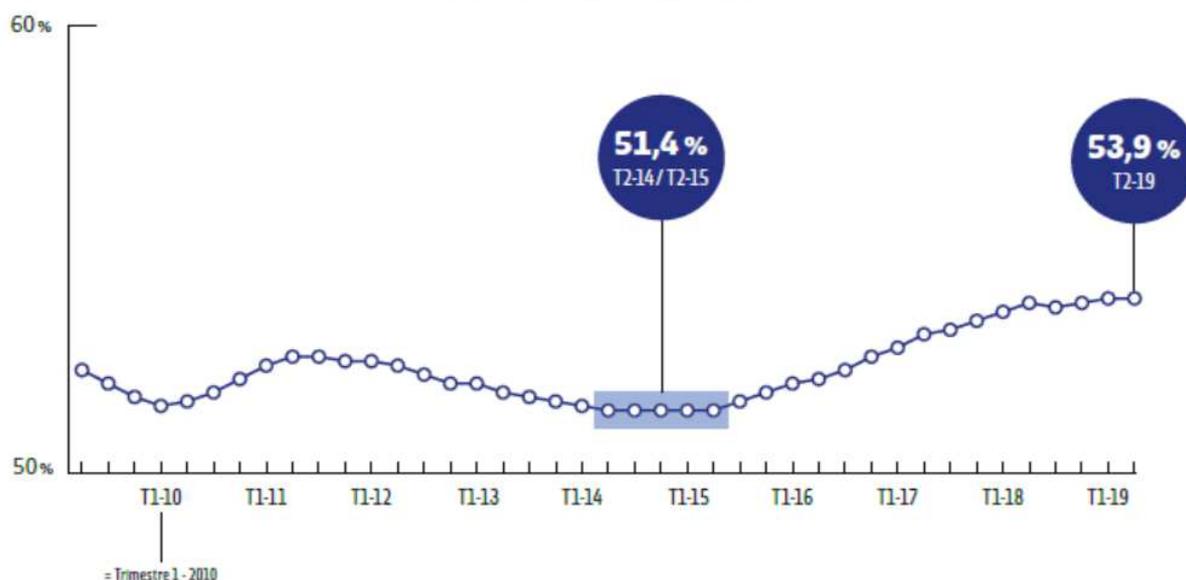
Une situation des femmes dans l'emploi qui se dégrade à nouveau

PART DES FEMMES EN DEMANDE D'EMPLOI EN BRETAGNE - CATÉGORIES ABC*



Source: Pôle Emploi Dares STMT, traitement Direccte Bretagne Sese - Données T2 2019

ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS LA DEMANDE D'EMPLOI EN BRETAGNE EN 10 ANS - CATÉGORIES ABC*



Source: Pôle Emploi Dares STMT, traitement Direccte Bretagne Sese - Moyennes trimestrielles CVS-CJO - Données T2 2019

*Catégorie A : demandeur·euses d'emploi tenu·e-s de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.
 Catégorie B : demandeur·euses d'emploi tenu·e-s de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois).
 Catégorie C : demandeur·euses d'emploi tenu·e-s de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois).

La Bretagne affiche, avec 5,2%, le plus faible taux de chômage des senior·e-s de 50-64 ans ; Si chez les 50-64 ans, les hommes (64%) ont plus souvent un travail que les femmes (59,3%), les femmes sont majoritaires chez les 60-

¹ L'intersectionnalité désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de stratification, domination ou de discrimination dans une société.

64 ans « cherchant à allonger leur durée d'activité avant de faire valoir leurs droits à la retraite pour compenser davantage d'interruptions de carrière ou des emplois moins rémunérateurs ».

En Bretagne, au 31 décembre 2019, sur 1821 entreprises assujetties (1 867 en 2018 et 1 766 en 2017) aux obligations législatives en matière d'égalité professionnelle, 581 accords et plans d'égalité (417 en 2018 et 510 en 2017) ont été déposés soit un taux de couverture moyenne régionale de 32% (27,6% en 2018 et 29% en 2016) des entreprises bretonnes concernées. Plus de 5692 accords d'entreprises ont été déposés en 2019 (5 403 en 2018 et 4 588 en 2017) à la Direccte Bretagne. Les scores des *Index de l'égalité professionnelle* des 33 entreprises bretonnes parmi les 1 200 plus grosses entreprises françaises ont été rendus publics en mars 2019. Toutes obtiennent plus de 75 sur 100, le score à dépasser sous peine d'amende. *Les Papillons blancs* du Finistère, la *Brioche Dorée* (Groupe Le Duff), la *Mutualité française* Finistère et Morbihan et *l'Adapei 35* obtiennent la note de 99 sur 100. Au total, 14 entreprises bretonnes ont un score supérieur à 90 points. Seules 3 ont un score compris entre 76 et 80 points.

DÉPLOIEMENT DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES BRETONNES



Source : Direccte Bretagne, octobre 2019

// L'égalité dans l'action régionale

- La création/transmission d'entreprises

Le 3^{ème} Plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat des femmes, élargi à la BNP et la Caisse d'Épargne, a été signé en septembre 2019 entre l'Etat, la Région, Bpifrance. Après un travail collaboratif de plusieurs mois conduit avec les femmes cheffes d'entreprise ou en création, les structures membres du PAR et les nouveaux partenaires financiers, des améliorations ont été traduites en 6 chantiers et 19 fiches-action pour gagner en efficacité et en proximité. Des chantiers prioritaires ont été définis : Financer son projet et accéder au crédit bancaire ; Sensibiliser et former à l'égalité femmes-hommes ; Travailler sur l'environnement de la créatrice (accompagnement du projet, réseaux, articulation vie professionnelle et vie privée) ; Expérimenter un « statut de la créatrice » ; Observer les données liées à la création d'entreprises par les femmes ; Communiquer selon les principes de l'égalité femmes-hommes. Des fiches actions co-construites avec l'ensemble des partenaires du territoire de la création-reprise d'entreprise seront déclinées par des groupes de travail dédiés.

La Région poursuit son soutien financier à l'égard des associations régionales d'aide à la création pour les femmes ; La plateforme "Femmes des territoires" qui veut mettre en relation des porteuses de projet avec des cheffes d'entreprises a été lancée en 2019 par "le réseau *Femmes de Bretagne*, qui en mai 2019 s'est étoffé d'un club à La Gacilly. Pour sa part, le réseau *Entreprendre au féminin Bretagne*, également soutenu par la Région, s'est investi en 2019 dans le projet européen Interreg AWE (*Accelerating women's enterprise*) visant à « remédier au déséquilibre entre les sexes dans la création d'entreprises, à la pénurie de services pour les femmes défavorisées et au manque de capacité de l'écosystème de soutien aux entreprises dans la région France Manche Angleterre ». Cinq partenaires en Angleterre dont deux universités et la MEDEFI de Redon, la Maison de l'emploi de Caen et le Club Normandie Pépinières en France sont ainsi associés. Un objectif de création de 134 emplois sur les 3 ans dans les 2 pays est affiché.

Aide à la création d'entreprise	2017	2018	2019
Réseau Entreprendre Bretagne			
Femmes accompagnées / part des femmes en %	12 / 24 %	16 / 23 %	14 / 21%
Pépinières d'entreprise			
Femmes accompagnées / part des femmes en %	37 / 29 %	20 / 35 %	16 / 31%
Initiative Bretagne + BRIT + Plateformes			
Femmes accompagnées / part des femmes en %	310 / 30%	132 / 30 %*	148 / 30%*
		*Uniquement BRIT	*Uniquement BRIT
ADIE			
Femmes accompagnées / part des femmes en %	129 / 42 %	Pass Création	Pass Création

Bretagne Active Femmes accompagnées / part des femmes en %	403 / 53 %	Pass Création	Pass Création
Boutiques de gestion Femmes accompagnées / part des femmes en %	679 / 50 %	Pass Création	Pass Création
Pass Création Femmes accompagnées ou en cours/ part des femmes en %		= 1 143 / 45%	1686 / 46,41%
Total Femmes accompagnées / part des femmes en %	1570 / 44 %	1311 / 42 %	1864 / 44%

Le nouveau dispositif d'accompagnement, Pass Création (4 marchés, 100 points d'accueil), après une année de transition en 2018, prend toute sa place dans le paysage de la création-reprise d'entreprises en Bretagne. Le nombre (1686 contre 1143) et la part (46,41% contre 45%) des femmes accompagnées sont en augmentation. 30,25% des projets concernent une reprise d'entreprise. La nette augmentation du nombre de personnes accompagnées n'a pas pénalisé la représentation des femmes, qui avec 2 points supplémentaires sur 2018, retrouve le pourcentage de femmes accompagnées de 2017 (44%).

Enfin, pour 2019, il est à noter que 6,17% des femmes accompagnées ont moins de 26 ans, 70% entre 26 et 45 ans, 19,34% entre 46 et 55 ans, 4,51% ont + de 55 ; que 65,95% sont demandeuses d'emploi ou en difficulté durable d'insertion non inscrites à Pôle emploi ; que 24,61% sont salariées dont 81,2% à temps plein ; les autres étaient en formation, en disponibilité...

Cinq projets dédiés concrètement au recrutement de femmes sans emploi ont été retenus par l'AMI « l'égalité fh, un levier pour le développement des territoires » (cf. Fiche 5.5). Parmi eux, l'action #TPaufeminin proposée par le service insertion professionnelle de Saint-Brieuc Agglomération qui souhaite constituer un groupe de douze femmes pour leur faire découvrir les opportunités d'emploi des entreprises du BTP briochines ; en amont, ces femmes auront été mobilisées et accompagnées par l'association UnVsti (Cf. Fiche 2.4).

3.2 L'économie sociale et solidaire

Chiffres clés

En France, 1 femme sur 7 travaille dans l'ESS, soit 2 fois plus que les hommes.

83% des femmes y sont à temps partiel, contre 67% des hommes.

Le métier d'aide à domicile a un salaire horaire de 3 euros de moins que le salaire horaire médian dans l'ESS. Il rassemble 12% de femmes.

L'écart de salaire entre femmes et hommes atteint 61% dans les mutuelles pour la tranche d'âge « plus de 50 ans ».

10% des structures de l'ESS de plus de 50 salarié·e·s ont négocié un accord égalité (+38% en 3 ans).

En Bretagne, le pourcentage de femmes dans l'ESS est de 68%. L'ESS emploie 17,5% des bretonnes (contre 13,5% en France).

// Contexte national et régional

« La remontée des données sur la gouvernance n'étant pas systématisée, un travail spécifique sera mené en 2019 par l'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS » ; cet engagement, associé à la déclinaison d'objectifs concrets en matière notamment de parité fh dans les instances, témoigne d'une dynamique désormais enclenchée au sein de l'ESS : des diagnostics détaillés sont livrés et des perspectives d'action de réduction des inégalités femmes-hommes sont définies. L'économie sociale et solidaire (ESS) est une économie non mixte ; avec 68% de femmes dans ses salarié·e·s, et à plus de 70% pour les fondations, associations et mutuelles, elle est l'économie la plus féminisée. Les secteurs d'activité sur lesquels les structures se développent - action sociale, santé, enseignement - explicitent pour partie ce constat. La division sexuée du travail y est particulièrement prégnante : sur 15 secteurs d'activités, on compte 6 secteurs mixtes dans l'ESS contre 8 secteurs mixtes hors ESS.

La ségrégation horizontale y est plus forte que dans le privé hors ESS et la fonction publique : sur les 82 métiers les plus fréquents de l'ESS, 19 sont mixtes, contre 23 métiers mixtes dans le privé et 20 métiers mixtes dans le public. Ces écarts résultent globalement de la plus forte présence des femmes. A cela s'ajoute, un plafond de verre épais (1 femme a 2 fois moins de chance qu'un homme d'accéder à un poste de cadre), un temps partiel qui pèse davantage sur les femmes (41% de l'emploi des femmes contre 25% pour les hommes), et des écarts de salaire conséquents (23% d'écart entre femmes et hommes tous métiers confondus dans l'ESS contre 24% dans le reste du secteur privé). Face à des inégalités à la fois persistantes voire plus marquées que dans d'autres secteurs, il convient de questionner en quoi l'ADN et le terreau de l'ESS contribuent à conforter un déni persistant de l'ESS sur les inégalités fh : un paradoxe pour ce secteur aux valeurs fortes de progrès social.

« Ainsi, les métiers considérés comme « typiquement féminin » sont dévalorisés, leurs compétences propres ne sont pas reconnues parce qu'elles ne sont pas considérées comme des savoir-faire appris et acquis, mais comme des aptitudes innées. De surcroît, du fait de leur nature non monétaire et non marchande, ils proposent aux femmes des conditions d'emplois plus précaires : temps partiel, faible rémunération, évolution de carrière réduite » indique l'étude sur l'état des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS parue en mars 2019. Certains métiers cristallisent les situations de précarité cumulant emploi en CDD et temps partiel, faibles rémunérations, obligeant des salarié·e·s, faute de revenus suffisants, à chercher des ressources complémentaires et/ou à tomber dans le piège du travail non déclaré. D'un secteur à l'autre, les niveaux de salaires sont très différents. Les secteurs sur lesquels les femmes sont massivement

concentrées (aide à domicile, santé humaine), respectivement 12% et 9% de l'emploi féminin de l'ESS, figurent parmi les secteurs les moins rémunérateurs. Le métier de l'ESS à avoir les plus faibles évolutions salariales est le métier d'aide à domicile ; les 10% des salaires les plus élevés n'y atteignent pas le salaire horaire médian de l'ESS (10,87€). Ces données, si elles marquent des tendances lourdes et globales pour l'ensemble de l'ESS, varient néanmoins selon certains paramètres ; ainsi des territoires (urbain, périurbain, rural) qui suscitent - dans le cadre du partenariat entre l'Observatoire national de l'ESS, le CGET, le portail AVISE de l'ESS et le Réseau des collectivités territoriales pour une économie sociale et solidaire - des regards différenciés et spécifiques sur les enjeux à y promouvoir l'égalité fh. La part de femmes salariées de l'ESS représente dans tous les territoires entre 68 et 69% de l'effectif global. Ces « forces vives » y rencontrent néanmoins un temps partiel plus fort dans les quartiers prioritaires de la ville et les zones rurales et y occupent des postes en CDI moins fréquents.

// L'égalité dans l'action régionale

• Soutien aux projets d'innovation sociale :

28 projets (individuels et collectifs) ont été soutenus pour un montant total de 685 000 € (soit une moyenne de 24 500 €). Il s'agit principalement d'aides au démarrage et aux études de faisabilité (Fonds de confiance/Cap création ESS). La parité sur le portage des projets est préservée sur un nombre de projets en augmentation.

Plus de 66% des 93 entrepreneur·euse·s des projets incubés dans les 4 TAG bretons (2016 à 2019) sont des femmes.

• Soutien aux emplois associatifs :

Le recrutement des emplois associatifs, effectué par 10 des 17 associations aidées, se compose de 70% de femmes.

• Formation des bénévoles :

5 des 143 structures soutenues sont issues de l'égalité fh. Avec les formations dispensées par d'autres associations sur cette thématique, on obtient 23 actions financées pour 375 bénévoles (10% du budget alloué au dispositif).

• Le Prix de l'ESS 2019 en Bretagne a récompensé la démarche de sensibilisation sur les inégalités femmes-hommes de la Corlab, Coordination des Radios Locales et Associatives de Bretagne, et sa production de reportages sur le patrimoine historique et culturel de Bretagne (Cf. Fiches 5.2 et 5.5).

3.3 L'agriculture

Chiffres clés

En France, les femmes représentent 29% de l'ensemble des actifs agricoles. La proportion de femmes cheffes d'exploitation est de 27%. Le salarié agricole est largement masculin (70%).

53% ont fait des études supérieures contre 41% des hommes ; 25% ont fait des études agricoles supérieures, contre 3% des hommes.

Les femmes s'installent à 83% hors transfert entre époux. 24% des jeunes agriculteur·rice·s qui s'installent en moyenne sont des femmes. Le revenu professionnel agricole annuel moyen des agricultrices est 29% inférieur à celui des agriculteurs.

En Bretagne, parmi les chef·fe·s d'exploitation, 26% sont des femmes et 35% ont plus de 55 ans.

Elles sont 8% dans les instances dirigeantes des coopératives.

// Contexte national et régional

Les femmes en agriculture sont d'abord salariées avec une activité temporaire (CDD, saisonnières, apprenties et stagiaires rémunérées...) et des conditions d'emploi plus précaires que les hommes : avec des durées de CDD plus courtes en moyenne de 16,6% que celles des hommes et lorsqu'elles sont en CDI, avec des temps partiels plus importants et des niveaux de rémunération horaire inférieurs de 4,9% ; Puis exploitantes et coexploitantes : 53% des exploitantes et coexploitantes travaillent sur l'exploitation agricole à temps partiel, contre 36% des hommes. La proportion de femmes cheffes d'exploitation plafonnant et la part des femmes dans le salariat temporaire tendant à se réduire, la féminisation de l'activité agricole tend donc globalement plutôt à reculer dans le pays. Le nombre de femmes en agriculture continue de diminuer.

En 2018, en Bretagne, 11 267 femmes étaient salariées agricoles. Disposant d'un meilleur niveau de formation générale mais moins représentées dans les formations agricoles, les femmes ont des parcours scolaires plus variés que leurs homologues masculins. Les trois principaux secteurs où exercent les conjointes collaboratrices et les femmes cheffes d'exploitation sont l'élevage de bovins lait (17%), les cultures céréalières et industrielles (16,6%) et les cultures et élevages non spécialisés (12,7%). En moyenne, ces dernières dirigent des exploitations plus petites, s'associent plus que les hommes exploitants, retirent une plus faible rémunération de leur activité et perçoivent une plus faible retraite. Ainsi, selon la mutualité agricole MSA, le revenu des agricultrices est 30% inférieur et leurs retraites 15% inférieures à ceux des agriculteurs, alors que pour le statut de conjoint·e, la part de la retraite agricole dans le montant global de retraite (droit personnel, droit de réversion et retraite complémentaire) s'élève à 48% pour les femmes et à 12% pour les hommes.

Amélioration des statuts, des couvertures sociales et des retraites, prise en compte de leur contribution et évolution des représentations du travail des femmes dans les exploitations, augmentation de leur nombre dans les instances de décision ..., la reconnaissance professionnelle des femmes en agriculture demeure encore partielle et des disparités demeurent : tant en matière de statut, exploitant·e·s ou salarié·e·s, qu'au titre des activités exercées sur l'exploitation que des trajectoires professionnelles ; Les spécificités de leurs parcours doivent dorénavant être mieux analysées pour dépasser et corriger des constats pénalisants : d'abord une installation souvent plus tardive des femmes qui les éloigne des aides à l'installation dont le plafond pour y prétendre est situé à 40 ans ; puis, l'indispensable bagage technique agricole qu'elles n'ont pas d'emblée, s'installant plus fréquemment après une reconversion.

L'amélioration de l'accessibilité à la formation continue en leur permettant d'accéder à des certifications ou des passerelles diplômantes semble être une des pistes envisagées pour pallier ces inégalités spécifiques aux femmes.

Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation se veut exemplaire : candidat en 2019 pour l'obtention des labels *Égalité professionnelle* et *Diversité*, engagé dans l'expérimentation d'un budget sensible au genre ciblé sur l'enseignement agricole (nombre d'élèves formés, diplômés et entrés en activité selon les niveaux et les métiers, attribution des bourses ou des aides à la mobilité internationale des élèves) et sur l'attribution des aides à l'installation, sa haute fonctionnaire référente affirme : « Les femmes ont pris de plus en plus de place dans l'agriculture, en favorisant la modernisation des activités au sein des exploitations. Elles ouvrent leur exploitation aux écoles, encouragent les visites à la ferme ou les activités touristiques. Elles permettent aussi une diversification des activités, et grâce à leur action, le regard porté sur l'agriculture évolue positivement. Plus en lien avec les préoccupations sociétales, elles contribuent à faire évoluer l'agriculture pour y répondre. Elles n'hésitent plus à s'installer seules et à construire le projet d'entreprise agricole de leur choix. Dans les périodes difficiles qui conduisent parfois des exploitants au suicide, les femmes qui s'installent brisent l'isolement et redonnent vie au tissu rural. En tant que conjointe, elles assurent le soutien moral de leur entourage. Face à toutes les mutations complexes actuelles, leur rôle est loin d'être négligeable ». L'instauration d'une durée minimale du congé maternité de 8 semaines rémunérées (2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 6 semaines après) est depuis juin 2019 une réalité pour les agricultrices non salariées qui, désormais, pour celles qui ne pourraient se faire remplacer, peuvent percevoir une indemnité journalière, à l'instar des travailleuses indépendantes.

