PROJET DE RADD

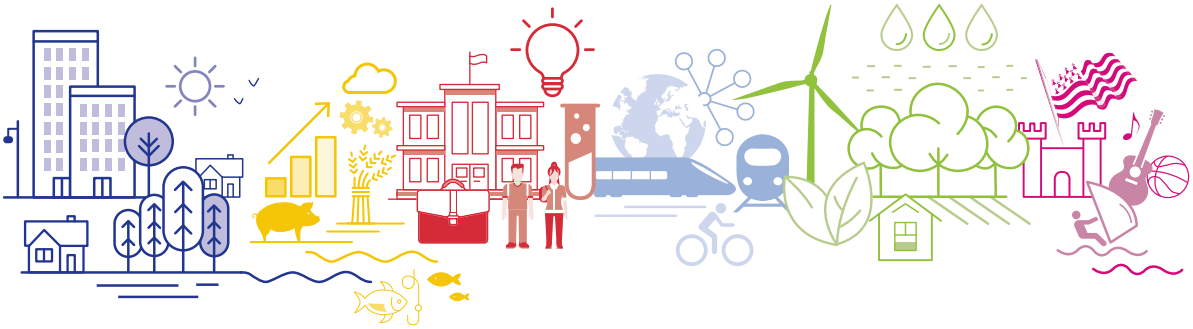
CONSEIL RÉGIONAL

Session des 14 & 15 octobre 2021

RAPPORT D'ACTIVITÉ ET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2020

- Rapport d'analyse par programme 2020
- Bilan social 2020
- Rapport égalité femmes·hommes 2020



Région BRETAGNE

Direction des finances et de l'évaluation

Session du Conseil régional - Octobre 2021

Rapport d'activité et de développement durable 2020

Rendre compte de l'action publique régionale dans l'intégralité de ses champs d'actions, telle est l'ambition de la Région au travers de son Rapport d'activité et de développement durable (RADD).

Ce document répond aux exigences de démocratie et de transparence. Élaboré chaque année, faisant l'objet d'échanges en session, il s'inscrit dans une démarche de progrès initiée il y a 15 années et évolue au fil des ans. Au-delà de la présentation des politiques publiques et de leurs objectifs, il vise à offrir une bonne lisibilité des moyens mis en œuvre par l'institution régionale pour les atteindre.

Cette nouvelle édition du Rapport d'activité et de développement durable comprend 3 volumes :
• le Rapport d'analyse par programme,
• le Bilan social présentant les ressources humaines et le fonctionnement de l'institution régionale,
• le Rapport égalité Femmes·Hommes illustrant les engagements de la collectivité dans ce domaine.

Étayé par de nombreux indicateurs d'activité, d'efficacité et d'efficience, ce document permet d'élargir le spectre d'analyse de notre action en prenant en considération les enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Cette nouvelle édition intègre des évolutions notables prendre en compte deux domaines transversaux qui ont fortement impacté l'année 2020 :

- Un zoom sur la crise sanitaire / COVID, pour recenser les dispositifs mis en place pendant la crise sanitaire et établir les premiers éléments de rendu-compte au 31 décembre 2020 correspondant à la temporalité du RADD ;
- Un zoom sur la territorialisation des services, pour rendre compte des premiers éléments de bilan liés aux changements organisationnels de la Région, et aux moyens mis en œuvre dans le cadre de ce projet ;

Par ailleurs, une version remaniée du livret des chiffres clefs sera produite pour en faire une synthèse du RADD.

Cette nouvelle édition intègre d'ores et déjà quelques propositions d'évolution formulées par le Conseil économique, social et environnemental régional, répondant ainsi à une volonté d'amélioration permanente et pour une meilleure information, portée à la connaissance de tous et toutes.

Je vous demande de prendre acte de ces communications.

Le Président,

Loïg CHESNAIS-GIRARD

Rapport d'activité et de développement durable 2020

Rendre compte de l'action publique régionale dans l'intégralité de ses champs d'actions, telle est l'ambition de la Région au travers de son Rapport d'activité et de développement durable (RADD).
Ce document répond aux exigences de démocratie et de transparence. Élaboré chaque année, faisant l'objet d'échanges en session, il s'inscrit dans une démarche de progrès initiée il y a 15 années et évolue au fil des ans. Au-delà de la présentation des politiques publiques et de leurs objectifs, il vise à offrir une bonne lisibilité des moyens mis en œuvre par l'institution régionale pour les atteindre.
Cette nouvelle édition du Rapport d'activité et de développement durable comprend 3 volumes :

- le rapport d'analyse par programme,
- le bilan social présentant les ressources humaines et le fonctionnement de l'institution régionale,
- le rapport égalité Femmes·Hommes illustrant les engagements de la collectivité dans ce domaine.

Étayé par de nombreux indicateurs d'activité, d'efficacité et d'efficience, ce document permet d'élargir le spectre d'analyse de notre action en prenant en considération les enjeux économiques, sociaux et environnementaux.
Cette nouvelle édition intègre des évolutions notables à prendre en compte dans deux domaines transversaux qui ont fortement impacté l'année 2020 :

- un zoom sur la crise sanitaire / COVID, pour recenser les dispositifs mis en place pendant la crise sanitaire et établir les premiers éléments de rendu-compte au 31 décembre 2020 correspondant à la temporalité du RADD ;
- un zoom sur la territorialisation des services, pour rendre compte des premiers éléments de bilan liés aux changements organisationnels de la Région, et aux moyens mis en œuvre dans le cadre de ce projet.

Par ailleurs, une version remaniée du livret des chiffres clefs sera produite pour en faire une synthèse du RADD.
Cette nouvelle édition intègre d'ores et déjà quelques propositions d'évolution formulées par le Conseil économique, social et environnemental régional, répondant ainsi à une volonté d'amélioration permanente et pour une meilleure information, portée à la connaissance de tous et toutes.

Danevell 2020 a-fet obererezh ha diorren padus

Rentañ kont eus obererezh publik ar Rannvro war he holl dachennoù kefridioù, sed ar pezh a fell d'ar Rannvro ober gant he Danevell obererezh ha diorren padus (DODP).
Graet eo an teul-mañ evit mont diouzh reolennoù an demokratelezh ha l akaat traoù a-wel d'an holl. Savet e vez bep bloaz, kendivizet e vez diwar he fenn en dalc'hoù. Stag eo ouzh ul lusk araokaat lañset 15 vloaz zo hag emdreiñ a ra a vloaz da vloaz. Ouzhpenn evit kinnig ar perag hag ar penaoz eus ar politikerezhioù publik e vez savet abalamour d'an holl da welet sklaer kement a vez graet gant ar Rannvro evit seveniñ ar politikerezhioù-se.
Teir lodenn a ya d'ober embannadur nevez an Danevell obererezh ha diorren padus :

- an Danevell dielfennañ dre brogramm,
- ar Bilañs sokial lec'h ma kinniger ar c'hoskor ha mont en-dro an ensavadur,
- an Danevell ingalded Maouezed Gwazed ma weler engouestloù ar Rannvro war an dachenn-se.

Diazezet eo an teul-mañ war ur bern merkoù a-fet obererezh, efedusted hag implij mat eus an danvezioù, ha gantañ e c'haller delc'her kont eus an dalc'hoù ekonomikel, sokial ha war dachenn an endro, abalamour da zielfennañ hon obererezh en un doare ledanoc'h.
En embannadur nevez-mañ e kaver emdroadurioù pouezus da vezañ kemeret e kont war div dachenn, hag a sell ouzh an holl servijoù, o doa merket ar bloavezh 2020 da vat :

- ur sell a-dostoc'h war an enkadenn yec'hedel/COVID, evit renabliñ ar stignadoù a zo bet lakaet da dalvezout e-pad ar gwall blegenn-se hag ober ur rentañ-kont kentañ eus stad an traoù e fin maread an DODP d'an 31 a viz Kerzu 2020 ;
- ur sell a-dostoc'h war tirieladur ar servijoù, evit rentañ kont eus ar bilañsoù kentañ liammet ouzh ar cheñchamantoù e-keñver mont en-dro ar Rannvro, hag an araezioù a zo bet lakaet evit se.

A-hend-all e vo savet ur stumm adkempennet eus levrig ar sifroù pennañ abalamour d'ober ur sintezenn eus an DODP.
En embannadur nevez-mañ e kaver dija un toullad kinnigoù a-berzh Kuzul ekonomikel, sokial hag endro ar Rannvro evit a sell ouzh emdroadurioù, abalamour da zelc'her gwellaat an traoù ha brudañ anezho e-touez an holl dud.

Fin-conte des fezeries e de la parchomance su le long du temp 2020

Enghimenter le monde su tout l'ouvraije q'ét menë par la Rejion, vaila de cai qe j'ons devocion de fére o le Fin-conte des fezeries e de la parchomance su le long du temp-la (FCFPLT).
O un parchat de méme, la Rejion repond és obllijes de democracie e de cllertë. Châqe anée, i n-n'a un nouviao de fèt, qi s'orine des devizeries en assembllée. Tout ela se tourne de l'amain qe faot perzenter les politiqes publliqes e lous aboutements e amontrer ao monde tous les meyens empllayës par la Rejion pour mettr bout a fin. Ét de méme depés 15 anées de temp mézë e 'la q'a s'emboni p'tit a la fai.
Den les traez livrs du nouviao fin-conte des fezeries e de la parchomance su le long du temp de l'anée-li vaila de cai qe v'aléz terouer :

- le depllet de demelaije par pergrame,
- le fin-conte socia qi perzente le valant en ajissants e coment q'ét afétée la Rejion,
- le fin-conte su l'ajeu Fames-Omes q'amontre les engaijements de la Rejion su le chapitr-la.

Forci o eune gerouée d'ensegnouérs de fezeries, d'epllaitance e d'eficience, le parchat-la aïde ao monde a demeler de cai qe fèt la Rejion ben demelë, en metant part les ajeûs economiqes, sociaos e d'entour.
Den le nouviao fin-conte-la ét contance des nouviaotës qe n-i a zû l'anée-li a través le coupl de demaines traversiérs :

- la monvéze berouée du COVID. Den l'ourée-la je contons des meyeneries minzes a jouer durant monvéze berouée. Le fin-conte enraye ao 31 du maez de delère 2020 a sour fin qe 'la jouraet o la pâssée du FCFPLT ;
- la terrouerézon des ourées, pour conter des permiérs roches de fin-conte q'ont a-revaer o les chanjements d'aféterie qe n-i a zû a la Rejion e és meyens minz den les chanjements-la.

Aoterment d'aotr, un nouviao livret ennouviaozi o les chifrs les pus consecants sera bani pour n'en fére eune rapiettée du FCFPLT.
Den la nouvelle banissûre-la n-i a deja qheuqes perpozeries de nouviaozons perpozées par le Consail economiqe, socia e de l'entour rejiona. De méme, 'la repond ao d'zir de la Rejion d'emboni son ouvraije e de mieûs enghimenter le monde.

2020 EN BREF

Janvier

L'agence bretonne de la biodiversité entre en action

Créée fin 2019, l'Agence bretonne de la biodiversité a réuni pour la première fois son conseil d'administration le 14 janvier 2020 à Brest. Doté d'un budget de 600 000 €, le nouvel établissement public de coopération environnementale s'appuiera sur une équipe de 9 personnes pour mettre en œuvre une feuille de route ambitieuse en matière de préservation de la biodiversité bretonne. Il a notamment pour mission de renforcer la coopération entre les acteurs pour faire émerger de nouveaux projets de territoires.

© Jérôme Sevrette

Février

La Région crée un Pass classe de mer

En Bretagne, région maritime par excellence, moins de 10 % des jeunes Bretonnes et Bretons partent en classe de mer au cours de leur scolarité. Pour permettre à davantage de jeunes de bénéficier de ces séjours pédagogiques, la Région a lancé un Pass Classe de mer permettant de financer une partie des coûts de transport (270 € par groupe). L'objectif est double : favoriser les départs et doubler le nombre d'enfants bénéficiaires, d'ici à 2022, de 12 000 à 24 000 par an. Un coup de pouce qui pourrait générer jusqu'à 450 séjours supplémentaires.

Lancement de la nouvelle tarification des transports scolaires et interurbains BreizhGo

Scolaire+, c'est un accès à tout le réseau régional BreizhGo cars et TER, réservé aux abonné·e·s des transports scolaires. Cette option s'inscrit dans le cadre, plus large, d'une nouvelle tarification votée par la Région les 13 et 14 février 2020. Elle comprend d'une part, la mise en place d'un tarif unifié sur tout le territoire pour les jeunes utilisant les transports scolaires (120 €/an) et d'autre part, une nouvelle gamme attractive et cohérente pour tous les transports interurbains, train et car, partout en Bretagne.

© Jérôme Sevrette

Mars

COVID 19 : plus de 100 millions d'euros d'aides exceptionnelles

Le 23 mars 2020, la Région a voté une première série de mesures visant à réduire l'impact causé par la pandémie de Covid-19 sur des secteurs-clés de l'activité bretonne. Souhaitant préserver au maximum la vie économique et associative de la région ainsi que les établissements de formation professionnelle et leurs bénéficiaires, elle a ainsi engagé 103,8 millions d'euros dans ses différents champs d'intervention, en lien avec les autres collectivités de Bretagne. Une autre série de mesures en faveur de ces secteurs a été votée en avril 2020, portant ainsi le montant global des aides à près de 142 millions d'euros pour l'année.

© L'Oeil de Paco

Les TER BreizhGo gratuits pour le personnel soignant

Afin de faciliter leur quotidien durant l'épidémie de coronavirus, la Région a décidé en mars 2020 de proposer la gratuité des trajets en TER BreizhGo pour les personnels médicaux et paramédicaux, médecins, infirmier·e·s et aide-soignant·e·s. Cette décision de solidarité a marqué l'engagement de la collectivité et de la SNCF auprès de ces professions, très fortement mobilisées face à la crise sanitaire.

Avril

Une plateforme pour rapprocher producteurs et consommateurs bretons

Mettre en relation l'offre et la demande et soutenir l'activité des agriculteur·rice·s, professionnel·le·s de la mer et artisan·e·s de bouche, mis·e·s à mal par la crise sanitaire et le confinement : tel était l'objectif de la plate-forme www.produits-locaux.bzh mise en ligne en avril 2020. Cette initiative, menée en relation étroite avec les partenaires des différentes filières de production répond également aux enjeux du bien-manger en Bretagne, en proposant des solutions et offres de proximité aux Breton·ne·s en quête de produits frais et locaux.

Premier arrivage de 500 000 masques chirurgicaux

Dès le début de la crise sanitaire, la Région, les Départements des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, en coordination avec l'Agence régionale de santé, ont commandé 2 millions de masques pour répondre aux besoins des différents personnels de santé, du médico-social et du social sur le territoire et contribuer à l'effort collectif de solidarité. Un premier lot, acheminé depuis la Chine est arrivé le 8 avril 2020 à Rennes. Cette cargaison de 500 000 masques chirurgicaux homologués a été répartie entre les 4 Départements. La commande collective, d'un montant global de 2,4 millions d'euros, a été financée à 50 % par l'Union européenne.

© Région Bretagne

Mai

Un fonds COVID Résistance dédié aux TPE, indépendants et associations

En mai 2020, la Région, les 4 Départements et les 59 intercommunalités se sont unis pour mettre en place, avec la Banque des territoires, un nouveau dispositif d'aide doté de 27,5 millions d'euros, à destination des plus petites entreprises, travailleur·euse·s indépendant·e·s, associations et acteur·rice·s de l'économie sociale et solidaire. Autant d'opérateurs impactés par la pandémie et dont il était urgent de maintenir les trésoreries pour sauver leur activité et leurs emplois. Dès le 15 mai, ce nouveau fonds, complémentaire des aides de l'État, leur a permis de souscrire des prêts à taux zéro.

© Région Bretagne

Soutien 360 degrés pour le cinéma breton

Un an après l'annonce d'un nouveau plan breton pour le cinéma et l'audiovisuel, la mise en ligne du site Bretagne Cinéma a permis de regrouper toutes les possibilités qui s'offrent aux porteurs de projets et de proposer une porte d'entrée unique de l'action régionale. Bretagne Cinéma soutient la création cinématographique et audiovisuelle dans sa diversité, au travers du fonds d'aide à la création cinématographique et audiovisuelle et par l'accompagnement personnalisé et gratuit de Accueil de tournages.

Juin

Relance du tourisme en Bretagne à la veille de la saison estivale

À l'approche de l'été 2020, la Bretagne s'apprêtait à accueillir un flux important de vacancier·ère·s. Les professionnel·le·s du tourisme ayant beaucoup souffert de l'arrêt brutal de leur activité lors du premier confinement, la Région avait mis en œuvre plusieurs dispositifs de soutien pour leur venir en aide. Après une nouvelle campagne de communication incitant les Français·e·s, et en premier lieu les Breton·ne·s, à venir se dépayser près de chez eux, le président Loïg Chesnais-Girard et sa vice-présidente au tourisme Anne Gallo se sont rendus sur le terrain pour faire le point sur les étapes successives de cette reprise d'activité espérée.

Juillet

Un fonds d'aide de 100 000 € pour le spectacle vivant

Pour aider le spectacle vivant, un fonds exceptionnel d'aide à l'embauche occasionnelle d'artistes et de technicien·ne·s du spectacle doté de 100 000 € a été voté en juillet 2020 en complément du dispositif « cafés cultures » : un coup de pouce pour soutenir l'emploi artistique et accompagner tout organisateur de spectacles ponctuels, partout en Bretagne. Cette mesure inédite a été actée afin d'atténuer l'impact du Covid-19 qui a touché de très près les 10 000 intermittent·e·s breton·ne·s.

© L'Oeil de Paco

Naissance de « La Coop des masques », bretonne et solidaire

Initié dès le début de la crise sanitaire, le projet de relancer une production locale de masques de protection porté par les collectivités bretonnes a été officiellement présenté le 3 juillet par Loïg Chesnais-Girard et Alain Cadec, président du Département des Côtes d'Armor, à Grâces, lieu d'implantation de la Société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) nouvellement constituée. La relocalisation d'une production de masques FFP2 et chirurgicaux a été décidé pour répondre aux besoins courants en Bretagne et permettre de sécuriser les approvisionnements en période de forte tension du marché. Le projet prévoit une production de 30 à 45 millions de masques par an et le recrutement au local de trente-six salarié·e·s.

© Région Bretagne

Août

Le Tour de France 2021 partira de Bretagne !

L'annonce du lancement du Tour de France 2021 depuis Brest en août 2020 a été accueilli comme une excellente nouvelle pour la Bretagne, ses habitant·e·s et son économie. Terre de vélo (1 200 compétitions et près de 12 000 licencié·e·s), la Bretagne manque rarement un Tour : depuis 1906, pas moins de 170 étapes ont vu les coureurs s'élancer ou franchir la ligne d'arrivée dans une ville bretonne et, le 26 juin 2021, Brest lancera la course pour la 4e fois de son histoire après 1952, 1974 et plus récemment 2008.

L'enquête publique du SRADDET est close

Du 18 août au 18 septembre 2020, les Bretonnes et Bretons ont pu s'exprimer sur le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET). Chacun·e a ainsi pu prendre connaissance des grandes orientations de ce « schéma des schémas », voté fin 2019 et donner son avis. Prévu par la loi NOTRe, ce document unique et transversal renforce le rôle de la Région comme autorité coordinatrice et organisatrice en matière d'aménagement durable du territoire, en lien étroit avec les EPCI.

Septembre

Portes ouvertes au tribunal de Pontivy

À l'occasion des Journées européennes du patrimoine les 19 et 20 septembre 2020, le tribunal de Pontivy a accueilli le grand public. Emblématique de la ville de Pontivy et témoin de l'urbanisme napoléonien en Bretagne, cet édifice s'apprête à ouvrir une nouvelle page de son histoire. Désormais propriété de la Région Bretagne, il a vocation à devenir un lieu vivant, de réunions, de travail et d'échanges pour les acteurs locaux et les services de la Région. Il fera au préalable l'objet d'un programme de travaux de rénovation et de mise aux normes.

© Région Bretagne

Le lycée Simone-Veil a fait sa première rentrée

Défi relevé ! Au nord-est de Rennes, le lycée d'enseignement général et technologique Simone-Veil a ouvert ses portes le 1er septembre 2020, comme prévu initialement. L'ouverture de ce nouvel établissement, financé par la Région (47,3 millions d'euros), n'a pas été retardée par la crise sanitaire et 375 lycéens et lycéennes de 2nde et de 1re STMG l'ont investi, après 22 mois d'un chantier totalement achevé en janvier 2021. Aux côtés des équipes enseignantes, administratives et techniques, toute cette communauté donne désormais vie à l'établissement où s'imposent le bois, le végétal et la lumière naturelle.

© Thomas Crabot

Octobre

Esport : la Région a trouvé son équipe !

À l'issue d'un appel à projets, la Région est devenue la première région à parrainer une équipe d'esport en France. Depuis le 19 octobre 2020, elle accompagne l'équipe Crazy Esport composée de 7 joueurs. Celle-ci bénéficiera en 2021 d'un soutien financier lui permettant de participer à des compétitions nationales et internationales, et d'un accompagnement à la performance par le Campus Sport Bretagne. Crazy Esport est une association expérimentée qui présente déjà un beau palmarès grâce aux meilleurs joueurs bretons dans les jeux de sports (football) et de combat (Versus Fighting).

À Brest, lancement de la production des éléments des fondations du parc éolien en mer de Saint-Brieuc !

Le 2 octobre 2020, le consortium Navantia-Windar a présenté les principales avancées de son programme de construction des éléments de 34 des 62 fondations qui équiperont le parc éolien en mer de Saint-Brieuc. Ces « jacket » trois pieds nécessiteront au total plus de 35 000 tonnes d'acier et seront assemblées dans les ateliers de Navantia-Windar à Brest et dans les usines des sous-traitants bretons. Le projet doit positionner le port de Brest en tant que centre industriel majeur de l'éolien en mer en Europe.

© Région Bretagne

Espaces territoriaux en Bretagne : la Région, plus proche des Bretonnes et des Bretons, au service du développement local

Le projet d'une Région plus proche s'est concrétisé à l'automne 2020, avec la création de 7 espaces territoriaux regroupant plusieurs intercommunalités et couvrant toute la Bretagne. Les équipes de la Région se rapprochent ainsi du terrain, au plus près des acteurs locaux, pour y mener une action publique de proximité et développer de nouveaux liens facilitant les projets communs, notamment en matière d'aménagement du territoire.

Novembre

La Région informe les lecteurs et vient en aide aux libraires et éditeurs

Afin de soutenir les librairies et maisons d'édition bretonnes en difficulté face à la crise sanitaire, la Région a édité en novembre 2020 deux cartes interactives permettant de localiser celles ayant mis en place des services de click and collect. Une visibilité accrue pour les établissements référencés et un service pour les consommateur·rice·s en recherche de biens culturels. Parallèlement, la Région a également adapté ses dispositifs de soutien aux libraires et maisons d'édition, en s'inscrivant dans le plan de relance national en faveur du livre.

© Philippe Erard

Lutte contre la pauvreté et la précarité alimentaire : l'État et la Région engagés avec le collectif des associations d'aide aux plus démunis

La préfète de région, Michèle Kirry, et le président Loïg Chesnais-Girard, ont signé jeudi 12 novembre 2020, un accord de coopération avec le collectif des principales associations d'aide alimentaire en Bretagne. Ce protocole, auquel s'est alliée l'association bretonne des entreprises agroalimentaires est venu renforcer le soutien aux actions en faveur des personnes les plus démunies, fortement impactées par la crise sanitaire. Ses objectifs : accroître de 700 000 € l'engagement au profit de l'aide alimentaire et améliorer l'appui aux bénévoles qui font vivre ces solidarités locales.

© Région Bretagne

Décembre

© Région Bretagne

Breizh Biodiv, un outil innovant pour la transition écologique en Bretagne

Créée sur initiative de la Région et placée pendant 5 ans sous l'égide de la Fondation Nicolas Hulot, la fondation Breizh Biodiv a été lancée fin 2020. Outil financier innovant, il présente la particularité de mixer des fonds publics et privés, dans l'objectif de soutenir des projets locaux de préservation de la biodiversité, et ainsi relocaliser le mécénat environnemental. S'adressant aux collectivités et associations, Breizh Biodiv est d'ores et déjà soutenue par de grands groupes parmi lesquels EDF, Engie et Arkéa ou La Poste.

© DDL Architectes Lorient

© DDL Architectes Lorient

À Quiberon, une nouvelle gare maritime à l'horizon 2023

Responsable de la gestion de nombreux ports bretons, la Région va investir 7,3 millions d'euros dans la construction d'une nouvelle gare maritime à Quiberon. L'obtention du permis de construire fin 2020 a marqué la première étape d'un chantier prévu pour une durée de 2 ans. Ce nouvel équipement offrira des services adaptés au 1 million de passager·ère·s annuel·le·s en partance ou en provenance des îles de Houat, Hoëdic et Belle-Île-en-Mer, tout en s'intégrant dans l'urbanisme de la cité balnéaire et son environnement maritime.

Vote du budget 2021 : faire face à la crise et investir pour l'avenir

Dans un contexte inédit et incertain, les élu·e·s du Conseil régional ont voté fin 2020 le nouveau budget de la collectivité. La Région a fait le choix de maintenir le cap en faveur de l'emploi, de la formation, du lien social et des services publics, mais aussi des transitions environnementales et sociétales actées par la Breizh COP. Dernier de la mandature 2015-2021, ce budget d'un montant de 1,675 milliard d'euros (+ 4,3 % par rapport à 2020), est marqué, comme les précédents, par la part importante accordée à l'investissement (plus de 680 millions d'euros).