Les agricultrices bretonnes s'organisent, constituent des réseaux, éditent des ressources. Ainsi de l'exposition de 27 clichés - initiée par l'association *Nov'Agri*, cofinancée par Pontivy Communauté et la Région - qui met en lumière le travail de cinq exploitations toutes codirigées ou dirigées par des femmes en Centre Bretagne ; du guide « *Devenir agricultrice bio, les clés pour s'installer* » édité le 8 mars 2019 par la Fédération nationale de

l'agriculture biologique ; de l'association les *Elles35 de l'ADAGE* (Agriculture Durable par l'Autonomie, la Gestion et l'Environnement) qui propose des formations techniques non mixtes comme la conduite de tracteur.

// L'égalité dans l'action régionale

En Bretagne, depuis 11 ans, le groupe « Egalité-Parité : Agriculture au féminin » promeut la visibilité des femmes dans le secteur et au sein des instances décisionnelles. Soutenu par la Région Bretagne, rassemblant des agricultrices membres d'organisations professionnelles agricoles (OPA), de groupes de développement, aux statuts et responsabilités variées, ce réseau régional organise des journées départementales de sensibilisation et s'adresse, aux unes pour les accompagner à la formation, approfondir les compétences, faciliter la prise de responsabilités professionnelles, les encourager à défendre leurs droits « d'agricultrices à part entière » ; aux autres, pour faire place au renouvellement des postes (d'administratrice·teur·s) et à la parité. Des quatre commissions finistériennes (Morlaix-Saint-Pol, Brest, Centre et Aven-Laïta), qui se réunissent quatre fois par an pour échanger savoir-faire et faire évoluer les mentalités, aux interventions lors du Salon des Terralies en mai dans les Côtes d'Armor dédié à la valorisation des nombreux métiers qu'occupent les femmes dans l'agriculture ou à l'occasion de l'assemblée générale du Crédit Agricole où trois agricultrices de trois générations aux parcours différents ont témoigné de leurs engagements et de leurs responsabilités, en passant par la journée régionale consacrée au statut de chef-fe d'entreprise agricole..., l'activité du réseau féminin agricole reste variée, dynamique et utile à tou-te-s. L'attention particulière sur la parité exprimée en amont des élections professionnelles de début 2019 était opportune : à la faveur de la réduction du nombre de sièges aux élections départementales et régionales des Chambres d'agriculture, le nombre de femmes élues par collèges s'est réduit au risque d'amoinrir encore la place et la visibilité des femmes au sein du monde agricole.

• Aides à l'installation

Le nombre d'installations aidées diminue depuis 10 ans, même si une légère remontée est observée depuis 2016. Les femmes s'installent majoritairement en lait et demeurent plus représentées dans les productions maraîchage, horticulture, ovins, cheval, et les projets en bio avec vente directe et/ou en transformation.

Dotations Jeune agricultrice (DJA) pour installation en agriculture	2017	2018	2019
Côtes d'Armor	32 / 24%	34 / 24,3%	24 / 17%
Finistère	24 / 23%	25 / 23,9%	27 / 22%
Ille-et-Vilaine	32 / 23%	30 / 22,7%	26 / 22%
Morbihan	27 / 27 %	23 / 27,7%	22 / 23%
Total Bretagne	115 / 24%	115 / 24,4%	99 / 21%

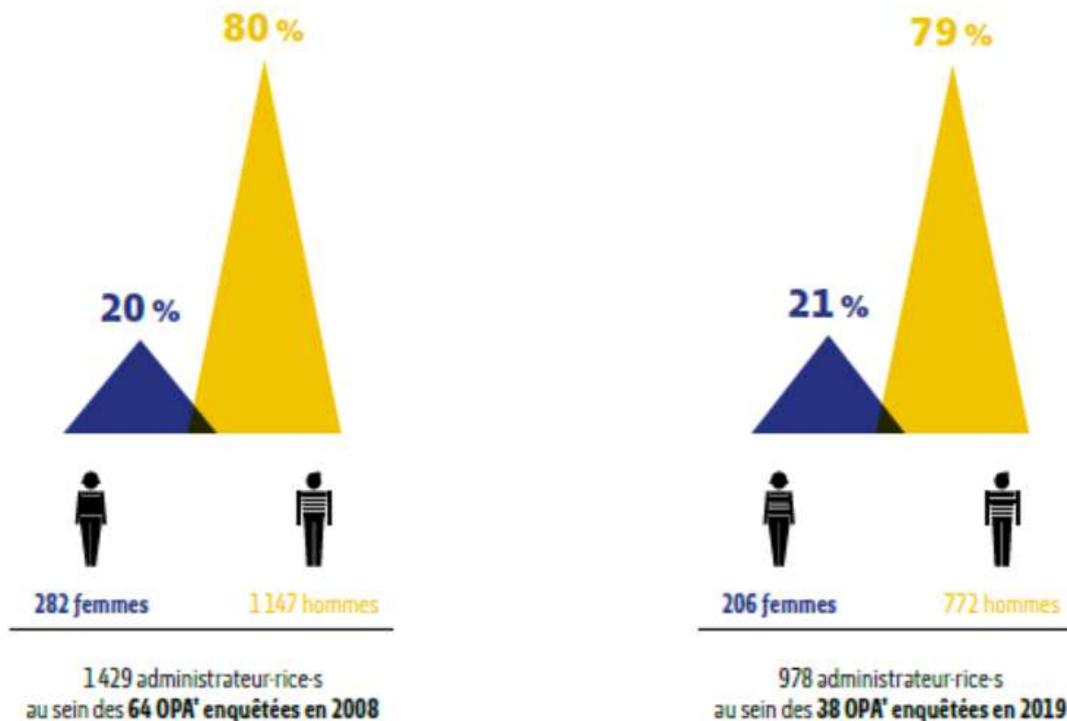
En Bretagne, le pourcentage d'installation des femmes reste relativement stable avec 24,4% contre 21% en France. Leur installation participe à l'entrée d'un nouveau public, dans la mesure où parmi les installations aidées, la part des femmes qui ne sont pas d'origine agricole est plus importante que chez les hommes. La tendance, d'une installation en agriculture conventionnelle avec des projets de cheffe d'entreprise sur tout type et toute taille d'exploitation, semble se confirmer : 38% des contacts de porteur·euse·s de projet (1 884 dont 1 844 avec avis favorable) recensés au « Point Accueil Installation » étaient des femmes en 2019 (36% en 2017 et 39% en 2018).

Installations aidées	2019
Total installations / part des femmes	485 / 25% (dont 477 / 21% avec avis favorable)
Total Projets en bio / part des femmes	154 / 39%
Total Projets avec vente directe / part des femmes	132 / 42%

Communiqués en mai 2020 par le groupe « Agricultrice au féminin » de la Chambre d'agriculture de Bretagne, ces chiffres, pourtant provisoires, fournissent des indications pertinentes en répondant pour partie aux souhaits exprimés par le CESER lors du dernier RADD Egalité femmes-hommes.

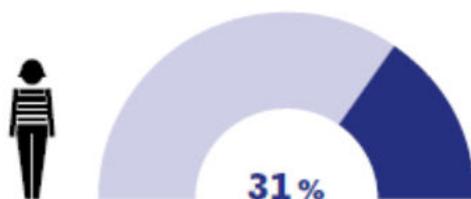
Une parité qui tarde à se mettre en place au sein des organisations professionnelles agricoles

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES AGRICOLES



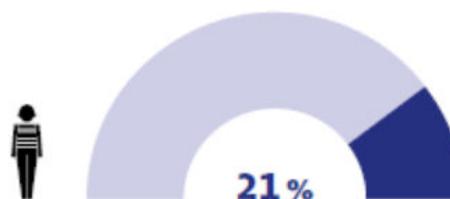
Source: Chambre d'agriculture de Bretagne – Enquête téléphonique OPA Bretagne – Données 2019

PART DES FEMMES PARMIS LES ÉLU-E-S
DES CHAMBRES D'AGRICULTURE



Source: Chambre d'agriculture de Bretagne – Données 2019

PART DES FEMMES AU SEIN DES ORGANISATIONS
PROFESSIONNELLES AGRICOLES (OPA)



Source: Enquête réalisée par la Chambre d'agriculture sur un échantillon de 38 OPA bretonnes – Données 2018 et 2019

3.4 L'économie maritime

Chiffres clés

Le taux de féminisation du transport maritime au niveau mondial est, avec 23 000 femmes, de 2%.

En 115 ans d'existence, c'est la 1^{ère} fois en mai 2019 qu'une femme, Sadan Kaptanoglu, est élue à la présidence de la principale association internationale d'armateurs.

Les métiers de la filière des produits de la mer sont perçus pour 58% des professionnel-le-s comme équitables et autant attractifs pour les deux sexes dans les pays scandinaves contre 30% en France.

Les femmes représentent plus de 30% des emplois de la filière de la conchyliculture, et 7% des postes de représentation au sein des organisations professionnelles régionales ou nationale.

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont de l'ordre de 16% chez les mareyeurs grossistes et de 18% dans la poissonnerie.

C'est en Finistère, en juin 2019, au sein de la base aéronautique de Lanvéoc-Poulmic, que la second maître Elise est devenue la première femme plongeuse d'hélicoptère de la Marine nationale.

// Contexte national et régional

« Inclusion des femmes dans la filière pêche et aquaculture : que peuvent le secteur public et les acteurs privés ? » s'est interrogé, pour la première fois, le *Salon mondial des produits de la mer* à Bruxelles en mai 2019 ; un événement qui faisait lui-même suite à la troisième édition de la *Conférence mondiale des femmes dans l'univers maritime* d'avril en Suède ; les initiatives en faveur de l'égalité professionnelle dans le secteur se multiplient, la mobilisation de la communauté maritime augmente. L'acceptation des femmes dans les métiers de l'industrie des produits de la mer, dans les équipages, sur les chaluts, en aquaculture... progresse de manière significative et s'accélère ces toutes dernières années. Wista (Women's International Shipping & Trading Association), le réseau international de promotion du rôle des femmes dans le domaine maritime, compte désormais plus de 3 000 membres et 47 associations nationales - dont Wista France avec 150 membres dans plusieurs villes portuaires - sur les cinq continents. La mise en place d'outils de nature sociologiques - des études menées auprès d'un panel de femmes-marins ont révélé qu'elles privilégieraient le cabotage et le remorquage à la navigation au long cours - ou règlementaires, par l'adoption d'un code de conduite international, à l'aménagement de certains dispositifs juridiques, pour que les femmes puissent faire une carrière en mer sans avoir à payer leurs maternités, sont aujourd'hui en débat.

Néanmoins, la filière mer en France a un taux de féminisation de 21% en comparaison des 49% de la moyenne nationale des actif-ve-s. Et selon le dernier état des lieux dressé par l'Enim, l'établissement public administratif gérant le régime spécial de sécurité sociale des marins, publié en mars 2019, il y avait 3 072 femmes (+ 3,8% parmi les 39 555 marins actif-ve-s dont 1 804 dans le commerce) soit un taux de féminisation de 11,3%. Enfin, selon l'Institut supérieur d'économie maritime (ISEMAR), sur les 7 grands ports maritimes et les principaux ports décentralisés (Calais/Boulogne, Saint-Malo, Brest, Bayonne, Bastia, Caen, Toulon, Sète), l'effectif féminin s'établissait à 858 salariées soit une peu plus de 23% des effectifs. L'accueil que reçoivent les femmes dans l'univers très masculin de la pêche embarquée fait encore partie des barrières à exercer ces métiers : « Avant de trouver un bateau pour m'embarquer en tant que matelot, j'ai dû démarcher 42 patrons » confiait en mars 2019 une pêcheuse dans une tribune d'Ouest France. Des stéréotypes autour du manque de force physique des femmes à la très faible présence de celles-ci dans les postes de décision témoignent tout autant de la méconnaissance, de l'incompréhension ou parfois d'un désintérêt des professionnels que du reflet des inégalités persistantes dans la société tout entière. L'obligation d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans le Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP) et les difficultés de recrutement devraient fournir l'opportunité aux organisations professionnelles de décider de promouvoir l'égalité professionnelle.

En Bretagne, des initiatives sont prises, à l'image de la conférence « le rôle des femmes dans la pêche et l'aquaculture en Europe » organisée au Musée de la Pêche de Concarneau en avril 2019 ; « La domination masculine dans la pêche et l'aquaculture est une représentation largement diffusée au sein des sociétés européennes. Selon cette image, quand les hommes partent en mer ou sur les concessions aquacoles pour pratiquer les activités productives, les femmes restent à terre pour s'occuper de la

famille et des tâches domestiques. L'occasion également de rappeler la vitalité du réseau européen des organisations de femmes <http://akteaplatform.eu/> qui vise à une meilleure reconnaissance des femmes dans ce secteur.

En Bretagne, en 2018, sur 5 143 marins-pêcheurs (4 992 en 2017), on compte 82 femmes (contre 73) ; soit depuis 2010, une augmentation de 14,6% (même si la proportion reste très faible avec 1,6%) - source DAM 2019.

// L'égalité dans l'action régionale

En 2019, la Région a continué de relayer les actions positives prises par le réseau international WSI afin de valoriser la contribution des femmes dans le monde de la pêche et de l'industrie des produits de la pêche en sensibilisant les professionnels sur les inégalités de sexe. La veille internationale *Watch 2019* de constats sexués dans différents secteurs de la filière et relayée notamment via le réseau régional Melglaz est à la disposition des partenaires du secteur en Bretagne. L'évolution appréciable des mentalités sur le besoin de féminiser le secteur témoigne d'une meilleure appréhension des enjeux par une plus grande diversité de partenaires. Par la poursuite de son soutien aux actions de WISTA France, 15 ans d'existence en 2019, la Région contribue à cet effort.

Les actions dites « positives » en faveur de l'égalité fh sont impulsées par la Région : ainsi de la décision d'affecter un bonus de 4 points pour des projets FEAMP qui évoqueraient l'égalité fh ou des sept mesures du FEAMP - gérées par la Région - qui possèdent un critère de sélection visant à vérifier que les projets proposés permettent de contribuer à l'égalité professionnelle.



Lors d'un déplacement en Bretagne, une délégation a visité le CESAM, le Centre d'Entraînement à la survie et au sauvetage en Mer de l'ENSM, à Saint-Malo et participé aux exercices de survie en mer en testant l'impressionnante évacuation en free-fall (chute libre)

privés ; à cette occasion, au stand du Comité régional des pêches, près d'une dizaine de femmes qui avaient déjà navigué sont venues dire leur motivation à intégrer le secteur, prêtes à embarquer, témoignant tout autant de leur motivation que d'un niveau de qualification particulièrement remarqué par les professionnels présents. Enfin, une campagne de promotion de la place des femmes dans le milieu maritime développée par le CMF, associée aux vidéos de la chaîne YouTube du CMF accompagnent cet effort commun pour féminiser ce secteur. En octobre 2019, un temps dédié « Quel avenir pour les femmes dans la filière pêche ? » a été organisé, pour la première fois depuis sa création, par le Salon ITECHMER consacré aux problématiques et actualités de la filière halieutique. La place des femmes dans le monde de la pêche et de l'aquaculture françaises est encore faible, alors même que ce secteur connaît de forts besoins de recrutement.

La convention pluriannuelle d'objectifs (2019-2020) entre la Région et le réseau pour l'éducation à l'environnement de Bretagne (le REEB totalise 150 structures) a intégré l'égalité des droits femmes-hommes dans son volet « éducation à la mer » en inscrivant un axe de travail sur l'égal accès des filles-garçons aux activités, ainsi que la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes des structures impliquées (en interne comme en externe). Cette nouveauté témoigne d'un élargissement du réseau en Bretagne de partenaires maritimes sensibilisé-e-s.

D'autres axes prioritaires d'intervention sont privilégiés par la Région : ainsi du renforcement des liens préconisés entre établissements scolaires pour favoriser la mixité des formations maritimes, de la désignation de places dans les internats des lycées maritimes pour favoriser l'inscription des filles, de l'usage du féminin des noms de métiers...

• Promouvoir la mixité des métiers dans les lycées maritimes

La mixité reste faible dans les lycées professionnels maritimes et aquacoles (en France, entre 0,8% et 9,4% selon les établissements, en Bretagne, 2 à 3 % et jusqu'à 10 % pour le LPM d'Étel). La démarche - unique dans les lycées professionnels maritimes bretons - poursuivie en 2019 par le lycée maritime du Guilvinec, est à saluer : ainsi, pour la 3^{ème} année consécutive, dans le cadre du dispositif régional Karta, ce dernier a proposé de lutter contre les stéréotypes de sexe et l'homophobie aux élèves en préparation des BAC pro Conduite et Gestion des Entreprises Maritimes et Electromécanicien Marine (soit 110 élèves). En partenariat avec l'association *Difenn*, l'action s'assigne l'objectif de contribuer à améliorer la vie collective du lycée, de changer le regard sur l'homosexualité, mais également de questionner l'attribution genrée des tâches et des métiers ; Les classes de seconde, première et terminale ont pu ainsi participer aux ateliers et jeux de rôles sur les stéréotypes de genre toujours prégnants dans des métiers dits "masculins", sur la notion de consentement et enfin sur les discriminations. Cette opération, qui a connu un véritable succès en 2019, se consolide au fil du temps, en s'accompagnant d'autres pratiques mises en œuvre au sein du lycée. C'est un écosystème en faveur de l'égalité des droits entre les filles et les garçons qui désormais est en place : alors que seulement une douzaine de filles sont présentes chaque année, une attention leur est prodiguée afin de leur garantir un bon accueil.

Au lycée maritime d'Étel, un projet de Développement Local par les Acteurs Locaux (DLAL) cofinancé par le FEAMP, « Osons le maritime » est également consacré en 2019 à la thématique de l'égalité fh. Une exposition photo

consacrée à Kelly, jeune marine-pêcheuse ayant suivi sa formation dans ce lycée fut à l'origine du débat en témoignant par l'exemple qu'aucun bastion professionnel n'est imprenable pour les femmes. Les jeunes futur-e-s matelot-e-s comme les lycéen-ne-s de 1^{ère} année Bac pro Pêche ont pu réagir et apprécier le parcours de Kelly qui bouscule les stéréotypes.

Le zoom de l'ONISEP dédié aux métiers de marin est l'occasion de rappeler notamment aux lycées maritimes la nécessité de féminiser les noms de formations et de métiers et de rendre visibles les femmes dans les outils de communication afin de mieux faire connaître les métiers de la mer aux jeunes filles. L'association la Touline, membre associé du Service Public Régional de l'Orientation, a de son côté en 2019 actualisé un guide des métiers maritimes en ligne, systématisant l'usage du féminin.

Au-delà de ces ressources linguistiques, le concours de vidéos internationales proposé par WSI auprès des lycées maritimes bretons, des comités départementaux des pêches, du comité régional ainsi que des comités régionaux conchylicoles a également favorisé la sensibilisation de toutes et tous.

- **Agir contre « l'invisibilité »**

L'exigence d'une représentation mixte et/ou paritaire des intervenant-e-s dans l'organisation d'événements régionaux est désormais partagée par les compétences régionales de la collectivité. Dans le cadre de la semaine de l'emploi maritime en mars 2019, le colloque professionnel *Compétences mer* consacré à l'attractivité des métiers maritimes a ainsi présenté en binômes femme-homme des témoignages de bonnes pratiques.



Rendre davantage visible la place et le rôle des femmes aujourd'hui comme hier, c'est un des objectifs inscrit dans le projet *Mémoires en conserve*, financé par la Région et porté par la Fédération régionale pour la culture et le patrimoine maritimes de Bretagne ; Collecte de témoignages de femmes du Pays bigouden ayant travaillé et travaillant en conserveries de poisson, films valorisant le parcours de femmes usinières..., des paroles de femmes de différentes générations se mêlent pour tisser une transmission de souvenirs, de gestes, de savoir-faire, entre elles et avec les plus jeunes. Ces

témoignages de femmes ouvrières présentés dans les EHPAD du pays bigouden en 2019, se retrouveront dans le futur musée de la conserverie prévu pour 2021 dans l'ancienne usine Le Gall à Loctudy. Outre le lien intergénérationnel et patrimonial, ces témoignages rendent hommage au travail des femmes, essentiel à l'économie maritime. Ces nouveaux outils, vidéos, expositions, animations dédiées ... pourront ainsi participer à l'acculturation maritime et à l'éducation à la mer par des écolier-ère-s du territoire bigouden.

4. Territoires

4.1 L'observation et la planification

Chiffres clés

L'objectif 5 de Développement durable adopté par l'ONU (2015-2030) dédié à l'égalité entre les sexes est assorti de 20 indicateurs.

26 champs d'intervention régionale sont proposés à l'examen de l'analyse sexuée du RADD Egalité fh.

11 domaines, 86 indicateurs sexués illustreront la 1^{ère} édition des *Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes en Bretagne à paraître en 2020*.

// Contexte national et régional

Encore trop peu de données sexuées permettent d'objectiver les inégalités de sexe dans les territoires. Pourtant, dépasser l'étape de « l'incompétence consciente » est attendu pour progresser dans une meilleure prise en compte de l'égalité fh dans la contractualisation et l'animation territoriales (Cf. Fiche 4.2). Depuis mars 2019, l'Observatoire des territoires du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), en collaboration avec l'Assemblée des communautés de France, propose l'outil interactif de diagnostic territorial *Sofie* (Système d'observation sur les femmes et d'information sur l'emploi) qui permet d'obtenir le portrait de l'accès des femmes à l'emploi à l'échelle d'une intercommunalité. Au-delà des inégalités salariales, les femmes et les hommes n'ont pas un accès équivalent à l'emploi. Plus souvent exposées à de l'emploi précaire ou à temps partiel, les femmes sont confrontées à des freins directs (formation, non mixité de l'offre d'emploi...) et indirects (mobilité, garde d'enfants, situation familiale...) et ce d'autant plus qu'elles assument la majeure partie du travail domestique. Ces difficultés diffèrent selon les territoires et sont souvent majorées dans les territoires fragiles. Le CGET a croisé 13 indicateurs pour déterminer des caractéristiques territoriales de l'accès à l'emploi des femmes. Six typologies¹ de territoires ont émergé. Malgré « certains freins qui demeurent », l'accès à l'emploi des femmes est « bon » dans le quart

nord-ouest (Pays-de-la-Loire, Bretagne) et les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté. La catégorie la plus représentée, avec 28% des EPCI soit 17% de la population française, est celle où l'accès à l'emploi des femmes est « moyen » et le niveau d'inégalités femmes-hommes « faible ». Elle comprend des territoires « localisés principalement dans les territoires plutôt ruraux du centre et de l'Ouest de la France métropolitaine ». L'application *Sofie* est accessible à celles et ceux ayant le souci de définir et de mettre en œuvre des politiques publiques égalitaires, au plus près des besoins des femmes et des hommes de « son » territoire.

// L'égalité dans l'action régionale

• La Breizh COP

La Breizh COP a permis d'arrêter 38 objectifs prioritaires, parmi lesquels celui de « Garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ». La semaine de la Breizh COP organisée en juin 2019 a notamment favorisé la traduction de ces objectifs en engagements pris par des collectivités, entreprises et associations. En 2019, 31 collectivités locales se sont engagées à réaliser 68 actions exemplaires pour atteindre cet objectif.

Événements de la semaine de la Breizh Cop	Nbre de participant·e·s	Ratio femmes-hommes participant·e·s (estimation)	Répartition femmes-hommes des intervenant·e·s
3 juin - les ateliers du SRADDET	280	30/70	1 homme
4 juin - Les territoires innovent	458	50/50	26 femmes/72 hommes
5 juin : En Bretagne, on bouge avec et pour les jeunes	280	50/50	2 femmes 9 hommes
6 juin - Réussir les transitions écologiques	400	40/60	7 femmes 10 hommes
6 juin : Conférence bretonne de la transition énergétique	450	40/60	3 femmes 10 hommes
7 juin : Les associations s'engagent	300	50/50	4 femmes 11 hommes
7 juin - Les collectivités s'engagent	350	30/70	3 femmes 16 hommes

• L'observation des territoires

Aux côtés de la Région et de l'Etat, l'INSEE, le GREF, l'Université Bretagne Loire, les chambres d'agriculture de Bretagne, l'Adeupa Brest-Bretagne, la CRESS mais également le mouvement HF Bretagne, les caisses d'allocations familiales, les Départements bretons, Pôle emploi, le CDG 22 ont poursuivi leur travail en 2019 visant à proposer un panorama des *Chiffres clés de l'Égalité femmes-hommes en Bretagne* articulé autour de 11 domaines (Démographie, Education/formation, Métiers, Emploi, Agriculture, ESS, Précarité, santé, Violences, Culture et Sport, Parité) et 86 indicateurs sexués.

¹Un bon accès à l'emploi des femmes et un faible niveau d'inégalités femmes-hommes ou de très faibles niveaux d'inactivité et de chômage ; Un accès à l'emploi des femmes moyen et un faible niveau d'inégalités femmes-hommes ; Un accès à l'emploi dégradé et de fortes inégalités femmes-hommes/ associé à des freins d'ordre principalement familiaux et à de fortes inégalités femmes-hommes ; De très fortes difficultés d'accès à l'emploi pour les femmes, mais aussi pour les hommes.

4.2 Les contractualisations et l'animation territoriales

Chiffres clés

Au sein des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), la part des femmes dans la population s'élève à 52% en France contre 53% en Bretagne.

Près de 1 ménage sur 5 est une famille monoparentale en QPV bretons.

Le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans dans les territoires ruraux est légèrement plus élevé que celui des femmes dans les autres communes (60,9% contre 60,5%).

// Contexte national et régional

Quel que soit leur lieu de résidence, la participation des citoyen-ne-s aux politiques territoriales est une condition indispensable au développement équilibré de tous les territoires. Si d'aucuns le concède aujourd'hui, l'objectivation de potentielles inégalités de sexe assise sur des données sexuées, fiables, croisées avec la prise en compte de facteurs sociaux, territoriaux... reste à consolider. Des constats sont encore à dresser, des diagnostics à partager. L'analyse des temps du quotidien, des usages, des besoins différenciés des femmes et des hommes... permet pourtant de vérifier que les femmes et les hommes n'ont pas partout le même accès aux droits et aux services, ne disposent pas des mêmes ressources sur un même territoire ; cette analyse doit prendre toute sa place dans les projets d'aménagement, de développement et d'animation des territoires. Au service de l'exigence de garantir l'égalité d'accès aux droits à chacun et à chacune et de répondre aux besoins de la population, citadine, rurale, ou périurbaine, l'analyse des rapports sociaux de sexe est pertinente et utile. La prise de conscience passe par le fait d'interroger la puissance publique (l'Etat, les collectivités territoriales, intercommunalités...) sur ses politiques d'aménagement d'infrastructures, de développement économique et d'emploi, d'accompagnement de projets et de leurs partenaires, d'implantation de services publics, l'affectation des budgets... Rarement inscrite comme objectif prioritaire, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes devrait, à l'instar

de tout objectif stratégique, être désormais déclinée en règles, engagements et contractualisations.

De son étude « *Améliorer l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux* » réalisée en 2018, et dans laquelle la Bretagne est mise en avant, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a souhaité en 2019 élaborer un guide, *Outils et bonnes pratiques pour agir* afin de proposer aux représentant-e-s de l'État, collectivités, acteurs économiques et sociaux, associations, partenaires locaux concernés des clés de compréhension, illustrées par des témoignages d'acteurs et d'actrices de terrain. Publié par le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales à la faveur de la Journée internationale des droits des femmes, ce guide rappelle que, si les freins directs (formation, métiers, secteurs d'activité, marché de l'emploi) et indirects (conditions de travail, situation familiale, modes de garde, mobilité...) à l'accès à l'emploi des femmes ne sont pas spécifiques aux territoires peu denses et isolés, leur caractère rural a un effet amplificateur sur ces difficultés. La présence remarquée des femmes, notamment en situation de monoparentalité, confrontées à des difficultés souvent cumulatives dans le mouvement dit « des gilets jaunes », a illustré de façon inédite cette réalité. Dans ce guide, la contribution bretonne insiste pour sa part sur son « ambition de chercher un équilibre territorial et une réponse de proximité pour les habitantes et habitants » et sur la nécessité de « mieux appréhender la réalité vécue des femmes et des hommes pour différencier les interventions régionales... en s'appuyant sur les instances de collaboration partagées avec les Départements, les EPCI » et « d'impulser une politique partagée avec l'ensemble des maillons territoriaux, chacun avec ses compétences ». Au-delà d'une politique, strictement régionale, il s'agit de faire système pour contribuer à la définition de politiques publiques justes et de s'engager dans des démarches cohérentes, dynamiques, efficaces. Les territoires prioritaires de la politique de la ville se sont saisi de la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Le réseau rural, au niveau national comme en Bretagne, a également pris des initiatives.

// L'égalité dans l'action régionale

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

La mise en œuvre des 22 Contrats de partenariat se traduit par la réunion de Comités uniques de programmation (CUP) installés sur chaque territoire, co-présidés par le·la Président·e de la structure locale et le·la conseiller·ère régional·e référent·e, composés pour moitié de représentant·e-s des EPCI et communes et de personnes issues des Conseils de développement.

Parité dans les Comités uniques de programmation des contrats de partenariat Europe/Région/Pays	2017	2018	2019
Membres titulaires des comités uniques de programmation			
Nombre de femmes / % de femmes	97 / 24 %	93 / 25%	90 / 24%
Nombre d'hommes / % d'hommes	305 / 76 %	281 / 75%	282 / 76%

Derrière la stabilité du ratio f-h se cachent d'importantes diversités : la majeure partie des CUP compte de 15 à 35% de femmes, un CUP ne compte aucune femme mais quatre en comptent plus de 35% (dont 2 plus de 40%). Les CUP sont le reflet des situations des exécutifs de Pays, d'EPCI et de la composition des Conseils de développement. Pour ces derniers, la Région travaille depuis 2017 à une plus grande représentation des femmes parmi les membres. En 2019, les 24 Conseils de développement soutenus dans leur fonctionnement par la Région, intégraient en moyenne 37% de femmes. Si pour 11 d'entre eux, ce chiffre était supérieur à 40%, il atteignait la parité dans seulement deux cas. Par ailleurs, la Région reste vigilante dans les projets qu'elle accompagne à la représentation des femmes dans la gouvernance des projets ou la concertation, si des aménagements ont été pensés en faveur d'une mixité d'usage, des actions sont dédiées en réponse à un manque de mixité dans le domaine de l'entrepreneuriat, ou au titre de la prévention santé par exemple.

• La politique de la ville

En 2019, la prolongation des contrats de ville jusqu'en 2022 sous « la forme d'un protocole d'engagements renforcés et réciproques », annexé aux contrats de ville a été annoncée par l'Etat. La Région a souhaité poursuivre ses engagements et se mobiliser plus spécifiquement sur deux enjeux dont l'égalité femmes-hommes. Plus nombreuses que les hommes dans les quartiers prioritaires, les femmes y vivent parfois dans l'isolement, des situations précaires et fragiles : dans l'emploi, pour se loger, se déplacer, faire garder les enfants, ou encore pour se soigner. Trois objectifs guident la démarche régionale :

- Contribuer à doter les acteurs et actrices des territoires d'une culture de l'égalité femmes-hommes commune, d'outiller chacun·e dans sa pratique, d'élargir les réseaux en favorisant la rencontre entre expert·e-s et usager·e-s ;
- Accompagner l'impulsion d'actions pour favoriser la prise en compte des enjeux et la réduction des inégalités liées au sexe ;
- Approfondir cet axe du contrat de ville afin d'encourager la mise en œuvre d'initiatives concrètes articulées aux enjeux locaux.

Ils s'inscrivent dans la continuité, l'égalité femmes-hommes étant déjà inscrite dans les contrats de ville.

Approche intégrée de l'égalité dans les Contrats de ville bretons	Réalisation 2017	Réalisation 2018	Réalisation 2019
Nombre de quartiers prioritaires sur lesquels des actions ont été identifiées (via les appels à projets des contrats de ville)	12	22	24
Nombre de projets Egalité femmes.hommes dans les appels à projets Contrats de Ville	37	42	31

Certains territoires ont conduit des projets Egalité fh en poursuivant en 2019, les dynamiques partenariales et transversales pour conduire des actions de sensibilisation.

Les Centres d'information sur les droits des femmes et familles (Cidff) dans les quatre départements sont très présents dans les quartiers, notamment pour accompagner les publics. Réseau incontournable avec ses plus de 70 points d'ancrage, dans le suivi des situations individuelles des femmes et des familles, la Fédération régionale des Cidff bretons est également à disposition des structures qui souhaiteraient s'engager sur cette thématique afin notamment d'augmenter sensiblement le nombre de partenaires qui pourraient vouloir se mobiliser en Bretagne mais qui n'ont accès qu'à peu de ressources.

Au titre de la nécessité de s'outiller, une première journée de formation à l'égalité fh, destinée aux chef·fe-s de projet des contrats de ville et membres des conseils citoyens, s'est tenue à Auray en avril 2019 ; inscrite dans un cycle de formation lancé par le centre de ressources RésOVilles, cette rencontre a été l'occasion de partager des pratiques mises en œuvre par d'autres territoires, notamment en Ile-de-France. Un deuxième temps, consacré au budget sensible au genre, est prévu en 2020.

• Une expérimentation avec les familles en situation de monoparentalité

L'expérimentation engagée en 2018 pour limiter le non recours aux droits des familles monoparentales sur le territoire de Redon s'est poursuivie. Les accès à l'orientation professionnelle, à la formation et la qualification, à l'emploi... se heurtent à des obstacles particulièrement prégnants pour certain·e-s. Les freins sont de natures différentes : économiques, sociaux, physiques, psychiques, culturels, pratiques... Face à ce constat, la Région a proposé aux différents partenaires mobilisés dans le cadre de la politique de la ville - Centre social, CAF, mission Locale, CCAS, Pôle Emploi, Néotoa, Redon Agglomération, la Ville de Redon, la Sous-préfecture, la DDCSPP, SOS Victimes 35...- d'expérimenter une action spécifique pour et avec des familles en situation de monoparentalité sur le quartier prioritaire de Bellevue et le secteur de la Butte à Redon. L'appel à un prestataire pour être l'interlocuteur direct des familles et assurer en proximité et en régularité leur accompagnement a été décidé. Un cahier des charges, affiné avec les partenaires, a été rédigé en décembre 2019, le CLPS, déjà présent sur le territoire et sensibilisé à l'égalité fh, a été retenu. Cinq phases de mise en œuvre ont été identifiées : entrer en contact avec des femmes concernées par l'action, en proximité, là où elles vivent, devant l'école ; animer des temps de rencontre et d'échanges, d'interconnaissance avec elles avec l'objectif de mieux les connaître et de les rendre actrices de ce parcours ; explorer les besoins et souhaits individuels et éventuellement collectifs des

participant·e·s ; proposer des temps de sensibilisation à l'égalité femmes·hommes aux partenaires et enfin mettre en place concrètement des parcours d'insertion professionnelle co-construit avec les femmes. L'association des femmes tout au long du projet comme à la définition des solutions envisagées et la co-élaboration de solutions transversales à différentes politiques publiques sont les deux principes qui guident la démarche.

- **L'animation d'un réseau des actrices et acteurs des territoires**

Place des femmes dans l'événement « Les territoires innovent »	2016	2018	2019*
Femmes participantes à l'événement (nombre et part)	144 soit 59,5 %	139 soit 46,8 %	226 soit 49,4 %
Femmes animatrices ou intervenantes (nbre et part)	15 soit 39,5 %	29 soit 58 %	26 soit 36,1 %
Femmes membres du comité de pilotage (nbre et part)	13 soit 81,3 %	6 soit 42,8 %	7 soit 58,3 %

* Suite à un incident technique, les chiffres disponibles concernent les inscrit·e·s (y compris les personnes inscrites le jour même et sans retrancher les inscrit·e·s non présent·e·s).

Cette année, la part des femmes parmi les intervenant·e·s, animatrices et animateurs est en net recul (36 % en 2019 pour 58 % en 2018). Pour cette édition, les pilotes techniques de l'événement ont moins insisté sur le besoin de recourir à des expertes, de rechercher explicitement des expériences conduites par des femmes.

Le dispositif régional d'appui au dynamisme des centre-bourgs qui accompagne les appels à candidatures que la Région a lancé avec ses partenaires en 2017, puis renouvelé en 2018, se traduit également par des actions d'animation (ateliers, rencontres). Les 70 collectivités lauréates pour leur projet opérationnel sont représentées par environ une cinquantaine de femmes et un peu plus de trente hommes, élu·e·s et technicien·ne·s. Confirmant le constat de l'année précédente, les femmes restent présentes et majoritaires sur l'ensemble des temps d'échanges, tant institutionnels (comités de pilotage) que techniques (groupes de travail, ateliers, rencontres).

- **Le réseau rural breton pose un regard sur « Les filles du coin »**

Si des travaux récurrents sont venus éclairer les conditions de vie des jeunes en milieu rural, nombre d'entre eux ne concernent que les jeunes hommes et très peu se concentrent sur les femmes. La recherche menée en 2018 par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) et l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP - chaire jeunesse) avait pour ambition de mieux comprendre les conditions de vie des jeunes filles et jeunes femmes dans le monde rural.

173 jeunes filles et jeunes femmes, âgées de 14 à 29 ans vivant dans des hameaux, villages ou petites villes, ont accepté de se prêter au jeu d'entretiens sociologiques de manière individuelle ou en petits groupes au cours de l'année 2018 dans quatre territoires (Finistère (Crozon), Savoie, Deux-Sèvres, Ardennes). Le rapport de l'enquête rend compte des trajectoires, conditions de vie et expériences juvéniles des jeunes femmes vivant en milieu rural en documentant les éventuelles spécificités rencontrées par les jeunes femmes résidant hors des grandes agglomérations en France hexagonale.

Pour décrire leur territoire, celles-ci évoquent des problématiques soulignées dans les enquêtes antérieures sur les jeunes ruraux : absence d'offre et d'activités de loisirs et d'animation socioculturelle, forte interconnaissance, orientation scolaire par le bas, précarité du marché du travail, des conditions de travail et emplois sous-qualifiés... La question de la mobilité est transversale et se pose à tous les instants de la vie quotidienne et à tous les âges de la vie : l'inadaptation de l'offre de transports en commun est largement pointée du doigt par toutes les enquêtées, indépendamment de leur âge et du territoire où elles résident.

En février 2019, Réseau rural-Bretagne a proposé au cours [d'une Web conférence](#)¹ de faire partager largement les résultats de l'enquête - « Les filles du coin » - sur les sociabilités des jeunes femmes en milieu rural ; Qui sont-elles ? Qu'est-ce qu'être une fille « du coin » ? Comment se jouent et se rejouent les réseaux d'amitié ? Quels sont les lieux de sociabilités ? Quels sont les rôles attendus ? Existe-t-il un « entre soi » féminin ? ... Plus largement, quelles places prennent les jeunes femmes et jeunes filles dans les activités de loisirs et dans l'animation de la vie locale ?

¹ <https://www.reseaurural.fr/region/normandie/webconferences-2019>

Chiffres clés

Les femmes ne sont que 25% dans le secteur des énergies renouvelables et 16% dans les instances de direction des plus grandes entreprises énergétiques (OIT).

L'année a vu le premier festival Eco féministe se tenir en France.

Avec 3% de moins pour les femmes contre environ 20% en moyenne tous métiers confondus, les inégalités salariales des cadres seraient moindres dans ce secteur.

La 2^{ème} édition du Prix des femmes de l'énergie renouvelables de 2019, a célébré dans la catégorie *Territoires* l'action de la directrice de l'Agence locale de l'énergie Bretagne-Sud.

// Contexte national et régional

Dans son article 28 intitulé « L'environnement », la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* appelle la collectivité signataireⁱ à reconnaître « le droit égal des femmes et des hommes à bénéficier de ses services et de ses politiques en matière d'environnement. A noter qu'en de nombreux endroits, les modes de vie des femmes et des hommes diffèrent, que les femmes et les hommes tendent à se distinguer dans l'usage qu'ils-elles font des services locaux ou des espaces de plein air, ou encore qu'ils-elles sont confronté·e·s à des problèmes d'environnement différents ». Qu'enfin, en conséquence, la collectivité signataire s'engage, « pour ce qui concerne le développement de ses politiques et services environnementaux, à accorder une considération entière et égale aux besoins spécifiques liés aux modes de vie respectifs des femmes et des hommes ». Ces recommandations rejoignent les engagements internationaux : principe transversal des 17 objectifs de développement durable du Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par les Nations unies, réaffirmation de l'égalité femmes-hommes par l'Accord de Paris adopté en 2015 à la COP 21, adoption d'un Plan d'action genre par la Convention internationale sur les changements climatiques (CCNUCC)... A l'échelle mondiale, les femmes jouent effectivement un rôle déterminant dans la préservation de l'environnement et des ressources naturelles déterminant en grande partie les tendances de consommation. Concrètement actrices dans la vie au quotidien, dans l'adoption de modes de consommation, de gestion des ressources naturelles et de production durables et écologiquement rationnels, les femmes demeurent pourtant minoritaires à tous les niveaux de prise de décisions concernant l'environnement. Rares sont les stratégies en faveur du développement durable qui intègrent une perspective sexospécifiqueⁱⁱ. La participation des femmes à la formulation, la planification et l'exécution des politiques environnementales continue d'être faible.