SOMMAIRE RADD 2020

Zoom Covid 19 Page 13

Zoom Territorialisation Page 25

RAPPORT D'ANALYSE PAR PROGRAMME 2020 Page 33

Mission I - Pour un aménagement équilibré, garant de la cohésion, de la performance et de la solidarité territoriale..... Page 47

Mission II - Pour une économie dynamique au service de filières fortes et créatrices d'un emploi durable..... Page 63

Mission III - Pour une formation permettant à chacun.e de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi.. Page 95

Mission IV - Pour une Bretagne de toutes les mobilités..... Page 145

Mission V - Pour une région engagée dans la transition écologique..... Page 159

Mission VI - Pour le rayonnement de la Bretagne et la vitalité culturelle bretonne..... Page 175

Fonds de gestion des crédits européens..... Page 203

Autres dépenses..... Page 221

Rapport transversal Mer..... Page 251

BILAN SOCIAL 2020 Page 279

1. Les effectifs..... Page 282

2. La rémunération et la carrière..... Page 292

3. La formation..... Page 296

4. L'environnement de travail..... Page 298

5. L'action sociale..... Page 308

6. La communication interne..... Page 310

7. Les relations sociales et la responsabilité sociale de l'employeur..... Page 312

RAPPORT EGALITE FEMMES / HOMMES 2020 Page 319

1. Région responsable..... Page 323

2. Éducation et formation..... Page 343

3. Développement économique et emploi..... Page 365

4. Territoires..... Page 379

5. Rayonnement et vitalité..... Page 397

ZOOM **COVID**

2020

Zoom

Covid 19

2020 En bref

La crise sanitaire a profondément impacté les politiques régionales. En complément des éléments présentés dans le Compte administratif, ce zoom rend compte des principales mesures mises en œuvre par la Région en 2020.

Plusieurs sources de données ont ici été compilées. Plus que l'exhaustivité, ce zoom s'attache à montrer la diversité des mesures prises. Des informations complémentaires figurent au sein de chaque RAP programme. Pour chaque mesure, le programme budgétaire de rattachement est précisé.

Ce que la Région a fait en 2020 pour …

Les entreprises

La formation – La recherche et l'enseignement supérieur - Lycées

Contractualisations et partenariats européens et internationaux

Les associations et syndicats mixtes

Le transport

La santé des agent.e.s

Le maintien du service public

Nouvelle aide

Renforcement d'une aide

P204 Programme budgétaire

Adaptation des modalités d'organisation et de paiement des aides régionales

Adaptation organisationnelle

Les entreprises

Mesures globales

Mission 2

> Suspension des remboursements d'avances remboursables accordées aux entreprises et associations

> Mobilisation du fonds régional de garanties Bretagne (Région / Bpifrance)
Accès au crédit facilité pour les entreprises dont l'activité a subi un ralentissement en lien avec l'épidémie

> Appel à la mobilisation des structures et organisations dont la Région est financeur, actionnaire ou contributeur pour la mise en place de moratoires sur l'encaissement de loyers, le remboursement de prêts…

Versements anticipés des aides accordées

P201

> Appui immédiat aux entreprises (près de 20 M€ versés contre 15 M€ en 2019)

Soutien important aux projets d'innovation des TPE et des PME bretonnes

> En appui des dispositifs partenariaux avec Bpifrance, sur l'ensemble des dispositifs régionaux de soutien à l'innovation, la Région a soutenu directement ou indirectement 184 projets d'innovation auxquels s'ajoutent les 62 projets soutenus par l'incubateur Emergys, soit près de 250 projets innovants.

Versements anticipés des aides accordées

P202

> Appui immédiat aux entreprises (près de 18 M€ versés contre 11 M€ en 2019)

Participation aux fonds Breizh rebonds et Epopée transition

P203

> AP: 30 M€
Ce fonds vise à accompagner la sortie de crise par un soutien renforcé et adapté en fonds propres à des entreprises fragilisées par la crise ou en cours de déploiement d'un modèle économique plus résilient.

Fonds national de solidarité

P204

> AP : 21,1 M€, CPI : 21,1 M€
> Contribution à ce fonds national doté à hauteur d'un milliard d'euros destiné à prévenir la cessation d'activité des petites entreprises, micro-entrepreneurs, indépendants et professions libérales, particulièrement touchés par les conséquences économiques de la Covid-19. Ce fonds se décline en deux volets. En 2020, en Bretagne:

> 229 500 aides ont été accordées pour un montant de 438 M€ sur le 1er volet concernant les dossiers instruits par L'Etat

> 1 275 dossiers ont été validés pour un montant de 9,9 M€ sur le 2ème volet concernant les dossiers instruits par la Région.

Les trois principaux secteurs bénéficiaires de ces aides étaient l'hébergement restauration, le commerce et les autres activités de service

Les entreprises

Soutien à la production de masques en Bretagne

P203 et P204

> Prise de participation dans la SCIC des masques (AP:200 K€; CPI: 100 K€) et soutien à l'investissement pour l'acquisition de 3 lignes de production (AP: 400 K€; CPI: 300 K€)

Création du Fonds Covid résistance

P204

> AP : 27,3 M€, CPI : 14,7 M€

Ce fonds créé avec les autres collectivités et établissements publics de coopération bretons et la Banque des territoires et estimé à 27,2 M€ vise à **aider les petites entreprises, commerces, hôtels, restaurants, artisans et associations** à faire face aux circonstances exceptionnelles de l'épidémie de coronavirus en complément des outils mis en place par l'Etat.

En 2020 **446 prêts Covid Résistance Bretagne** octroyés pour un montant de **4,7 M€**

Prêt rebond

P204

> AP : 5 M€, CPI : 5M€

Création d'un prêt à taux zéro avec BPI France visant à soutenir les PME bretonnes fragilisées par la crise sanitaire et ayant un besoin urgent de trésorerie pour relancer leur activité.

En 2020, **261 prêts** octroyés pour un montant de **18,1 M€**

Soutien au secteur des pêches maritimes et de l'aquaculture

P208

> AE : 150 K€, CPF : 120 K€

Cette aide a été versée à l'Association des acheteurs des produits de la pêche (ABAPP) pour permettre de cautionner ou garantir 10 M€ à ses adhérents.

Lancement de la plateforme www.produits-locaux.bzh

P608

> AE: 202 K€

Objectif: répondre aux attentes de tous les acteurs du « bien-manger », agriculteurs, professionnels de la mer et artisans de bouche dont l'activité a été mise à mal par le confinement, tout en proposant aux Breton.ne.s des solutions de proximité pour trouver des produits locaux et de saison.

- 1 520 acteurs en circuit court,
- 515 professionnels proposant des produits bio, soit 1/3 des inscrits
- 52 600 consommateurs inscrits

La formation

Aide à l'accompagnement à la qualification spécifique

P315

> AE : 459 K€, CPF : 322 K€

En 2020, **761** aides ont été accordées, dont **610** proviennent de la gamme QUALIF et **151** de la gamme Prépa.

Soutien aux dispositifs PREPA Avenir et QUALIF Emploi

P315

> Coût de la mesure : **295 K€**

Mise à disposition des organismes de formation d'une plate-forme de formation à distance pour assurer la continuité des parcours

P315 & P316

> **en partenariat avec la Région Occitanie**
> **5 OF** (organismes de formation) ont bénéficié de ce partenariat

Soutien à la finalisation du projet de formation (certification)

P317

> **490** stagiaires ont bénéficié de l'abondement de l'aide financière au titre de l'Accompagnement spécifique dont 322 femmes et 168 hommes.
> Coût de la mesure au titre de l'aide financière : 337 070 euros

Aide exceptionnelle aux élèves aides soignant.e.s et étudiant.e.s infirmier.e.s

P317

> AE : 1M€ ; CPF : 765 K€
> Prime de 500 € pour environ 1 500 étudiant·e·s en Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) et en Institut de Formation des Aides-Soignants (IFAS) mobilisés pour la crise sanitaire en 2020

Appui aux structures du réemploi de matériel informatique

P319

> Aide à l'équipement informatique des stagiaires
> 3 dossiers soutenus en 2020 pour un montant global de **15 K€**

Aide à l'accompagnement à la qualification spécifique

P315

> **713 accompagnements** financés par ce nouveau dispositif, dont 70 % provenant d'une formation Qualif Emploi.

Adaptation des conditions d'exécution des marchés publics du dispositif QUALIF Emploi programme

P316

> **60 organismes de formation** concernés ; 600 sessions de formation concernées par l'interruption des formations du 16 mars au 11 mai ; 1 300 forfaits "formation à distance bi-hebdomadaire", validé par les services pour les 4 périodes ouvertes.
> Autorisation de la formation à distance justifiée par une attestation d'assiduité ; mise en place d'un paiement forfaitaire par période (durée du confinement découpé en 4 périodes)
> Grace à ces dispositions, entre 40 et 70 % des formations ont pu être maintenues entre le 11 mars et le 31 mai. Les entrées en formation ont été freinées lors du confinement et contraintes par les protocoles sanitaires instaurés dans les organismes de formation mais la baisse globale annuelle a été contenue à -6 %.

Dispositions relatives au déconfinement et à la reprise des formations

P316

> Prolongation de session de formation : **236 sessions** ont été prolongées pour terminer les parcours
> Modalités proposées pour finaliser les parcours de formation ayant été interrompus :
- Mise en place de sessions complémentaires
- Proposition d'accompagnement individuel spécifique

461 stagiaires ont pu reprendre leur formation après quelques mois de suspension et terminer ainsi leur parcours.
500 stagiaires ont bénéficié d'un accompagnement spécifique (mesure exceptionnelle votée en avril 2020) afin de finaliser leur parcours après la fin du confinement.

Les lycées et les lycéen.nes

Karta Bretagne

P302

> **50 %** des subventions votées ont effectivement été versées avec une prise en charge des frais d'annulation des séjours à l'étranger. 34 % des projets n'ont pas été réalisés et beaucoup n'ont pas pu être conduits à leur terme en raison de la fermeture des établissements au printemps 2020

Mobilité des apprenant·e·s à l'étranger

P302

> Plus de **100 K€** d'aides régionales ont été attribuées à environ **350** apprenant.e.s afin de compenser les frais engagés pour une mobilité finalement non réalisée, à partir de mars 2020.

Chantiers travaux lycées

P303 et P304

> Adaptation des délais **d'une trentaine de chantiers** et des conditions de reprise dégradées
> Prolongation de la mise en œuvre du plan d'actions 2019-2020 en 2021

Quelques exemples : Lycée Liffré – la crise sanitaire a retardé les travaux et entraîné une augmentation du budget global du projet : **2,1 M€ TTC** ; Lycée Dol : impact sur le planning des travaux ; Lycée Chateaubriand: surcoût pour le projet de **50 K€** lié à la crise

Adaptation des prises en charges des mesures COVID par la maitrise d'ouvrage

> Montant du surcoût COVID pour les chantiers: **+ 2,6 M€**

P303

Hausse du plafond des avances aux entreprises

Avance élevée à **60%** : 4 entreprises concernées

L'apprentissage

Construction et rénovation des CFA

P312

> Pour tenir compte des difficultés économiques liées à la situation sanitaire et afin d'améliorer la trésorerie des CFA, versement des subventions sous forme d'avances d'au moins 50% dès signature des conventions, ou en complément d'avances précédentes sur des projets plus anciens.
> Pour les acquisitions foncières ou immobilières devant notaire, les avances ont même été portées à 100% afin de constituer l'apport personnel requis.

Accompagnement des CFA par un plan de soutien au maintien de leur activité sur l'année de formation 2020/2021

P312

> AE: 6 M€ ; CPF : 5,4 M€

Indicateur N°1 (I-1) - Plan de soutien à l'activité des CFA pour l'année de formation 2020/2021	Encourager les employeurs publics à recruter des apprenti.e.s	Favoriser l'équipement numérique des apprenti.e.s	Développer les compétences des formateur.trice.s en matière de pédagogie numérique
Réalisation	408 contrats publics aide de 2500€ par contrat	9 482 outils numériques aide de 300 € par équipement	1480 formateurs engagés dans ce développement de compétences aide de 750 € pour 3 jours de formation par formateur

La recherche et l'enseignement supérieur

Soutien aux doctorant.e.s impacté.e.s par la crise

P311

> AE : 653 K€ CPF: 327 K€
> Soutien complémentaire à 160 chercheur.se.s, représentant ainsi 490 mois supplémentaires pour permettre la bonne réalisation des travaux de thèse

Participation au fonds d'aides d'urgence du CROUS

> La Région a participé à hauteur de 100 K€ **au fonds d'aides d'urgence du CROUS** dans le but de soutenir les étudiant.e.s en difficulté. Cette enveloppe a permis de venir en aide à 113 étudiant.e.s des 4 Universités (Rennes 1 et 2, UBO, UBS) (69%) ainsi que d'établissements répartis sur tout le territoire breton (31%), pour un montant moyen par bénéficiaire de 885 €.

Contractualisations et partenariats européens et internationaux

Mesures prises dans le cadre des fonds européens

Mission 7

> Nouveau dispositif créé au sein du FEDER, il a permis de soutenir l'acquisition de masques de protection à destination des services de soins.
> 5M€ de FEDER ont été mobilisés dans le cadre du Fonds de Prêts Rebond FEDER Bretagne, en partenariat avec BPI France, afin de répondre au besoin de trésorerie des entreprises.
> En complémentarité avec le plan de relance national et le contrat de plan Etat-Région, l'outil de relance React-EU a été mis en place. 94M€ de FEDER alloués à la Bretagne le soutien à des projets favorisant la transition écologique, numérique, la relance des entreprises bretonnes ainsi que les investissements dans des produits et services de santé.

Soutien exceptionnel à la Maison de la Bretagne à Poznan

P607

> Une subvention exceptionnelle forfaitaire de 35 K€

Actions mises en œuvre pour la sécurité alimentaire et/ou sanitaire

P607

> 14 associations ont bénéficié du fonds exceptionnel d'urgence qui a été mis en place afin de renforcer la sécurité alimentaire et sanitaire des populations du Sud (populations brésiliennes, kényanes, maliennes, sénégalaises et nigériennes)

Prorogation de projets européens

P 311

> Prorogation de 6 mois et 12 mois des dossiers entrant dans le cadre des dispositifs SAD (accueil de chercheurs et chercheuses) et Boost Europe (appels à projets de recherche, d'innovation et/ou de formation à dimension européenne et/ou internationale) ou abandon de projets (Boost'Europe)

Les associations et syndicats mixtes

Mesures générales

Déploiement du dispositif Covid-Résistance

> Fonds offrant des possibilités d'avances de trésorerie
> Environ **40 associations aidées**

P204

P205

Création du Pass Asso,

> Fonds de soutien partenarial aux associations locales, en partenariat avec les EPCI
> Coût de la mesure: **2 M€**

Renforcement de l'accompagnement

> Financement de **20 emplois** dans les structures de l'accompagnement pour soutenir les associations fragilisées
> Orientation du Dispositif local d'accompagnement (DLA) vers le soutien des associations en difficulté. **266 structures** ont pu bénéficier du dispositif pour des démarches de conseil.

Contrats de partenariats

> **25 associations** ont pu bénéficier d'avances à 90 % ou de versements en intégralité sans justificatif de leurs subventions
> Coût de la mesure: **2,3 M€**

P101

La culture

Maintien des aides aux associations organisatrices des festivals et des manifestations culturelles (littéraires; cinématographiques)

> Plus de 80 % des événements ont été annulés en 2020.
> **152 compagnies** ont été soutenues.
> Objectif : préserver l'outil de production dans l'attente d'une reprise de l'activité.

P601

P602

Les langues de Bretagne

P318

Aide exceptionnelle à Diwan

> **200 K€** au réseau Diwan ayant subi 544 K€ de pertes dues aux annulations de manifestations

Le sport

Fonds Covid Resistance

P603

>**16 associations sportives** en ont bénéficié
> Coût de la mesure: **283 K€**

Aide exceptionnelle aux clubs de haut niveau

Les clubs ont particulièrement pâti de l'absence de public et donc de recettes de billeterie
> **26 clubs bretons** en ont bénéficié
> Coût de la mesure: **226 K€**

Maintien de l'intégralité de l'aide régionale aux ligues régionales et au CROS de Bretagne

> **22 ligues régionales** en ont bénéficié
> Coût de la mesure: **660 K€.**

Aides aux manifestations sportives

> **92 manifestations** soutenues pour seulement une vingtaine réellement organisée
> Coût de la mesure: **747 K€**

Facilitation de paiement concernant le sport de haut niveau

> **13 clubs** ont obtenu 100 % de leur subvention dès le vote (120 K€).
> Paiement anticipé pour le GIP Campus Sport Bretagne (75 K€)

Le tourisme

Soutien supplémentaire accordé au Syndicat Mixte de la Baie du Mont St Michel

> du fait des impacts du COVID sur la délégation de service public
> Coût de la mesure: **390 K€**

P605

Subventions accordées aux Destinations touristiques

> **8 Destinations sur 10** en ont bénéficié
> Coût de la mesure : **218 K€**

Soutien supplémentaire au Syndicat Mixte du Grand site Pointe du Raz en Cap Sizun

> Du fait d'une baisse de fréquentation sur la période de confinement et post confinement
> Coût de la mesure : **42 K€**

P502

Le transport

Soutien à la Brittany Ferries

P203

> AP: **30 M€**, CPI: **15 M€**
Soutien pour faire face à la baisse du trafic maritime transmanche

Port de Saint Malo-Cancale

P209

> Subvention exceptionnelle de fonctionnement de **2,9 M€**

Ferroviaire & routier : avenants aux contrats (DSP, convention TER)

P401

> Pour maintenir les équilibres financiers (baisse des charges versus perte de recettes) résultant d'une baisse de fréquentation en baisse de plus de 30 %
> Ferroviaire (convention TER) : contribution régionale supplémentaire de **2,5 M€**
> Routier : économie de plus de **2 M€** pour les transports interurbains

Routier : Mesure dérogatoire de prolongement / arrêt de conventions DSP

P401

> Arrêt anticipé de la convention de DSP de la ligne Rennes /Dol-Le Mont St Michel
> Prolongation d'un an de la DSP Rennes-Pontivy afin de ne pas remettre en concurrence en plein confinement

Routier : marchés de transport scolaire

P401

> Maintien des financements **à hauteur de 70 %** malgré l'interruption quasi totale des transports scolaires pendant 2 mois . Une économie de **2,7 M€** a été réalisée.

Maritime : avenants d'imprévision

P401

> Subvention exceptionnelle de **1,5 M€**

Ferroviaire, routier et maritime : réduction / reprise par étapes des plans de transports

P401

> Les différents **plans de transport** ont nécessité d'être adaptés régulièrement.
> En conséquence, **l'information aux voyageurs** a également été régulièrement remise à jour

Aéroport de Quimper

P403

> Subvention exceptionnelle de **500 K€** pour assurer la continuité du service public

La santé des agent.e.s

Acquisition de masques de protection pour les agent.e.s régionaux (masques chirurgicaux, lavables, inclusifs)

P 9011

> **625 300 masques** chirurgicaux, lavables, inclusifs ont été acquis en 2020
> Coût de la mesure : **761 K€**

Acquisition d'autres équipements de protection dédiés aux agent.e.s (gants, etc.)

P 9011

> Coût de la mesure : **+ de 200 K€**

Protocoles sanitaires et protocoles métiers élaborés pour la reprise d'activité en présentiel en mai 2020

P 9011

> **30 % des agents vulnérables** ayant des métiers non télétravaillables ont demandé à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (ASA)
> Dans les Services, **10 763 jours d'ASA** ont été posés à partir de mars 2020, dont 53,4 % par des femmes et 46,6 % par des hommes

Mise en place d'un dispositif d'écoute psychologique

P 9011

> Coût de la mesure : **1,2 K€**

Versement d'aides d'urgence dans le cadre du fonds de solidarité à des agent.e.s en grande difficulté financière

P 9011

> **6 agent.e.s** (titulaires et temporaires) ont bénéficié d'une aide exceptionnelle
> Coût de la mesure : : **1,8 K€**

Mise en œuvre des instances de dialogue social en audio ou visioconférence

P 9011

> **23 réunions** avec les représentant.e.s des organisations syndicales ont été organisées en distanciel sur les 58 rencontres de l'année 2020

Adaptation organisationnelle sur la délivrance du service public par la Région

Généralisation du télétravail

P 9002 P 9011

> Dans les Services, **94 765 jours** ont été télétravaillés en 2020 (74 % par des femmes et 26 % par des hommes) dont 89% en télétravail exceptionnel.
> **100 % des agent·e·s** des services centraux ont été équipés en PC portables (**720 PC portables** acquis en 2020). En complément, des équipements ont également été remis pour faciliter le travail au domicile (**700 K€**). L'offre logicielle a été renforcée pour faciliter le travail collaboratif (Skype, VPN Pulse, couplage téléphonique depuis Skype) (**500 K€**).

Renforcement des visioconférences

P 9002

> La réhabilitation de l'intégralité des salles de réunions a été lancée.
> De nouveaux équipements permettant aux agent·e·s de réaliser des visioconférences à partir de leur PC en mode sans fil ont été déployés (**375 K€**). La refonte de tout le système WIFI a également été initiée pour favoriser la mobilité et le travail collaboratif au sein des locaux (**116 K€**)

Adaptation des missions des agents dans les lycées

P309

> la Région a assoupli les règles d'accord de suppléance et mobilisé plus de 20% de budget supplémentaire sur les crédits dédiés aux remplacements.

ZOOM
TERRITORIALISATION

2020

Zoom

La présence régionale sur le territoire

Plus de proximité, plus de lisibilité et d'efficacité

Mieux répondre aux besoins des territoires

Mieux partager la connaissance des territoires

Mettre en œuvre des politiques régionales de proximité

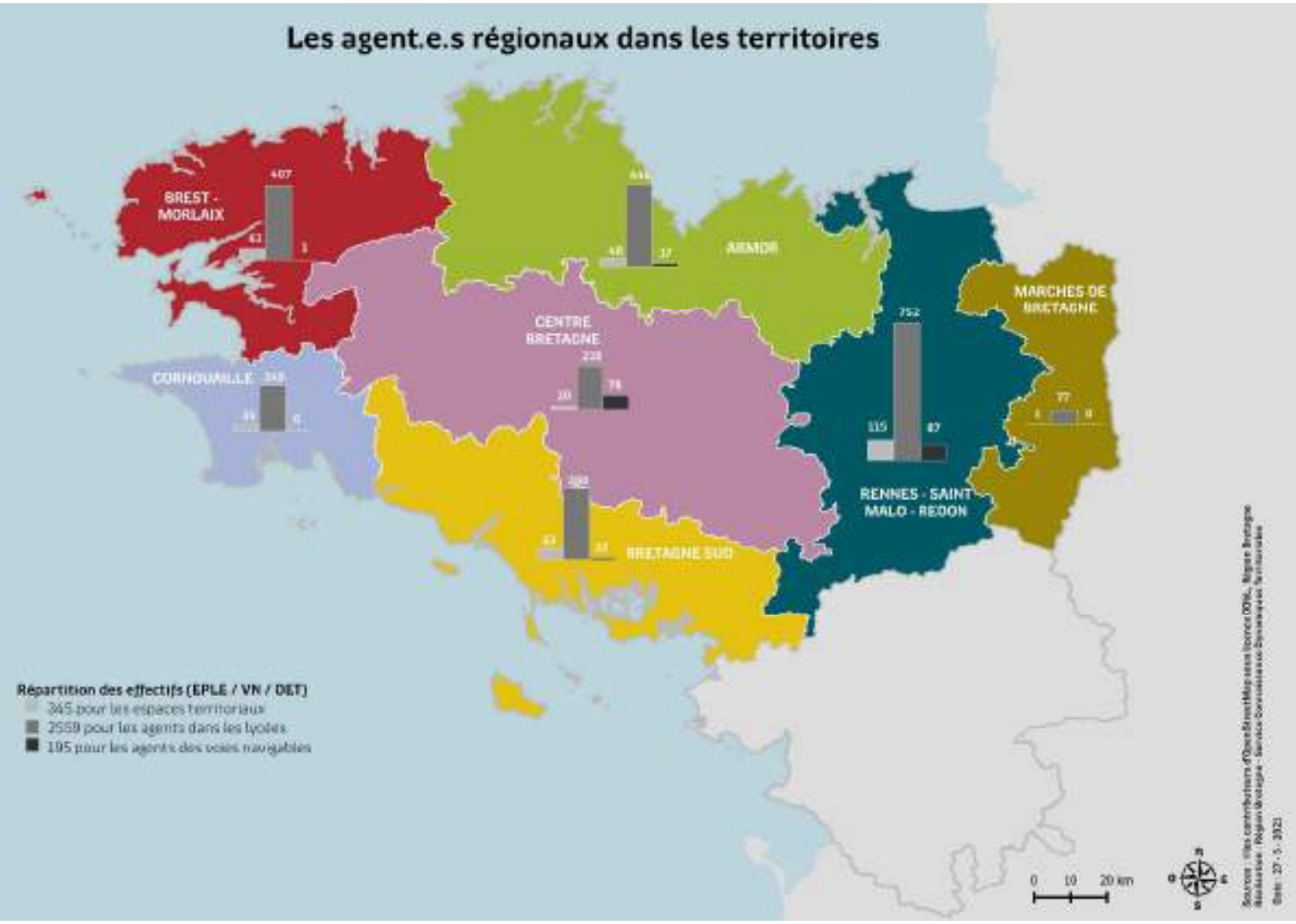
Rapprocher la Région des Bretonnes et des Bretons

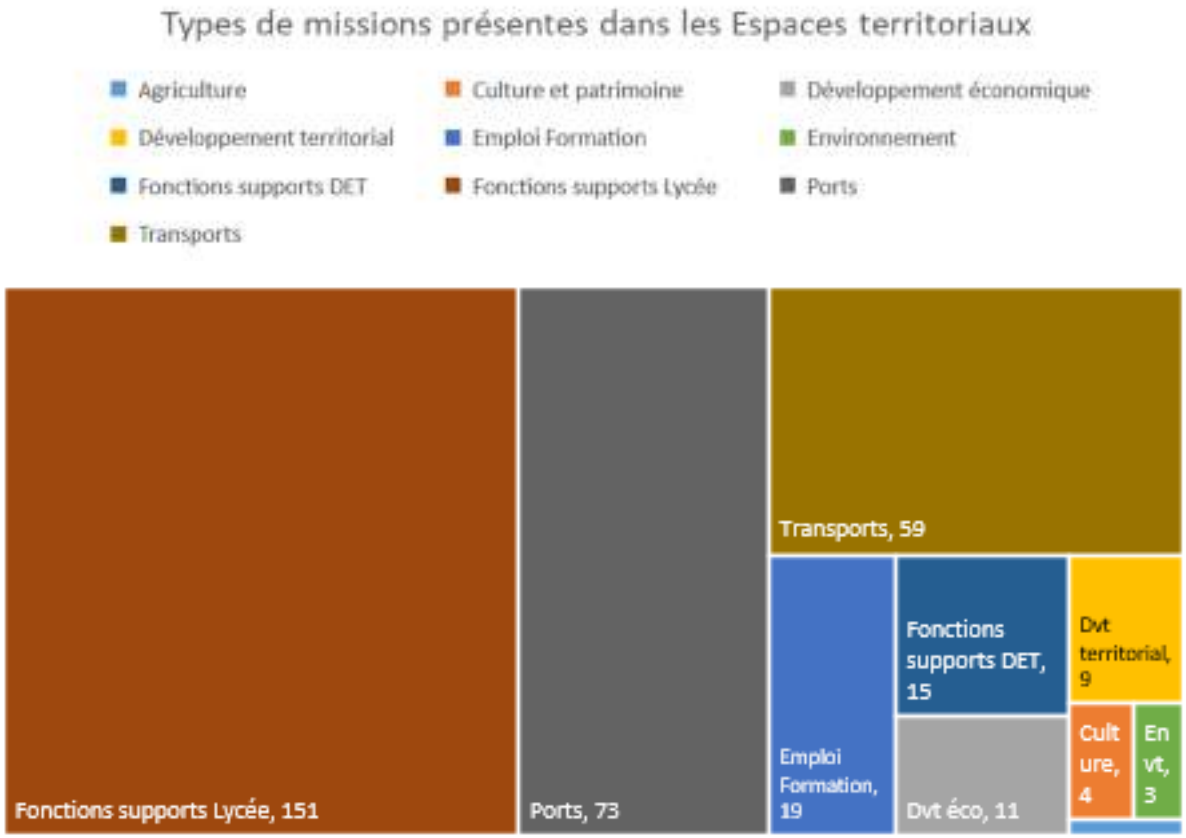
7 ESPACES TERRITORIAUX

2 600 AGENT·E· S DANS LES LYCEES

3 300 AGENT·E·S SUR LE TERRITOIRE

- Rapport de session juin 2017 : Pour une collectivité plus proche de ses partenaires, de ses usager.e.s et des territoires une nouvelle étape





Certain.e.s agent.e.s des espaces territoriaux sont amenés à intervenir au sein de plusieurs Directions d’espace territorial

2020, année de mise en place des Espaces territoriaux

L'administration régionale, très présente sur le territoire sur de nombreux champs de compétence, s'est réorganisée pour permettre de mieux travailler en proximité, de créer les synergies entre les équipes sur 7 territoires d'intervention identifiés. Cette installation à la mi 2020 a été impactée par la crise sanitaire mais s'est déployée néanmoins dans l'ensemble des espaces territoriaux, permettant de concrétiser :

La structuration de l'offre de service avec la mise en place concrète de Directions d'espaces territoriaux (DET)

L'animation de la relation avec les EPCI et accompagnement renforcé sur les champs de l'économie, des mobilités, de l'aménagement ou encore de l'emploi formation

Le renforcement de la transversalité des politiques régionales en lien avec les problématiques particulières de chaque territoire

L'engagement dans l'appui aux territoires pour faire face à la crise sanitaire (distribution de 700 000 flacons de gel hydro alcoolique)

276 communes
6 EPCI et Bréhat
521 000 habitants

Espace territorial Armor

La DET a piloté transversalement le transfert du site de l'ex-EREA de Taden à Dinan Agglomération et a mis en place d'une prestation de maintenance spécialisée par l'EMAT.