En France, les professions "vertes" et "verdissantes" sont quasiment non mixtes : on y trouve 16% de femmes seulement. Moins nombreuses dans ces métiers "verts", elles sont néanmoins plus diplômées que les hommes et exercent plutôt des fonctions d'encadrement. Elles représentent 28% des professions de la protection de la nature et de l'environnement, qui sont parmi les plus qualifiées des emplois verts et au cœur de la transition écologique. Les chiffrages et analyses pour diffuser la connaissance sur les emplois et les métiers de l'économie verte proposés par l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte gagneraient à s'appuyer sur les approches et études sexuées d'associations dédiées (Cf. Adéquations) relatives à la place des femmes dans les formations dédiées, au sein des métiers dits « verts », au cours des processus décisionnels... Des études plus fines devraient être menées pour mieux documenter la question du genre dans les emplois et activités vertes selon les régions et une sensibilisation est à développer au niveau des collèges et des lycées pour présenter ces métiers. C'est pour approfondir ce constat et combler les études encore trop embryonnaires et partielles qu'une étude centrée sur les collectivités locales, a cherché en 2019 à savoir si la prise en compte de l'égalité femmes-hommes pourrait ou non contribuer à enrichir les politiques territoriales visant la transition écologique, et réciproquement, si l'intégration d'enjeux de développement durable et climatiques pourraient ou non élargir l'éventail des actions habituellement entreprises en faveur de l'égalité fh. Les résultats attendus pour 2020 pourraient donner matière à expertise et diffusion de pratiques positives.

En Bretagne, l'éducation à l'environnement, les projets portés par des associations environnementales, des objectifs dans la représentation femmes-hommes (événements, supports de communication, prises de paroles...) constituent des pistes peu à peu explorées par davantage de partenaires bretons.

// L'égalité dans l'action régionale

Premier état des lieux dans la récolte de données en termes d'instances ou d'événements, première rédaction de ce RAP 2019, la Région a choisi d'interroger aides, dispositifs, organisation des événements ... à l'aune des objectifs de la politique régionale d'égalité fh. Il s'agit tout autant d'honorer les engagements de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*, de répondre favorablement aux obligations législatives qui imposent à la collectivité de rendre compte de l'intégration de l'égalité fh dans toutes ses compétences, que de progresser dans la sensibilisation des partenaires de l'environnement, de leur faciliter l'appropriation des enjeux en leur proposant des outils pour progresser vers des évolutions positives.

• Promotion de l'égalité professionnelle

En 2019, deux exemples bretons en témoignent : le score de 93 points sur 100 de l'association *Bretagne Vivante* obtenu pour l'année 2019 à l'index égalité femmes-hommes (Cf.3.1) et le projet d'*Eco Bretons*, soutenu financièrement par la Région via l'AMI « L'égalité fh, un levier pour les territoires » (Cf. 6.5) ; Ainsi, en décembre 2019, *Eco-Bretons* a lancé une série de 24 « Portraits de femmes en transition » qui, par leur action mais aussi par leur parcours, illustrent chacune à leur manière ce qu'elles apportent aux mouvements actuels de transition et participent à faire bouger les lignes. « Il nous est apparu aussi évident qu'indispensable de donner à voir et à mieux

connaître celles qui « font leur part de colibri¹ » sur les territoires de Bretagne. Il s'agira de montrer que ces « petites révolutions du quotidien » sont l'affaire de toutes les femmes et que chacun·e d'entre nous est le moteur de sa propre transition » explicite le magazine. Tous les mois, le portrait d'une femme, effectué à partir de dix questions se déclinera sous la forme d'un reportage écrit et audio, voire d'une vidéo. Cette série est inscrite sur trois ans, pour à terme constituer un livre et éventuellement un film documentaire. Engagées dans des associations issues de l'agriculture, de la pêche, de l'ESS, de l'écoconstruction, de l'énergie alternative ou de la recherche en lien avec le Développement Durable, ces femmes agissent pour une plus grande mixité des métiers du secteur. Pour sa part, l'association a rejoint en 2019 le réseau du CpeG.

Les aides régionales de la politique régionale de l'eau	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)
Etudes régionales dans le cadre du volet « Acquisition et partage de connaissances » dans le domaine de la gestion intégrée de l'eau <i>Nombres de scientifiques soutenu·e·s pour leurs travaux en 2019</i>	26 (52%)	24 (48%)
Elaboration et mise en œuvre des Schémas d'aménagement et de gestion de l'eau (SAGE) <i>Nombres de salarié·e·s soutenu·e·s pour la mise en œuvre des actions</i>	55 (65%)	30 (35%)
Réseaux des acteur·trice·s de l'Energie bénéficiaires d'aides <i>Membres des conseils en énergie partagée</i>	5 (14%)	38 (86%)
<i>Membres du réseau des PCAET portés par les EPCI</i>	32 (67%)	16 (33%)

La Région subventionne des structures majoritairement dirigées par des hommes, mais néanmoins animées par des équipes plus équilibrées ; si 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 sur lesquels la mixité femmes-hommes est plus affirmée.

• Parité des instances

Les instances de la politique régionale de l'eau	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)
Conférence Bretonne de l'Eau et des Milieux Aquatiques (CBEMA) <i>Membres titulaires de la CBEMA</i>	26 (12%)	195 (88%)
Centre de Ressources et d'Etudes Scientifiques de l'Eau en Bretagne (CRESEB) <i>Membres titulaires du comité de regroupement du CRESEB</i>	14 (18%)	63 (82%)
<i>Membres titulaires du bureau du CRESEB</i>	13 (48%)	14 (52%)
Les Présidences des 21 Commissions locales de l'eau	0	100%
Les Présidences des 21 structures porteuses de SAGE	6%	94%
Les équipes de structures porteuses de SAGE (85 salarié·e·s)	55 (65%)	30 (35%)

Les instances de la politique régionale de la biodiversité	Nombre de femmes (%)	Nombre d'hommes (%)
Comité régional de la biodiversité, nommée Conférence Bretonne de la Biodiversité - (CBB) <i>Membres titulaires de la CBB</i>	63 (47%)	70 (53%)
<i>Membres titulaires du collège des collectivités territoriales</i>	17 (44%)	22 (56%)
<i>Membres titulaires du collège des services de l'Etat et institutions</i>	13 (57%)	10 (43%)
<i>Membres titulaires du collège des organismes socio-économiques</i>	13 (50%)	13 (50%)
<i>Membres titulaires du collège des associations</i>	11 (39%)	17 (61%)
<i>Membres titulaires du collège des scientifiques</i>	7 (47%)	8 (53%)
Parcs naturels régionaux de Bretagne (PNR) <i>PNR d'Armorique</i>		
<i>Membres titulaires du comité syndical</i>	30 (43%)	39 (57%)
<i>Au bureau</i>	9 (53%)	8 (47%)

¹ Expression qui fait référence à la légende du colibri, qui à coup de bec dans l'eau tente d'éteindre un incendie...par extension, « faire sa part de colibri » c'est participer avec d'autres pour inventer, expérimenter et coopérer concrètement, pour bâtir des modèles de vie en commun, respectueux de la nature et de l'être humain.

PNR Golfe du Morbihan		
<i>Membres titulaires du comité syndical</i>	13 (48%)	14 (52%)
<i>Au bureau</i>	2 (17%)	10 (83%)
Réserves naturelles régionales de Bretagne (RNR)		
<i>Membres des équipes des réserves soutenues par la Région :</i>	6 (40%)	9 (60%)
RNR de Sougeal	1	1
RNR du Sillon de Tabert	0	1
RNR de Plounérin	0	1
RNR du Cragou-Vergam	0	2
RNR de Crozon	2	0
RNR de Glomel	2	1
RNR de Monteneuf	1	1
RNR du Loc'h	0	3
RNR du Pont de fer	1	1
Grand Site Pointe du Raz en Cap Sizun		
<i>Membres titulaires du comité syndical du Grand site</i>	4 (44%)	5 (56%)
<i>Au bureau</i>	5 (29%)	12 (71%)
Agence Bretonne de la biodiversité (ABB)		
<i>Membres titulaires du comité d'administration de l'ABB</i>	13 (50%)	13 (50%)

La loi impose une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances d'un Etablissement Public de Coopération Environnementale ; la proportion des membres de chaque sexe composant les comités ne peut être inférieure à 40%. La composition strictement paritaire de l'Agence bretonne de la biodiversité (ABB), constituée en 2019, témoigne de son efficacité.

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

• Parité dans les évènements

L'année 2019 a été marquée par la tenue de nombreux évènements forts tels que les 20 ans du CGLE ou la semaine Breizh COP en juin.

Les évènements	Nombre de femmes (%)	Nombre de hommes (%)
Carrefour des Gestions Locales de l'Eau (CGLE) - 20 ans en 2019		
<i>Intervenant·e·s dans les ateliers et plénières</i>	8 (47%)	9 (53%)
<i>Personnes récompensées lors du Prix de l'Innovation (5 prix)</i>	2 (40%)	3 (60%)
<i>Personnes proposant d'échanger lors des speed-meeting</i>	15 (71%)	6 (29%)
Conférence Bretonne de la Biodiversité (CBB) 23/04/2019		
<i>Intervenant·e·s lors de la CBB</i>	7 (39%)	11 (61%)

Semaine de la Breizh COP		
<i>Intervenant·e·s lors de la CBEMA-Breizh Cop</i>	3 (33%)	6 (67%)
<i>Intervenant·e·s lors de la CBTE Breizh Cop</i>	0	7 (100%)
<i>Intervenant·e·s lors de l'animation « Je pitche mon engagement en matière de transition énergétique » Breizh Cop</i>	3 (50%)	3 (50%)
<i>Intervenant·e·s lors du Pacte Biogazier</i>	0	6 (100%)
<i>Intervenant·e·s lors de l'animation « Marché aux expériences » Breizh Cop (35 interventions)</i>	17 (49%)	18 (51%)
<i>Intervenant·e·s lors du Festival des Déchets</i>		
<i>Table ronde du matin</i>	1 (17%)	5 (83%)
<i>Table ronde de l'après-midi</i>	0	4 (100%)
<i>Grand témoin Sandrine Roudaut</i>	1 (100%)	0
<i>Intervenant·e·s lors du Village des associations</i>	8 (47%)	9 (53%)
360 Possibles		
<i>Intervenant·e·s lors de la table ronde régionale sur l'économie circulaire du 13 Juin 2019</i>	8 (50%)	8 (50%)

Malgré la vigilance dans l'organisation des évènements, il est difficile d'obtenir la parité sur les tables rondes. Les animations sont majoritairement effectuées par des femmes ou paritaires. La participation au cours de la semaine *Breizh COP* témoigne d'un effort régional. Les femmes plus nombreuses dans les conférences et ateliers, les échanges ont été plus mixtes. Des intervenantes supplémentaires, potentielles, pourraient être mises en lumière en émergeant du projet d'*Eco Bretons* (cf. ci-dessus).

Au titre de la feuille de route 2020, trois axes de travail sont envisagés : l'inscription de l'égalité femmes-hommes dans les conventions, marchés publics ou autres actes d'administratifs, la promotion de la parité dans la constitution de l'Agence bretonne de la Biodiversité (ABB) et l'Assemblée Bretonne de l'Eau, le lancement d'une réflexion pour la mise en place d'indicateurs représentatifs (Contexte, impact et résultats) dans les domaines d'intervention régionale.

ⁱ La Région Bretagne a signé la *Charte européenne entre les femmes et les hommes dans la vie locale* dès octobre 2006. Depuis sa 1^{ère} édition, pour mémoire, le Radd Egalité femmes-hommes s'organise autour des engagements et des indicateurs proposés par celle-ci.

ⁱⁱ L'Indice sexospécifique du développement humain est un indicateur statistique qui se rapproche de l'indice de développement humain mais qui tient compte des inégalités entre les femmes et les hommes ; l'espérance de vie à la naissance, le taux d'alphabétisation et de scolarisation et la part estimée des revenus du travail pour les hommes et les femmes en sont quelques-uns des critères.

4.4 Le numérique

Chiffres clés

En Europe, dans 35 pays, parmi les diplômé·e·s d'études scientifiques, moins de 1 sur 5 est une femme.

6 salariées de la Tech sur 10 ont au moins un niveau Bac +5 en 2019.

Les femmes représentent 28% et les hommes 59% des diplômé·e·s des filières informatique et numérique.

72% des équipes de travail du numérique sont non-mixtes.

13% de clics en moins pour les femmes, c'est le constat réalisé par le réseau professionnel LinkedIn sur les interactions entre employeurs et candidat·e·s.

66% des femmes journalistes ont déjà été victimes d'harcèlement et de cybersexisme ; elles reçoivent 3 fois plus de commentaires insultants, de menaces (y compris de viol) que leurs homologues masculins.

L'e-sport est à 97% pratiqué par les hommes a-t-on constaté à l'occasion du festival Stunfest en mai 2019 à Rennes.

// Contexte national et régional

L'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes passe désormais aussi par le numérique tant il interagit dans nos vies. L'absence des femmes dans le secteur numérique, si elle est le résultat de socialisations différenciées antérieures (éducation, formation, ...) est particulièrement préoccupante et stratégique pour ce domaine « d'avenir » ... qui, pourtant, voit la situation hexagonale se dégrader : en 30 ans, le nombre de femmes ingénieures en informatique est passé d'un tiers des effectifs à 15%. En classe de seconde, 54% des filles préfèrent les filières scientifiques contre 74% des garçons, mais seulement 2,5% des filles choisissent les enseignements des « Sciences de l'ingénieur » contre 14% des garçons ; 8% de femmes dans les formations au numérique, 33% d'emplois du numérique occupés par des femmes dont 15% seulement dans des fonctions techniques, dans la production ou l'exploitation de projets informatiques... La 4ème édition de l'enquête Gender Scan¹ a une nouvelle fois souligné en juin 2019 les fortes disparités en matière de formation, de métier, de salaire entre les femmes et les hommes. Pourtant, l'arrivée massive de l'intelligence artificielle rend cruciale la diversité des salarié·e·s du numérique pour éviter la construction de systèmes discriminants. Une intelligence artificielle sexiste (cf. le rapport [Intelligence artificielle et sexisme](#) de *Politiqu'elles* et *Social Builder*, 2019), des assistants vocaux prolixes sur des sujets liés à la santé des hommes et discrets sur ceux des femmes, des ambiances machistes jusqu'au cybersexisme sur la toile, l'action contre l'invisibilisation des femmes dans le numérique a besoin d'évoluer rapidement. Des initiatives se multiplient : modules de formation sur les stéréotypes de sexe dans les formations numériques, mobilisation d'équipes dirigeantes et pédagogiques, d'associations ou d'organismes privés autour de la mixité, quota de 50% de places réservées pour *L'Ecole informatique 42*, constitution de promotions exclusivement féminines, boycott de débats dès lors que les femmes sont absentes pour le réseau *JamaisSansElles*, mise en service de la plateforme en ligne *Ma boîte entrepreneuse* à l'occasion de la 6^{ème} *Journée de la femme digitale* (le 17 avril)..., des réseaux se mobilisent pour dénoncer que « la Tech figure parmi les univers professionnels les plus inégalitaires, les hommes étant aujourd'hui seuls aux manettes du digital » selon SISTA, nouveau collectif imaginé pour soutenir les start-ups créées par des femmes. Pour sa part, la branche professionnelle, elle aussi, affiche la même ambition. Après un an d'existence, la Fondation *Femmes@Numériques* du Syntec soutient le *Manifeste « Brisons la paroi de verre et valorisons la reconversion professionnelle »* et s'adresse aux entreprises; Signataires, celles-ci s'engagent à mettre en œuvre au moins trois des six engagements de ce *Manifeste* : « élargir les critères de recrutement pour prendre en compte le potentiel, les compétences transverses, la

posture et l'ensemble du parcours de formation qu'il soit initial ou continu ; valoriser tous types de parcours professionnels, recruter des profils de tout âge ; mettre en place des actions et des dispositifs d'accompagnement pour assurer l'accueil et l'intégration des talents en reconversion au sein de l'entreprise ; accompagner la mobilité interne en mettant en place les ressources et les actions de formation nécessaires pour assurer des parcours individuels d'évolution interne à succès et former les salarié·e·s aux pratiques favorisant l'inclusion et l'égalité femmes-hommes ». Les 120 signataires s'engagent également à 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.

Les politiques volontaristes de collectivités, associées aux initiatives d'associations dédiées, tentent tout autant de déconstruire les stéréotypes de sexes, de promouvoir la mixité du secteur et de s'attaquer à la « fracture numérique » qui touche les femmes. Celles-ci sont en effet majoritaires parmi les foyers non connectés : isolées, demandeuses d'emploi ou précaires, séniors, ou femmes en situation de monoparentalité, elles n'ont pas toujours les moyens financiers, ni d'avoir un ordinateur, ni la possibilité d'effectuer une démarche administrative ou le suivi scolaire. La *Grande école du numérique* s'adresse aux femmes pour les encourager à intégrer le secteur, même si, comme l'admet la présidente du Conseil national du numérique (CNNum), « un travail de fond s'impose pour déconstruire les stéréotypes et ce, dès le collège. Les créations d'un CAPES informatique et de cours de "numérique et sciences informatiques" en Terminale participeront peut-être à inverser la tendance ».

En Bretagne, par le biais de sensibilisation dans les lycées ou de participation à des opérations s'adressant exclusivement à des jeunes femmes, le groupe Orange et *ses Maisons Digitales* se veut proactif en accompagnant concrètement des associations qui agissent pour l'autonomie des filles et des femmes. Ainsi, en répondant à un

¹ Étude internationale réalisée en partenariat avec l'UNESCO et des associations internationales sur les femmes dans les métiers scientifiques et techniques de la formation jusqu'à l'emploi.

appel à projet, le *Centre d'information des droits des femmes et des familles* des Côtes-d'Armor (CIDFF) a pu proposer en 2019 des ateliers découverte de l'outil et des usages numériques à raison d'une journée par semaine ; Durant dix à douze semaines, avec la mise à disposition de dix ordinateurs portables, d'un PC fixe, de clés USB et de tuteur·trice·s dédié·e·s, des rendez-vous collectifs se sont tenus, la confiance s'est installée, des freins, de diverse nature, ont été levés. A l'issue, « un diplôme est remis aux femmes désormais prêtes à s'inscrire à une formation » explique la référente du programme en précisant qu'il convient également d'apprendre à se prémunir de la cyberviolence. Autre initiative, même groupe : engagée cette fois par convention avec l'académie de Rennes l'entreprise Orange coproduit « Les filles du numérique » et féminise ses équipes. Au lycée Maupertuis à Saint-Malo, des adolescentes sont incitées à intégrer l'IUT et à effectuer une alternance dans l'entreprise. En 2019, les dix étudiantes accueillies chez Orange ont validé leur diplôme. Neuf d'entre elles, restées en alternance, ont choisi de poursuivre leurs études en école d'ingénieur. Elles se destinent aux métiers de la cyberdéfense, aux applications mobiles et à l'hébergement des données. Aujourd'hui, 37% des alternant·e·s de l'IUT sont des filles.

En Bretagne, dans les métiers du numérique, 23% des salarié·e·s sont des femmes et 9% dans les métiers « cœur » du numérique. Là comme ailleurs, de multiples freins souvent conjugués, explicitent ces faibles taux. S'il est encore difficile d'obtenir des données sexuées, fiables et sur la durée pour tous les maillons de la chaîne du secteur du numérique - de la formation à l'emploi des femmes - afin notamment d'en suivre l'évolution, la multiplicité des actions et des partenaires mobilisés témoigne néanmoins d'une véritable dynamique régionale illustrée notamment par la Journée spéciale « De la conquête de la première femme programmeuse informatique de l'histoire, à l'inventrice du premier système de codage en passant par la première image du trou noir obtenue une femme, chassons les préjugés et osez le numérique ! » à l'occasion des portes ouvertes de DigiSkol proposé par le GRETA Bretagne Sud en mai à Lorient, ou encore par le programme sur trois jours proposé aux collégiennes avec l'opération Girls'R coding initiée par l'association ADN Ouest en octobre à Rennes, ou enfin par la co-élaboration du guide des métiers, formations et opportunités dans la cybersécurité « Je ne porte pas de sweat à capuche, pourtant je travaille dans la cybersécurité » par l'association *Le cercle des femmes de la cybersécurité* (CEFCYS) dont certaines adhérentes sont bretonnes.

Les établissements d'enseignement supérieur et leurs missions Egalité femmes-hommes sont particulièrement mobilisées sur le sujet. On peut citer ainsi les référentes dédiées à l'IMT Atlantique (Institut des Mines Télécom Atlantique) qui, sur chacun de ses trois campus (Brest, Nantes et Rennes) a co-organisé les journées de l'association de la CPED (Conférence Permanente Egalité Diversité) en mars 2019 ou encore proposé l'exposition "Voix de Femmes d'IMT Atlantique" et sa série d'une trentaine de portraits de femmes. On peut aussi valoriser la communauté "Les filles qui" à l'UBO cherchent « à montrer des exemples au féminin » et a accueilli en 2018-2019, 71 étudiantes en licence pour animer des cours de programmation et accompagner des projets de sciences autour de robots. On peut enfin compter les journées de la *Femme ingénieure* à l'INSA ou les multiples débats proposés tout au long de l'année, notamment par la Délégation bretonne *Femmes ingénieurs* à l'ECAM...

// L'égalité dans l'action régionale

En mars 2019, le taux de femmes stagiaires sur le Programme Bretagne Formation était de 17% mais de 14% sur les métiers du développement et des réseaux et, à 54% sur ceux de la transition numérique, du référencement et du webmarketing. Dans les actions territoriales expérimentales, avec un total de 31% de femmes, le bilan est plus favorable mais la dichotomie demeure : 25% sur les métiers du code et des réseaux et 56% pour ceux de la transition numérique. La Région poursuit ses efforts en faveur de la mixité femmes-hommes en sensibilisant les organismes de formation, en accompagnant des « cohortes féminines », mais également d'autres partenaires que sont les associations dédiées.

La deuxième édition de *Femmes & Numérique* s'est tenue en décembre 2019 à Quimper pour informer les participantes des métiers, découvrir les formations existantes sur le territoire et encourager leur entrepreneuriat dans le secteur. Piloté par l'ENI Ecole Informatique, la CCI de Quimper et la French Tech Brest+ et soutenu par la Région, l'évènement a proposé 15 conférences, 2 ateliers d'initiation au codage, 3 ateliers d'accompagnement à la reconversion, 38 témoignages de développeuse, data-journaliste, community manageuse, cadreuse, growth hacker... et 14 stands pour repérer les formations disponibles sur le territoire aux métiers du numérique.

Enfin, l'association *Estim numérique* poursuit son développement en Bretagne : après la 4^{ème} opération en mai 2019 de l'*Event numérique* (400 visiteur·euse·s, 21 ateliers, 61 rendez-vous de *Speed dating carrière* et 35 rendez-vous de *Corner emploi*) et la création d'une antenne à Lorient en novembre, l'association ambitionne d'« accompagner la transformation numérique et la performance des territoires en misant sur l'impact de la mixité professionnelle dans les métiers, les compétences et le secteur du numérique ». Concrètement, il s'agit de contribuer à créer une communauté bretonne d'acteurs et d'actrices souhaitant agir pour plus de mixité et d'inclusion dans l'économie du numérique, à rendre visibles et coordonner leurs initiatives, à contribuer à l'attractivité de la filière en Bretagne. Des ateliers mixité mensuels aux parcours de formation proposés aux femmes, des invitations aux entreprises à se former à l'égalité professionnelle à l'appui pour co-élaborer un mécénat de compétences afin d'y recruter davantage de femmes ; un écosystème d'entreprises, de syndicats professionnels, d'acteurs publics et institutionnels, de réseaux de femmes, d'associations, d'organismes de formation... se structure peu à peu en Bretagne.

4.5 Les mobilités et transports

// Contexte national et régional

Chiffres clés

Dans le domaine des transports, les femmes sont 10 fois plus exposées que les hommes aux injures à caractère sexiste.

91% des déplacements des habitant·e·s des territoires ruraux se font en voiture, pour 80,1% des déplacements en pôle urbain.

Transdev a obtenu en 2019 la note de 96/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes.

Les écarts de salaire moyen brut annuel entre les femmes et les hommes dans le transport logistique sont inférieurs à 10%, soit -5,97% dans le transport sanitaire et +2,79% dans le transport de voyageurs.

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

Si l'on sait que « les femmes tendent à avoir des trajets à la fois plus courts, plus lents, mais également plus complexes et aussi plus contraints... », qu'elles ont tendance à enchaîner plusieurs activités dans leurs déplacements, qu'elles se chargent davantage de sacs se rendant par-là moins mobiles..., parce qu'elles sont dans leurs trajets en train de prendre en charge toute la logistique du quotidien, de l'organisation familiale ... », les enquêtes dans ce domaine sont néanmoins souvent très localisées ou confinées à un mode de transport exclusif et rarement sexuées.

Pourtant, de wagons réservés aux femmes dans les transports interurbains de certaines capitales européennes, à l'infraction « outrages sexistes » élargie à des agent·e·s assermenté·e·s, aux pages « signalement » en ligne et applications pour co-voyager, en passant par les *marches exploratoires* ou arrêts de bus à la demande..., les initiatives se multiplient. Pour beaucoup d'entre elles, elles affichent l'ambition d'agir contre le sentiment d'insécurité et les violences sexistes que les femmes continuent de dénoncer : 26% des femmes renoncent encore à sortir seules de chez

elle pour des raisons de sécurité contre 6% pour les hommes selon l'observatoire national de la délinquance (septembre 2018). Encore trop peu d'études parviennent à convaincre les professionnel·le·s de ces freins ; auquel il convient de surcroît, d'ajouter la difficulté de mesurer l'autocensure des femmes sur ces mobilités qu'elles renoncent à effectuer (cf. ainsi des *mobilités du soir* parce qu'elles se sentent en insécurité ou parce qu'elles ont intériorisé le fait qu'elles auront à faire attention..., car se sentant responsables du regard porté sur elles). Par ailleurs, sur certains territoires, la voiture reste le seul mode de déplacement ; l'accès à deux véhicules dans un couple, le coût des assurances, de l'essence représentent des obstacles plus préjudiciables aux femmes.

La difficulté à se déplacer est l'un des principaux freins pour leur accès à l'emploi quand « les femmes actives dans les territoires ruraux travaillent davantage hors de leur commune de résidence : 51,2% pour 45,9% des femmes en pôle urbain ». La mobilité contribue dans certains cas à renforcer des inégalités préexistantes.

En Bretagne, élaboré par la Ville de Brest, la SNCF, le réseau Bibus et la Préfecture, le Guide qui propose « les bons réflexes pour réagir en cas de harcèlement sexiste et d'agression sexuelle dans l'espace public » cherche également à garantir le libre droit de chacune à circuler partout, à toute heure et en toute sérénité ; il s'accompagne d'un rappel du contexte, de définitions, de rappels à la loi, de mesures volontaristes (Numéros d'urgence, agent·e·s formé·e·s à réagir au harcèlement, arrêt à la demande sur les lignes du soir) comme de recommandations (que vous soyez victime, témoin, agent·e...)... En parallèle, d'autres initiatives bretonnes s'attellent à augmenter la présence des femmes dans ce secteur : réseaux dédiés chez les opérateurs, ainsi de « Sncf au féminin » ou plans d'action comme pour Kéolis qui, en 2019, s'est fixé « d'atteindre l'objectif de 50% de collaborateurs travaillant au sein d'une filiale labellisée Egalité Femmes-Hommes contre 33% en 2017 ».

SNCF Réseau, comme beaucoup de grandes entreprises françaises, peine à féminiser ses effectifs. Les femmes ne représentent que 12,6% de l'effectif total de SNCF Réseau (20% pour l'ensemble du groupe). Les femmes sont rares, de l'ordre de 6%, dans les INFRAPOLE (postes les plus techniques) et de 2% pour les agent·e·s d'exécution. En Bretagne néanmoins, c'est une femme qui est Directrice d'établissement INFRAPOLE, les autres établissements étant dirigés par des hommes (INFRALOG, Etablissement infra-Circulation) ; toujours coté Direction territoriale, on compte 2 femmes au CODIR (RH et environnement) et 7 hommes ; en responsabilité pour les TER, on trouve un homme mais coté TGV, c'est une femme qui est aux manettes.

D'autre part, l'entreprise mène des actions de sensibilisation pour améliorer le recrutement de femmes : auprès du corps enseignant, de Pôle emploi et des Centres d'Information et d'Orientation, en multipliant les réunions d'information sur les métiers ferroviaires ; auprès des établissements scolaires en proposant à des femmes de témoigner devant les élèves (SNCF corporate donc voyageurs et réseau) ; via des « e. ambassadeurs » chargé·e·s de faire la promotion des métiers ferroviaires sur les réseaux sociaux ; En nouant des partenariats avec des associations comme « *Capital Filles* » et « *Elles Bougent* » pour faire la promotion de ces métiers ; ou encore en organisant des événements à destination des femmes en recherche d'emploi, des collégiennes, des lycéennes ou des étudiantes, à l'instar du « *Girls' Day* » en novembre 2019 à Rennes.

// L'égalité dans l'action régionale

Le projet de *Marche exploratoire* dans une gare, à la faveur du chantier du nouveau Pôle d'échanges multimodal (PEM) de la gare de Quimper et des réflexions liées aux aménagements de ses espaces, s'est poursuivi. Un temps organisé sur site en septembre 2019 a été finalement nécessaire ; Les attendus ont pu ainsi être précisés : enrichir le projet du PEM avec les conclusions de la marche, partager les préconisations éventuelles avec d'autres sites ferroviaires, routiers ou maritimes, mais également recueillir des éléments de « bonnes pratiques en termes d'aménagement ». Outil inscrit à la fois dans un calendrier directement opérationnel (orienter des décisions à venir sur des actions concrètes, faire des préconisations) comme dans une démarche davantage prospective (prendre appui sur la ressource que constituent les pratiques quotidiennes des femmes, leurs usages des lieux, leurs modes de circulation), l'organisation de la marche - rebaptisée *Marche des femmes* - s'est précisée ; en amont, définir les critères puis les modalités de contact pour constituer un groupe d'usagères volontaires, partager avec elles l'objet du projet, définir au préalable l'itinéraire et décider du ou des moments les plus opportuns ; puis animer la Marche concrètement, recueillir *via* différentes modalités (grilles d'entretien et d'observation, photos, jeux de scène...) les ressentis, propos et réactions des usagères.

Enfin, côté professionnel·le·s, le projet mené par Transdev avec les soutiens de la Banque des Territoires de Bretagne et de *Rendez-vous Nomade* pour faire connaître les différents métiers qui recrutent localement, traiter de l'égalité femmes-hommes en orientation et favoriser l'emploi des femmes, pourra contribuer à faire évoluer les mentalités ; retenu en décembre 2019 par l'AMI « l'égalité fh, un levier pour les territoires » de la Région (cf. Fiche 5.5 et RAP du Prog.205) à la fois pour ses objectifs, comme pour ses modalités innovantes et expérimentales, le « Ludo bus inclusif » propose des « arrêts demandés pour l'emploi » dans plusieurs villes bretonnes. Cet escape game métier sera en mesure d'ici décembre 2020 de livrer ses premiers enseignements.

Usagères du TER Bretagne	2017	2018	2019
Nombre d'usagères avec la carte Korrigo	50%	53%	51%
Nombre d'abonnées seules	49%	47%	48%

Avec le transfert de la compétence relative aux transports routiers interurbains et scolaires à la Région, il a été nécessaire de redéfinir le format et les périmètres des comités de ligne qu'il n'avait pas été possible pour 2018 de maintenir ; les indicateurs sur la place des femmes dans la gouvernance du transport public régional n'avaient pu être renseignés. En 2019, ce chantier s'est poursuivi.

La vigilance régionale s'exerce de façon soutenue sur les formes de harcèlement que pourraient s'infliger les scolaires entre eux, comme celles qu'ils-elles pourraient subir de la part des conducteur·trice·s.

Dans les contrats de Délégations de service public (DSP) renouvelés, la Région Bretagne a tenu à intégrer des articles relatifs, au titre de la qualité du service, à l'égalité des droits femmes-hommes, aux obligations législatives en matière d'égalité professionnelle, à justifier si souhaité par la Région, ainsi qu'une disposition relative à l'écriture du masculin et du féminin.

Enfin, en 2019, les données sexuées des 100 000 élèves transporté·e·s n'ont pu être exploitées.

Il conviendra dans la prochaine édition du Radd Egalité femmes-hommes de témoigner de l'intégration de l'égalité fh sur la pleine étendue de ce nouveau périmètre d'intervention.

5. Rayonnement et vitalité

5.1 Le sport

Chiffres clés

En France, 3,5 millions de bénévoles œuvrent pour les clubs de sport.

Les femmes représentent 7% des effectifs de la Fédération française de football.

Le handball a inscrit dans ses statuts l'obligation d'avoir au moins 40% de dirigeantes dans les CA.

La voile compte, en 2019, 48 000 licenciés en clubs et 15 000 licenciées.

L'édition 2019 de la Transat Jacques Vabre (course au large en double) s'est illustrée par le doublement du nombre de participantes : 10 femmes sur 118 concurrent-e-s, soit un seul duo féminin, huit duos mixtes pour 50 paires masculines. En 2017, seules 5 femmes avaient pris le départ.

103 concurrentes ont participé au 28^{ème} tour de Bretagne cycliste féminin en juin 2019.

// Contexte national et régional

La féminisation de la pratique sportive en France progresse. Juin 2019 : la tenue de la Coupe du monde féminine de football (8^{ème} Mondial féminin de l'histoire) suscite l'engouement populaire. Deux mois auparavant, la première femmeⁱ arbitre centrale dans le championnat de France masculin de football était célébrée. Un plan de féminisation qui souhaite passer de 180 000 licenciées (contre 48 000 en 2011 et sur un total aujourd'hui de 2,2 millions) à 300 000 d'ici à 2024, l'affectation de 15 millions d'euros à l'accompagnement des clubs amateurs pour développer la pratique des femmes, un système de labellisation « Ecole féminine de football », 8 000 clubs de football sur 16 000 qui accueillent des jeunes filles (contre 3 000 en 2015), des formations aux fonctions d'éducatrices, dirigeantes et arbitres, ...le *Plan Héritage 2019* de la Fédération française de football affiche son ambition.

La présence d'une femme Ministre des sports a probablement contribué, pour partie, à briser « l'omerta sur les violences verbales et physiques qui persistent dans le milieu sportif...comme dans tous les pans de notre société ; c'est un lieu de rassemblement, donc un terrain propice au bizutage, au harcèlement, au racisme, l'homophobie » dénonce la Ministre cette même année en relevant la spécificité « des sports qui font appel à une représentation de la virilité ». *France Stratégie* pointe de son côté que « les garçons sont amenés à travailler le développement des capacités musculaires, d'endurance et de résistance à l'effort et à la pratique de sports d'équipe, de combat et de contact, tandis que les filles sont davantage sommées d'apprendre la grâce, la souplesse, l'agilité et le maintien corporel et l'expression des émotions ».

Nombreux sont les sports qui pourtant tentent de briser deux cercles vicieux : le premier, que l'absence de modèles dans les médias, génère peu d'envie chez les filles de pratiquer des sports présentés comme réservés aux hommes, et, le second, l'absence de médiatisation n'attirant pas de sponsors, donc n'engrangeant pas d'argent, du même coup peu de compétitions de haut niveau sont organisées, ce qui génère peu de médiatisation. Des politiques publiques doivent contribuer à briser cet écosystème.

Le Conseil national des villes (CNV) cherche à « déterminer les actions les plus efficaces pour que les femmes puissent pratiquer des activités sportives dans les QPV ... face aux contraintes familiales, professionnelles ou financières qui les

éloignent de la pratique sportive » ... « L'offre moins variée que celle destinée aux hommes peut nécessiter des équipements que l'on ne trouve pas toujours à proximité du domicile ». Le développement de pratiques mixtes encadrées, la formation d'encadrant-e-s professionnel-le-s et bénévoles à l'égalité fh, l'adaptation des horaires des équipements, la réservation de créneaux horaires... sont quelques-unes des pistes évoquées par le CNV pour promouvoir la pratique sportive des femmes. Supprimer les inégalités des salaires et des primes, améliorer les conditions de pratique sportive dès le plus jeune âge, s'appuyer sur les engagements et actions des fédérations sportives scolaires, garantir des infrastructures de qualité aux sections féminines et de meilleurs créneaux lors des compétitions, agir contre la précarité des sportives, fixer des objectifs chiffrés de féminisation des jurys et instances sportives, dénoncer l'hyper sexualisation du corps des femmes dans le sport, ... l'année 2019 a été jalonnée de témoignages et de revendications de nombreuses sportives.

// L'égalité dans l'action régionale

La voile a elle aussi connu en 2019 une évolution positive en matière d'égalité f-h ; ainsi, la Fédération internationale de voile, après avoir décidé d'intégrer la course au large en format mixte comme discipline olympique (première fois qu'en France, une filière sportive professionnelle de course au large associe femme et homme dans une même équipe), alliée à la Région Bretagne, a choisi de lancer en 2019 une filière féminine de préparation. 32 jeunes femmes ont postulé ; Élodie Bonafous est ainsi devenue la nouvelle skippeuse du *Bretagne-CMB Océane*. A ce titre, elle pourra participer aux côtés de ses co-équipiers au Championnat de France *Élite de Course au Large 2020*, bénéficier durant trois ans de la formation chef-fe de projet course au large, ainsi que d'une direction technique et sportive. A travers ce nouveau projet, la Région confirme son ambition en actes de contribuer à la promotion de la mixité des sports. Par ailleurs, chaque année, les Trophées du sport de la Région Bretagne ont à cœur dans chacune des trois catégories (Sportif.ve, Espoir, Equipe) de récompenser une sportive et un sportif.

- Les aides régionales

Aides régionales en matière de :	2017	2018	2019
> Déplacements :			
Nombre de déplacements féminins/Nombre de déplacements mixtes	12	13/45	18/55
Montant financier dédié aux déplacements « féminins » / montant total	16%	5%	11 %
> Manifestations/compétitions :			
Nombre de compétitions féminines/Nombre de compétitions masculines	5	8/21	8/41
Montant financier dédié à une compétition « féminine » / montant total	4%	8%	6%
> Sportives de haut niveau (SHN)			
Nombre/Part des sportif·ve·s aidé·e·s	36	20/36%	24/40%
Montant financier dédié au SNH « féminin » / montant total	40%	38%	42%
> Centres de formation de clubs phares			
Nombre de clubs féminins/nombre de clubs de niveau national	6	6/12	5/13
Part relative (montant financier dédié à une discipline « féminine » / montant total)	56%	43%	39%
> Voie d'accèsion à l'élite - VAE			
Nombre de clubs féminins soutenus/Nombre de clubs	-	6/13	5/16
Part relative (montant financier dédié à une discipline « féminine » / montant total)		33%	30%

- Le nombre de déplacements exclusivement féminins (18) est en hausse de 30% par rapport à 2018. L'enveloppe budgétaire consacrée à ces déplacements augmente également pour atteindre 23 000 € environ (+6 points). En tenant compte des déplacements mixtes (55), les déplacements incluant des équipes féminines ou des sportives individuelles atteindraient 38% de l'enveloppe totale dédiée aux déplacements (+13 points). Après la baisse constatée en 2018, c'est donc une reprise incontestable des déplacements féminins soutenus par la Région soit parce que de nouvelles équipes sont éligibles (effet volume), soit parce que les déplacements sont plus éloignés de la Bretagne que ceux soutenus l'année dernière (effet prix).

- Après la hausse de 60% en 2018, le nombre de compétitions féminines aidées par la Région est stable (8) en 2019. Il faut noter deux manifestations sportives particulièrement bien soutenues par la Région : le Tour de Bretagne cycliste féminin (montant aide Région = 30 000 €) et l'Open de Tennis de Saint-Malo (aide de 13 000 €). Quant aux 41 compétitions exclusivement masculines (chiffre multiplié par deux en un an), elles ont capté 422 500 € avec notamment une aide de 95 000 € au Tour de Bretagne cycliste masculin.

- 24 sportives de haut niveau (+4 par rapport à 2018) ont été aidées par la Région en 2018, soit 40% du nombre de SHN total soutenu. C'est la première hausse constatée depuis 3 ans, signe que les jeunes sportives bretonnes obtiennent de meilleures performances que leurs aînées. En termes financiers, les SHN féminines ont capté 42% des aides totales consacrées à ce dispositif (avec 25 160 €), soit quatre points de plus qu'en 2018.

- Au titre des Centres d'Entraînement et de Formation des Clubs phares (CEFCP), la Région a aidé 13 clubs dont 5 équipes féminines : En Avant de Guingamp (Football, D1), Quimper Cornouaille Tennis de Table (Tennis de Table, Pro B), Landerneau Bretagne Basket (Basket, Ligue 2), Brest Bretagne Handball (Handball, Division 1) et Saint-Grégoire Rennes Métropole Handball (handball, Division 2) et deux équipes mixtes : Haute Bretagne Athlétisme (Elite), et le Cercle des Nageurs Brestois (Natation).

- L'enveloppe consacrée aux centres de formation d'équipes féminines atteint 280 000 € en 2019, soit 39% de l'aide totale régionale aux CEFCP. Il est à préciser que l'aide la plus conséquente du dispositif concerne un club féminin (Landerneau Bretagne Basket).