Le projet de déconstruction du gymnase du Lycée Le Dantec à Lannion a abouti. Valorisée, cette expérimentation a été lauréate du trophée de la commande publique 2020 dans la catégorie « achat durable ».

SAINT-BRIEUC

Ouverture partielle de Sainte-Barbe fin 2019 (en cours de rénovation), 1500 m².

Accueil d'une partie des agents de la direction de l'espace territorial Armor (DETARM) et l'ensemble de la direction à terme (hors EMAT)

Espace territorial Brest-Morlaix

162 communes
10 EPCI
553 600 habitants

BREST

Ouverture de l' extension du site Isidore Marfille en 2020.

Accueil d'une partie des agents de la direction de l'espace territorial de Brest (DETBRS)

La DET a mené des échanges avec l'ensemble des intercommunalités, mais également des mairies ou des porteurs.euses de projet pour permettre l'émergence d'un lien fort avec les nouvelles équipes municipales et intercommunales.

Des locaux supplémentaires ont été aménagés pour accueillir les équipes sur le site de l'antenne portuaire et des réflexions ont été engagées sur les locaux « bassam » pour permettre un meilleur accueil des partenaires et des élu.e.s notamment.

Espace territorial Cornouaille

68 communes
7 EPCI +île de Sein
268712 habitants

Les 30 agent.e.s ont été installé.e.s sur un site entièrement rénové, à proximité de la gare de Quimper avec de nouvelles offres de services pour les élu.e.s, les agent.e.s d'autres sites, les partenaires.

La DET a participé à la transformation de l'ancien lycée professionnel Jean Moulin de Plouhinec en tiers lieu. Une dizaine d'emplois ont été créés sur le site en fin 2020 et 4 entreprises ont été accueillies malgré la COVID. Près de 2000 nuitées ont également été réalisées en hébergement collectif et hébergement de saisonniers et stagiaire.

QUIMPER

2020, ouverture de l'espace territorial

Accueil notamment des agents de la direction de l'espace territorial Cornouaille (DETKEM)

Espace territorial Centre Bretagne

218 communes
10 EPCI
302 430 habitants

PONTIVY

le Tribunal :

Acquisition en 2020 (760 m² exploitables), réception des travaux en 2023.

Bâtiment administratif :

Ouverture du bâtiment en 2020.

Accueil d'une partie des agents de la DETCB

KERAMPUILH (29)

Restauration du château, 800 m², chantier démarré en février 2020, réception été 2021.

Ce bâtiment a vocation à accueillir notamment une partie des agents de la direction de l'espace territorial Centre Bretagne (DETCB)

La DET a tenu des rendez-vous avec les 10 présidents d'intercommunalité et leurs DGS, les 4 présidents de pays et leurs directrice.teurs et des revues globales de territoire en interne.

La Région a acquis l'ancien tribunal de Pontivy en septembre 2020 et lancé la démarche de restructuration du bâtiment. Les travaux ont démarré au château de Kerampuilh à Carhaix.

De nouveaux locaux ont également été mis en service sur le site de Pontivy (Blavet) en septembre 2020.

La DET a participé à 12 réunions de gestion de la crise économique et sociale organisées par la Préfecture du Morbihan dans le cadre de la COVID (en lien avec la Direction d'espace Bretagne Sud)

Une cellule de veille économique et sociale a été lancée sur le secteur Pontivy-Loudéac-Ploërmel, co-animée par la Région et la sous-préfecture de Pontivy, en déclinaison de la commission territoriale emploi-formation

Espace territorial Marches de Bretagne

La DET s'est installée dans des locaux dédiés à Fougères, des agent.e.s ont également été régulièrement présents à Janzé

La DET a rencontré une grande partie des Maires du territoire (conférences des Maires)

La DET a participé activement au mois de l'orientation sur le territoire de Fougères (notamment par l'organisation de permanences dans les locaux)

106 communes
4 EPCI
183 000 habitants

Espace territorial Bretagne Sud

136 communes (dont 3 de l'EPCI Cap Atlantique)
8 EPCI
594 479 habitants

Le projet de réaménagement et de mise en accessibilité de l'antenne portuaire à Lorient a été lancé.

Le projet du futur site de la DETSUD à Vannes a également été lancé en lien avec le projet de réaménagement du quartier de Kercado et de la restructuration du lycée Lesage.

Des revues de territoire transversales ont été mises en place avec les élu.e.s référent.e.s régionales.aux.

La DET a participé au projet de réaménagement de la gare maritime de Quiberon.

Espace territorial Rennes - Saint Malo - Redon

Des revues de territoire ont été organisée pour permettre un partage des enjeux et problématiques sur l'ensemble des champs d'action.

L'ensemble des DGS des EPCI du 35 ont été rencontrées pour échanger sur la politique de cohésion mais aussi avec un temps de partages entre EPCI et un retour d'expérimentation d'actions d'EPCI.

La DET a participé à la démarche de concertation autour de l'aménagement de l'espace territorial sur le futur site régional Atalante.

249 communes
14 EPCI
920 427 habitants

RAPPORT D'ANALYSE PAR PROGRAMME

2020

DANEVELL DIELFENNAÑ A-BROGRAMMOÙ E

DEPLLET DE DEMÉLAÏJE PAR PERGRAME

Rapport d'analyse par programme 2020

Rendre compte des réalisations de la collectivité participe à la démarche globale de rendu compte du Rapport d'activité et de développement durable (RADD). Dans ce cadre, le Rapport d'analyse par programme (RAP) permet de mieux faire partager les politiques régionales, de présenter les stratégies et actions déployées au cours de cette année, ainsi que les moyens liés.

Les chapeaux par mission visent à donner le cadre à la fois contextuel et stratégique de chaque mission. Leur structure permet par ailleurs le développement :

- D'une approche territoriale, faisant ressortir davantage les actions territorialisées à partir notamment de cartographies ;
- D'une approche relative à la prise en compte de la Breizh COP, retraçant les actions engagées dans l'année ;
- D'un focus relatif à la « politique de la ville », ciblé sur les quartiers sensibles, pour les missions et programmes concernés ;
- D'un développement relatif à la jeunesse retraçant les actions phares de l'année.

Chaque programme est ensuite présenté en deux pages de manière à restituer de manière complète et synthétique les objectifs, les actions et réalisations de l'année, tout en gardant la structure, la lisibilité et les informations essentielles du RAP précédent.

Enfin, le RAP transversal MER présente les principales réalisations mises en œuvre dans l'ensemble des politiques régionales.

Ce mode de rendu compte rencontre une adhésion du plus grand nombre. Les informations mises à disposition dans le RAP sont essentielles et permettent un suivi sur la durée de chaque mission et de chaque programme, en complément de ceux développés dans le rapport financier.

Cette année, un picto Covid identifie les impacts et les réalisations en lien avec la crise. Cela permet de visualiser rapidement les constats, actions et/ou dispositifs et d'établir les premiers éléments de rendu-compte au 31 décembre 2020 correspondant à la temporalité du RAP.

Sommaire RAP 2020

Tableau financier..... Page 38

La Région et ses partenaires..... Page 40

Zoom sur 2 partenaires..... Page 42

Mission I : Pour un aménagement équilibré, garant de la cohésion, de la performance et de la solidarité territoriale Page 47

Programme 101 - Contractualiser avec les territoires autour d'enjeux partagés..... Page 56

Programme 102 - Observer, anticiper et accompagner les mutations territoriales..... Page 58

Programme 103 - Soutenir l'aménagement et le développement des usages numériques..... Page 60

Mission II : Pour une économie dynamique au service de filières fortes et créatrices d'un emploi durable Page 63

Faire émerger l'activité et soutenir l'innovation

Programme 201 - Stimuler l'innovation et développer l'économie de la connaissance..... Page 76

Programme 202 - Accompagner la structuration des secteurs clés de l'économie bretonne..... Page 78

Développer la compétitivité des entreprises pour assurer le développement durable de l'emploi

Programme 203 - Favoriser la création, le développement et la transmission d'entreprises..... Page 80

Programme 204 - Accompagner le développement des emplois durables et de qualité par la compétitivité des entreprises.... Page 82

Programme 205 - Développer l'économie sociale et solidaire, l'innovation sociale et l'égalité..... Page 84

Programme 206 - Soutenir les acteurs de la structuration de l'économie bretonne et des filières stratégiques..... Page 86

Favoriser le développement durable de l'agriculture et de la production alimentaire

Programme 207 - Améliorer la performance des exploitations agricoles et des filières de production alimentaire..... Page 88

Valoriser les atouts maritimes de la Bretagne et favoriser le développement durable des activités liées à la mer

Programme 208 - Développer le secteur des pêches maritimes et de l'aquaculture, contribuer au développement maritime..... Page 90

Programme 209- Développer le système portuaire..... Page 92

Mission III : Pour une formation permettant à chacun.e de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi Page 95

Assurer la relation formation emploi

Programme 301 - Assurer la qualité de la relation emploi formation par la connaissance, la concertation et l'orientation..... Page 108

Promouvoir les initiatives lycéennes pour et par les jeunes et améliorer la vie lycéenne

Programme 302 - Favoriser les initiatives des jeunes en formation, leur mobilité et les projets éducatifs des lycées..... Page 110

Améliorer le cadre bâti des lycées

Programme 303 - Offrir un cadre bâti favorisant l'épanouissement de tous les acteurs des lycées..... Page 112

Programme 304 - Participer aux investissements immobiliers dans les établissements privés..... Page 114

Améliorer les équipements des lycées

Programme 306 - Améliorer les équipements dans les lycées publics..... Page 116

Programme 307 - Participer à l'amélioration des équipements pédagogiques dans les établissements privés..... Page 118

Programme 308 - Développer le numérique éducatif..... Page 120

Améliorer le fonctionnement des lycées

Programme 309 - Assurer le fonctionnement des lycées publics..... Page 122

Programme 310 - Participer au fonctionnement des établissement privés..... Page 124

Renforcer la recherche et l'enseignement supérieur

Programme 311 - Renforcer la recherche et l'enseignement supérieur..... Page 126

Favoriser l'apprentissage

Programme 312 - Adapter l'offre et la qualité de formation aux attentes des jeunes et aux besoins des entreprises..... Page 128

Programme 313 - Promouvoir les contrats d'apprentissage et faciliter leur déroulement..... Page 130

Assurer les formations sanitaires et sociales

Programme 314 - Assurer les formations sanitaires et sociales..... Page 132

Développer et améliorer l'offre de formation pour répondre aux défis économiques, sociaux et environnementaux

Programme 315 - Faciliter les projets individuels de formation et de qualification..... Page 134

Programme 316 - Proposer une offre de formation qualifiante et adaptée aux dynamiques économiques et territoriales..... Page 136

Programme 317 - Améliorer les conditions de vie des stagiaires de la formation professionnelle pour un emploi durable..... Page 138

Développer les langues de Bretagne

Programme 318 - Développer les langues de Bretagne..... Page 140

Accompagner les dynamiques territoriales emploi-formation

Programme 319 - Accompagner les dynamiques territoriales emploi-formation Page 142

Mission IV : Pour une Bretagne de toutes les mobilités Page 145

Programme 401 - Développer les modes de transport collectifs régionaux et favoriser la mobilité durable..... Page 152

Programme 402 - Moderniser les réseaux ferroviaires, routiers et maritimes..... Page 154

Programme 403 - Moderniser les aéroports à vocation régionale..... Page 156

Mission V : Pour une région engagée dans la transition écologique Page 159

Programme 501 - Promouvoir une gestion intégrée de la ressource en eau..... Page 168

Programme 502 - Préserver et valoriser la biodiversité et les paysages..... Page 170

Programme 503 - Développer une politique énergétique volontariste et une approche circulaire de l'usage des ressources.... Page 172

Mission VI : Pour le rayonnement de la Bretagne et la vitalité culturelle bretonne Page 175

Programme 601 - Soutenir le spectacle vivant, les arts plastiques et la diversité des pratiques culturelles..... Page 186

Programme 602 - Soutenir les industries de la création et le développement de la vie littéraire et cinématographique..... Page 188

Programme 603 - Développer le sport en région..... Page 190

Programme 604 - Révéler et valoriser le patrimoine..... Page 192

Programme 605 - Faire de la Bretagne une destination touristique d'exception..... Page 194

Programme 606 - Valoriser et moderniser les voies navigables bretonnes..... Page 196

Programme 607 - Développer les actions européennes et internationales..... Page 198

Programme 608 – Renforcer l'information aux citoyens et promouvoir l'image et la notoriété de la Bretagne Page 200

Fonds de gestion des crédits européens Page 203

Programme 1110 - Programme opérationnel FEDER-FSE 2014-2020..... Page 212

Programme 1120 - Programme de développement rural (FEADER) 2014-2020..... Page 214

Programme 1130 - Programme FEAMP 2014-2020..... Page 216

Programme 1140 - Mettre en œuvre les fonds européens 2014-2020..... Page 218

Autres dépenses Page 221

Programme 9000 - Patrimoine et logistique..... Page 234

Programme 9002 - Développer le système d'information en appui des politiques régionales..... Page 236

Programme 9003 - Fonds d'intervention régional..... Page 238

Programme 9011 - Développement des conditions de travail et des compétences..... Page 240

Programme 9012 - Rémunération des personnels et indemnités des membres des assemblées..... Page 242

Programme 9020 - Ressources et expertises..... Page 244

Programme 9021 - Service de la dette..... Page 246

Programme 9023 - Mouvements financiers divers..... Page 248

Rapport transversal Mer Page 251

Guides de lecture..... Page 266

Notions budgétaires..... Page 276

Les données budgétaires (2019 et 2020)

	AE votées		AE Affectées		AP votées		AP affectées	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
P.0101	4 025 000	3 675 000	3 585 480	3 041 373	506 159 500	512 359 500	370 170 498	414 053 913
P.0102	1 498 500	1 548 500	1 414 550	1 380 640	100 000	4 050 000	0	4 029 996
P.0103	2 194 000	2 446 000	2 185 000	2 446 000	157 850 000	159 700 000	157 097 658	158 941 714
Total Mission 1	7 717 500	7 669 500	7 185 030	6 868 013	87 930 000	14 650 000	121 903 886	577 025 623
P.0201	12 150 000	12 950 000	12 147 258	12 949 634	7 200 000	5 800 000	5 726 529	3 536 944
P.0202	3 950 000	3 600 000	3 869 955	3 543 355	8 600 000	10 500 000	8 548 790	9 169 934
P.0203	2 735 000	2 355 000	2 373 097	2 346 450	12 150 000	63 400 000	10 950 000	63 344 500
P.0204	4 640 000	3 952 000	4 640 000	3 772 647	24 110 000	77 910 000	24 005 943	69 082 468
P.0205	4 122 000	4 203 000	4 113 551	4 133 234	465 000	5 400 000	250 000	410 000
P.0206	6 312 000	5 781 000	6 289 142	5 675 590	0	0	0	0
P.0207	6 950 000	7 250 000	6 827 052	6 828 763	20 400 000	19 900 000	20 347 676	18 712 297
P.0208	2 555 000	2 660 500	1 849 319	2 647 690	11 320 000	3 810 000	10 582 848	3 810 000
P.0209	2 902 500	3 143 400	2 900 000	3 141 557	37 800 975	41 380 100	37 797 730	40 616 261
Total Mission 2	46 316 500	45 894 900	45 009 374	45 038 920	122 045 975	228 100 100	118 209 517	208 682 404
P.0301	6 430 300	2 655 300	6 414 994	2 551 919	0	65 000	0	5 000
P.0302	8 200 000	5 175 000	8 182 102	4 659 657	100 000	5 700 000	36 855	5 690 692
P.0303	4 500 000	4 873 000	4 500 000	4 177 789	200 000 000	366 700 000	168 770 795	366 699 073
P.0304	220 000	220 000	216 247	216 456	16 823 000	18 220 000	16 822 988	18 206 938
P.0305	0	0	0	0	0	0	0	0
P.0306	0	0	0	0	9 180 000	8 280 000	9 180 000	8 280 000
P.0307	0	0	0	0	4 100 000	4 100 000	4 082 652	3 949 448
P.0308	1 600 000	1 950 000	1 600 000	1 950 000	5 890 000	7 090 000	5 890 000	7 090 000
P.0309	31 244 000	29 851 000	31 189 466	29 819 799	0	0	0	0
P.0310	37 850 000	38 545 000	37 845 113	38 531 049	0	0	0	0
P.0311	12 900 000	12 400 000	12 859 185	12 323 396	13 940 000	10 650 000	13 908 458	9 873 619
P.0312	49 500 000	6 200 000	47 985 196	6 000 000	12 500 000	7 670 000	11 834 752	7 104 686
P.0313	23 000 000	5 000 000	23 000 000	5 000 000	0	0	0	0
P.0314	54 327 700	55 711 000	53 738 939	55 703 719	0	0	0	0
P.0315	12 400 000	12 200 000	12 397 050	11 357 019	0	0	0	0
P.0316	120 410 775	64 109 500	120 375 448	63 961 332	0	0	0	0
P.0317	61 560 000	57 500 000	59 900 935	52 800 929	0	0	0	0
P.0318	6 905 000	7 444 000	6 904 649	7 431 983	760 000	760 000	743 798	759 810
Total Mission 3	431 047 775	311 959 800	427 109 325	304 036 188	263 293 000	411 235 000	231 270 298	427 659 266
P.0401	290 970 000	221 279 300	262 288 215	221 278 850	41 099 000	66 504 200	41 099 000	66 504 200
P.0402	218 000	115 200	218 000	19 860	46 690 000	34 690 000	44 890 555	34 555 936
P.0403	1 175 000	2 430 000	388 500	2 423 579	3 200 000	8 165 000	2 917 000	7 927 453
Total Mission 4	292 363 000	223 824 500	262 894 715	223 722 289	90 989 000	109 359 200	88 906 555	108 987 589
P.0501	5 035 000	5 148 000	4 807 724	5 143 482	4 100 000	5 300 000	3 663 942	4 704 217
P.0502	3 223 000	3 078 000	3 158 168	3 065 280	1 470 000	700 000	1 149 211	574 883
P.0503	3 498 000	4 102 200	3 496 904	4 101 806	3 410 000	3 410 000	3 334 622	2 719 854
Total Mission 5	11 756 000	12 328 200	11 462 796	12 310 568	8 980 000	9 410 000	8 147 775	7 998 954
P.0601	16 135 000	16 140 000	16 134 672	16 139 156	800 000	1 405 000	744 710	1 369 944
P.0602	4 492 000	4 713 000	4 470 029	4 687 749	4 325 000	4 790 000	4 216 279	4 589 762
P.0603	4 250 000	8 000 000	4 248 717	7 999 870	3 000 000	2 000 000	2 954 396	1 997 859
P.0604	1 193 000	1 193 000	1 149 742	1 046 040	4 300 000	4 300 000	4 299 667	4 299 630
P.0605	7 113 900	6 551 900	7 113 747	6 367 779	4 000 000	4 600 000	4 000 000	3 939 713
P.0606	988 000	1 342 000	987 823	1 342 000	7 000 000	10 500 000	6 813 081	10 499 996
P.0607	1 675 000	1 520 000	1 463 602	1 265 575	309 000	490 000	299 564	404 889
P.0608	4 200 000	4 200 000	4 200 000	4 200 000	0	0	0	0
Total Mission 6	40 046 900	43 659 900	39 768 331	43 048 168	23 734 000	28 085 000	23 327 698	27 101 792
P.1110	54 000 000	54 000 000	27 172 680	28 150 658	242 600 000	242 600 000	156 217 175	178 490 218
P.1120	105 400 000	134 400 000	99 107 682	129 527 325	75 940 000	95 940 000	71 808 899	95 497 922
P.1130	850 000	1 150 000	828 408	1 079 945	7 200 000	11 500 000	7 106 990	11 327 288
P.1140	820 000	810 000	820 000	810 000	0	0	0	0
Total Europe	51 670 000	44 110 000	60 203 694	159 567 929	26 000 000	104 300 000	58 266 054	285 315 427
P.9000	9 126 600	12 953 000	9 132 600	12 953 000	10 524 000	11 255 000	10 524 000	11 255 000
P.9002	2 995 000	3 068 000	2 992 800	3 068 000	3 395 000	3 979 000	3 395 000	3 979 000
P.9003	930 000	914 000	927 551	768 692	300 000	300 000	62 650	296 100
P.9010		0		0	83 000	83 000	83 000	83 000
P.9011	7 625 500	10 274 000	7 620 500	10 272 500	142 000	132 000	142 000	132 000
P.9012	0	0		0	0	0	0	0
P.9020	2 143 000	2 043 500	2 060 921	2 037 899	0	0	0	0
P.9021	0	0	0	0	0	0	0	0
P.9023	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Autres dépenses	22 820 100	29 252 500	22 734 372	29 100 091	14 444 000	15 749 000	14 206 650	15 745 100
Total	903 737 775	718 699 300	876 367 639	823 692 166	637 332 975	920 805 300	664 155 433	1 658 516 156

Légende :

En jaune sont mentionnés les numéros de programmes pour lesquels les enveloppes votées son pluri-annuelles. Les totaux ne tiennent pas compte des données cumulées sur les enveloppes pluri-annuelles.