- Le dispositif « Voie d'Accession à l'Elite », destiné à faire le lien entre les aides aux déplacements et les soutiens aux clubs dont les centres de formation sont labellisés par la Région, concerne 6-équipes féminines, soit 37% des clubs labellisés « VAE ». Ces équipes évoluent dans les disciplines du rugby, gymnastique, football, handball et volley ; on note deux clubs mixtes en badminton et Tir à l'arc. En tenant compte des soutiens pour ces clubs mixtes, l'enveloppe consacrée aux VAE féminins a représenté 104 K€ (+116%), soit 48% de l'enveloppe totale (+15 points). Un réel effort financier en faveur des clubs féminins labellisés VAE est à saluer.

ⁱ Stéphanie Frappart

Chiffres clés

46% des professionnel-le-s de la culture sont des femmes.

Les femmes représentent 9% des président-e-s des 100 plus grandes entreprises culturelles.

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

60% des étudiant-e-s en études supérieures artistiques et culturelles sont des femmes.

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

Seules 2 femmes ont été accréditées parmi les 250 photographes accrédité-e-s pour le festival de Cannes, en mai 2019.

Le comptage du nombre de femmes dans les programmations des festivals pour 2019 donne 33 femmes sur 80 groupes invités aux Francofolies, 25 sur 79 groupes invités à Solidays, 14 sur 40 groupes invités au Bout du Monde, 24 sur 73 groupes invités aux Vieilles Charrues.

La France arrive en tête du nombre de festivals signataires (10) de la charte pour la parité, suivie par les Etats-Unis, avec 8 festivals, l'Irlande (7), l'Italie et la Suisse (4). Aucun festival asiatique n'est signataire.

// Contexte national et régional

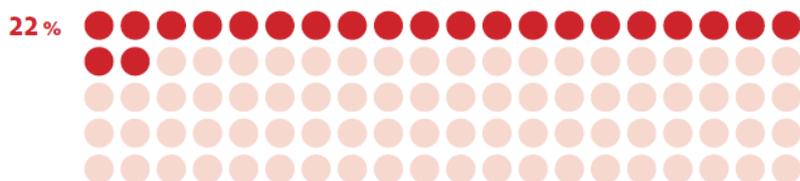
En avril 2019, le ministère de la Culture et de la Communication rend compte de la mise en œuvre et du suivi des objectifs de sa feuille de route « *transmettre et diffuser la culture de l'égalité, agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la vie, faire vivre l'égalité au quotidien en favorisant l'accès aux droits* ». Sa mission Egalité, Diversité et prévention des discriminations, rappelle l'ambition de lutter contre les stéréotypes et de faire progresser la place des femmes dans la culture, notamment au travers d'une politique de recrutement au sein du ministère et de ses opérateurs. Des progrès sont enregistrés : augmentation de la part des femmes aux postes de direction des établissements publics nationaux notamment, mise en place d'une cellule d'alerte téléphonique contre le harcèlement et les violences sexistes avec soutien psychologique et juridique, formation des agent-e-s... Le principe d'« égaconditionnalité » mis en œuvre de façon positive dans le cinéma, par un bonus de 15% du CNC pour les films dont les équipes de réalisation sont paritaires, est recommandé aux structures culturelles : avec l'objectif d'augmenter la part des femmes de 10% dans la programmation d'une scène, lorsqu'elle est inférieure à 20% et de 5 points par an lorsque la part des femmes est comprise entre 20% et 40%. Le Haut Conseil à l'égalité fh préconise quant à lui de conditionner le versement des subventions publiques à des objectifs fixés dans le cahier des charges de la structure. Car des inégalités persistent : les femmes, plus nombreuses que les hommes dans les formations de l'enseignement supérieur artistique et culturel, restent minoritaires parmi les professionnel-le-s. Les écarts de rémunération perdurent, quels qu'en soient le statut d'emploi et la nature. Enfin, les hommes directeurs artistiques ont davantage de moyens pour consolider leurs propositions. Leurs œuvres sont davantage diffusées notamment sur les grands plateaux. Ils sont récompensés, acquièrent une notoriété et se retrouvent avantagés pour accéder aux postes de direction ; les œuvres des femmes moins programmées dans les lieux de diffusion se retrouvent moins consacrées et moins acquises.

Des initiatives sont prises : évaluation de la charte en faveur de la parité dans les Festivals de films à l'occasion de la journée « Women on the move » organisée par la commission européenne, le collectif 5050 X 2020, lors du Festival de Cannes ; 1^{er} bilan parité instauré depuis janvier 2019 par le CNC qui apprécie d'ores et déjà en mai 2019 les 19% de films réalisés par des femmes présentés en compétition officielle (+5% sur 2018) ; index du site de l'association *Aware* (Centre Pompidou) qui publie les bibliographies de plus de 350 femmes peintres, plasticiennes, photographes, sculptrices... oubliées dans l'histoire de l'art ; tenue d'une table ronde « Les femmes de la musique : et maintenant on fait quoi ? » au MaMa Festival en octobre, mise en ligne de la plateforme Wah (ressources pour l'égalité et la diversité dans les musiques), nouvelle génération de jeux de société qui déconstruisent les représentations parfois sexistes du secteur, inauguration d'une Féministhèque à Paris, engouement pour les livres féministes (Cf. *Sorcières* de Mona Chollet vendu à

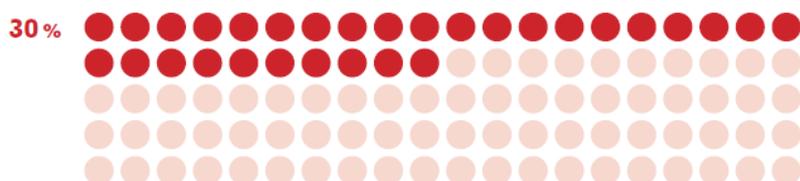
plus de 115 000 ex),... En parallèle de ces actions nombreuses et multiformes, de nouvelles pistes sont évoquées : généraliser les auditions de recrutement d'instrumentistes à l'aveugle (Association française des orchestres), favoriser l'accès des femmes entrepreneuses aux aides, initier des programmes égalité (Centre national des variétés), imposer des quotas et bonus/malus sur la présence des musiciennes sur scène, conduire des enquêtes pour objectiver les inégalités (SACEM), relancer les appels à candidatures pour les postes de direction dès lors qu'un nombre insuffisant de femmes dans les candidatures est relevé (ministère pour le TNP Villeurbanne)...

En Bretagne également, des inégalités persistent ; un seul exemple : parmi les groupes de musiques actuelles programmés en Bretagne, quand le leader du groupe est un homme, seuls 7% des membres du groupe sont des femmes, quand le leader du groupe est une femme, 49% des membres du groupe sont des femmes. Mais, en région également, la prise de conscience évolue favorablement. Le travail de recherche et de veille statistique sexuée, initié par le Mouvement HF Bretagne y contribue largement. Cette objectivation des inégalités accélère une réelle sensibilisation du monde culturel et une appropriation tangible de la problématique d'égalité entre les femmes et les hommes par les pairs. Elle encourage la prise d'initiatives : à l'image des nouvelles méthodes appliquées par l'école du TNB pour le recrutement des étudiant-e-s, du rendez-vous « Voix de femmes » proposé dans le cadre du Festival de Cornouaille par le Novomax (équipement dédié aux pratiques musicales à Quimper), de l'édition 2019 de Mixité Sex'Prime de la Ligue de l'enseignement dédiée à « l'émancipation par la culture » à 15 classes de collèges et lycées brestois, de l'exposition itinérante « Grâce à elles » à « Regards de femmes » accueillie au musée de Plougastel, de la table ronde « Les femmes haussent le son » proposé par HF aux Transmusicales ...

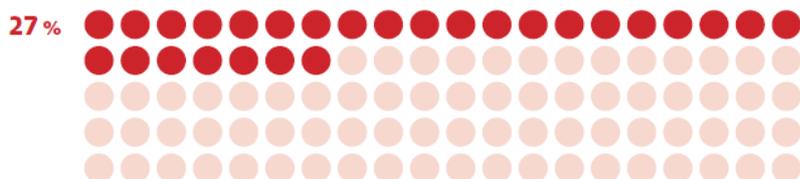
PART DES FEMMES RESPONSABLES ARTISTIQUES D'UN SPECTACLE



PART DES FEMMES À LA DIRECTION D'UN LIEU DE DIFFUSION DE SPECTACLE VIVANT



PART DES FEMMES SUR SCÈNE



Source : Étude HF Bretagne sur la saison 2018/2019

Dans le secteur du spectacle vivant, la part des femmes responsables artistiques programmées est passée de 17% à 22% depuis 2014 (moyenne nationale : 34%, hors Musiques Actuelles) et la part des spectacles écrits par des femmes en Bretagne est passée de 15% à 26% (moyenne nationale : 24%). Dans le secteur des arts visuels, 34% des artistes exposés dans les structures labellisées par l'Etat sont des femmes (moyenne nationale : 28%).

// L'égalité dans l'action régionale

Point d'orgue de l'année 2019, la Région, en réunissant en décembre pour la 1^{ère} fois les acteurs et actrices culturel·le·s représenté·e·s par les têtes de réseaux, les collectivités du territoire et les EPCC de la culture, pour co-élaborer une charte d'engagements en matière de développement durable, d'égalité femmes-hommes et de droits culturels, s'est donné les moyens d'approfondir sa démarche ; durant toute une journée, faite de rencontres inédites autour d'ateliers thématiques, de retours d'expériences méconnues, une centaine de participant·e·s ont défini pistes de travail et objectifs. En 2020, une première version de cette charte co-élaborée de façon partenariale, proposera des critères d'amélioration, des actions concrètes et des ressources accessibles.

Par ailleurs, de nombreux projets ont été soutenus, parfois de façon complémentaire, par les politiques régionales de la Culture et de l'Égalité fh (Cf. Fiche 5.5). Ces actions constituent des points d'appui et permettent l'émergence de nouveaux partenaires, de nouveaux partenariats. Relayée par la Fédération des cafés et librairies de Bretagne, Calibreizh, la terminologie du « matrimoine » (héritage culturel légué par les générations de femmes précédentes) se démocratise. Enfin, il est à relever les démarches volontaristes de l'EESAB et du Pont Supérieur.

• La formation-action MégalitE2

Seul partenaire culturel à avoir intégré le dispositif MégalitE2 (Cf. Fiche 2.4), le Pont supérieur, Pôle d'enseignement supérieur spectacle vivant Bretagne-Pays de Loire, s'est particulièrement investi dans la démarche d'approche intégrée de l'égalité fh tant dans sa responsabilité interne qu'à l'égard des étudiant·e·s. Après la réalisation d'un diagnostic de l'établissement en avril 2019 au titre de sa responsabilité employeur comme dans son offre de formation, puis la formation en mai de 10 membres du personnel afin d'acquérir une culture commune de l'égalité fh, le Pont Supérieur a défini des fiches actions : la mise en place d'une procédure d'information et de signalement des violences sexistes et du harcèlement, la définition des missions des référent·e·s de la cellule d'écoute, l'harmonisation des supports de communication, l'adoption des principes qui fondent l'égalité femmes-hommes dans la posture professionnelle... En novembre, une charte éthique pour l'égalité entre les femmes et les hommes était rédigée et diffusée.

Enfin, les collectivités bretonnes sont de plus en plus nombreuses à investir le sujet ; les contours d'une collaboration inter-collectivités se dessine notamment autour d'une collecte systématique de données sexuées. Ainsi de la Région, du Département d'Ille-et-Vilaine et de Rennes Métropole qui réfléchissent à des méthodes de

comptage communes mais aussi aux modalités éventuelles d'incitation pour une plus grande égalité fh dans les dispositifs d'aide, comme au sein des arrêtés ou des conventions. Les collectivités feraient ainsi de la « pédagogie » avant même de se montrer coercitives.

- **Parité dans les instances**

- **Au sein des comités de lecture « Cinéma et audiovisuel »**

Composition des comités de lecture « Cinéma et audiovisuel »	2016	2017	2018	2019
Fiction et animation/Long métrage				
Nombre de femmes	5	6	7	12
Nombre d'hommes	5	4	8	11
Fiction et animation/Court métrage et programme audiovisuel				
Nombre de femmes	13	14	8	12
Nombre d'hommes	13	11	12	8
Documentaire				
Nombre de femmes	15	13	15	8
Nombre d'hommes	10	12	10	7
Innovation/Recherche				
Nombre de femmes	6	1	2	4
Nombre d'hommes	0	5	1	2
Total				
Nombre de femmes	39	34	32	36
Nombre d'hommes	28	32	31	26

De deux comités où les femmes étaient plus nombreuses en 2018, la composition des comités de lecture compte désormais plus de femmes dans les quatre comités.

- **Au sein du Conseil culturel de Bretagne**

Composition du Conseil culturel de Bretagne	2017	2018	2019
Collège des structures			
Titulaires	16 F / 44 H	17 F / 43 H	15 F / 44 H
Suppléant·e·s	40 F / 17 H	43 F / 17 H	40 F / 13 H
Collège des personnalités qualifiées			
Nombre de femmes	4 F	4 F	4 F
Nombre d'hommes	6 H	6 H	6 H
Bureau			
Nombre de femmes	5 F	4 F	5 F
Nombre d'hommes	5 H	5 H	5 H
Total			
Femmes titulaires / Hommes titulaires	20 F / 50 H	21 F / 49 H	19 F / 50 H
Femmes suppléantes / Hommes suppléants	42 F / 18 H	43 F / 17 H	40 F / 13 H

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

- Au sein des conseil d'administration des EPCC

Requêté en mars-avril 2020, l'ensemble des données n'a pu être recueilli et consolidé.

Composition des Conseils d'administration des Etablissements publics à caractère culturel (EPCC)	2016	2017	2018	2019
EPCC Spectacle vivant en Bretagne				
Titulaires	8 F / 5 H	8 F / 5 H	8 F / 5 H	9 F / 4 H
Suppléant·e·s	8 F / 5 H	9 F / 4 H	9 F / 4 H	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
EPCC Livre et culture en Bretagne				
Titulaires	7 F / 9 H	10 F / 6 H	9 F / 7 H	9 F / 7 H
Suppléant·e·s	8 F / 2 H	7 F / 4 H	8 F / 3 H	8 F / 3 H
Dont titulaires de la Région	2 F / 1 H	2 F / 1 H	2 F / 1 H	2 F / 1 H
EPCC Le Pont Supérieur				
Titulaires	14 F / 12 H	14 F / 12 H	12 F / 14 H	11 F / 15 H
Suppléant·e·s	7 F / 9 H	7 F / 9 H	8 F / 9 H	9 F / 8 H
Dont titulaires de la Région	1 F / 1 H	1 F / 1 H	1 F / 1 H	1 F / 1 H
EPCC FRAC				
Titulaires	5 F / 11 H	5 F / 10 H	5 F / 10 H	8 F / 7 H
Suppléant·e·s	7 F / 3 H	7 F / 2 H	7 F / 2 H	NC
Dont titulaires de la Région	2 F / 2 H	2 F / 2 H	2 F / 2 H	3 F / 1 H
EPCC EESAB				
Titulaires	12 F / 12 H			
Suppléant·e·s	10 F / 10 H			
Dont titulaires de la Région	1 F / 1 H	1 F / 1 H	1 F / 1 H	1 F / 1 H
Total				
Titulaires	46 F / 49 H	49 F / 45 H	46 F / 48 H	49 F / 45 H
Suppléant·e·s	40 F / 29 H	40 F / 29 H	42 F / 28 H	
Dont titulaires de la Région	8 F / 6 H	8 F / 6 H	8 F / 6 H	9 F / 5 H

5.3 La santé

Chiffres clés

En France, l'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans pour les femmes et de 63 ans pour les hommes.

4 millions de femmes en France souffrent de l'endométriose.

La précarité menstruelle concerne 1,7 million de Françaises.

Le renoncement aux soins, faute de moyens, est passé de 35% en 2014 à 42% en 2019 chez les étudiant·e·s.

La densité de gynécologues est en Bretagne de 8 pour 100 000 femmes de 15 ans ou plus (en France de 12 pour 100 000).

53% des maladies professionnelles indemnisées par le régime général en Bretagne ont concerné des femmes.

La souffrance psychique liée au travail représente 51% des pathologies chez les Bretonnes et 31% chez les Bretons.

Il y a en France 4 fois plus de garçons autistes, tandis que l'anorexie mentale touche 9 filles pour un garçon.

// Contexte national et régional

L'intégration de l'égalité fh dans le domaine de la santé évolue favorablement, en termes de progrès scientifiques ou d'initiatives ; l'année 2019 en témoigne : en février, l'Assistante publique-Hôpitaux de Paris crée « un groupe de réflexion relatif à la promotion de l'égalité professionnelle » suite à un appel de médecins (cf. RADD 2018) ; en mars, pour la première fois en France, une greffe d'utérus est réalisée ; à l'été, l'allongement du délai pour une IVG entre en débat au Parlement ; enfin en octobre, les taux de refus de soins par les professionnel·le·s de santé liés à la vulnérabilité économique ou à l'origine des patient·e·s sont dénoncés par le Défenseur des droits et le Fonds CMU-C... Emergence de blogs dédiés, appels de personnalités féminines, fréquence d'articles, de tribunes et évolutions médicales ont participé de façon positive à l'acceptation de maladies sexuées, à une meilleure reconnaissance de différences dans les besoins médicaux des hommes et des femmes. Des nouveaux sujets émergent dans le débat public : Création d'un label pour des « maternités bienveillantes ¹ », appel pour une « concertation nationale pour la contraception, le développement de solutions sans effets indésirables et la promotion de contraceptifs masculins », dénonciation argumentée du silence de la recherche médicale autour de l'endométriose. « L'égalité entre les sexes et entre les sexualités comme objectif central de l'éducation à la sexualité » n'est pourtant pas acquise » regrette l'INJEP ; le CESE confirme : « La sexualité ne relève pas seulement du domaine privé. Elle s'inscrit dans des rapports sociaux et reflète les inégalités sociales et de genre, tout comme elle contribue à les légitimer dans la vie politique, professionnelle et économique »¹.

C'est dans ce contexte national dense riche autour des femmes, de leur corps et de leur santé, partagé par Santé Publique France, que l'Agence Régionale de Santé (ARS) Bretagne a, pour sa part, choisi de collaborer à la

tenue dans chacun des départements bretons de quatre "Semaines de la santé sexuelle" en novembre. De l'action *Sexbreizh* dédiée à la vie affective et sexuelle des jeunes, conduite par le centre social Ulamir, la Caf et le Conseil départemental du Finistère à cette déclinaison opérationnelle du plan régional de santé sexuelle (PRSS 2018-2022), le territoire témoigne d'un dynamisme et d'une diversité d'initiatives. Les statistiques sur les maladies professionnelles sont très peu sexuées en France. La Bretagne, en décidant d'intégrer la santé au travail des femmes dans son plan régional de santé 2016-2020 fait figure de pionnière : au premier bilan régional réalisé en mai 2019 sur la santé au travail des femmes, la prédominance des troubles musculosquelettiques avec un taux de 98% (dont 60% liés aux mouvements répétitifs contre 49% chez les hommes) des maladies professionnelles chez les femmes a pu être observée. Néanmoins, bien qu'elle présente des densités de médecins généralistes et sages-femmes comparables au niveau national, la région reste caractérisée par de fortes disparités territoriales en matière d'accès aux soins de premier recours. A ces inégalités territoriales peuvent s'ajouter des inégalités sociales. Les femmes constituent ainsi aujourd'hui la majorité des personnes en situation de précarité : 64% des femmes reportent des soins ou y renoncent : dépassements d'honoraires, délais d'attente trop importants ou (réels ?), choix de certaines de prioriser la santé des enfants, du conjoint et la gestion des difficultés financières avant de s'autoriser à se soigner elles-mêmes.

// L'égalité dans l'action régionale

De nombreuses actions, soutenues par la Région, se déroulent tout au long de l'année pour encourager à une meilleure prise en compte des inégalités liées au sexe en matière de droit et d'accès à la santé ; ainsi « Des belles combattantes », exposition de portraits de femmes « qui ont su retirer du positif de leur parcours cancer » déclinée en 2019 par un film et une table-ronde « Femmes chimiotées, femmes envers et contre tout ».

- Réduire les inégalités d'accès aux soins des femmes

L'appel à manifestation d'intérêt « BoosTerr Santé », publié en 2019 par la Région à l'attention des territoires présentant un déficit de services, visait à soutenir les initiatives innovantes et expérimentales des territoires permettant de maintenir et développer une offre de santé de proximité pour les Bretonnes et les Bretons. On peut ainsi citer, dans ce cadre, l'initiative du Centre hospitalier de Fougères qui, afin de répondre aux besoins de la

¹ Mieux écouter et mieux informer les femmes enceintes, tel est l'objectif du Collège des gynécologues et obstétriciens (CNGOF) qui vient de lancer un label pour identifier les « maternités bienveillantes ». « Une réponse de la profession en forme de mea culpa pour réagir à la multiplication des témoignages de violences obstétricales ».

population du bassin de vie de Louvigné-du-Désert (35), lequel présente un déficit en matière d'offre de soins, a ouvert, en 2019, un centre de santé permettant de compléter l'offre de soins libérale par des professionnel-le-s de santé salarié-e-s. Si d'autres centres de santé émergent en Bretagne, celui-ci présente la particularité de proposer des consultations de gynécologie médicale et obstétrique dispensées par une sage-femme, ce qui permet aux femmes de bénéficier d'un suivi et d'une prise en charge spécialisée en proximité. A la réduction d'inégalités territoriales de sexe dans l'accès aux soins, s'ajoute parfois une plus grande facilité d'accès aux soins pour les personnes rencontrant des difficultés financières, grâce à la proposition systématique fréquente du Tiers-payant par les centres de santé.

- **Développer la prévention par les pairs pour les jeunes filles et garçons**

Après avoir concerté le Conseil régional des jeunes, dont les membres ont souligné le besoin de diversifier les approches en matière de prévention et de privilégier les actions portées par et pour les jeunes, la Région a choisi de renforcer la place de la prévention par les pairs dans ses orientations en matière de santé. Elle a ainsi engagé, dans le prolongement d'une expérimentation dans les Côtes d'Armor, la démarche « Corres' Santé » qui vise à doter la Bretagne d'un réseau de jeunes pairs relais sur ces questions. Mise en œuvre au sein des lycées depuis la rentrée 2019, cette action a mobilisé, pour sa première année de réalisation, 151 jeunes issu-e-s de 8 établissements et 3 départements (plusieurs établissements morbihannais devraient être mobilisés en 2020).

Département	Etablissement	Nombre / Pourcentage filles	Nombre / Pourcentage garçons	Total
Côtes d'Armor*	La Fontaine des Eaux - DINAN	38 / 90%	4 / 10%	42
	Notre-Dame - GUINGAMP	20 / 77%	6 / 23%	26
Finistère	Saint-François Notre-Dame - LESNEVEN	18 / 86%	3 / 14%	21
	Estran Fénelon - BREST	17 / 94%	1 / 6%	18
	Pierre Guéguin - CONCARNEAU	10 / 71%	4 / 29%	14
Ille-et-Vilaine	Alphonse Pellé - DOL-DE-BRETAGNE	1 / 20%	4 / 80%	5
	Jean Guéhenno - FOUGERES	9 / 43%	12 / 57%	21
	Maupertuis - SAINT-MALO	0 / 0%	4 / 100%	4
Total régional	8 établissements	113 / 75 %	38 / 25%	151

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

On observe une proportion de filles nettement plus forte parmi les jeunes qui se sont volontairement impliqué-e-s dans ce projet à l'échelle régionale, à l'exception de l'Ille-et-Vilaine où la tendance s'inverse. Ces résultats devront être analysés sur un plus long terme en les confrontant, notamment, à la typologie des établissements et à la répartition globale de leurs effectifs.

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

La prise en compte des agressions sexistes et sexuelles est récente et demande à être encouragée. En 2019, la Région a tenu à accompagner particulièrement cette dynamique. Ainsi, soutenu par la Région, le festival Astropolis, accompagné par Consentis et l'association Difenn, a pu former ses bénévoles, proposer un stand de prévention et recevoir des festivalières importunées par des propos et gestes sexistes au cours de son événement estival. Fin 2019, plus de 600 personnes, majoritairement des femmes, s'étaient inscrites au parcours multithématique de formation en ligne, intégrant un volet « violences sexistes et sexuelles », proposé dès 2018 par le Collectif des Festivals. Suite à une alerte du Planning familial sur une hausse des agressions sexuelles en milieu festif, l'Orange bleue et le Collectif des Festivals en Bretagne décident de pousser plus avant cette dynamique pour permettre aux organisateur-trice-s et producteur-trice-s d'être mieux armé-e-s dans le repérage, l'écoute et l'accompagnement du public en matière de lutte contre les violences sexistes en milieu festif. Soutenu par la Région, un projet pour la formation de salarié-e-s et bénévoles de festivals, pour la réalisation d'une charte de prévention de ces agressions et la constitution d'outils de prévention spécifiques est initié par ce même collectif. Dans un contexte de libération de la parole des femmes, il s'agit de permettre aux bénévoles, souvent se trouvant en « première ligne », de pouvoir faire face et réagir de manière adaptée : recueillir les paroles des victimes, orienter vers des professionnel-le-s *in situ*, accompagner ces situations difficiles. Un travail sur le consentement mutuel a également été conduit par le collectif l'Orange bleue.

¹ Extrait de l'étude « Droits sexuels et reproductifs en Europe : entre menaces et progrès » du CESE - Novembre 2019.

5.4 Les jeunesses

Chiffres clés

63% des jeunes de 18 à 30 ans pensent qu'on ne parle pas suffisamment des injustices et violences faites aux femmes (contre 58% de l'ensemble des Français·ses). Et les jeunes femmes (72%) sont bien plus nombreuses à partager cette opinion que leurs homologues masculins (52%).

83% des moins de 30 ans connaissent le caractère gratuit de la contraception d'urgence pour les mineures et 82% savent qu'il est possible d'acheter une contraception d'urgence sans ordonnance directement en pharmacie.

En Bretagne, la souffrance psychique des jeunes reste une préoccupation majeure, 22% des filles et 7% des garçons expriment des troubles dépressifs sévères.

Les tentatives de suicide sont trois fois plus fréquentes chez les filles que chez les garçons.

Le réseau breton du logement accueille 7 700 jeunes dont majoritairement des garçons (65%).

La protection judiciaire de la jeunesse suit 6 265 mineur·e·s, principalement des garçons (79% des cas).

// Contexte national et régional

Pour la première fois depuis trois ans, le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC) note pour 2019 un écart plus important entre les hommes et les femmes dans la perception qu'ils et elles ont de la prise en compte par les médias et les pouvoirs publics de leurs avis. Les jeunes femmes sont ainsi moins nombreuses (42%) que leurs homologues masculins (49%) à considérer leur avis pris en compte.

Les inégalités entre les jeunes femmes et les jeunes hommes perdurent, malgré parfois des évolutions positives, par rapport à leurs aîné·e·s.

Comme au niveau national, la relation formation/emploi est particulièrement difficile pour les jeunes femmes, en décalage avec leurs résultats scolaires et leur niveau de formation. Elles sont plus souvent en emplois précaires, moins bien payés ; Elles sont également davantage contraintes à une activité à temps partiel ; y compris aux âges les plus jeunes puisque parmi les jeunes salarié·e·s, 25,3% des jeunes femmes de 15 à 24 ans travaillent à temps partiel contre 7,7% des jeunes hommes, les jeunes femmes rencontrent également des limites dans l'accès à certains secteurs professionnels, pénalisant par là même leur insertion professionnelle. Des inégalités territoriales, notamment dans les territoires ruraux, aggravent ces inégalités de sexe ; des singularités autour des sociabilités des jeunes filles, en matière d'accès aux droits : loisirs, orientations, formation, mobilités... sont constatées. Les différences de perceptions et de pratiques entre les mobilités des filles et des garçons, mises en avant par l'enquête menée par le Conseil de développement du pays de Saint-Brieuc (jeunes garçons exprimant moins de contraintes, dans les modes ou le périmètre de déplacements que les filles qui plébiscitent davantage les voyages à l'étranger, et sont les seules à évoquer les risques liés aux sorties et aux déplacements) ont été confirmées par la recherche publiée en 2019 par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) et l'École des hautes études en santé publique (EHESP - chaire jeunesse) sur les conditions de vie des jeunes filles et jeunes femmes dans le monde rural. (Cf. Fiche 4.2).

En Bretagne, des structures de nature très différentes conduisent une pluralité d'initiatives en direction et/ou avec les jeunes : associations, lycées, organismes de formation, établissements d'enseignement supérieur, collectivités, ... s'adressent à une pluralité de profils et de situations. Les jeunes, eux-mêmes, s'engagent : Liberté de choisir sa contraception, éducation à la sexualité, accès aux soins, solidarité avec les plus démun·e·s, certaines des actions menées en 2019 témoignent d'un investissement tout particulier chez les jeunes filles ; Ainsi de l'association *Bulles solidaires* qui soucieuse du droit à l'hygiène, « essentiel pour l'estime et la confiance en soi » organise la collecte de produits d'hygiène corporelle et leur distribution à des personnes en situation de précarité, fondée par une étudiante rennaise, de l'association *Précarité Menstru'elles* initiée par des lycéennes de Quimper qui, en collaboration avec *Marguerite et Compagnie* distribuent aux associations de Quimper des protections hygiéniques 100% bio et écoresponsables car « cela nous paraissait absurde d'avoir une portée sociale (ce produit de base revient à plusieurs milliers d'euros dans une vie pour une femme) et de ne pas veiller à la santé des femmes et à l'environnement », ou encore portée par des jeunes filles de Saint-Brieuc, la réalisation d'un documentaire *EllesQuito*, contre le sexisme à l'échelle mondiale....

// L'égalité dans l'action régionale

Mise en œuvre en 2019, la démarche de dialogue structuré visant à construire le Plan breton de mobilisation pour les jeunesses et associant l'ensemble des acteur·trice·s (collectivités, associations, institutions) a favorisé plusieurs rencontres. La participation paritaire des femmes et des hommes y était souhaitée, tant au niveau des jeunes que des acteur·trice·s de la jeunesse ; à cet égard, une représentation majoritairement féminine (55%) a été constatée. A défaut de données quantitatives sur la participation sexuée des jeunes dans cette dynamique régionale, un recueil de paroles réalisé auprès de près de 300 jeunes a néanmoins fait apparaître une prise en compte majeure de l'égalité fh, dans leurs discours. Leurs colères à l'égard des inégalités (30% des répondant·e·s) et leurs rêves d'une société plus juste où l'égalité des sexes serait mieux prise en compte sont des éléments saillants dans les résultats des enquêtes réalisées.

Nombres de participant·e·s aux rencontres du dialogue structuré jeunesse breton	2019		
	Total	Femmes	Hommes
Rencontre de la Conférence Jeunesse du 28 Février 2019 à Rennes	119	60	59
Journée « En Bretagne, on bouge avec et pour les jeunes » - 5 juin à St Brieuc	337	194	143
Rencontre de la Conférence Jeunesse du 4 juillet 2019 à Vannes	101	51	50
Nombre total	557	305	252
Pourcentage	100%	55%	45%

Face à cette expression des jeunes quant aux inégalités persistantes entre les femmes et les hommes telle que remontée dans le recueil de paroles effectué par le CRAJEP, la Région, aux côtés de l'Etat et de ses partenaires a organisé un atelier « Femmes, Hommes : tou·te·s les mêmes droits, tou·te·s les mêmes libertés ! » au cours de la journée « En Bretagne, on bouge avec et pour les jeunes ». Confronté·e·s aux stéréotypes de sexe mais égaux en droit, les jeunes femmes et hommes n'ont pourtant pas les mêmes parcours, des inégalités persistent. Comment agir ? Par où commencer ? Avec qui ? Sur quelle durée ? ». Plus de vingt-cinq participant·e·s issu·e·s d'associations, de collectivités, partenaires de Points Information Jeunesse, lycéen·ne·s, parents d'élèves... ont témoigné, indiqué des priorités, proposé des axes de travail et/ou des actions concrètes. Il n'y a aucun volet de la vie des jeunes qui ne soit pas impacté par des inégalités sexuées. La diversité des sujets évoqués lors de cet atelier en a témoigné : Si la question de l'égalité des droits entre filles et garçons relève des politiques publiques, la participation des jeunes à la définition d'objectifs et un dialogue entre pairs restent décisifs. Comment faire avec les jeunes qui ne sont pas en situation, en pensée, de se projeter acteurs et actrices d'égalité fh ? Quelles « passerelles » entre la définition des politiques publiques et l'implication des jeunes ? Comment favoriser cette participation des jeunes filles et garçons en faveur d'objectifs d'égalité fh ? Telles ont été les pistes proposées au titre du chantier prioritaire « garantir l'égalité femmes-hommes » du Plan breton de mobilisation pour les jeunes qui a ensuite été formalisé et qui constitue une feuille de route partagée sur laquelle, les acteur·trice·s agissant·e·s en faveur des jeunes pourront développer des pistes pour améliorer les conditions de vie autour de ces questions dans les années à venir.

- **Agir en faveur du bien-être des jeunes : les Points accueil écoute jeunes**

Afin de répondre aux besoins d'écoute des jeunes, la Région soutient les 13 Points Accueil Ecoute Jeunes bretons (PAEJ). Les points accueils écoute jeunes accueillent toujours plusieurs milliers de jeunes et leurs parents chaque année. Si les PAEJ accueillent aussi bien les jeunes filles que les jeunes garçons, la fréquentation reste majoritairement féminine.

Deux tiers des jeunes ayant eu au moins un entretien avec un·e écoutant·e dans un PAEJ est une jeune femme. Interrogé·e·s, les professionnel·le·s ont témoigné : « *Pour ces garçons les plus jeunes, la consultation est souvent à l'initiative des établissements scolaires en lien avec des actes transgressifs, violents, un chahut en classe, un comportement jugé inadapté envers les enseignants, des résultats scolaires désastreux... Leur attitude de refus semble une tentative de ne pas faillir devant l'autre, de ne pas se trahir, voire de « serrer les dents » face aux difficultés et de s'en sortir seul, comme cela peut être valorisé socialement chez les hommes, rendant ainsi les échanges difficiles et la confiance fragile* ». L'approche relationnelle entre jeunes et professionnel·le·s semble souvent conditionnée par les normes sociétales véhiculées autour des identités sexuées.

Pour les filles, « *ce qui interpelle passe souvent par le corps (douleurs somatiques, scarifications, pleurs irrépressibles, phobies, pertes de poids...), ce n'est souvent que plus âgées qu'elles manifestent colères et oppositions virulentes à leurs parents. Les échanges sont dans le premier cas souvent entravés par une forte inhibition, une apparente docilité, une manière de s'absenter dans la relation, voire un désintérêt ostensible* ». Cette raison est peut-être celle pour laquelle les adolescentes et jeunes femmes fréquentent davantage les structures d'écoutes de jeunes, tels que les PAEJ, car ces dernières participent plus fréquemment à plusieurs entretiens, à la différence des jeunes hommes qui ne rencontrent souvent qu'une seule fois les écoutant·e·s des PAEJ. Si le motif de souffrances psychiques et de mal-être est souvent évoqué lors du premier entretien, il apparaît que ces situations sont souvent dues à des problématiques familiales, les ruptures conjugales des parents, des problématiques intrafamiliales diverses, des problématiques psychosociales vécues au sein de l'école ou dans l'entrée dans la vie active (harcèlement, échec scolaire, perte de repères...)... mais lorsque la relation de confiance est tissée, certaines jeunes filles témoignent d'un mal-être issu de difficultés voire de violences relatives à leur vie affective et sexuelle (ruptures, accompagnement de grossesse, IVG, agressions sexuelles, viols, ...) ; parfois elles témoignent d'un besoin d'accompagnement à la parentalité (« parentification » de jeune, difficultés d'accompagnement éducatif, situation de monoparentalité...).

Nombre de jeunes ayant eu au moins un entretien individuel dans un Point accueil écoute jeunes par territoire (PAEJ)	2017			2018			2019		
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total
Saint - Brieuc -	308	137	445	270	139	409	278	154	432
Lannion	159	87	246	215	119	334	124	90	214
Paimpol	76	51	127	71	47	118	54	36	90
Guingamp	89	52	141	143	82	225	142	79	221
Centre Ouest Bretagne	81	69	150	87	80	167	103	82	185
Rennes	127	122	249	111	80	191	99	99	198
Fougères	118	55	173	158	77	235	137	74	211
Saint - Malo	31	34	65	76	43	119	91	67	158
Brest	116	56	172	141	56	197	115	67	182
Cornouaille	133	72	205	155	68	223	150	67	217
Vannes	72	42	114	64	32	96	64	40	104
Lorient	215	123	338	218	134	352	163	103	266
Morlaix	81	44	125	91	44	135	149	73	222
13 PAEJ (nombre total de jeunes)	1 606	944	2 550	1 800	1001	2 801	1669	1031	2 700
Pourcentage	63%	37%	100 %	65%	35%	100 %	62 %	38 %	100 %

5.5 La promotion de tous les droits

Chiffres clés

148 femmes ont été tuées par leur mari, ex-conjoint en 2019 en France. 17 femmes et 12 enfants ont été tué-e-s dans les 5 départements dépendant de la cour d'appel de Rennes. 62% des victimes de violences conjugales sont salariées.

61% des étudiantes en médecine se disent victimes de sexisme.

Les homosexuels sont surreprésentés (1 sur 3) parmi les hommes victimes de harcèlement sexuel.

68% des personnes prostituées présentent les mêmes symptômes de stress post traumatique que les vétérans de guerre ou les victimes de torture.

250 parcours de sortie de la prostitution ont été validés entre octobre 2017 et octobre 2019.

La part des mineur-e-s de moins de 15 ans en situation probable ou avérée de prostitution en Bretagne s'élève à 21% et à 52% pour des personnes de moins de 52%.

La séparation génère une perte de niveau de vie de 20% pour les femmes.

60% des détenues à la prison des femmes de Rennes travaillent, pour un salaire entre 300 et 800 € par mois.

0 800 05 95 95 est la ligne d'écoute pour les victimes de violences sexuelles. Le 01 48 06 42 41 est la ligne d'écoute de Sos Homophobie. Le 06 31 59 69 50 est la ligne d'urgence du Refuge.

Il existe 105 CIDFF en France, une fédération régionale et 4 CIDFF en Bretagne qui comptent sur le territoire plus de 80 points d'accueil.

// Contexte national et régional

Les atteintes aux droits des personnes s'exercent dans tous les pays, touchent tous les univers et revêtent des formes multiples. En France, à ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France. Est également considérée comme une discrimination - fondée sur le critère du sexe - le harcèlement sexuel, « constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité et tout comportement, même non répété, qui constitue une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. » Violences sexistes, sexuelles, conjugales (psychologiques, verbales, physiques, sexuelles, économiques ou administratives), cyberviolence, prostitution, LGBTphobies, ... Toutes infractions pénales confondues, 87% des victimes d'actes sexistes sont des femmes et 91% des mis en cause sont des hommes. La prise de conscience que les attributs anatomiques sexuels peuvent être des handicaps, considérés comme des prétextes prévisibles d'agressions, voire des motifs de peur, est intériorisée chez les filles dès le plus jeune âge.

Cette « porte d'entrée des violences sexuelles » banalise un sexisme se justifiant pourtant « ordinaire » qui n'en est pas moins « une idéologie dangereuse » selon le Haut Conseil à l'égalité fh dans son 1^{er} état des lieux du sexisme en France en janvier 2019. Quels que soient les faits, le sentiment d'être rabaisé-e, illégitime, réduit-e au rang d'objet, propriété d'une personne est et reste une violence. Si 99% des femmes disent avoir été victimes d'un acte ou commentaire sexiste, femmes et hommes sont concerné-e-s. Aujourd'hui, de la tenue d'un Grenelle des violences conjugales, de la mise en place d'une plate-forme d'alerte et de mise en relation entre victimes et associations de lutte contre les discriminations, à la reconnaissance par le Conseil constitutionnel de la conformité à la Constitution de la pénalisation des clients des prostitué-e-s, en passant par l'obligation pour toutes les entreprises d'être proactives et de mettre en place des mesures pour protéger les victimes de violences et/ou de harcèlement, la législation vient encourager la prise de conscience que toute personne victime de violence sexuelle et sexiste doit être défendue, protégée, accompagnée, soutenue.

Un effort de formation - des professionnel-le-s de santé, du travail social à l'image de l'association *Un maillon manquant* qui promeut la formation des soignant-e-s face aux maltraitances faites aux femmes, comme des forces de l'ordre et de la justice, - et l'éducation à l'égalité des sexes et à la sexualité sont constitutives de cette évolution pour une société qui garantit à chacun-e la liberté et l'émancipation. L'égalité d'accès au(x) droit(s) et son plein exercice sont garantis dans les textes à chacun-e dans sa vie personnelle, sociale, professionnelle. Et ce, quelle que soit sa situation. Les combinaisons entre elles des inégalités font des femmes sans emploi, des femmes en situation de handicap, des femmes dépendantes, des femmes sans abri, des femmes migrantes, des femmes détenues... des femmes « invisibilisées », les plus vulnérables ; à la faveur du 8 mars 2019, des initiatives, telles l'ouverture à Paris du 1^{er} lieu d'hygiène et de soin, *Bains douches*, dédié aux femmes en situation d'extrême précarité, la diffusion sur France3 du documentaire *Feuilles libres* de *Citad'Elles* du nom du magazine féminin entièrement conçu par des rédactrices emprisonnées à Rennes, ou encore l'*Appel du 9 décembre 2019* en faveur de la laïcité, ont fourni des occasions de reconnaître leurs droits et d'exprimer la solidarité à l'égard des plus fragilisées.