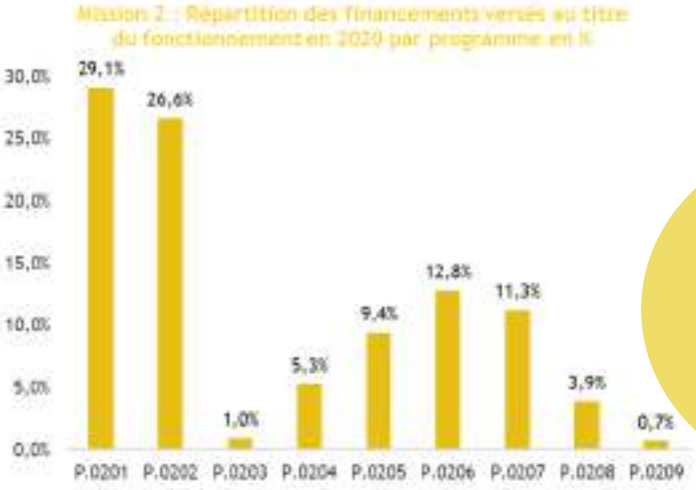
	CPF votés		CPF mandatés		CPI votés		CPI mandatés	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
P.0101	3 725 479	3 416 500	3 723 394	3 300 123	27 139 500	29 878 100	26 848 554	29 615 035
P.0102	1 222 821	1 458 628	1 201 005	1 362 559	5 000	4 025 000	0	3 999 996
P.0103	2 194 000	2 543 372	2 148 914	2 542 581	18 530 000	19 407 000	18 529 074	19 186 004
Total Mission 1	7 142 300	7 418 500	7 073 312	7 205 263	45 674 500	53 310 100	45 377 628	52 801 035
P.0201	12 200 000	13 795 500	11 356 349	13 592 814	4 600 000	8 579 000	4 066 728	5 989 561
P.0202	10 100 000	12 306 639	8 676 026	12 306 449	2 500 000	9 250 000	2 322 565	5 755 584
P.0203	1 874 580	1 880 000	1 208 257	1 528 525	8 570 000	36 466 000	7 570 000	21 064 500
P.0204	3 693 420	3 821 000	3 498 911	2 790 091	26 152 000	100 914 000	24 909 164	68 086 449
P.0205	4 305 000	4 466 475	4 058 241	4 362 572	215 000	5 421 000	215 000	421 000
P.0206	6 525 000	6 006 000	6 255 552	5 939 159	0	0	0	0
P.0207	9 320 000	5 370 000	9 313 690	5 366 053	14 050 000	14 150 000	13 987 373	13 471 165
P.0208	2 821 000	2 631 500	1 923 784	1 962 078	4 900 000	6 082 000	2 898 131	5 672 370
P.0209	2 852 500	2 478 370	2 497 452	1 850 946	41 681 400	51 304 074	40 586 820	43 648 792
Total Mission 2	53 691 500	52 755 484	48 788 262	49 698 688	102 668 400	232 166 074	96 555 782	164 109 421
P.0301	5 482 619	3 944 927	5 413 392	3 593 127	0	63 716	0	0
P.0302	8 250 681	4 713 045	7 683 696	3 825 502	100 000	5 700 000	30 495	5 320 656
P.0303	4 271 000	4 323 000	4 266 114	3 792 701	130 600 000	108 000 000	130 597 660	103 449 482
P.0304	220 000	220 000	216 247	216 456	19 378 672	17 190 815	19 377 551	14 085 755
P.0305	0	0	0	0	0	0	0	0
P.0306	0	0	0	0	6 219 127	10 395 000	6 218 508	7 297 879
P.0307	0	0	0	0	3 850 048	4 100 000	3 807 525	3 135 127
P.0308	1 770 000	2 211 955	1 761 139	2 097 284	6 680 154	6 170 000	6 671 291	6 014 511
P.0309	31 274 000	29 851 000	31 229 825	29 796 963	0	0	0	0
P.0310	37 850 000	38 545 000	37 845 113	38 531 049	0	0	0	0
P.0311	10 895 000	12 543 861	10 878 690	12 506 439	15 642 925	10 379 185	15 605 400	10 355 345
P.0312	49 800 000	6 200 000	48 131 515	5 671 714	22 900 000	7 671 284	15 897 960	6 743 401
P.0313	26 000 000	4 400 000	23 770 435	3 831 255	0	0	0	0
P.0314	54 327 700	55 394 000	53 859 776	54 234 586	131 000	65 000	0	0
P.0315	9 450 000	10 750 000	8 931 711	9 058 615	0	0	0	0
P.0316	78 039 775	82 426 100	76 188 364	77 241 822	0	0	0	0
P.0317	47 000 000	44 585 000	38 115 473	39 248 612	0	0	0	0
P.0318	7 251 241	7 349 500	7 131 334	7 145 468	851 877	928 700	701 218	928 666
Total Mission 3	371 882 016	312 598 061	355 422 824	294 276 277	206 353 802	170 663 700	198 907 609	157 330 821
P.0401	265 114 000	265 191 000	261 037 174	261 958 253	29 479 400	32 831 426	27 667 694	32 658 746
P.0402	213 000	212 325	8 411	126 882	54 655 875	43 705 000	43 170 133	39 339 299
P.0403	605 000	1 935 000	333 141	1 929 543	3 200 000	8 124 000	2 888 000	7 806 976
Total Mission 4	265 932 000	267 338 325	261 378 726	264 014 677	87 335 275	84 660 426	73 725 827	79 805 021
P.0501	4 624 208	4 206 030	4 421 891	4 181 478	3 400 000	3 500 000	3 220 266	3 023 717
P.0502	3 140 000	3 173 000	2 980 318	2 731 663	910 000	1 400 000	393 581	728 675
P.0503	3 297 742	3 923 200	3 160 629	3 087 965	3 150 000	3 445 000	1 866 146	1 557 345
Total Mission 5	11 061 950	11 302 230	10 562 837	10 001 106	7 460 000	8 345 000	5 479 993	5 309 736
P.0601	16 114 000	16 140 000	15 992 707	16 103 835	930 000	1 535 000	486 509	760 331
P.0602	4 938 500	4 813 000	4 897 448	4 641 629	4 273 123	4 840 000	3 630 585	3 501 633
P.0603	4 250 000	6 200 000	4 231 465	6 157 143	3 730 000	3 306 300	3 719 160	1 753 376
P.0604	1 193 000	1 193 000	1 068 712	874 365	4 300 000	4 300 000	3 992 503	3 296 122
P.0605	7 113 900	6 525 900	7 113 780	6 160 041	4 570 000	4 980 000	2 959 314	2 569 071
P.0606	988 000	1 222 000	932 151	913 954	8 240 000	7 815 000	7 142 875	7 790 776
P.0607	1 712 000	1 460 000	1 616 988	1 349 296	380 000	580 000	263 007	488 810
P.0608	4 755 000	4 000 000	4 532 860	3 820 877	0	0	0	0
Total Mission 6	41 064 400	41 553 900	40 386 111	40 021 140	26 423 123	27 356 300	22 193 954	20 160 118
P.1110	4 044 162	4 000 000	4 034 239	3 995 209	29 000 000	29 000 000	14 897 673	28 979 562
P.1120	55 212 739	35 000 000	52 282 437	30 419 643	31 375 000	24 000 000	28 857 054	23 689 023
P.1130	828 408	300 000	828 408	251 537	6 600 000	4 300 000	6 537 654	4 220 298
P.1140	1 255 000	1 170 000	763 284	719 725	0	0	0	0
Total Europe	61 340 309	40 470 000	57 908 369	35 386 114	66 975 000	57 300 000	50 292 381	56 888 883
P.9000	9 831 200	12 040 000	9 637 896	10 734 649	23 868 900	25 878 904	13 779 218	22 730 360
P.9002	2 995 000	3 328 000	2 548 817	2 886 864	3 400 000	4 134 996	3 380 149	3 991 094
P.9003	930 000	914 000	862 171	784 392	260 000	300 000	97 562	25 041
P.9010	0	0	0	0	14 000	20 000	8 326	11 523
P.9011	7 400 500	10 069 000	6 566 950	7 899 045	142 000	132 000	75 476	49 799
P.9012	176 681 025	176 012 000	170 310 639	171 131 496	0	0	0	0
P.9020	1 946 000	2 003 400	1 658 794	1 727 271	0	0	0	0
P.9021	13 900 000	12 900 000	10 776 406	10 794 211	50 900 000	61 400 000	49 984 301	53 769 621
P.9023	32 605 000	131 175 000	31 330 523	64 556 227	4 430 000	150 000	4 311 773	36 328
Total Autres dépenses	246 288 725	348 441 400	233 692 197	270 514 155	83 014 900	92 015 900	71 636 804	80 613 767
Total	1 058 403 200	1 081 877 900	1 015 212 638	971 117 419	625 905 000	725 817 500	564 169 979	617 018 803

La Région Bretagne et ses 2 638 partenaires dans l'action

Promouvoir l'équilibre des territoires

7 M €
de subventions de fonctionnement versées à des partenaires extérieurs en 2020

Stimuler une économie créatrice d'emplois



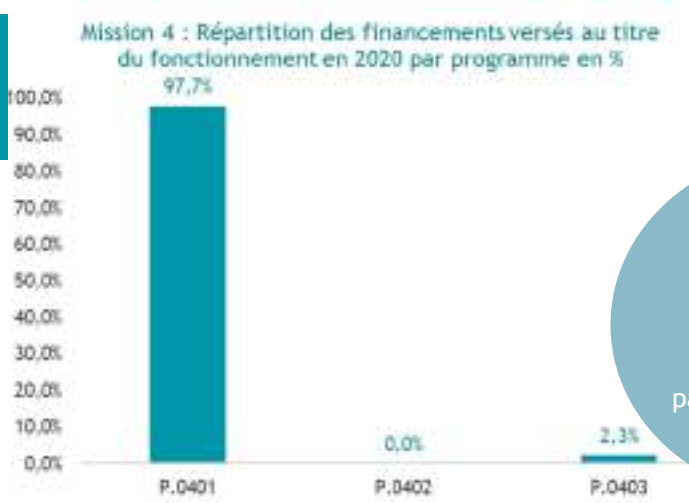
46 M €
de subventions de fonctionnement versées à des partenaires extérieurs en 2020

Ancrer la formation au cœur du parcours de chacun

157 M €
de subventions de fonctionnement versées à des partenaires extérieurs en 2020

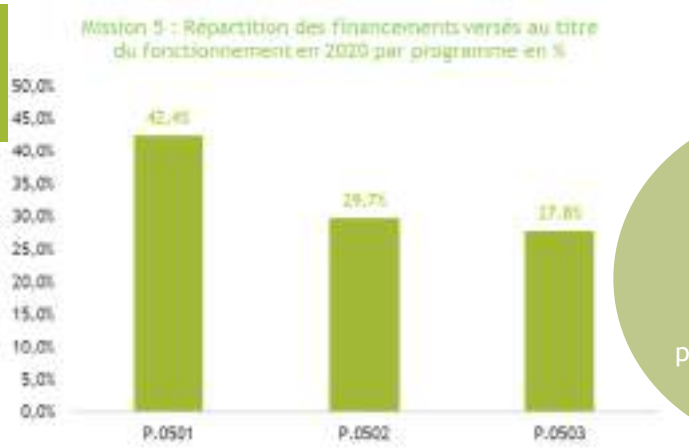
* Les données sont extraites des versements des financements au titre du fonctionnement effectués en faveur des 2 638 partenaires de la Région du 1er janvier au 31 décembre de l'année 2020. Les montants sont ventilés entre les six Missions et leurs programmes au sens de la Nomenclature stratégique par programme (NSP).

Connecter la Bretagne au monde



83 M €
de subventions de fonctionnement versées à des partenaires extérieurs en 2020

Réussir les transitions



9 M €
de subventions de fonctionnement versées à des partenaires extérieurs en 2020

Favoriser l'attractivité, la vitalité culturelle et sportive

34 M €
de subventions de fonctionnement versées à des partenaires extérieurs en 2020

Zoom

Comité Régional du Tourisme

Présentation

Le Comité Régional du Tourisme a pour objet le développement des activités touristiques en Bretagne et agit conformément à la loi n°87-10 du 3 janvier 1987 relative à l'organisation régionale du tourisme.

Dans le cadre de cette loi et conformément à ses statuts adoptés en février 2018, le Comité Régional du Tourisme a notamment pour mission :

- l'observation et le suivi de l'évolution du tourisme en Bretagne et des pratiques des clientèles

- Le développement de l'offre touristique et l'accompagnement des professionnels du secteur

- la promotion et la coordination des actions de promotion touristique de la région Bretagne sur les marchés français et étrangers ;

- la mise en œuvre d'actions relevant de la politique du tourisme de la Région, notamment dans le domaine des études, de la planification, de l'aménagement et de l'équipement, des aides aux hébergements, des assistances techniques à la commercialisation ainsi que de la formation professionnelle.

A la demande du Conseil régional, le Comité Régional du Tourisme peut également être sollicité, à titre de conseil, sur tout projet d'intervention de la Région ayant un impact sur le tourisme.

Dans le cadre de ses compétences, le Comité Régional du Tourisme peut se voir confier des attributions complémentaires par le Conseil Régional ainsi que, par voie de convention, par d'autres collectivités territoriales ou d'autres personnes morales de droit public ou de droit privé.

// Gouvernance

- **Conseil d'Administration**

44 membres dont :

Présidente > Anne Gallo

6 représentants du Conseil régional de Bretagne

- **Bureau**

12 membres dont :

Présidente > Anne Gallo

Vice-Président :Laurence Fortin

- **Assemblée générale**

1971 membres

// Activités 2020

Faire face à l'urgence et préparer la reprise

- Gratuité de tous les services du CRT en 2021 pour les pros
- Un dispositif d'enquêtes et de veille dédiée pour assurer un suivi renforcé de l'activité mais aussi des intentions de départ des Français – Avec Atout France mise en place de tableaux de bord et indicateurs pour suivre la situation marché par marché
- Accompagnement pour la mise en place des démarches sanitaires
- Accompagner les professionnels dans leur quotidien notamment avec un programme de 18 webinaires et organisation d'une semaine de rendez-vous avec des experts juridiques, fiscaux, mais aussi marketing, digital, bancaires, etc…
- Favoriser la commercialisation et la digitalisation des entreprises avec deux outils mis gratuitement à disposition des pros
- Une action renforcée pour maintenir le lien avec les Tour-opérateurs internationaux et préparer les programmations 2021 et 2022 + un nouveau site dédié pour les organisateurs de voyage
- Un plan d'actions dédié pour favoriser la commercialisation en France (partenariat tourmag, webinaires, formation des agences de voyages)
- Une campagne dédiée pour promouvoir la campagne dans un contexte COVID et permettre à tous les acteurs de soutenir le tourisme régional + un plan de communication ambitieux associé à la campagne en Bretagne et en France
- Un plan d'action et de communication dédié pour rester présent sur les marchés étrangers

Poursuivre le déploiement de la stratégie touristique

- Poursuite du déploiement de l'écosystème tourismebretagne.com (site en 6 langues)
- Coordination du label villes et villages fleuris
- Coordination et déploiement du projet eBreizh connexion
- Une nouvelle orientation RSE pour la marque Bretagne
- Coordination, sensibilisation et accompagnement en matière de tourisme durable (avec un poste dédié au déploiement de l'écolabel européen)
- Implication dans des démarches d'itinérance nationales ou européennes.
- Qualification de l'offre Bretagne
- Création de produits touristiques « idées de séjours » expériences bretonnes
- Des outils et moyens au service du collectif (photothèque, SIT, etc..)

Accueil des tournages

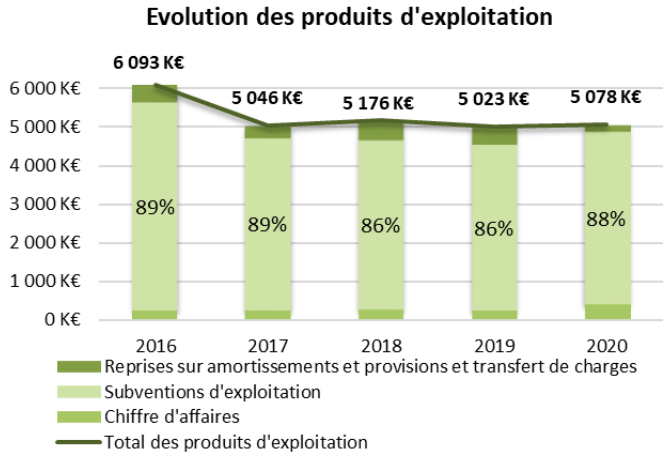
- Poursuite des missions d'accueil des tournages
- Contribution à la définition et au déploiement de la stratégie Bretagne Cinéma

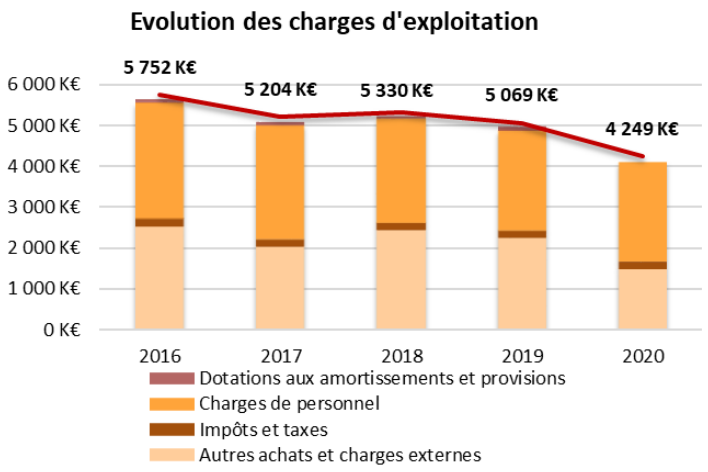
5,1 M€ de budget en 2020

4,5 M€ de subvention de fonctionnement versée par la Région en 2020

// Analyse financière

(Sur la base des comptes 2020)





Le montant total des produits d'exploitation s'élève à 5 078 K€ en 2020 (+1 % par rapport à 2019) et sont composés à 88% de subventions provenant essentiellement de la Région.

Les charges d'exploitation enregistrent une baisse de 16,2 % pour atteindre un montant de 4 249 K€ en 2020. Elles sont principalement constituées de charges de personnel et d'autres achats et charges externes.

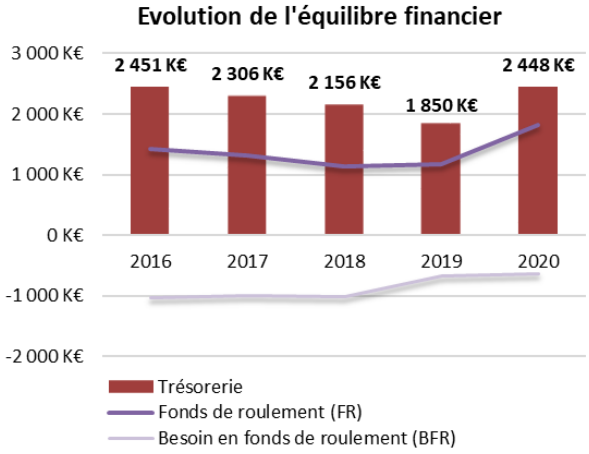
En 2020, l'ensemble des résultats cumulés présente un résultat net de 43 K€.

Le montant total du bilan s'élève à 3 203 K€ en 2020.

Les fonds propres représentent un montant de 928 K€, soit 29 % du bilan.

L'organisme dispose également de fonds dédiés à hauteur de 708 K€.

Le fonds de roulement est positif sur l'ensemble de la période. Le besoin en fonds de roulement est négatif. La trésorerie s'élève à 2 448 K€ en 2020, représentant un peu moins de 7 mois de fonctionnement.



Zoom

Bretagne Développement Innovation

Présentation

Bretagne Développement Innovation (BDI) est une agence au service du développement économique régional, intégrée au sein de l'écosystème régional (consulaires, technopoles, pôles de compétitivité…). Dans le cadre des stratégies pilotées par la Région en matière de recherche, d'innovation (S3) et de développement économique (SRDEII), BDI assure d'une part l'animation et la mise en œuvre de six "Grands projets Structurants" (GPS) - Cybersécurité, EMR/Bretagne Ocean Power, Course au large/Eurolarge, Smarténergies/SMILE, Croisement numérique et secteurs agri-ago/AGRETIC, le sixième sujet, l'Hydrogène, étant venu s'ajouter courant 2020 ; et d'autre part des missions socles de veille, d'observation économique, ainsi que de promotion et de valorisation de l'économie régionale, de ses filières et de ses innovations (en particulier au niveau européen), avec comme levier la Marque Bretagne notamment. La structure est principalement financée par le Conseil régional de Bretagne pour mener ses actions d'animation et de promotion en Bretagne, en France et en Europe, et travaille en lien étroit avec Bretagne Commerce International sur cet axe. Il faut noter que BDI s'est particulièrement mobilisée en 2020 dans l'élaboration et l'animation de la plateforme « EntreprisesUnies » dans le contexte de crise sanitaire, en lien avec l'ARS, la Préfecture de Région, Biotech Santé Bretagne et les services de la Région.

// Gouvernance de l'association

- **Directoire**

14 chefs d'entreprises et un représentant des chambres consulaires

Président > Hugues Meili (NIJI Digital)

- **Conseil de surveillance**

33 membres

Président > Président du CRB Loïg Chesnais-Girard

Autres > Président du CESER et 6 représentants du CRB

// Activités 2020

Mise en œuvre de Grands Projets Structurants (GPS)

- Cybersécurité : 160 entreprises identifiées ; 20 entreprises participantes au salon du FIC sur le Stand Bretagne ;
- Voile de compétition/Eurolarge : étude sur la filière voile de compétition (118 entreprises sur les 210 de la filière) ; accent sur la transition environnementale
- Croisement des filières numérique et agriculture-agroalimentaire AGRETIC : projet européen S3 Food sur la digitalisation des IAA
- Smarténergies : 323 adhérents à l'association SMILE accompagnant et soutenant le déploiement de projets collaboratifs en lien avec les smart grids (systèmes énergétiques intelligents) ; 49 projets engagés.
- Energies Marines : coordination de Bretagne Ocean Power pour rassembler et mobiliser l'écosystème breton – 150 entreprises référencées – plus de 15 avec un contrat avec Navantia et Windair

Promotion et valorisation de l'économie bretonne

- Elaboration des plans marketing opérationnels des GPS afin de mobiliser les acteurs économiques régionaux, valoriser leurs offres, rayonner à l'extérieur du territoire et attirer en Bretagne des investisseurs et des talents. Une action spécifique a porté sur l'hydrogène renouvelable.
- Déploiement de la Marque Bretagne : 875 partenaires, 12 ateliers thématiques organisés ; lancement d'une boutique en ligne « marque Bretagne »
- Valorisation de l'économie bretonne à travers la participation à des salons professionnels, dans un contexte particulier (seulement 3 salons, mais 29 événements organisés, y compris en digital, avec 2 268 participants)

Observation et veille sur l'ensemble de l'économie bretonne

- 17 500 entités référencées (dont 12 000 entreprises) sur la plateforme Craft, outil permettant de partager des études, des cartes et des annuaires, contribuant à valoriser des secteurs d'activités et des filières et favorisant l'émergence de projets. Une forte contribution aux travaux de la S3
- 61 partenaires actifs ; 6 régions françaises collaborant sur l'outil dans le prolongement du partenariat Plug in labs
- Co-animation du réseau NOE d'accompagnement des acteurs publics et privés dans les projets européens.
- Réalisation et animation de la plateforme EntreprisesUnies dans le contexte de la crise de la COVID-19

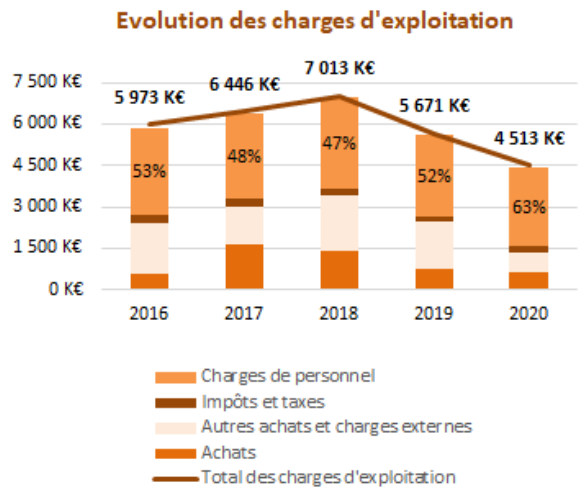
42 ETP au 31/12/2020

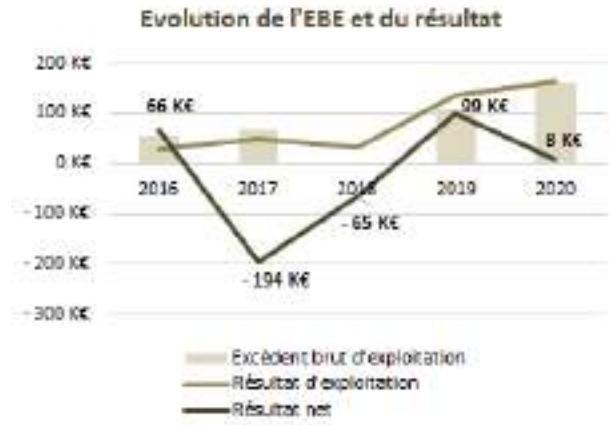
4,7 M€ de budget en 2020

3,76 M€ de subventions versées par la Région au titre de l'année 2020 (dont FEDER)

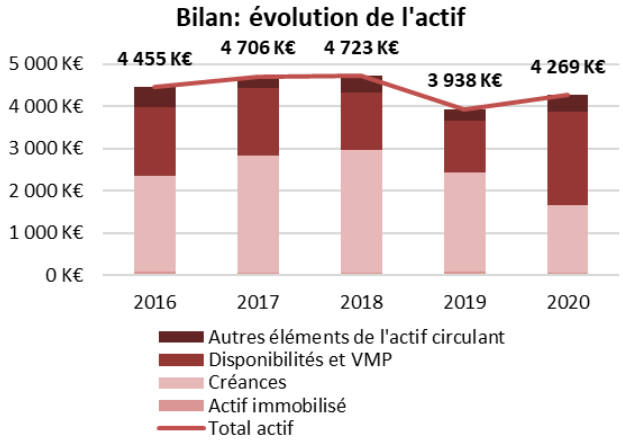
// Analyse financière

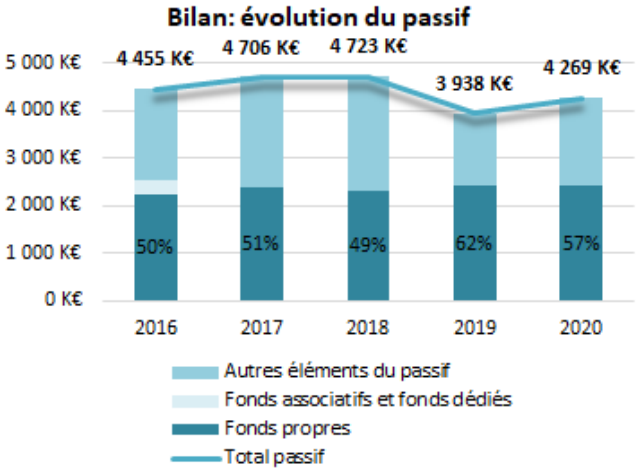
(Sur la base des comptes 2020)





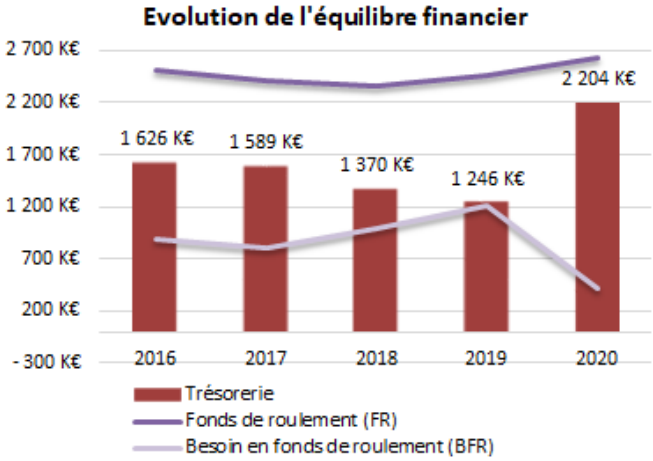
Le montant total des produits d'exploitation s'élève à 4 676 K€ en 2020 (-19,9 % par rapport à 2019) et est composé à 91% de subventions provenant essentiellement de la Région.
Principalement constituée de frais de personnels, les charges d'exploitation enregistrent une baisse de - 20,4 % pour atteindre un montant de 4 512 K€ en 2020, dans le contexte de crise sanitaire (participation salons, déplacements…).
En 2020, le résultat d'exploitation est de 164 K€, le résultat financier de 1 K€ et le résultat exceptionnel de -157 K€. L'ensemble de ces résultats cumulés présente un résultat net de 8 K€





Le montant total du bilan s'élève à 4 269 K€ en 2020. Les fonds propres d'un montant de 2 433 K€, représentent 57 % du bilan.

Fin 2020, le fonds de roulement est en hausse dans le contexte de report d'actions sur des projets européens, et d'annulations d'événements (salons…) liés au contexte sanitaire. La conjugaison de ces deux éléments explique la forte augmentation de la trésorerie qui s'élève à 2 204 K€ fin 2020, soit près de 6 mois de fonctionnement.



Mission I.

Pour un aménagement équilibré, garant de la cohésion, de la performance et de la solidarité territoriale

I. Le contexte et la stratégie de la mission

Chiffres clés

- 38 avis de personnes publiques associées réceptionnés dans le cadre de la procédure réglementaire du SRADDET
- 238 contributions écrites et 335 participant·e·s à la réunion publique digitale organisée dans le cadre de l'enquête publique
- 26 règles du SRADDET pour mettre en œuvre les objectifs de la Breizh COP
- 16 chantiers prioritaires pour se mobiliser pour les jeunesses

Documents cadres

- Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SREDDET)
- Feuille de route Engagement pour des stratégies numériques responsables
- Feuille de route Engagement pour la cohésion des territoires
- Plan breton de mobilisation pour les jeunesses

Depuis 2017, la Bretagne s'est engagée dans la Breizh COP, démarche participative, territoriale dans laquelle tous les acteurs mobilisés, au premier rang desquels la Région elle-même, ont affiché leur volonté de construire une Bretagne répondant à trois défis : le défi de l'équilibre territorial, le défi climatique et écologique, le défi de la cohésion sociale.

La Breizh COP, bâtie par et pour les Bretonnes et les Bretons, vise à construire une réponse globale, transversale à l'horizon 2040. Sobriété, proximité et solidarité, telles sont les grandes valeurs que porte la Breizh COP et plus spécifiquement le SRADDET (Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires), approuvé en décembre 2020.

La Mission I porte une responsabilité particulière dans leur traduction, et plus spécifiquement en matière de solidarité :

- La solidarité entre les personnes, facteur essentiel de cohésion sociale et d'égalité des chances ;

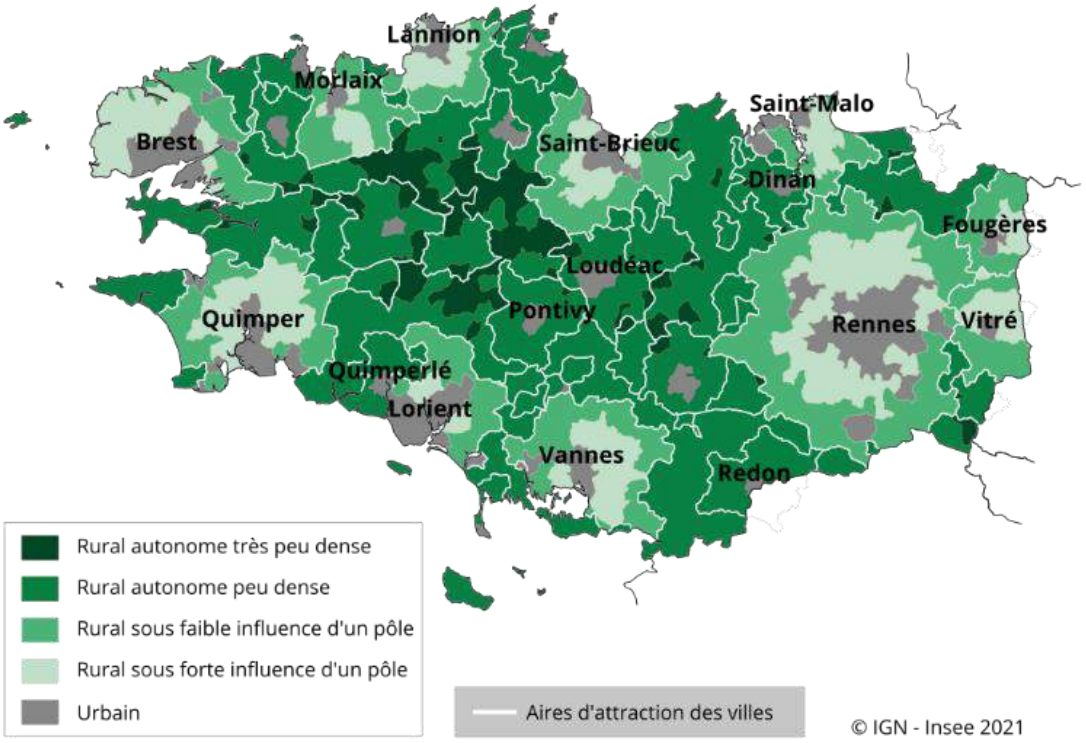
- La solidarité entre générations, pour construire le monde de demain sans obérer les chances des générations futures ;

- La solidarité entre les territoires, dans une logique d'interdépendance, de complémentarité et de réciprocité.

Ces derniers mois auront d'ailleurs été l'occasion pour l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) de finaliser deux études s'appuyant sur deux nouveaux zonages territoriaux : les aires d'attraction des villes d'une part, et les territoires ruraux d'autre part ; ces deux études mettent fortement en avant l'interdépendance de ces territoires entre eux.

L'INSEE a tout d'abord, pour la première fois, proposé une définition des territoires ruraux s'appuyant sur les densités communales.

Les espaces ruraux en Bretagne

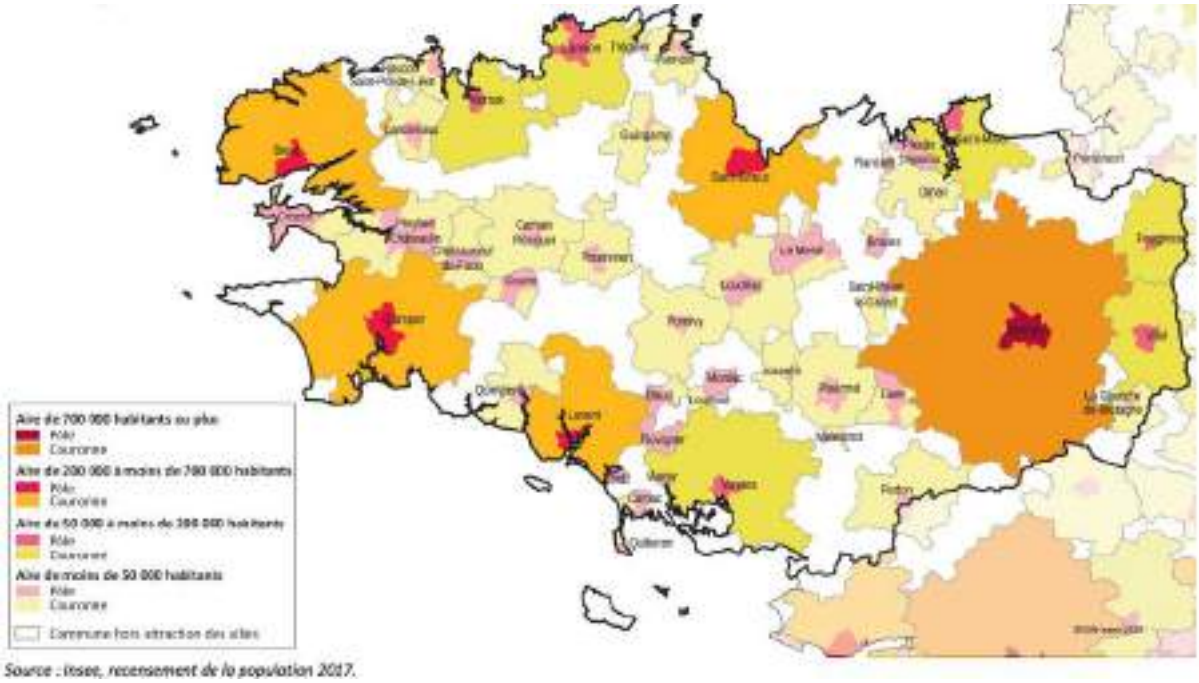


Ce travail met en avant que, en Bretagne, la densité de population est très différente entre les espaces ; se situant ainsi entre 19 hab./km² pour le rural très peu dense à 1 720 hab./km² pour l'urbain dense, et que plus de de la moitié (53,7 %) de la population bretonne réside ainsi dans l'espace rural, répartie en 24,1 % dans le rural autonome et 29,6 % dans le rural sous influence d'un pôle. Cette part est plus importante que dans l'ensemble de la France (32,8 %). La Bretagne est ainsi la deuxième région française la plus rurale, derrière la Bourgogne-Franche-Comté.

L'espace rural breton se caractérise par un plus fort poids de l'emploi dans l'agriculture, la construction et l'industrie que dans l'espace urbain. Les services de la vie courante y sont moins immédiatement accessibles. Les 15-24 ans y sont moins présent·e·s en proportion, ces dernier·e·s-ci rejoignant souvent l'espace urbain pour les études ou la recherche d'un premier emploi. L'espace rural breton est cependant attractif pour toutes les autres classes d'âge et notamment pour les actifs. En effet, si la population bretonne s'est accrue en moyenne de 18 570 personnes par an entre 2008 et 2018 ; près des deux tiers de cette croissance s'est faite dans l'espace rural.

L'autre travail mené par l'INSEE sur les aires d'attraction des villes révèle néanmoins que, en Bretagne, en couvrant près des trois quarts des communes de la région (870 sur 1 208 en 2017), les aires d'attraction des villes regroupent 87,2% de la population bretonne contre 93,2% au niveau national.

Les aires d'attraction des villes en Bretagne



Source : Insee, recensement de la population 2017.

Les pôles concentrent la moitié des emplois de la région (666 000 sur 1 309 000) et offrent 167 emplois pour 100 actifs occupés résidents. À l'inverse, les couronnes des aires d'attraction, plus résidentielles, offrent moins d'emplois qu'elles n'abritent d'actifs occupés : 6%. La concentration des emplois dans les pôles est moindre au niveau national (130 emplois pour 100 actifs résidents).

// La stratégie régionale

2020 aura vu la concertation sur le SRADDET se poursuivre et prendre une nouvelle dimension ; réglementaire cette fois-ci ; avant d'aboutir à l'approbation définitive du schéma, à la session du Conseil régional de décembre. L'enquête publique sur le SRADDET se sera déroulée dans le contexte de la crise sanitaire. L'analyse de ses conclusions n'a pas conduit à l'invalidation des constats et orientations posés préalablement, ni à leur révision sur le fond. Au contraire, le choc sanitaire et ses conséquences les ont légitimés, en en soulignant à la fois la pertinence et, plus que jamais, l'urgence.

Dans ce cadre, pour ce qui concerne ses engagements, le Conseil régional a approuvé ses 6 feuilles de routes dont deux se traduisent notamment, pour leur mise en œuvre, dans la Mission I.

Une nouvelle feuille de route pour s'engager dans les stratégies numériques responsables

Dans le cadre de la Breizh COP, le Conseil régional a adopté le 14 février 2020 la feuille de route en faveur de stratégies numériques responsables pour le territoire breton. Cette feuille de route s'articule autour de quatre axes et porte notamment les engagements suivants :

- Obtention du label « Numérique Responsable » et signature de la charte numérique responsable avec l'Institut du Numérique Responsable. Cette démarche d'amélioration continue exigeante vise à réduire l'impact environnemental du numérique et à initier, sur le territoire régional, une dynamique d'investissement dans des produits et services numériques et matériels informatiques durables. Elle doit également nous permettre de réviser notre politique d'achat et d'équipement de matériels informatiques issus du réemploi, de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées. La démarche de labellisation initiée dès mars 2020 a permis, en septembre 2020, de réunir toutes les parties prenantes afin de faire un état des lieux des pratiques. L'audit externe s'est déroulé en octobre et a permis d'établir pour la fin de l'année le premier plan d'actions en faveur d'un numérique responsable lequel devra nous permettre d'atteindre nos objectifs de réduction d'émission de GES.

- Elaboration d'un programme régional de médiation et d'inclusion numérique fondé sur des stratégies numériques locales et adossé à un réseau de tiers-lieux favorisant la coopération entre les acteurs et le développement d'activité de revitalisation des territoires. Ce programme devra tirer les enseignements de la crise sanitaire s'agissant de l'impact du numérique constaté dans les usages et pratiques des usager·e·s/citoyen·ne·s.

- Conception et développement d'une plateforme de services publics numérique. La création d'une "plateforme de services numériques" est un maillon clé de la nouvelle relation usager·e·s. Elle permet d'accéder aux services publics de la Région mais aussi d'autres collectivités, sans tenir compte des "frontières administratives". Elle offre un parcours utilisateur/utilisatrice simple basé sur un compte numérique citoyen·ne pour rechercher puis accéder à des informations sur les services publics, via des contenus personnalisés facilitant les démarches en ligne. Avec l'appui de Mégalis Bretagne, elle est présentée à ses membres lesquels sont invités à rejoindre cette démarche coopérative.

En parallèle, la Région a poursuivi son engagement de longue date pour proposer la fibre pour tou·te·s et pour tous les territoires.

La poursuite du déploiement du très haut débit pour offrir la Fibre pour tou·te·s

Le déploiement de la fibre optique s'est poursuivi en 2020, malgré la crise sanitaire et notamment les confinements. L'actualité sur le projet BTHD a été ponctuée par la finalisation du plan de financement du projet avec la mobilisation attendue de nouveaux financements européens et nationaux.

Une nouvelle feuille de route pour s'engager pour la cohésion des territoires

Lors de sa session du 18 décembre 2020, et après de nombreuses réunions organisées avec et sur les territoires, le Conseil régional a adopté sa nouvelle feuille de route en faveur de la cohésion des territoires.

Cadre de mobilisation générale de la Région par la conclusion de Pactes avec les territoires et avec une solidarité accrue sur la base des capacités de développement des territoires, cette feuille de route prévoit également un renouvellement des modalités de soutien aux territoires articulées autour d'une ingénierie adaptée aux besoins locaux, de nouveaux financements en faveur de l'accélération des transitions, de la vitalité des centres villes et centres bourgs, de l'accès à un premier niveau de services de proximité, ainsi qu'en prévoyant un soutien spécifique aux îles et aux quartiers de la politique de la ville. Enfin, la feuille de route prévoit la mise en place d'une animation régionale permettant l'interconnaissance et la capitalisation d'expériences qui s'est traduite dès l'automne 2020 par le lancement partenarial d'une saison de rencontres « Les territoires innovent » autour de la problématique des centres vivants et du foncier responsable.

Les Contrats de partenariat 2014-2020

2020 a été la dernière année de mobilisation de crédits régionaux venant décliner les contrats de partenariat. La sélection des projets par les comités uniques de programmation (CUP) s'est ainsi achevée avec près de 2000 projets ayant fait l'objet d'un avis de principe favorable, permettant une mobilisation de la totalité des moyens dédiés – cf. l'approche territoriale de l'action régionale.

La santé

L'action de la Région en faveur de la santé des Breton·ne·s s'est déployée en 2020, dans un contexte où les inégalités sociales et territoriales de santé n'ont jamais été autant mises en lumière. Afin de contribuer à leur réduction, la Région a notamment accompagné 3 nouveaux territoires dans leurs expérimentations et innovations permettant de maintenir un accès à la santé de proximité, ainsi que l'engagement de 222 nouveaux volontaires Corres'Santé en faveur de l'écoute, l'orientation et l'information de leurs pairs. L'organisation, aux côtés de l'ARS (Agence régionale de santé) et de la DREAL Bretagne, des rencontres régionales santé-environnement ont également constitué un temps fort de cette année et l'occasion de partager les relations entre notre environnement et notre santé.

// La Région engagée dans la Breizh COP

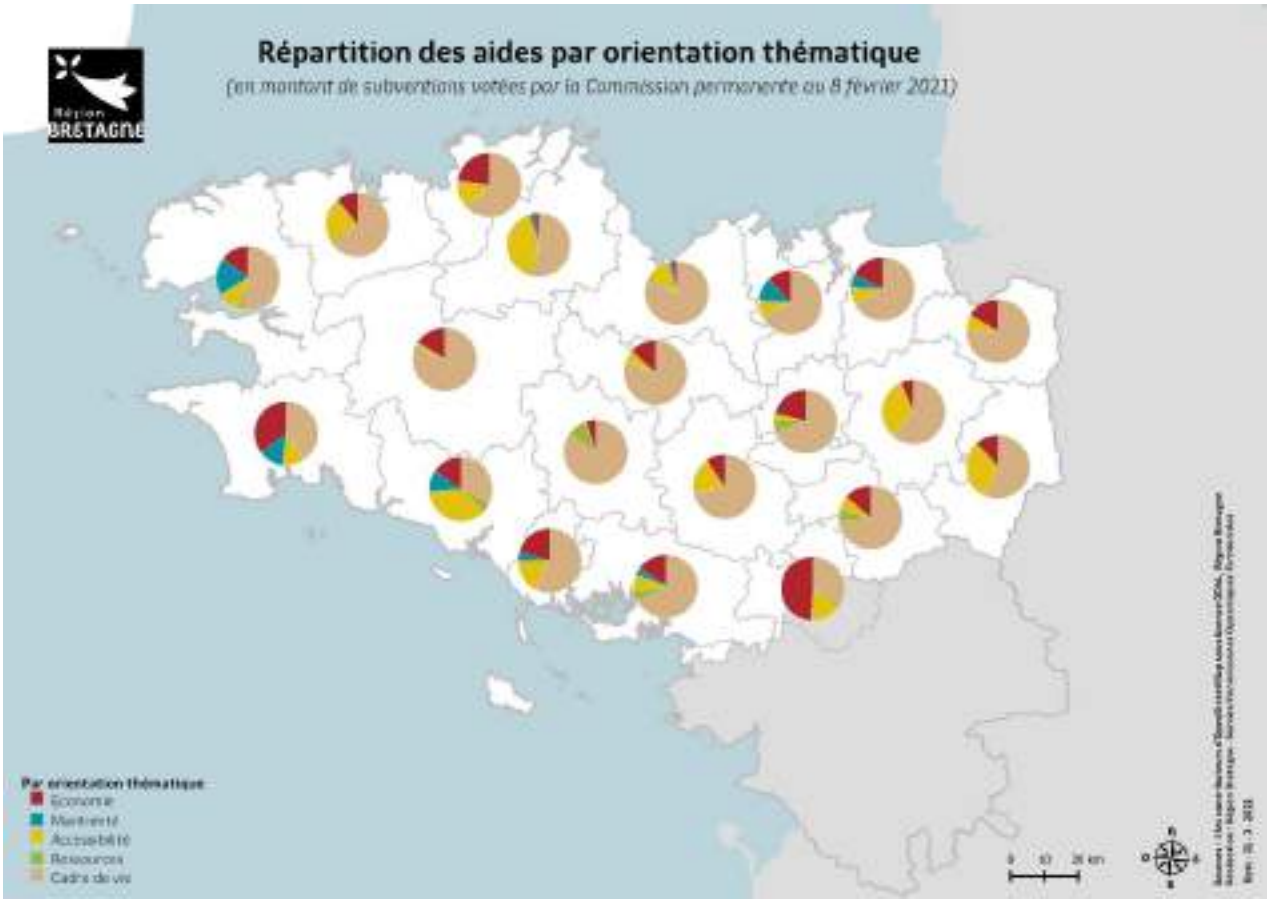
▶▶▶ Actions 2020

Au cours de l'année 2020, la mission I a vu la Breizh COP se décliner par l'adoption de deux feuilles de route : celle pour des stratégies numériques responsables et celle en faveur de l'engagement pour la cohésion des territoires.

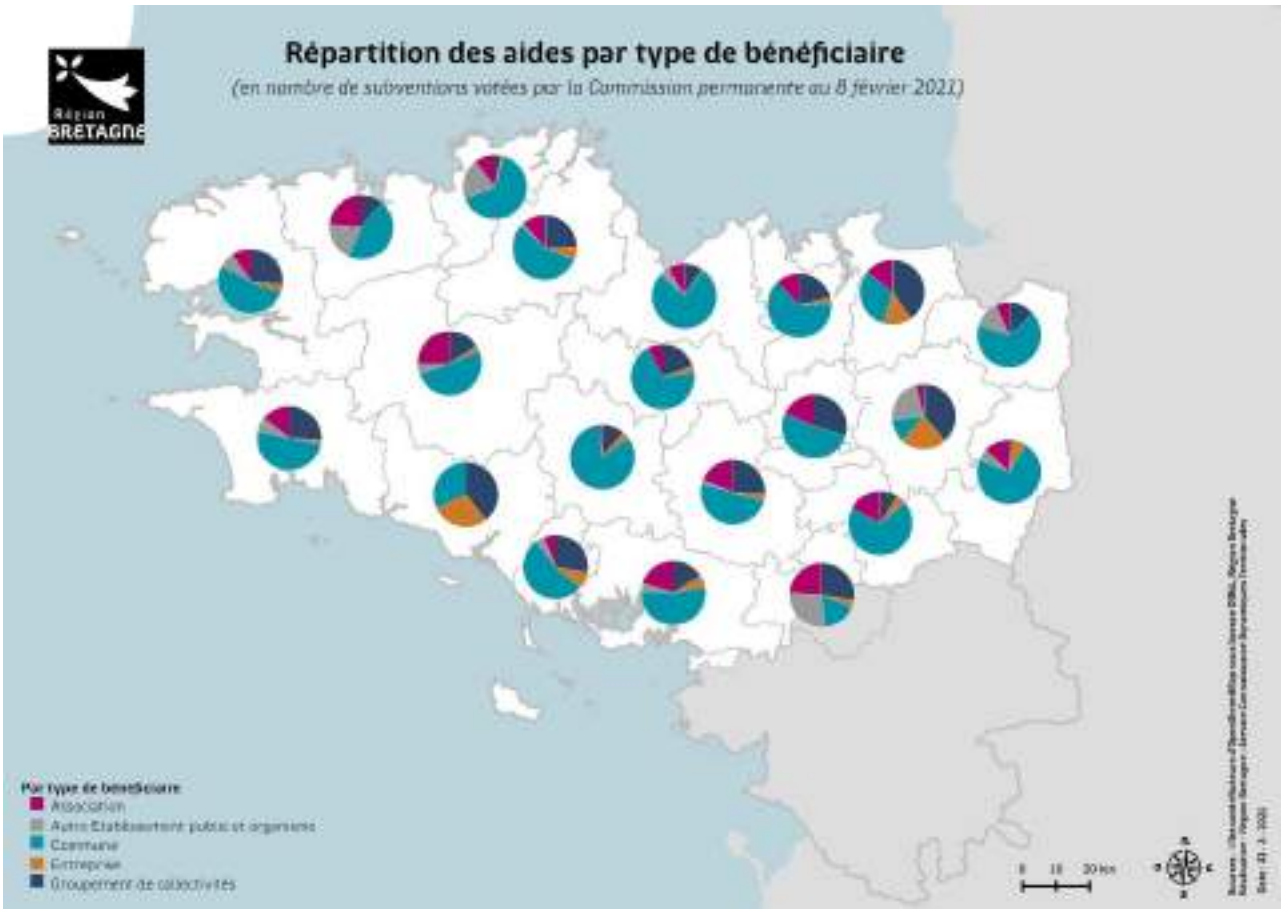
En avance de phase de l'adoption de cette dernière, et dans le prolongement de son engagement en faveur de la dynamisation des centres villes et centres bourgs, la Région a participé à la création d'une nouvelle SAS portée par SEMBreizh, intitulée « Breizh Cités », visant à soutenir et renforcer les centralités en Bretagne par la promotion immobilière de programmes mixtes et le portage d'immobilier économique.

// L'approche territoriale de l'action régionale

La sélection des projets accompagnés par des crédits régionaux dans le cadre des contrats de partenariat Europe/Région/Pays 2014-2020 s'est achevée fin 2020. Un premier bilan des aides attribuées par la Commission permanente indique que la priorité dédiée au cadre de vie a été celle la plus fortement soutenue mais que les situations varient selon les territoires comme l'illustre la carte suivante.



Cette diversité entre territoire s'illustre également sur les types de bénéficiaires des aides régionales.



Zoom politique de la ville

La Région est engagée depuis 2015 aux côtés des territoires pour accompagner, sur ses champs d'intervention, les habitant·e·s des 32 quartiers politique de la ville de Bretagne, soit près de 90 000 citoyen·ne·s.

Politique transversale, elle mobilise de nombreuses compétences de la Région. L'aménagement de ces territoires demeure un enjeu important pour le développement équitable prenant en compte leurs spécificités territoriales.