L'année 2019 a marqué les 25 ans de SOS homophobie. Le 23^{ème} rapport sur l'homophobie 2019 titre sur « une année noire pour les personnes LGBT ». Publié à partir des témoignages recueillis par l'association, ce rapport est la seule publication qui permet de suivre, année après année, l'évolution des LGBTphobies en France. En 2018, SOS homophobie dénonce une augmentation, pour la troisième année consécutive, de 15% de témoignages d'actes LGBTphobes (insultes, rejets, agressions, discriminations...). Les femmes lesbiennes et bisexuelles, avec 21% des signalements, témoignent beaucoup moins d'actes LGBTphobes que les hommes auprès de SOS homophobie.

Au titre des nouveaux droits, il est à noter que de moins en moins de parents (280000) ont opté en 2019 pour la "prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)"; le recul de ce congé qui doit être partagé entre les deux parents se traduit en outre, par une augmentation de la proportion de femmes se déclarant au chômage pendant que dans le même temps, la part de familles pauvres dont la mère s'est arrêtée de travailler pour élever son enfant

est passée de 16 à 33%. Dans le même temps, seuls 4% des hommes ont recours au congé parental. Enfin, les statistiques sexuées s'affinent également pour les minimas sociaux ; ainsi, 49% des allocataires du RSA sont des femmes et 24% des foyers allocataires sont des familles monoparentales.

En Bretagne, la diversité des initiatives témoigne d'engagement soutenus ; des lycées par exemple, à l'image du lycée Le Dantec à Lannion (22) qui a choisi en février de conduire un travail contre l'homophobie : lectures de textes, chorale, panneau d'engagements, expositions, conférence, films... ont été proposés au personnel et aux lycéen-ne-s. L'ouverture en juin, sur Saint-Brieuc, d'une antenne du *Refuge*, association qui vient en aide aux jeunes lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres de 18 ans à 25 ans, en situation de détresse morale, psychologique ou matérielle (sans domicile fixe, sans emploi...) en est une autre illustration ; « Prévenir l'isolement et le suicide des jeunes LGBT, victimes d'homophobie ou de transphobie et en situation de rupture familiale » est un des objectifs de la délégation bretonne de cette association (19 sur l'ensemble du pays et 40 correspondant-e-s) qui rappelle que l'alcoolisme et le suicide sont treize fois plus présents chez les jeunes hommes homosexuels que chez les jeunes hommes hétérosexuels.

La mobilisation des associations se poursuit. Notamment en faveur des femmes en situation de monoparentalité qui sont parmi les plus précaires et pour qui l'accès aux droits et la satisfaction des besoins élémentaires relèvent d'une lutte quotidienne. La région compte, selon une étude de l'Insee, 88 200 mères élevant seules leur(s) enfant(s). Les femmes en charge de famille monoparentale représentent 6,3% de la population féminine bretonne de plus de 15 ans, contre 1,6% d'hommes dans la même situation. Les familles monoparentales qui ont une femme à leur tête sont plus pauvres (30,8%) que celles étant sous la responsabilité d'un père (24,6%). 37% des Bretonnes en charge de famille monoparentale résident dans un logement social, soit 19% de plus que les hommes. Dans le Finistère, 10% des femmes accueillies par le CIDFF n'ont pas de logement personnel et sont hébergées par des proches ou bénéficient d'un logement d'urgence ; 18% des mères isolées finistériennes perçoivent le RSA. Autres constats : le pouvoir d'achat des femmes en situation de monoparentalité diminue après la séparation de 20% (3% pour les hommes) ; enfin, 10,5% des familles monoparentales finistériennes habitent dans des quartiers prioritaires, 49% d'entre elles sont ou ont été victimes de violences.

// L'égalité dans l'action régionale



La Région a renouvelé en 2019 son soutien aux permanences d'information aux droits, d'écoute, d'appui juridique et d'accompagnement des femmes victimes proposées par les 81 points d'accueil des Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF). Sur l'ensemble du territoire breton, 11 290 personnes (dont 86% de femmes) ont été reçues et 33 000 demandes individuelles traitées, dont 27% relevaient du champ des violences. En 2019, le *Livre blanc* a permis de faire entendre la voix de ces femmes accueillies, de découvrir leurs parcours et les difficultés auxquelles elles sont confrontées. Témoignages de femmes, paroles de

professionnelles, présentation des modalités d'intervention plurielles, le *Livre blanc* soumet livre des observations de terrain utiles à tout-e représentant-e de la formation, de l'emploi, du développement économique et à tout acteur public. Démarches « laborieuses et énergivores » dans l'accès aux droits, « babélisation » des procédures administratives et non-recours aux droits sociaux, méfiance à l'égard des institutions, habitat indigne, absence de toit pour les femmes victimes de violences conjugales ou de structure publique de garde d'enfants pour les femmes en situation de monoparentalité, cumul des obstacles dans les territoires dits « ruraux » (absence de mobilité, fracture numérique, ...), les freins sont nombreux, multiples, quotidiens.

Les quatre CIDFF proposent des accompagnements souples, personnalisés, adaptés à chacun-e. Certains dispositifs sont communs tel le *Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi* ; D'autres sont représentatifs de chacun des territoires ainsi de « @tonomes et branchées » (CIDFF 22), des *Marches exploratoires* (CIDFF 56), du *Téléphone grave danger* (CIDFF 29) ou de l'action *Ensemble vers l'emploi* (CIDFF 35). La contribution à une meilleure connaissance de la vie des femmes en Bretagne que constitue le *Livre blanc* favorise par ailleurs la mise en exergue de préconisations en lien avec les difficultés dénouées, utiles à tou-te-s. La tenue du colloque régional « Pour ouvrir les portes à l'autonomie sociale et économique des femmes » à la Maison internationale de Rennes en octobre dernier et des tables-rondes auxquelles la Région a participé a permis de partager la richesse du support et d'encourager les échanges interdisciplinaires et actions multi partenariales en faveur de l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes des structures présentes. La lecture de témoignages de femmes issus du *Livre blanc* a ponctué les débats.

Face aux constats de l'absence des familles en situation de monoparentalité sur des dispositifs d'insertion professionnelle proposés sur le territoire de Redon, comme à la multiplicité et combinaison des freins économiques, sociaux, physiques, pratiques souvent prégnants pour elles, la Région a proposé aux partenaires mobilisés dans le cadre de la politique de la ville d'expérimenter une action spécifique à leur égard (Cf. Fiches 2.4 et 4.2) ; Aller à la rencontre des personnes concernées, diffuser au plus près (écoles, immeubles...) de l'information sur la démarche, animer des temps de rencontre pour engager celles-ci à être actrices de ce parcours, recueillir les souhaits des participant-e-s, explorer leurs besoins, accompagner la mise en œuvre concrète des parcours d'insertion professionnelle sont les objectifs désormais partagés par les structures de terrain rencontrées au cours

de l'année 2019 ; le centre social, la CAF, la mission Locale, la CCAS, Pôle Emploi, Néotoa, Redon Agglomération, la Ville de Redon, la Sous-préfecture sont aujourd'hui associés à cette expérimentation. Une journée de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes leur sera proposée. Des femmes en situation de monoparentalité résidant dans le quartier prioritaire de Bellevue et celui de la Touche attendant ont été rencontrées, écoutées à la faveur du « Café des parents » proposé par le centre d'action social. L'organisme de formation CLPS a été retenu dans le cadre d'un marché public fin décembre, pour conduire cette expérimentation qui se déploiera en 2020.

ASKORIA et l'ensemble des structures rassemblées au sein du Campus des Solidarités ont accueilli pour la première fois « l'égalité femmes-hommes » au Salon des Expérimentations et Innovations Solidaires (SEIS#4 - octobre 2019) au cours d'une table-ronde dédiée. Ce fut l'occasion pour la Région Bretagne, aux côtés d'Entreprendre au Féminin Bretagne, de l'Observatoire de l'égalité Femmes-Hommes dans l'ESS (CNCRESS) et du Groupe B&B Hôtels de promouvoir l'égalité professionnelle dans le travail social et d'y recommander la formation à l'égalité fh des professionnel·le·s.

- Répartition par thématique des projets

Projets « Egalité femmes.hommes » soutenus par thématiques	Réalisation 2017	Réalisation 2018	Réalisation 2019
Promouvoir l'égalité professionnelle	6	7	5 + 3 AMI
Promotion des droits et sexualité	0	5	2
Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2	3	5
Promouvoir l'égalité f·h au sein de la culture	3	3	5 + 2 AMI
Diffuser la culture de l'égalité	2	1	7
Promouvoir l'égalité f·h dans le sport	3	1	1
TOTAL des projets	17	20	30

Mentionné dans le RAP du programme 205, 30 projets « égalité fh » ont été accompagnés financièrement en 2019 sur 35 reçus au cours de l'année, ont été soutenus pour un montant total de 200 000 € au titre de la politique régionale d'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Les 10 projets supplémentaires accompagnés témoignent à la fois d'une plus large appropriation des enjeux de cette politique par une plus grande variété d'associations comme d'une intervention régionale davantage ciblée ; Un approfondissement continu de cette politique par les acteurs et actrices de la culture et l'augmentation d'initiatives contre les violences sexistes et sexuelles témoignent des évolutions positives et déterminées que ces deux domaines ont connu en 2019 en France, comme en Bretagne.

5 de ces 30 projets ont été des réponses apportées à l'Appel à manifestation d'intérêt régional (AMI) « L'égalité femmes-hommes : Un levier pour accompagner celles et ceux qui agissent pour un développement des territoires au service de toutes et tous » proposé par la Région (Cf. RAP 205 et Fiches 2.4, 5.2...). Tous les projets déposés (18 au total) ont été co-instruits par des membres du CpeG. Des porteurs de projets ont été invité·e·s à mutualiser leurs propositions et à redimensionner leurs objectifs. Certain·e·s ignorant·e·s de l'activité des autres ont pu faire « cause commune » notamment pour des actions en direction de femmes en situation de monoparentalité. Associé·e·s, ces partenaires (par exemple, de l'insertion sociale d'une part et de l'emploi d'autre part) ont ainsi pu préciser leurs attendus et viser concrètement le recrutement de ces femmes sur des emplois précis et identifiés. De nouveaux partenaires sur le champ de l'égalité femmes-hommes ont émergé (cf. environnement), des urgences ont été pointées. Il est attendu en 2020 - la Région, ayant affiché sa volonté de revisiter sur 18 mois certains de ses leviers d'intervention dans le champ de la formation, de l'emploi et du développement économique - que la mise en œuvre de ces projets enrichisse ces compétences.

5.6 Les politiques de coopération et solidarité internationale et fonds européens

Chiffres clés

1,4 milliard, soit 40% des femmes et des filles du monde vivent dans des pays où leurs droits ne sont pas reconnus.

Une fille mineure est mariée de force toutes les deux secondes dans le monde.

820 femmes meurent toutes les 24h de causes évitables liées à la grossesse et à l'accouchement.

Le risque de décès par les désastres naturels est 14 fois plus élevé chez les femmes et les enfants.

132 millions de filles âgées de 6 à 17 ans ne vont pas à l'école.

L'ONU dénonce une moyenne de 9 femmes assassinées chaque jour au Mexique.

En Europe, 60% de femmes sont concernées par les violences sexistes au travail.

L'association *Femmes et Diplomatie* regrette que la France compte moins de 30% d'ambassadrices en 2019.

// Contexte national et régional

6 pays européens (France, Belgique, Danemark, Luxembourg, Suède et Lettonie) atteignent le score de 100 sur une échelle de 0 (aucun droit) à 100 (mêmes droits que les hommes) ; L'étude, sur les 10 dernières années, de la législation concernant les droits des femmes dans 187 pays s'est basée sur 8 critères : liberté de se déplacer, d'obtenir un emploi, une rémunération, possibilité de se marier, d'avoir des enfants, de diriger une entreprise, de gérer ses actifs et d'obtenir une retraite. Il y a 10 ans, aucune nation ne présentait cet indice. Le score mondial est de 74,71, celui de l'Arabie Saoudite de 25. « Les progrès sont là, mais ils sont encore trop lents car 2,7 milliards de femmes se heurtent toujours à des obstacles juridiques qui limitent leurs options par rapport aux hommes » commente la Banque mondiale. Photo contrastée confirmée par le nouvel indice de l'évolution des objectifs du développement durable de l'Onu, paru pour la première fois en juin 2019; un passage en revue de 129 pays où vivent 95% des femmes et filles de la planète au prisme de 51 indicateurs (répartis dans 14 des 17 objectifs onusiens, cf. fiche 4.3) dont plus d'une trentaine concernent spécifiquement les femmes : avec une note de 84, la France se classe 14^{ème} entre l'Autriche et la Belgique : l'égalité salariale, la place des femmes dans la recherche en science et technologies ou au sein des Chambres parlementaires et le sentiment d'insécurité handicapent le pays.

Sur tous les continents, dans des domaines de plus en plus variés, les luttes des femmes permettent de nouveaux droits. Le lancement en octobre 2019 du processus de revue régionale et mondiale des engagements pris par les Etats dans le cadre de la *Conférence mondiale de Pékin sur les femmes* (Pékin+25) clôt en effet une série d'avancées au cours de l'année pour les femmes dans le monde : Adoption par la 108^{ème} Conférence internationale du Travail (OIT) d'une nouvelle norme pour combattre la violence et le harcèlement au travail...

En Afrique : Défilé de 19 marches pour le *Mois de la femme* en Afrique du Sud, élection d'une femme présidente en Ethiopie avec un gouvernement composé à 50% de femmes, interdiction officielle de l'excision en Gambie, 1^{ère} édition du forum *Women in Africa*, célébration pendant la *Révolution du Sourire* de la Journée internationale des droits des femmes par les Algériennes opposées au Code de la famille, pétition au Nigeria pour interdire le mariage des mineures...

En Europe : égale parentalité avec un congé paternité pour les pères porté de 4 à 16 semaines, intransférable et rémunéré à 100% en Espagne, journée symbolique de grève des femmes en Suisse, adoption d'une plate-forme pour garantir un espace européen de résistance pour la défense des droits des migrantes, accès gratuit aux protections hygiéniques dans tous les établissements scolaires et universités en Ecosse, droit à l'avortement pour les Irlandaises du Nord, création du réseau

international *Women7* et mise en ligne de son compte à rebours entre le temps qui passe et les inégalités fh persistantes, lancement européen de *#MovingForward* pour agir contre le harcèlement à l'égard des entrepreneuses..., ou encore loi octroyant 10 jours de congés payés aux victimes de violences conjugales par le Parlement néo-zélandais, interdiction de l'avortement jugée inconstitutionnelle en Corée du Sud, entrée en vigueur au Népal d'une loi de protection des femmes contre l'exil menstruel, manifestations d'ampleur inégalée pour dénoncer l'augmentation inquiétante des féminicides au Mexique..., partout dans le monde les femmes s'organisent pour leur émancipation.

A ce jour, 1 792 autorités locales et régionales en Europe (+ 41 par rapport à 2018) sont signataires de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* qui invite les territoires à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques ; 35 pays sont concernés.

Collectivités signataires de la <i>Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale</i>	Octobre 2017	Octobre 2018	Octobre 2019
Europe	1 688	1 751	1 792
France	267	279	288
Bretagne	10	13	14

En Bretagne, le Conseil régional, les Conseils départementaux d'Ille-et-Vilaine, des Côtes d'Armor et du Finistère, Brest métropole et 8 communes bretonnes - Rennes (35), Corps-Nuds (35), Cesson-Sévigné (35), Chevaigné (35), Acigné (35), Quimper (29), Quimperlé (29) et Vannes (56) sont signataires. En 2019, Gouesnou (29) est la seule nouvelle collectivité bretonne à avoir rejoint le réseau breton des signataires.

// L'égalité dans l'action régionale

• Participation des femmes dans les instances

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

Le *Comité mixte « Solidarité internationale »* composé de conseiller·e-s régionaux·ales et de représentant·e-s du CESER (9 femmes et 5 hommes) examine les projets.

La concertation régionale des acteurs et actrices de la coopération et de la solidarité internationale s'organise au sein du *Réseau Bretagne Solidaire* qui regroupe, depuis novembre 2018, des partenaires volontaires pour un travail en réseau à l'échelle régionale. L'année 2019 a vu la mise en place d'une réelle dynamique de développement, d'un outil d'échanges et de mutualisation multi acteurs. Les femmes représentent 41% des membres du Conseil d'Administration et la totalité de l'équipe permanente.

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

	2017	2018	2019
Associations soutenues	31	40	30
Associations soutenues présidées par des femmes	23%	35%	50%
Projets de solidarité internationale avec un objectif Egalité fh soutenus par le Conseil régional	3 soit 74%	27 soit 68%	19 soit 63%

50% des 30 associations de solidarité internationale bretonnes soutenues en 2019 par la Région sont présidées par des femmes, soit une augmentation de 15% par rapport à 2018 (35% des 40 associations en 2018) marquant une évolution progressive importante. En trois ans, la parité dans les présidences des associations soutenues a été atteinte.

Marquant le pas sur l'an passé, ce sont 19 projets de solidarité internationale affichant un objectif de promotion du rôle et des responsabilités politiques, économiques et sociales des femmes qui ont été financés en 2019 (soit une diminution de 11% en deux ans).

• La répartition filles·garçons dans les aides à la mobilité internationale

Nombre de bénéficiaires de l'aide à la mobilité internationale	2017	2018	2019
Bénéficiaires de l'aide aux projets collectifs de mobilité internationale			
Nombre de filles	86 (63%)	38 (54%)	83 (61%)
Nombre de garçons	50 (37%)	32 (46%)	53 (39%)
Bénéficiaires de l'aide aux projets individuels de mobilité internationale (Volontariats de Solidarité Internationale)			
Nombre de filles	7 (70%)	5 (71%)	5 (42%)
Nombre de garçons	3 (30%)	2 (29%)	7 (58%)
Apprenant·e-s (lycéen·ne-s, apprenti·e-s, étudiant·e-s) bénéficiaires d'une aide à la mobilité internationale			
Nombre total	3 319	3 228	2 852
Dont % de femmes	53%	53%	55%
Etudiant·e-s des universités et grandes écoles bénéficiaires d'une bourse régionale de mobilité individuelle			
Nombre total	547	497	511
Nombre de filles	333 (61%)	305 (61%)	310 (61%)
Nombre de garçons	214 (39%)	192 (39%)	201 (39%)

La part des femmes (lycéen·ne·s, apprenti·e·s, étudiant·e·s) bénéficiaires des aides régionales à la mobilité internationale, reste légèrement supérieure à celle des hommes pour s'accroître davantage cette année (+2 points).

Particulièrement accentuée chez les bénéficiaires issu·e·s des universités et grandes écoles, la part des étudiantes témoigne d'une participation encore stable cette année. Le dispositif de bourses de mobilité individuelle « jeunes à l'international » peut être regardé cette année à la lueur de l'étude de l'Observatoire Campus France de la mobilité internationale ; celle-ci relève trois freins au départ des étudiantes : un niveau de langue qu'elles estiment plus souvent insuffisant (42% vs 35% des étudiants réticents au départ), une plus grande difficulté à quitter le cocon familial et amical (40% vs 21%), et l'obstacle financier (38% vs 27%). Le fait de s'éloigner de ses proches freine plus les femmes à partir (11% vs 6%), elles montrent également plus d'appréhension en amont du départ (68% vs 58%). Le dispositif régional « Jeunes à l'international » est un outil, parmi d'autres (Erasmus...) destiné à accompagner financièrement les mobilités à l'étranger ; les universités et grandes écoles répartissent ainsi leurs étudiant·e·s entre les trois financeurs en fonction de la destination, des montants, du coût de la vie... L'analyse sexuée sur un seul de ces financeurs peut donc générer des constats qui pourraient ne pas être confirmés globalement par les universités et grandes écoles et par la photo ici présentée. L'idéal serait de disposer de données sexuées des universités et grandes écoles. A suivre.

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

A l'aide de huit questions sur leur organisation interne comme sur la manière dont sont élaborés et gérés les projets, le guide régional accompagne les porteurs dans la prise en compte du principe horizontal de l'égalité f.h. Il leur est adressé systématiquement. Par les directives européennes, les opérateurs sont contraints de fournir des données sexuées, des études d'impact femmes-hommes doivent être réalisées.

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.

Nombre de bénéficiaires du FSE - Dont femmes	2017	2018	2019
Nombre de chômeur·euse·s, y compris de longue durée	9 707	11 111	13 701
Dont femmes	29,47%	29,3%	30,01%

La part des femmes aidées par le FSE (axe 4) est stable depuis 2017.

ⁱ Appellation au Népal d'un phénomène qui contraint des femmes, considérées comme impures pendant la période des règles, à vivre hors de leurs maisons.



RÉGION BRETAGNE
RANNVRO BREIZH
REJION BERTÈGN

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