L'année 2020 a été l'occasion de recentrer le partenariat de la Région avec RésOVilles, centre de ressources politique de la ville pour les régions Bretagne et Pays de la Loire, matérialisé par une convention d'objectifs et de moyens, autour des thématiques prioritaires portant sur :

- La structuration d'un réseau régional et interrégional du chef·fe·s de projet politique de la ville et du renouvellement urbain pour favoriser l'interconnaissance. Des temps d'échange ont été initiés dès juin 2020 ;
- Le déploiement d'actions de sensibilisation sur les champs de l'égalité femmes hommes en mettant en place de nouveaux temps pour outiller les acteurs et actrices des territoires de la politique de la ville. Les résultats sont précisés dans le RADD égalité ;
- La jeunesse en lien avec le Plan breton de mobilisation pour les jeunesses, bien que les échanges aient débuté en 2020, la concrétisation s'est réalisée en 2021 avec la première rencontre du chantier 12 ;
- La santé pour laquelle RésOVilles a déployé un outil cartographique permettant de mettre en exergue les fragilités de santé renforcées par la covid. Une rencontre "Santé dans les quartiers" s'est tenue le 4 mars 2020 pour dresser un état des lieux des recours aux soins dans les quartiers prioritaires et d'échanger autour d'initiatives inspirantes.

En complément, l'association a aussi permis le déploiement de différentes actions d'échanges sur les enjeux des transitions, du renouvellement urbain, du sport, tout en adaptant les supports numériques dans ce contexte COVID. Elle a proposé par ailleurs, des formations à destination des conseils citoyens.

Afin d'agir en matière d'aménagement, la Région est engagée dans le Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain (NPNRU) pour 12 quartiers. Le déploiement des conventions s'est poursuivi en 2020 connaissant une nette évolution. En effet, près de 5,4M€ de subventions ont été attribuées en 2020 pour soutenir :

- Trois opérations d'aménagements des espaces publics,
- Cinq programmes pour la construction de 90 logements locatifs sociaux hors site
- La Construction d'une chaufferie bois et d'un réseau de chaleur desservant 590 logements locatifs sociaux
- La réhabilitation thermique de 419 logements locatifs sociaux

Cette année a aussi permis la signature des dernières conventions de renouvellement urbain pour Brest métropole ainsi que pour Lorient Agglomération, et de l'avenant 2 pour Rennes métropole.

Au-delà de ces 12 territoires, et dans le but d'améliorer le cadre de vie des habitant·e·s des quartiers politique de la ville, la mobilisation des contrats de partenariat Europe/ Pays/ Région a permis en 2020 de contribuer à la rénovation énergétique de 60 logements locatifs sociaux à Hennebont, à une étude stratégie patrimoniale du parc immobilier de la Fontaine des eaux, ainsi au projet Job'Jectif à Saint-Brieuc.

// La jeunesse dans les politiques régionales

La Région est engagée depuis de nombreuses années dans une approche globale et intégrée de la politique jeunesse. Dans la continuité de l'initiative lancée en 2018 avec les services de l'Etat (loi égalité citoyenneté), la Région a poursuivi en 2020 la mobilisation des réseaux d'acteurs jeunesses (institutions, collectivités, associations et jeunes) pour finaliser le plan breton de mobilisation pour les jeunesses qui a été approuvé par la Conférence jeunesse en janvier 2020.

EN BRETAGNE, ON AGIT AVEC ET POUR LES JEUNES

Les 16 chantiers venant décliner ce Plan ont été engagés et des premières réunions entre acteurs concernés se sont tenues, même si le contexte sanitaire n'a pas facilité l'avancée de tous les chantiers au rythme escompté initialement. Pendant le premier confinement, la Conférence jeunesse a été mobilisée pour favoriser le partage des bonnes expériences pour soutenir les jeunes fragilisé·e·s par la crise sanitaire et ses conséquences.

La Région a exercé sa responsabilité de cheffe de file des politiques jeunesse. Ainsi, une rencontre avec les EPCI et les associations des maires de Bretagne a été organisée afin d'échanger sur le Plan et sa mise en œuvre.

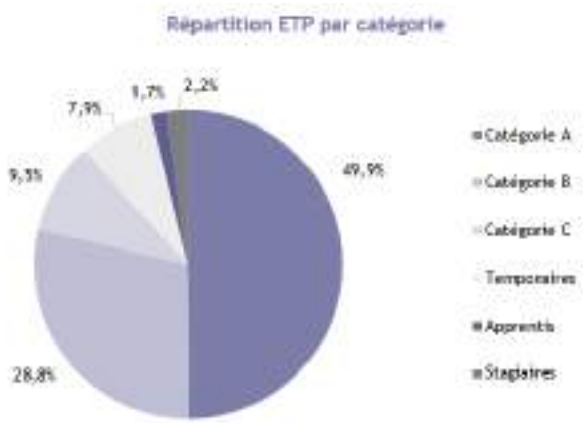
Le travail mené en 2020 par le CRAJEP (Collectif Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire) sur le dialogue jeunes et élu·e·s (https://fr.calameo.com/read/005391880e5a8f87c7e68) devrait être utile aux collectivités en ce début de mandat en vue de bâtir des politiques intégrées de jeunesse.

Enfin, en déclinaison du Plan breton de mobilisation pour les jeunesses, et en capitalisant sur l'initiative finistérienne développée il y a quelques années via la plateforme numérique « Projets Jeunes en Finistère », la Région a, aux côtés de l'Etat, des Conseils départementaux et des CAF, soutenu et accompagné l'initiative du CRIJ (Centre Régional Information Jeunesse) visant à l'élargir à l'ensemble du territoire régional.

II. Leviers d'action et modalités de mise en œuvre

// Moyens humains

Mission 1 - Pour un aménagement équilibré, garant de la cohésion, de la performance et de la solidarité territoriale		
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020	*dont agents territorialisés*
Catégorie A	29,5	7,8
Catégorie B	17,0	2,0
Catégorie C	5,6	-
Temporaires	4,7	0,1
Apprentis	1,0	-
Stagiaires	1,3	-
Total ETP	59,1	9,9
Total Masse salariale	2 953 727 €	



> Sont intégrés les ETP et la masse salariale relatifs à la Délégation aux stratégies numériques (DSN)

// Répartition des dépenses

Un taux de réalisation de 97 % en fonctionnement et de 99 % en investissement

> Dépenses par programme

Mission 1 - Pour un aménagement équilibré, garant de la cohésion, de la performance et de la solidarité territoriale			
	CP votés en 2020	CP mandatés en 2020	Taux de réalisation
P 101 - Contractualiser avec les territoires autour d'enjeux partagés	33 294 600 €	32 915 158 €	99%
Fonctionnement	3 416 500 €	3 300 123 €	97%
Investissement	29 878 100 €	29 615 035 €	99%
P 102 - Observer, anticiper et accompagner les mutations territoriales	5 483 628 €	5 362 555 €	98%
Fonctionnement	1 458 628 €	1 362 559 €	93%
Investissement	4 025 000 €	3 999 996 €	99%
P 103 - Soutenir l'aménagement et le développement des usages numériques	21 950 372 €	21 728 585 €	99%
Fonctionnement	2 543 372 €	2 542 581 €	100%
Investissement	19 407 000 €	19 186 004 €	99%
Dépenses totales de la Mission (I et F)	60 728 600 €	60 006 298 €	99%
Total Fonctionnement	7 418 500 €	7 205 263 €	97%
Total Investissement	53 310 100 €	52 801 035 €	99%

M1 P 101 Contractualiser avec les territoires autour d'enjeux partagés

2020 en Bref

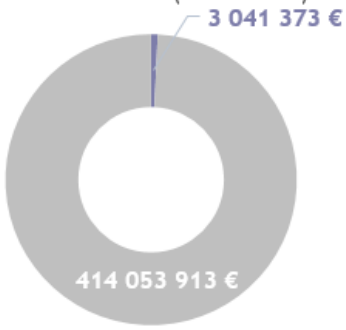
L'année a vu se clôturer la programmation par les comités uniques de programmation des projets amenés à être accompagnés au titre des contrats de partenariat, avec une dynamique non remise en cause par la crise sanitaire. Les attributions de subventions au titre de l'appel à candidature dynamisme des centres-villes et bourgs ruraux et du dispositif de soutien aux opérations de renouvellement urbain dans les 12 quartiers retenus au titre du nouveau programme de renouvellement urbain se sont accélérées.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Soutenir les capacités d'ingénierie dans les territoires	2 Soutenir les projets de développement local en lien avec les orientations régionales	3 Accompagner les nouveaux défis
Actions		[II - 1] Soutenir les priorités partagées de développement dans les territoires	[III - 1] Soutenir les projets de renouvellement urbain des quartiers prioritaires de la politique de la ville
		[II - 2] Œuvrer pour le maintien et le développement des services collectifs essentiels	[III - 2] Renforcer l'armature urbaine et rurale bretonne fondée sur les centralités
		[II - 3] Honorer les engagements antérieurs	
		[II -4] Compenser le programme LEADER	

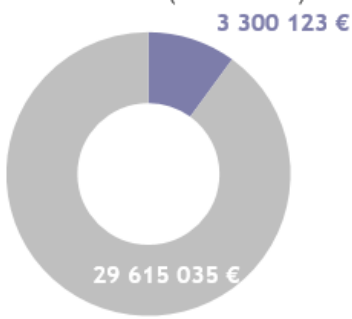
32,9 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 83 % en fonctionnement et de 81 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 97 % en fonctionnement et de 99 % en investissement

*** L'AP est pluriannuelle et a été ouverte en 2006, les résultats correspondent au cumul.**

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Une dynamique croissante de mise en œuvre des contrats de partenariat [II-1 et II-2]

Le rythme de mise en œuvre des contrats de partenariat s'est poursuivi à un rythme proche de celui des années passées, avec une clôture de la sélection des projets par les comités uniques de programmation (CUP) au 31/12/2020. Ce sont ainsi près de 2000 projets qui ont fait l'objet d'un avis de principe favorable pour un soutien financier de la Région au titre du contrat de partenariat, permettant une mobilisation de la totalité des moyens dédiés.

Les CUP ont également achevé la sélection des projets amenés à mobiliser du FEDER dans le cadre des Investissements Territoriaux Intégrés (423 projets) alors que la mise en œuvre du programme LEADER-FEADER et du DLAL FEAMP, se poursuit ; ces deux fonds évoluant dans un calendrier plus large.

Concernant le programme LEADER, a été mis en œuvre un dispositif de compensation de 6M€ de FEADER par des crédits régionaux du programme 101, approuvé dans le cadre du budget 2020. Activé afin d'accentuer la dynamique de mise en œuvre du programme LEADER et de répondre plus rapidement aux porteurs de projet, ce dispositif a permis, en 2020, de soutenir 65 projets pour un montant de près de 2 M€ de subventions.

Des modalités de paiements adaptées ont été mises en place pour répondre aux associations mises en difficulté par la crise sanitaire. 25 associations ont ainsi pu bénéficier d'avances à 90 % ou de versements en intégralité sans justificatif de leurs subventions, représentant un montant de 2,3 M€ pour la Région.

Indicateur N°1 [II-1 et 2] - Avancement de la mise en œuvre des *contrats de partenariat* (volet régional)	Cumul au 31/12/2018	Cumul au 31/12/2019	Cumul au 31/12/2020	Montant total mobilisable (y compris report de l'enveloppe numérique)
Nombre de projets sélectionnés en CUP	1310	1 656	1943	
> Dont nombre de projets ayant fait l'objet d'une aide votée en commission permanente	759	1 074	1361	
Montant des aides régionales proposées CUP	151,72 M€ *69.5%*	190,61 M€ *87,3 %*	218,3 M€ *100 %*	*218,3 M€*
> Dont montant total des aides régionales votées en commission permanente	77,03 M€ *35,3 %*	110,9 M€ *51 %*	145,3 M€ *66 %*	*218,3 M€*

Indicateur N°2 [II-1 et 2] - Contribution des Contrats de partenariat aux orientations régionales de la politique territoriale	Cumul au 31/12/2018		Cumul au 31/12/2019		Cumul au 31/12/2020	
Part des projets par thématique	Nb de projets	montant	Nb de projets	montant	Nb de projets	montant
Économie	19 %	17,8 %	18 %	18,6 %	17,8 %	16,6 %
Maritimité	6,9 %	4,8 %	6,7 %	6,4 %	6,0 %	6,9 %
Accessibilité	8,9 %	21,5 %	8,3 %	16,3 %	7,9 %	15,4 %
Ressources – transition énergétique	4,6 %	1,6 %	4,8 %	1,7 %	5,6 %	2,9 %
Cadre de vie	60,6 %	54,4 %	62 %	57 %	62,6 %	58,1 %

Indicateur N°3 [II-1 et 2] - Effet levier des *contrats de partenariat*	Cumul 31/12/2018	Cumul 31/12/2019	Cumul 31/12/2020	Cible 2020
Taux d'aide moyen	23,23 %	22,84 %	22,52 %	*

*le taux d'intervention plancher est de 10 % et le taux plafond de 50%

- ## La mise en œuvre concrète des dispositifs ciblés sur de nouveaux défis [III]

La Région a soutenu les opérations de renouvellement urbain dans les 12 quartiers prioritaires d'intérêt national ou régional financés par l'Agence nationale de rénovation urbaine (ANRU), avec une enveloppe dédiée de 14 M€ votée en 2017. Fin 2020, 15 subventions étaient attribuées, pour un montant de plus de 6 M€, venant décliner les 6 conventions de renouvellement urbain.

La mise en œuvre des deux appels à candidatures partenariaux en faveur du dynamisme des centres-villes et bourgs ruraux s'est traduite par un rythme croissant des attributions de subventions.

Indicateur N°4 [III] - Mobilisation des crédits régionaux dans la mise en œuvre des projets lauréats des appels à candidatures « Dynamisme des bourgs ruraux et des villes de Bretagne »	Cumul 31/12/2018	Cumul 31/12/2019	Cumul 31/12/2020	Cible
Nombre d'opérations ayant fait l'objet d'une aide votée en CP	28	43	83	-
Montant total des aides régionales votées	5,1 M€	7 M€	11,4 M€	28 M€
Nombre de communes concernées par une subvention Région	19	24	48	76

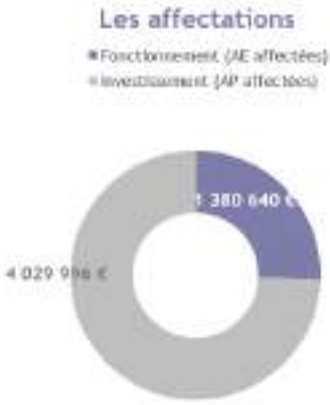
Observer, anticiper et accompagner les mutations territoriales

2020 en Bref

Après plusieurs années de concertation, le SRADDET a été adopté en décembre 2020. Ce schéma déclinant la Breizh COP, projet de territoire pour la Bretagne, permettra de déployer les valeurs de sobriété, proximité et solidarité. Durant cette année particulière de crise sanitaire, la solidarité a été au cœur des soutiens régionaux en faveur de la résorption des inégalités sociales et territoriales de santé mais également plus largement à destination des jeunes, et dans le prolongement du Plan breton de mobilisation pour les jeunesses approuvé par la Conférence jeunesse en janvier 2020.

// Objectifs, actions et chiffres clés

5,3 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 89 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Un taux de réalisation de 93 % en fonctionnement de 99 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Améliorer la connaissance des territoires

GéoBretagne, la plateforme régionale de données géolocalisées, a conforté sa position de premier fournisseur de données ouvertes en Bretagne. Dix pôles métiers partagent leurs données et contribuent à améliorer leur diffusion. Des applications proposées par GéoBretagne transforment les données en services pratiques comme la localisation des commerces essentiels durant le premier confinement ou des aires de covoiturage brétilliennes.

Indicateur N°1 [I.1] - SIG / *GéoBretagne* : données d'activité	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de pôles métiers actifs	10	10	10
Nombre de partenaires GéoBretagne (hors Etat et région Bretagne)	139	144	144
Nombre de couches d'informations disponibles auprès du grand public	1 652	1 802	1 865
Nombre moyen de connexions mensuelles au site geobretagne.fr	20 092	24 889	25 120

Dans le cadre de son partenariat avec la Région, l'Observatoire régional de santé Bretagne a mis en place le baromètre santé-environnement visant à enquêter les Breton·ne·s sur l'évolution de leurs connaissances, attitudes et comportements face à la perception des risques sanitaires liés à l'environnement. Il a également mis à disposition

une base d'indicateurs sur le recours et l'offre de soins à l'échelle infra communale, permettant par exemple de caractériser les quartiers politique de la ville à l'échelle intercommunale.

• Œuvrer au développement équilibré et durable de la Bretagne

Le projet de SRADDET ayant été arrêté le 28 novembre 2019, l'année 2020 a été consacrée au recueil des avis des personnes publiques associées et du public au travers de l'organisation de l'enquête publique. Malgré le contexte sanitaire, l'enquête publique qui s'est déroulée à la fin de l'été, a permis de recueillir 238 contributions et de mobiliser plus de 330 personnes au travers de la réunion publique organisée en visio-conférence. Afin de tenir compte de ces avis, le Conseil régional a modifié le projet qui a été adopté lors de la session de décembre.

En 2020, la Région a également, par une augmentation de capital de SEMBreizh, contribué à la naissance d'un opérateur régional « Foncière » dédié aux centralités bretonnes : Breizh Cités.

• Favoriser les capacités d'innovation territoriale et le partage des bonnes pratiques

Aux côtés de l'Etat, la banque des territoires et l'EPF, la Région a lancé le cycle de rencontres « les territoires innovent », avec pour objectif de partager des expériences et de faire dialoguer autour d'enjeux et problématiques de la cohésion et de l'aménagement durable des territoires en Bretagne. Trois rencontres sur « les centres vivants » et une sur « le foncier responsable » ont eu lieu en 2020 sur les 14 prévues jusqu'en juillet 2021. Organisés en visio-conférence autour de témoignages éclairants, ces rendez-vous ont déjà trouvé leur public avec près de 200 participant.e.s par séance. En parallèle, l'animation du réseau rural breton s'est poursuivie avec un cycle de 4 webinaires « Bien vieillir en milieu rural » adapté au contexte de pandémie et l'accompagnement des 5 lauréat·e·s de Rural'idées 2 « des tiers lieux pour les jeunes ruraux ». L'année 2020 vient clore 4 années d'animation d'un réseau, lieu d'échanges et d'une approche positive des ruralités, ayant mobilisé 1 200 participant·e·s autour de 23 ateliers d'informations, 3 cycles d'approfondissement, 2 appels à projets.

• Soutenir et encourager la jeunesse pour préparer la Bretagne de demain

Dans la continuité de l'initiative lancée en 2018 avec les services de l'Etat, la Région a poursuivi en 2020 la mobilisation des réseaux d'acteurs jeunesses pour finaliser et mettre en oeuvre le Plan breton de mobilisation pour les jeunesses et commencer les échanges dans le cadre des 16 chantiers identifiés visant à faire évoluer les conditions de vie des jeunes de 13 à 29 ans. Cette démarche a fait l'objet d'une présentation aux nouveaux exécutifs locaux en décembre 2020. Poursuivant son soutien aux 13 Points accueil écoute jeunes (PAEJ), la Région a reconduit pour la 3ème année consécutive son appui à la structuration du réseau breton des PAEJ. Cette année, la coordination a permis la formalisation d'une charte d'adhésion au réseau régional, la préparation d'une journée d'études, l'élaboration d'une communication régionale et la poursuite du travail autour d'un espace collaboratif interne au réseau. Un travail de remontée d'informations dans le contexte de crise sanitaire a également été réalisé.

Indicateur N°2 [IV] - Points accueil écoute jeunes	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre moyen de jeunes accueilli.e.s par PAEJ	215	207	195

Les PAEJ ont dû fermer leurs portes lors du premier confinement mais ont maintenu dans la mesure du possible des permanences numériques et téléphoniques. Malgré ces trois mois de fermeture, le nombre d'entretiens réalisés n'est qu'en baisse très relative par rapport aux années antérieures, indiquant une forte demande dans les mois qui ont suivi. Les PAEJ signalent également la dégradation des situations des jeunes rencontrés et la gravité de certains cas, nécessitant un nombre moyen d'entretiens par jeune plus élevé. En 2020, 17 projets novateurs ont été accompagnés par le dispositif « Accélérateur d'initiatives jeunes », contribuant au dynamisme et à l'attractivité du territoire régional. Les projets ont principalement concerné la création d'activité sur des thèmes variés (artisanat, musique, environnement, numérique).

• Développer une stratégie globale de santé dans toute la Bretagne

En 2020, la Bretagne n'a pas été épargnée par la crise sanitaire liée à la CoVID-19. Cette crise a révélé combien les concitoyen·ne·s et les territoires bretons n'étaient pas égaux en matière de santé. L'engagement de la Région en faveur de la réduction des inégalités sociales, territoriales et environnementales de santé a pris tout son sens dans ce contexte. En matière d'inégalités territoriales tout d'abord, la Région a signé 2 nouveaux contrats locaux de santé avec Dinan Agglomération et les EPCI du pays de Saint-Malo, et soutenu, via son aide BoosTerr Santé, 10 nouveaux projets sur 3 territoires présentant des difficultés d'accès aux soinsEn matière de réduction des inégalités sociales de santé, la Région a soutenu l'engagement de 222 nouveaux volontaires Corres'Santé en faveur de l'écoute, l'orientation et l'information de leurs pairs, auprès de jeunes souffrant d'isolement social pendant cette crise. A mi-parcours du PRSE piloté avec l'Etat et l'Agence régionale de santé, la Région a co-organisé les rencontres régionales santé-environnement. Retransmises en direct, ces rencontres ont permis d'aborder au travers de 9 ateliers thématiques et l'intervention d'un grand témoin, les réponses possibles aux inégalités environnementales de santé.

Soutenir l'aménagement et le développement des usages numériques

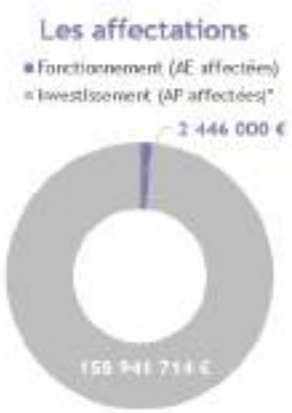
2020 en Bref

L'année 2020 a vu l'adoption de la feuille de route en faveur de stratégies numériques responsables et la mise en œuvre opérationnelle de ses premières actions.

La crise sanitaire du Covid-19 démontre le caractère vital des réseaux de télécommunication, fixes et mobiles, et l'importance des technologies et services numériques. Elle révèle la pertinence du choix de déployer par Mégalis la fibre en tous points du territoire et pour tou·te·s, comme l'intérêt des processus 100% dématérialisés par la programmation de services numériques durables, équitables et accessibles.

Objectifs	1 Accompagner la réalisation d'infrastructures numériques	2 Développer les usages numériques	3 Soutenir la dynamique bretonne des acteurs du numérique
Actions	[I - 1] Déployer le très haut débit	[II - 1] Observer les pratiques numériques et faciliter l'accès à la connaissance	
	[I - 2] Mutualiser la gestion des données et services numériques publiques	[II - 2] Soutenir l'innovation numérique	
		[II - 3] Œuvrer pour l'inclusion numérique	

21,7 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 99 % en investissement

Un taux de réalisation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

* L'AP est pluriannuelle et a été ouverte en 2011, les résultats correspondent au cumul.

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Le déploiement du Très Haut Débit pour tou·te·s [I-1]

Concernant le déploiement de la fibre par les opérateurs privés en Bretagne sur les zones conventionnées (ou AMII), les engagements sont nationaux et portent sur un déploiement à 92 % à fin 2020 et 100 % à fin 2022. Afin de poursuivre le suivi de leur déclinaison en Bretagne, Orange et SFR ont signé avec l'Etat et la Région fin 2019, une nouvelle convention cadre régionale formalisant leurs intentions de déploiement. Sur 2020, Orange aura produit 136 000 logements raccordables et SFR 71 300.

Le confinement lié à la crise sanitaire de la Covid-19 a mis, dès la mi-mars 2020, un coup de frein aux déploiements de la fibre optique. Cependant, les équipes de Mégalis se sont réorganisées et les entreprises sont restées mobilisées, pour limiter le dérapage des échéances. Ainsi, la première phase du projet BTHD est désormais totalement engagée avec 84 149 locaux raccordables, 74 220 commercialisables, et des résultats de commercialisation extrêmement satisfaisants de 30 986 abonné·e·s. fin 2020, plus de 2 200 études en tranche 2 étaient validées. Malgré la crise, le consortium Axione-Bouygues a annoncé un impact limité avec une fin de phase 2 retardée seulement d'un trimestre et un démarrage de la phase 3 inchangé prévu dès 2023. Au 31 décembre, 269 armoires SRO (sous-répartiteurs optiques) étaient posées (sur 1096) et 91 354 prises (sur 442 152) validées en PRO (études de projet).

Enfin, Mégalis a lancé 150 nouvelles opérations de montée en débit sur le réseau cuivre ; fin décembre 2020, 67 armoires MED étaient posées.

En 2020, la Région a honoré le paiement relatif à sa subvention de 87,5M€ déjà attribuée pour soutenir la phase 2 du projet. A l'occasion des réflexions sur le futur Programme Opérationnel régional FEDER-FSE (2021-2027), elle a aussi proposé de mobiliser 70 M€ des crédits de l'objectif stratégique 1 « Développer la performance économique de la Bretagne » tandis que l'Etat a confirmé, fin 2020,grâce au Plan de relance, l'attribution d'une nouvelle subvention de 150 M€ sur les phases 2 et 3.

Indicateur N°1 [I-1] - Nombre de prises déployées dans le cadre du projet Bretagne très haut débit *	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2023
Nombre de prises déployées	70 000	75 849	85 000	670 000

*hors zone AMII – Appel à Manifestations d'Intentions d'Investissement- Source Mégalis Bretagne

Indicateur N°2 [I-1] - Taux de raccordement de la population par la fibre (déploiements privés et publics confondus) (Source *Mégalis Bretagne*)	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2022
Population desservie par la fibre optique en Bretagne (en fonction du nombre de prises raccordables)	33 %	41 %	45 %	70 %

• Le développement des services offerts par Mégalis [I-2]

La Région continue de soutenir activement le développement du bouquet de services numériques à destination des collectivités.

Indicateur N°3 [III] - Nombre d'entités publiques utilisant la plateforme de services dématérialisés de Mégalis Bretagne (Source Mégalis Bretagne)	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2021
Nombre d'entités publiques utilisatrices	2 173	2 262	2 352	2 450
Taux d'évolution (N/N-1)	9 %	4 %	4 %	4 %

• Le développement des usages numériques [II]

Observer les pratiques numériques et faciliter l'accès à la connaissance [II.1]

L'observation des pratiques numériques des Breton.ne.s et la constitution de bases de connaissances scientifiques autour du numérique sont des éléments centraux de l'action de la Région Bretagne. Pour cela, elle a renouvelé, en 2020, son appui au Groupement d'Intérêt Scientifique M@rsouin, organisme unique en Europe, chargé d'observer scientifiquement les pratiques numériques des citoyen.ne.s, entreprises et collectivités et de produire des études permettant d'éclairer les décisions des pouvoirs publics.

Dans le cadre de ce programme et dans la lignée de la feuille de route « stratégies numériques responsables » votée en février 2020, la Région s'est engagée dans une démarche de labellisation Numérique Responsable. Cette action regroupant formation, groupes de travail et audit a permis de cadrer l'action de la Région pour améliorer ses pratiques numériques en matière d'impact environnemental et social.

Enfin, pour appuyer sa politique en matière d'inclusion numérique, la Région s'est appuyée sur le travail d'Askoria inscrit dans le programme LabAccess afin d'améliorer dans son premier volet, ses connaissances sur l'accès aux droits et aux services publics des citoyen.ne.s breton.ne.s dans un contexte de dématérialisation et dans un second temps de réaliser un travail de recherche sur les médiateur.rice.s numériques breton.ne.s (missions, responsabilités, compétences,…).

Œuvrer pour l'inclusion numérique [II.3]

En 2020, la Région a assuré la continuité de son dispositif Visa internet Bretagne qui permet aux citoyen.ne.s de découvrir gratuitement les premiers usages du numérique, via un maillage sur le territoire, d'Espaces Publics Numériques (EPN). 93 EPN sont aujourd'hui labellisés en Bretagne permettant d'offrir des points de proximité et favoriser l'autonomie numérique des Breton.ne.s.

• Soutien de la dynamique bretonne des acteurs du numérique [III]

Malgré la pandémie COVID19, la Région a renouvelé son soutien aux événements et aux structures qui animent le territoire en matière de numérique. C'est le cas avec le Web West Festival de Carhaix et le Digital Inspirationnel de Quimper, rendez-vous des acteurs économiques numériques du territoire qui ont dû transformer leur offre vers des temps forts distanciels mais qui ont pu compter sur le soutien de la collectivité malgré les difficultés.

Mission II.

Pour une économie dynamique au service de filières fortes et créatrices d’un emploi durable

I. Le contexte et la stratégie de la mission

Chiffres clés

▪ **PIB breton 2018 : 100 Mds € soit 4% du PIB national**

France : 2 360 Mds € (*source INSEE*)

▪ **Taux de chômage 4ème trimestre 2020 (source DIRECCTE) :**

Bretagne 6,5 %

France métropolitaine 8 %

Documents cadres

La Breizh COP et ses 6 feuilles de route

Le SRDEII et la S3 renouvelée en décembre 2020

> Une année sans précédent.

Alors que 2019 se terminait sur des indicateurs économiques favorablement orientés pour la France et la Bretagne, laissant présager une confirmation de la dynamique de développement, d'investissement et d'emploi ; alors que la préoccupation, à ce moment-là, se concentrait de plus en plus sur les enjeux de recrutement et de compétences pour répondre aux attentes et aux besoins des entreprises et de leurs secteurs d'activité, le monde a basculé en quelques semaines dans une crise totalement inédite. Inédite par sa nature : une crise systémique de l'économie réelle ; par sa soudaineté, liée aux décisions prises du jour au lendemain par les gouvernement de cesser l'activité ; par son caractère imprévu, car si bien des scénarios avaient été envisagés, celui d'une crise liée à une pandémie n'avait pas été bien approfondi ; par sa dimension planétaire puisque si l'on note de réelles disparités géographiques dans l'ampleur de la pandémie et de ses répercussions, aucun continent n'a été épargné ; et par sa gravité enfin puisque la récession mondiale provoquée par cette crise est la plus forte depuis la fin de la deuxième guerre mondiale.

L'absence totale de précédents ou de références a créé un contexte d'incertitude lui aussi inédit, plongeant les gouvernements et les analystes dans la perplexité qui a certainement encore aggravé l'effet systémique de la crise, retardé ou limité les capacités de rebond des acteurs économiques. De fait, à la complexité des mécanismes à l'œuvre s'ajoutait l'immense volatilité de la situation sanitaire dont on craint à tout moment que la dégradation ne puisse relancer les difficultés économiques. Chaque apparition d'un nouveau variant menaçant de mettre en cause les efforts de relance réalisés par ailleurs.

La prévision et l'anticipation devenaient des exercices périlleux et la mise en œuvre de stratégies suivies une gageure. On note par exemple que l'estimation des effets de la crise sur la croissance en France aura connu de fortes embardées. On est ainsi passé du déni de la gravité de la situation dans ses premiers mois, avec le refus de nommer la récession, à une période de surestimation de celle-ci, évaluée en tendance annuelle jusqu'à - 13 ou - 14 % ; pour finalement constater en fin d'année une réalité de – 8,3 %. Ce chiffre est certes considérable et sans précédent, il doit par ailleurs être analysé au regard de la récession mondiale de - 4 % et comparé aux performances diverses selon les continents et les pays, mais il est néanmoins en deçà des prévisions les plus pessimistes qui avaient été faites. On note enfin que ses répercussions sur l'emploi et sur la structure de l'économie productive n'ont pas été aussi sévères que ce que les pires scénarios pouvaient décrire en termes de faillites, de cessation d'activité, d'explosion du chômage.

En dépit de ces immenses incertitudes, les pouvoirs publics au plans européen comme national ont fait le choix d'un volontarisme lui aussi totalement inédit, mettant en place une stratégie de soutien massif à l'activité et remettant en cause tous les dogmes de l'orthodoxie financière et budgétaire. Avec l'objectif de préserver « coûte que coûte » la capacité productive et les compétences de notre économie, ils ont notamment garanti la trésorerie des entreprises, pris en charge le chômage partiel, mis sous perfusion les secteurs les plus menacés. Les plans sectoriels se sont multipliés et accumulés.

A l'été 2021, cette stratégie est unanimement reconnue comme ayant permis de préserver l'économie et la société de l'effondrement et de préserver ouvertes des perspectives de sortie de crise. Plus encore, s'il convient naturellement de rester aussi prudents que possible, l'incertitude demeurant et les rechutes restant possibles, les prévisions des instituts de prospective sont mieux orientées qu'elles ne l'étaient et laissent même entrevoir, pour la France, une trajectoire de sortie de crise plus favorable que pour bon nombre d'autres pays européens.

Pour autant, le chemin sera long, l'analyse complète des effets de la crise n'a pas encore été faite, la sortie de cette période de « socialisation de l'économie » produira des effets inattendus, les tensions sociales ne doivent pas être sous estimées, la dégradation de nos comptes publics et de notre balance commerciale sont des menaces réelles. Plus encore, cette crise aura sans doute accéléré nombre de mutations dans nos comportements, dans nos modes de vie, dans nos façons de produire, de travailler et de consommer, dont les répercussions sur l'économie seront immenses. Numérisation e-commerce, relations humaines et sociales, télétravail, éthique dans la

production et la consommation, aucun de ces bouleversements ne sera sans conséquences sur notre économie et nos entreprises. La sortie de crise en révélera l'ampleur.

> Une situation spécifique à la Bretagne.

La Bretagne, frappée comme les autres régions françaises et européennes, du fait de l'importance de son activité touristique, aurait pu être d'une particulière vulnérabilité. Les analyses faites au début de 2021 confirment à l'inverse une situation relative moins défavorable que bon nombre d'autres territoires. L'explication n'est pas univoque.

La Bretagne a d'abord bénéficié d'une situation sanitaire qui est toujours restée plus favorable qu'ailleurs. Pour autant, moins touchée sur ce plan, la Bretagne n'en a pas moins subi les contraintes liées aux confinements et aux restrictions réglementaires de l'activité. Et sur ce point aussi, elle a bénéficié de la structure particulière de son tissu économique, de la place de son secteur dit résidentiel, de la puissance de son secteur alimentaire, agricole, maritime et agroalimentaire dans une période où le monde a continué à devoir se nourrir. Elle a aussi pu bénéficier de la résilience de son secteurs social et solidaire, de sa tradition coopérative, de sa cohésion sociale. Force est de constater en tous cas qu'elle est la région de France qui aura connu la pression la moins forte, l'augmentation du chômage la mieux contenue et que la plupart de ses secteurs d'activité auront montré une plus forte capacité de résistance et de rebond.

Mieux encore, si certains secteurs géographiques ont connu et connaissent encore de fortes menaces liées à des risques d'accidents industriels majeurs, on constate que les créations d'emploi compensent parfois largement les pertes d'emploi. Globalement, dès le début de 2021 les tensions sur l'emploi se sont progressivement confirmées, ré-ouvrant des perspectives favorables en termes de croissance, mais rendant encore plus urgent l'amélioration du marché du travail et l'accompagnement individuel en termes de compétences.

// La stratégie régionale

Une stratégie volontariste

Le Conseil régional, dès le mois de mars 2020 s'est pleinement inscrit dans les stratégies volontaristes européenne et nationale et s'est résolument engagé. Cette stratégie dite de « redémarrage et de transition » a été formalisée et votée à l'été 2021 et s'est organisée autour de quelques principes forts : aller au bout des capacités de mobilisation budgétaire du Conseil régional et de ses possibilités d'intervention auprès des acteurs économiques, adapter tous nos dispositifs pour en améliorer l'efficacité et la rapidité de mise en œuvre, compléter l'action nationale en matière de développement économique en cherchant toujours à combler les « trous dans la raquette », assurer un contact permanent avec les acteurs économiques, notamment au sein de la Conférence sociale pour entendre leurs difficultés et leurs attentes et adapter en temps réel les réponses apportées. Dans cet esprit, la Région s'est systématiquement mobilisée pour apporter sa contribution stratégique et opérationnelle sur les dossiers d'entreprises les plus lourds et déterminants pour l'avenir de la Bretagne.

Mais en plus de cette logique de réponse immédiate et de traitement de la crise, la Région a confirmé son engagement dans les transitions de moyen terme, convaincue de la nécessité de préparer d'ores et déjà les mutations, accélérées en sortie de crise. C'est ainsi qu'elle a su pendant cette période, proposer des outils d'ingénierie financière, nouveaux, structurants, permettant d'accompagner les entreprises dans leurs projets d'innovation ou de fortes mutations. C'est aussi dans cette dynamique tournée vers le moyen terme, avec une vision stratégique de la sortie de crise, qu'elle a poursuivi l'évolution de ses dispositifs de soutien, dans le sens de la Breizh COP, avec la mise en place des dispositions d'accompagnement à l'innovation intégrant les objectifs de sobriété écologique.

L'ensemble de cette action s'est étroitement articulée avec la stratégie complémentaire mise en œuvre en matière de formation, d'orientation et de développement des compétences. Sur ce plan aussi, la Région a adapté ses dispositifs pour assurer une meilleure réponse à l'immédiat et à la situation de crise, mais elle a aussi poursuivi son travail de fond pour réorienter ses interventions en lien avec les enjeux de transition et de développement durable. Les contrats d'objectifs avec les branches professionnelles ont été le lieu de la convergence des questions d'aides aux entreprises et d'orientation des compétences humaines.

Une adaptation permanente des modalités d'intervention pour répondre aux besoins de toutes les formes d'entreprises.

Pour ce faire, la collectivité a d'abord utilisé tous les moyens en sa possession prévus au titre du budget primitif puis a mobilisé plusieurs dizaines de millions supplémentaires tant en crédits d'engagement que de paiement.

La 1ère action, effective en quelques jours, a consisté en une accélération de la libération des subventions ou avances remboursables octroyées pour apporter de la trésorerie à des entreprises menacées par un effondrement

induit par la cessation forcée d'activité. Plusieurs dizaines de millions d'€ ont ainsi été injectés dans l'économie bretonne.

Dans la foulée, la Région a mis en place des modalités d'accompagnements permettant de soutenir les entreprises, associations et autres acteurs économiques, en recherchant systématiquement le meilleur effet-levier et l'articulation avec les réponses massivement apportées par l'Etat.

Les réponses ont été multiples : la participation et la gestion par la collectivité du Fonds National de Solidarité dit numéro 2 qui a permis l'octroi de subventions assimilables de fait au chômage partiel des salariés par la compensation de pertes de chiffres d'affaires pour les entrepreneurs. La Région y a apporté 12 M€. En complément, et en partenariat avec la Banque des Territoires la Région a créé, en associant l'ensemble des collectivités territoriales bretonnes, le fonds Covid Résistance ouvert d'abord aux entreprises de moins de 10 salariés puis élargi aux moins de 20 salariés et aux associations. Au global plus de 25 M€ ont été mobilisés.

En parallèle des sommes conséquentes dédiées aux associations ont été votées pour aider à leur pérennisation, tenant compte de la place essentielle qu'elles occupent dans nos territoires et de leur contribution majeure au lien social. Cela a débouché sur la mise en place avec les EPCI du Pass Association en fin d'année, qui s'est largement diffusé sur les territoires. Dans ses réponses d'urgence il faut également évoquer les dotations des prêts Rebond opérés par Bpi France et Relève Solidaire par France Active sur l'ESS.

La Région a également mobilisé des moyens importants pour ses concessionnaires aéroportuaires et portuaires fortement impactés par la Covid mais également pénalisés par les incidences du Brexit en matière de transport maritime, tout particulièrement de passagers. Des soutiens exceptionnels ont été mis en place en faveur d'Eleis, de la SAS du port de commerce de Lorient Bretagne Sud et bien évidemment de Brittany Ferries.

La réponse bretonne n'a pas été que financière, elle a aussi reposé sur la mise en relation des acteurs économiques entre eux ou entre ces derniers et leurs clients. La numérisation qui était déjà une tendance lourde de l'Economie a vu sa montée en puissance s'accélérer du fait du confinement. Il s'agissait d'éviter que les seuls bénéficiaires en soient les grandes plateformes internationales. Dans ce cadre la Région a porté seule ou avec des partenaires des outils rapidement opérationnels et qui ont connu un vrai succès de fréquentation et d'usage. La 1ère, élaborée conjointement avec BDI « entreprises unies » a porté sur la capacité à créer le lien entre entreprises ayant des besoins ou des services à offrir autour de la pandémie (masques, gels, autres produits médicaux ou paramédicaux), active en quelques jours elle a contribué à permettre l'émergence de projets porteurs, dans un temps où beaucoup ne savait pas comment rendre visible leur savoir-faire.

Rapidement est également apparu nécessaire le fait de faciliter la commercialisation des productions des agriculteurs et des pêcheurs bretons dont les circuits de distribution étaient déstabilisés mais également de permettre aux consommateurs de continuer à pouvoir acheter des produits « de proximité » de manière rapide et sécurisée. De cette volonté sont nés 2 outils innovants : un site dédié aux produits de la mer construit avec BREIZH Mer et le site produits.locaux.bzh qui a immédiatement connu un succès démontrant les enjeux majeurs du Bien Manger pour tous.

En lien avec la Breizh Cop, la Région a mobilisé des moyens importants sur le haut de bilan en fin d'année, apportant 30 M€ à deux fonds Breizh Rebond et Epopée Transition pour aider les entreprises à passer des caps et à être offensives, contribuant ainsi à pérenniser des centres de décision en Bretagne sur des secteurs d'activités à fort potentiel de croissance, répondant ainsi à des enjeux de souveraineté. Dans le même esprit l'accompagnement à la plus forte prise en considération des enjeux de RSE et à sa diffusion au sein des PME bretonnes a été un axe de travail sur 2020, il a notamment permis de soutenir la dynamique ISO 26000 avec Produit en Bretagne.

La poursuite d'une action stratégique et structurante inscrite dans les transitions de moyen terme.

La mobilisation quotidienne face à l'urgence de la conjoncture n'a pas dévié le Conseil régional de ses orientations plus structurantes.

Le renforcement de l'action territorialisée, dans le cadre des contrats passés avec les EPCI s'est poursuivi, ainsi que l'animation du réseau des développeurs économiques dans le cadre du service public de l'accompagnement des entreprises. La montée en puissance des dispositifs de proximité comme le Pass artisanat s'est ainsi accentuée.

L'inscription des actions de soutien aux entreprises dans les objectifs des transitions et de la Breizh Cop a aussi été approfondie avec la mise en œuvre courant 2021 des premiers dispositifs de la gamme « sobriété » et les premières adaptations de certaines de nos actions à des logiques de conditionnalité environnementale. La réflexion sur la prise en compte de critères de péréquation s'est également poursuivie, afin de conforter les territoires les moins favorisés.

Plus largement, le travail stratégique a été accéléré pour anticiper la fin des périodes actuelles de programmation des fonds européens, la fin du CPER et la préparation d'une nouvelle génération de dispositifs devant s'inscrire

dans la période 2021/2027. L'ensemble de ces travaux ont été fortement percutés et complexifiés par l'articulation à trouver avec les enjeux du plan de relance de l'Etat, induisant la veille sur des appels à projets nombreux et la nécessité d'un accompagnement régional à des financements nationaux inattendus.

Au terme d'une très large concertation et d'une forte mobilisation de tout l'écosystème de l'innovation et de la recherche, une nouvelle stratégie de spécialisation intelligente (S3) a été élaborée et adoptées par le Conseil régional. Elle est d'ores et déjà en phase de mise en œuvre et les outils de sa gouvernance ont été posés.

La nouvelle génération des fonds européens a particulièrement mobilisé le territoire régional et ses acteurs, avec la préparation des documents de cadrage pour le FEADER, FEAMP et FEDER.

De la même manière les travaux se sont poursuivis toute l'année sur le CPER Etat/Région avec des avancées fortes sur le volet de l'enseignement supérieur et de l'innovation qui ont été permises grâce à l'association de nombre de collectivités territoriales bretonnes concernées. Ces concertations aboutissent à la mi 2021 à la stabilisation d'un volet particulièrement ambitieux et confirmant le volontarisme breton en ce domaine.

En matière d'économie solidaire, l'année a été dense avec la tenue de la conférence de l'ESS et les assises de la vie associative qui ont permis de fédérer les acteurs et de les conforter sur la place qu'ils occupent dans les politiques régionales. Cela a notamment permis une mobilisation complémentaire du Diagnostic local d'accompagnement (DLA) avec des moyens renforcés vers les structures les plus fragiles, en partenariat avec la Banque des Territoires.

Une action résolue pour une agriculture compétitive et durable

La Région a confirmé son engagement en faveur de la compétitivité et de l'accompagnement à la transition de l'agriculture bretonne dans sa diversité. Elle l'a fait en mobilisation les fonds européens dont elle a la gestion. Globalement, sur la programmation FEADER 2014/2020 la dynamique a été forte et plusieurs milliers d'agriculteurs ont pu bénéficier de Mesures agricoles et Environnementales et Climatiques mais aussi de soutiens à la conversion ou au maintien au bio. Avec le succès des Pass MAEC et Bio, dispositifs qui permettent de former les agriculteurs aux évolutions des systèmes de production, la cible de 20 % d'exploitations en bio devrait être rapidement atteinte.

Pour conforter cette dynamique, face aux enjeux des transitions, la Région Bretagne plaide pour que soit poursuivie et approfondie la décentralisation de la PAC, la gestion de proximité devant permettre d'optimiser l'adéquation des moyens avec les objectifs.

En parallèle et en s'assurant de l'articulation entre compétitivité et durabilité, la Région a poursuivi ses interventions en faveur des investissements productifs des différentes filières agricoles bretonnes en privilégiant les projets collectifs et ceux qui contribuent à la résilience des exploitations. Malgré le contexte complexe COVID ce sont encore plus de 900 aides qui ont été octroyées, démontrant la dynamique agricole bretonne qui a d'ailleurs largement contribué au fait que Bretagne ait mieux résisté que le reste du territoire en cette année 2020.

De la même manière le soutien apporté au renouvellement des générations dans le cadre d'un modèle agricole familial est resté une priorité. Outre le soutien à la Dotation jeune agriculteur (DJA), la Bretagne a su mettre en place des dispositifs spécifiques, uniques par leur ampleur au niveau national, autour du soutien à l'acquisition de terres. Ces outils contribuent au fait que le profil des nouveaux exploitants demeure varié, en adéquation avec la diversité de l'agriculture bretonne d'aujourd'hui.

La mise en œuvre d'une stratégie maritime et portuaire ambitieuse

La Région été mobilisée également par la préparation d'une nouvelle feuille de route pêche et aquaculture devant tenir compte des impacts du Brexit et d'un objectif de rendement maximal durable et une forte dynamique autour des ports. A ainsi été constituée la société portuaire de Brest avec la CCIMBO et Brest Métropole pour mieux faire de cet espace unique un outil au service du développement économique en renforçant le lien avec l'hinterland.

En 2020, les ports de commerce de compétence régionale ont accueilli plus de 6,4 millions de tonnes de marchandises dans un contexte difficile lié à la crise sanitaire avec des situations contrastées : si les trafics des ports de Brest (-2,4 %), Lorient (-7,6 %) et Le légué (+32 %) résistent relativement bien en 2020 à la crise sanitaire, il n'en va pas de même dans les ports dotés d'un terminal ferry. A Saint-Malo (-41 %) et Roscoff (-6 2 %), la mise à l'arrêt des navires de la Brittany Ferries a eu un impact majeur sur l'activité du port. La perturbation des flux ferry impacte également de manière déterminante les trafics passagers dans les ports de Saint-Malo et Roscoff (respectivement -72 et 85 %).

L’activité grande réparation navale est en baisse à Brest tandis que l’activité petite réparation navale à Concarneau et à Lorient reste stable. L’activité croisière s’est quasiment arrêtée en 2020.

L’activité Energies marines renouvelables (EMR) a démarré au port de Brest avec la production des éléments des fondations du champ de Saint Brieuc par la joint-venture espagnole Navantia-Windar, le retard de livraison du quai EMR n’impactant les échanges par voie maritimes qui passent par d’autres quais.

Deux contrats de concessions de nouvelle génération ont débuté le 1er janvier 2020, sur les ports de commerce de St Malo et Lorient, et le contrat de Concarneau a été attribué fin 2020. Ces contrats imposent un niveau élevé de performance économique et environnementale des places portuaires. Malgré la crise, la Région a réaffirmé à ses concessionnaires la nécessité de maintenir les ambitions de transition et ce, malgré les situations financières dégradées.

A Brest, la société portuaire qui s’est installée toute fin 2020, sera un outil de gouvernance au service de la performance économique, sociale et environnementale du port. Le projet stratégique du port esquissé par des études amont en 2019 et 2020 prendra corps en 2021.

En matière domaniale, la Région, avec les partenaires locaux, a également lancé la construction d’un Schéma directeur du port de Concarneau permettant de cibler des vocations au domaine portuaire du port et rationaliser ainsi l’occupation de l’espace. Au port de Lorient, la Région poursuit la mise en application du Schéma directeur du port de pêche avec la résorption des friches et revalorisation des espaces. A Saint-Malo, la Région a achevé ses opérations d’acquisitions dans le secteur Marion Dufresne pour agrandir le périmètre portuaire à destination des entreprises.

Le projet de modernisation du terminal ferry de St Malo a poursuivi sa phase étude avec en fin d’année une concertation qui s’est réalisée dans des circonstances particulières en raisons des mesures sanitaires mais qui a été une réussite. Au port de Roscoff les études pour la modernisation des circulations sur le terminal ferry se sont également déroulées.

La politique d’entretien du patrimoine portuaire s’est poursuivie avec de nombreux travaux pour entretenir, réparer, remplacer, moderniser nos ouvrages.

// La Région engagée dans la Breizh COP

▶▶▶ Actions 2020

On retiendra en 2020 deux illustrations majeures de la prise en compte des objectifs de la Breizh COP dans les politiques économiques.

> La première est l'adoption dès la commission permanente du mois de septembre 2020 d'une déclinaison « Sobriété » des dispositifs Inno Conseil et Inno R&D, qui permet d'apporter un soutien privilégié et augmenté aux entreprises s'inscrivant pleinement dans les enjeux des transitions et de préservation ou de valorisation de l'environnement.

En appui sur l'innovation, il s'agit d'accompagner les mutations des entreprises vers des positionnements marché, des modes de production et des organisations plus performantes parce que plus durables.

Le principe est de développer des modalités « bonus » visant prioritairement la transition écologique permettant d'accompagner plus et mieux les projets vertueux en matière de Transition écologique. Il s'agit aussi d'accompagner les démarches d'innovation des petites entreprises intégrant des enjeux d'économie circulaire, d'éco-conception, d'adaptation au changement climatique, de Low Tech etc. dans leurs produits/process/services, dans une démarche globale d'innovation, et le plus souvent dans un objectif de diversification. Les projets devront prioritairement s'inscrire dans l'une des priorités formulées par le Conseil régional au sein de la « Breizh COP » et en particulier de ses feuilles de routes : « Bien manger pour tous », énergétique et climatiques, numérique responsable, Mobilités solidaires et dé-carbonées, Préservation et valorisation de la biodiversité et des ressources.

Concrètement, les projets Inno Conseil Sobriété se voient ainsi affranchis de l'exigence d'absence d'aide récente. Les projets Inno R&D Sobriété bénéficient ainsi d'un taux d'intervention bonifié à 65 % (sous réserve du respect du plafond d'aide à 50 K€ en subvention). En 12 mois, 27 projets ont été soutenus dans ce cadre, 16 dossiers Inno Conseil Sobriété, représentant un montant d'aide de plus de 200 K€ ainsi que 11 dossiers Inno R&D pour un montant de 1 100 K€.

C'est une conditionnalité positive qui est ainsi mise en œuvre, très opérationnellement et permettant d'encourager, d'appuyer les entreprises les plus engagées. Ces premières actions ont une dimension expérimentale avant d'envisager leur extension à d'autres thématiques.

> La deuxième est l'inscription dans la nouvelle S3 d'un axe transversal portant sur les transitions, notamment environnementale, qui vise à faire de cet enjeu un domaine d'innovation majeur et totalement matriciel pour venir questionner et enrichir l'ensemble des domaines d'activité économiques de la Bretagne.

Cette nouvelle S3 et son axe transversal de mise en œuvre de la Breizh COP a été construite dans le but d'en faire un puissant outil de stimulation et d'accompagnement au changement et aux transitions.

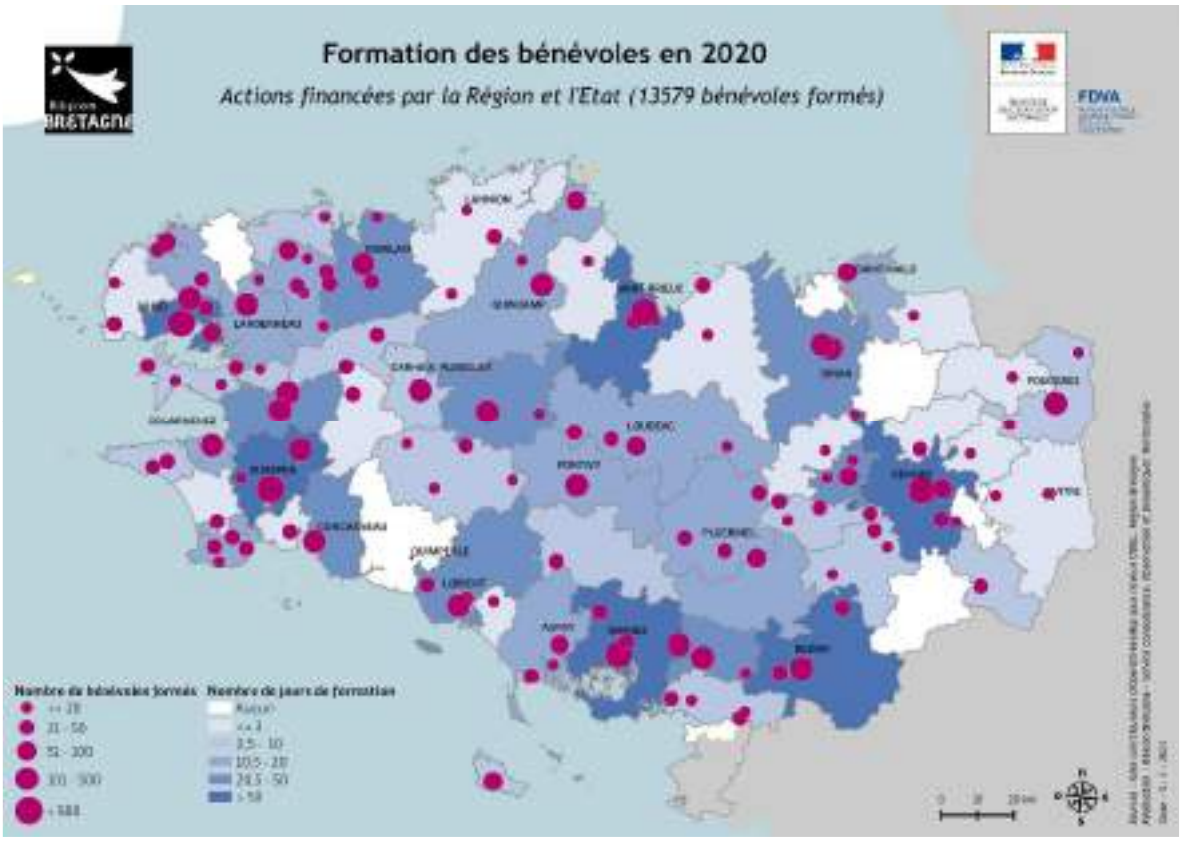
// L'approche territoriale de l'action régionale

La préoccupation de l'équilibre territorial est constante et inscrite dans la SRDEII. Pour autant elle a été réaffirmée et renforcée dans le cadre de la Breizh COP. Elle trouve des réponses opérationnelles dans la structuration de l'action régionale en matière de soutien aux entreprises, avec le fort mouvement de territorialisation de ses services et de son action, avec le déploiement et la mise en œuvre des conventions passées avec les EPCI, avec l'animation du réseau des développeurs…

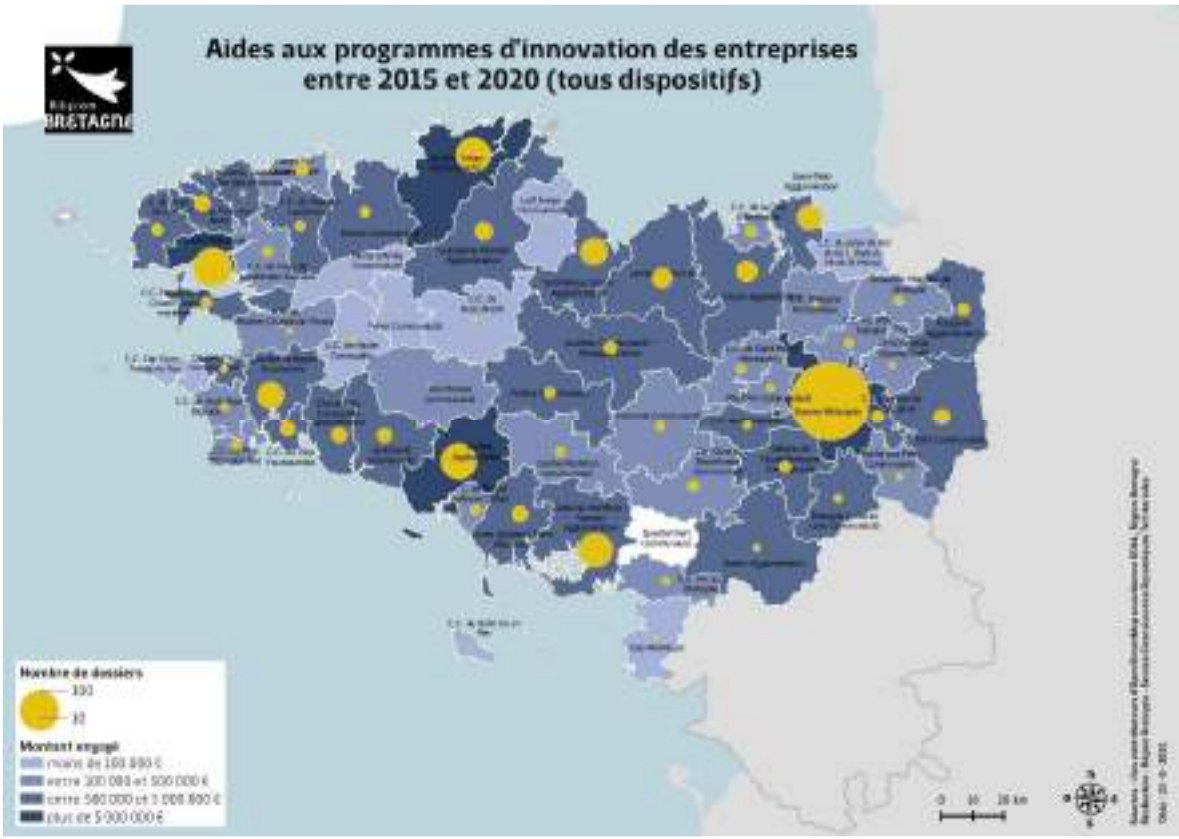
Ce souci d'équité territoriale se retrouve aussi dans le bilan de l'action conduite et du déploiement ce plusieurs dispositifs, autant le Pass commerce/artisanat, dont le succès se confirme, que les aides à l'ESS, mais également les actions conduites en matière d'innovation avec la fédération des technopoles ou la permanente et exemplaire collaboration territoriale pour le soutien aux actions des pôles de compétitivité.

On rappelle enfin la relance, dans la suite de l'adoption de la feuille de route sur la cohésion territoriale des réflexions pour intégrer aux politiques économiques des critères de péréquation et de différenciation de l'intervention.

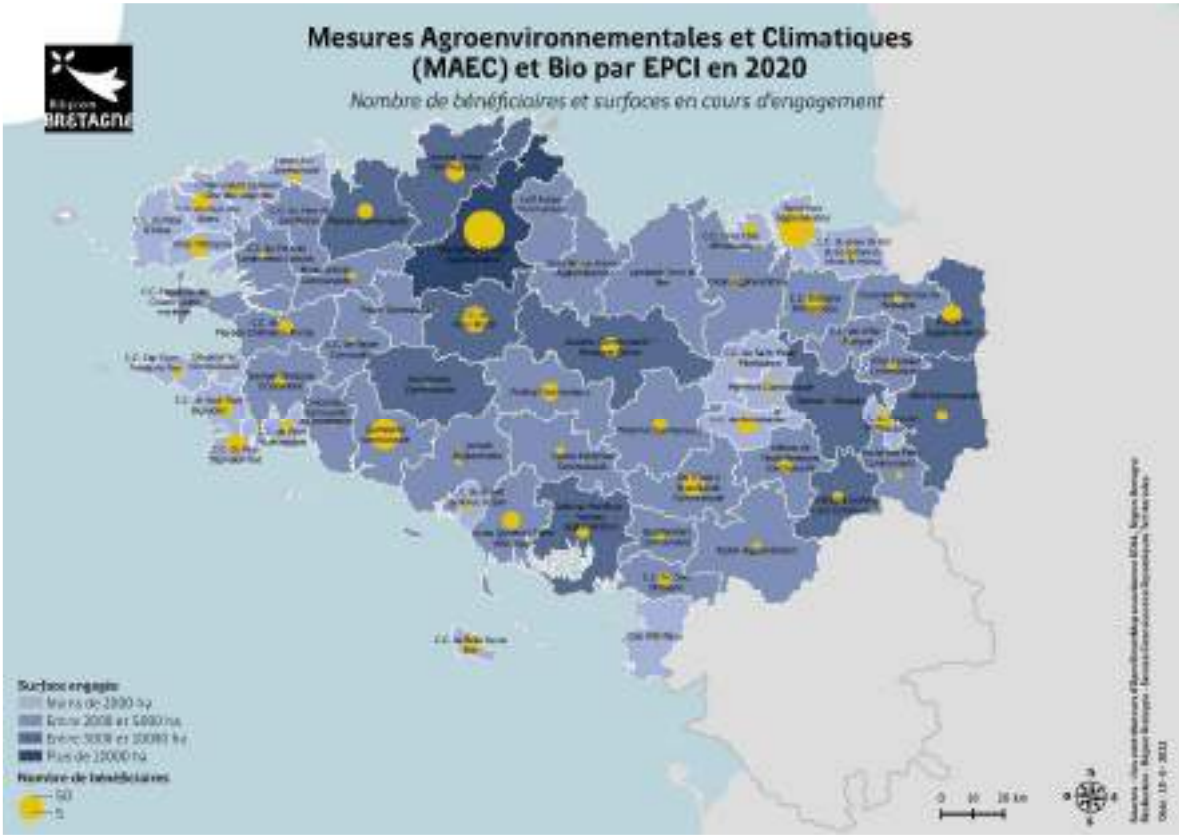
Economie sociale et solidaire : Aide à la formation des bénévoles des associations 2020



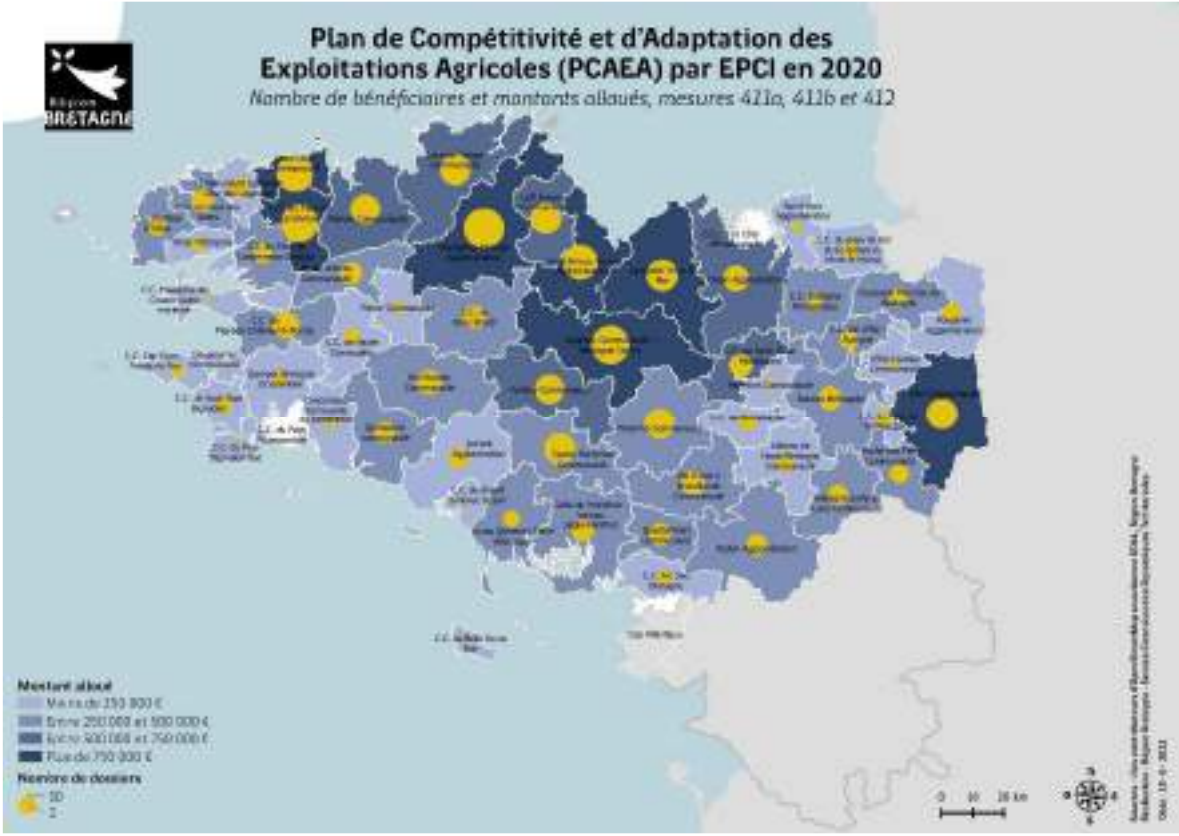
Aide aux programmes d'innovation des entreprises depuis 2015



Mesures agroenvironnementales et climatiques (MAEC) et bio par EPCI en 2020



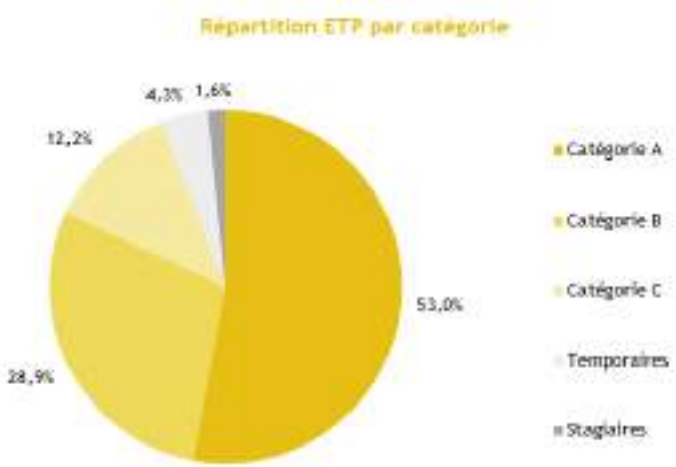
Plan de compétitivité et d'adaptation des exploitations agricoles (PCAEA) par EPCI en 2020



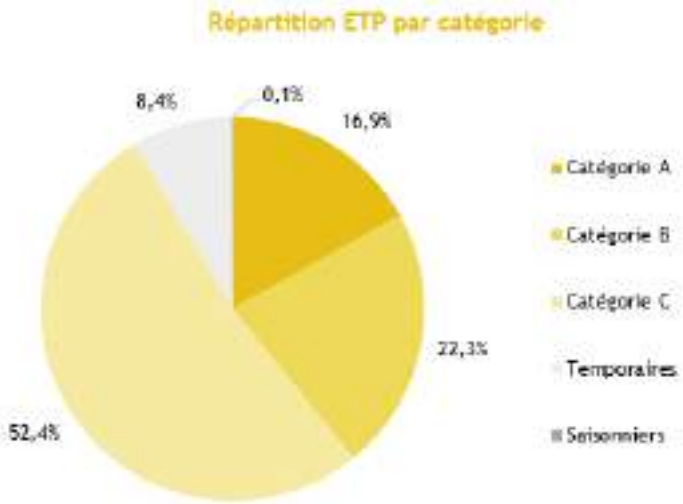
II. Leviers d'action et modalités de mise en œuvre

// Moyens humains

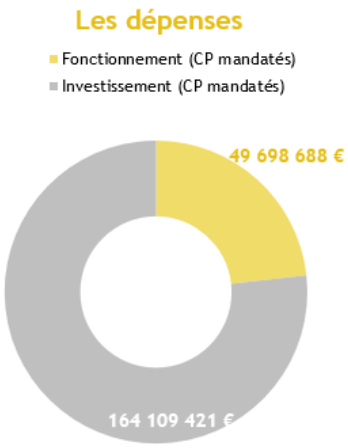
Mission 2 - Pour une économie dynamique au service de filières fortes et créatrice d'un emploi durable		
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020	*dont agents territorialisés*
Catégorie A	58,8	10,2
Catégorie B	32,0	-
Catégorie C	13,5	-
Temporaires	4,7	-
Stagiaires	1,8	-
Total ETP	110,8	10,2
Total Masse salariale	5 679 198 €	



Mission 2 - Pour une économie dynamique au service de filières fortes et créatrice d'un emploi durable	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale ***Agent des Ports***	2020
Catégorie A	11,5
Catégorie B	15,1
Catégorie C	35,6
Temporaires	5,7
Saisonniers	0,06
Total ETP	68,0
Total Masse salariale	3 169 556 €



// Répartition des dépenses



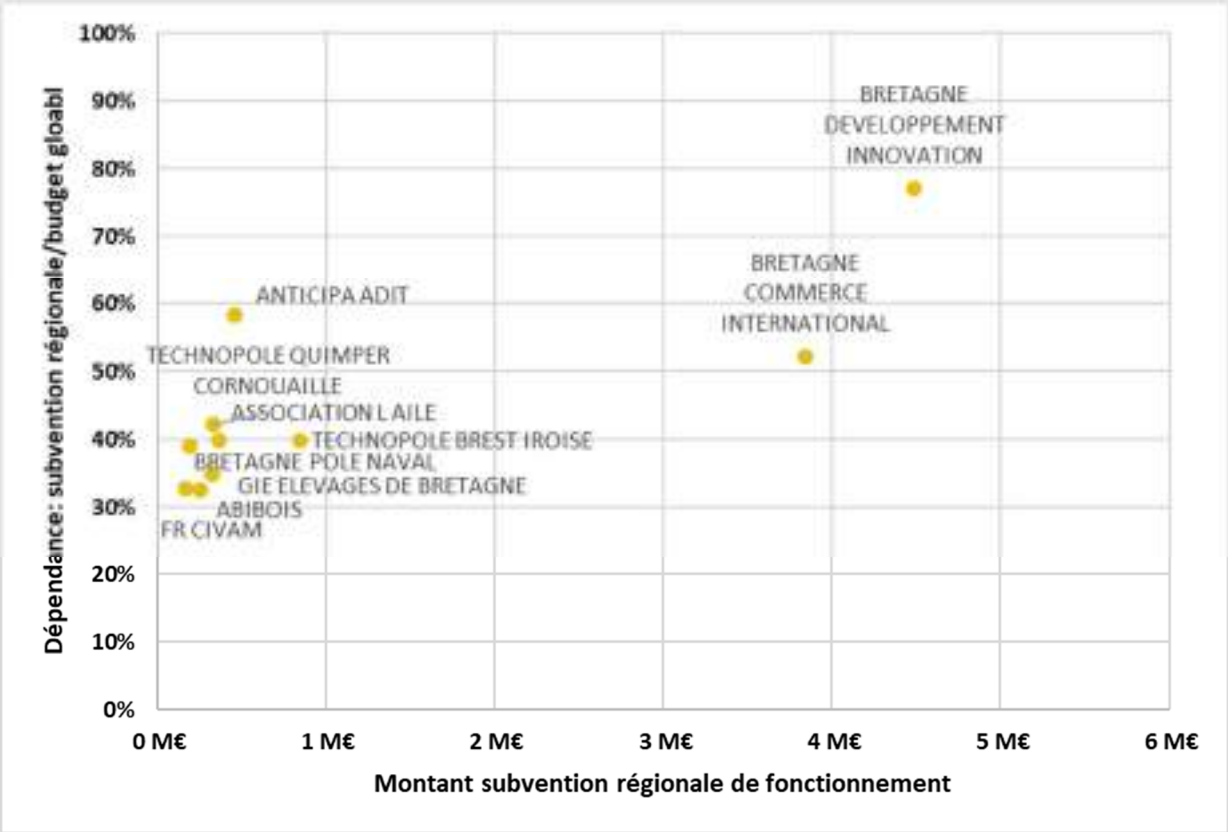
Un taux de réalisation de 94 % en fonctionnement et de 71 % en investissement

> Dépenses par orientation stratégique

Mission 2 - Pour une économie dynamique au service de filières fortes et créatrice d'un emploi durable			
	CP votés en 2020	CP mandatés en 2020	Taux de réalisation
OS 1 - Faire émerger l'activité et soutenir l'innovation	43 931 139 €	37 644 409 €	86%
Fonctionnement	26 102 139 €	25 899 264 €	99%
Investissement	17 829 000 €	11 745 145 €	66%
OS 2 - Développer la compétitivité des entreprises pour assurer le développement durable de l'emploi	158 974 475 €	104 192 297 €	66%
Fonctionnement	16 173 475 €	14 620 347 €	90%
Investissement	142 801 000 €	89 571 949 €	63%
OS 3 - Favoriser le développement durable de l'agriculture et de la production alimentaire	19 520 000 €	18 837 218 €	97%
Fonctionnement	5 370 000 €	5 366 053 €	100%
Investissement	14 150 000 €	13 471 165 €	95%
OS 4 - Valoriser les atouts maritimes de la Bretagne et favoriser le développement durable des activités liées à la mer	62 495 944 €	53 134 186 €	85%
Fonctionnement	5 109 870 €	3 813 024 €	75%
Investissement	57 386 074 €	49 321 162 €	86%
Dépenses totales de la Mission (I et F)	284 921 558 €	213 808 109 €	75%
Total Fonctionnement	52 755 484 €	49 698 688 €	94%
Total Investissement	232 166 074 €	164 109 421 €	71%

// Appui aux partenaires

Le graphique suivant présente les principaux organismes extérieurs financés par la Région à plus de 75 K€ en fonctionnement, et dont la part du financement régional représente à minima 30 % du budget de fonctionnement de l'organisme.



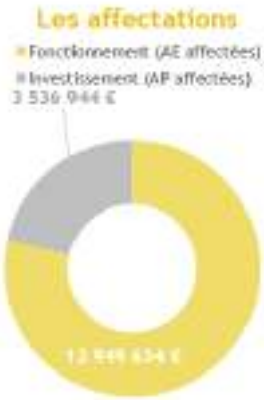
Stimuler l'innovation et développer l'économie de la connaissance

2020 en Bref

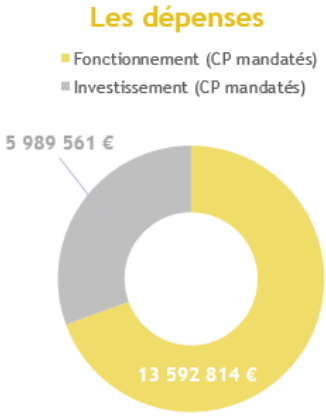
Dans le contexte de la crise sanitaire, le soutien à l'innovation a servi d'appui immédiat aux entreprises par des versements anticipés des aides accordées (près de 20 M€ versés contre 15 M€ en 2019), mais a aussi permis d'accompagner la créativité et l'innovation dans la lutte directe contre la pandémie (plateforme « entreprises unies », dynamiques des Fablabs, projets d'entreprises Biosency, NG Biotech, Nanovia, Clara…), en appui sur l'écosystème d'innovation : Biotech Santé Bretagne, Bretagne Développement Innovation, Technopoles…. L'activité d'émergence d'innovations s'est poursuivie à un rythme soutenu tout au long de l'année dans l'ensemble des dispositifs (Gamme INNO, Appels à projets…) et la mobilisation collective a permis de construire une nouvelle stratégie régionale de recherche et d'innovation (S3) pour 2021-2027.

// Objectifs, actions et chiffres clés

19,6 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 61 % en investissement



Un taux de réalisation de 99 % en fonctionnement et de 70 % en investissement

En AP le niveau de consommation est limité, car plusieurs projets industriels importants ont été décalés à 2021 dans le contexte de la crise Covid.

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Une nouvelle stratégie de recherche et d'innovation (S3) alignée avec la Breizh COP

A l'issue d'une phase d'évaluation en 2019, la Région a porté la révision de la Stratégie de recherche et d'innovation (S3). Ce travail important d'animation et d'identification des priorités tout au long de l'année 2020, en s'adaptant à la situation sanitaire, a mobilisé l'ensemble des partenaires régionaux de recherche et d'innovation au travers de 13 ateliers, 375 participations et 80 entreprises interrogées.

Structurée autour de 5 grands domaines d'innovation (économie maritime, bien manger pour tous, numérique sécurisé et responsable, santé et bien-être, industrie de production intelligente) et d'un axe transversal portant sur les transitions (numérique, écologique et sociale) cette nouvelle stratégie donne un cap clair, tout en prévoyant une gouvernance capable de l'ajuster dans le temps.

Avec le soutien de la Commission Européenne, de l'Etat, du CESER, du Comité consultatif régional de la recherche et du développement technologique (CCRRDT), des collectivités et plus globalement de l'écosystème régional de l'innovation, cette S3 votée en session de décembre 2020 constitue désormais le socle d'intervention de la Région et

des fonds structurels sur l'innovation et la recherche pour 2021-2027. Outil de transformation au service de l'économie bretonne, la S3 porte une ambition régionale exprimée et partagée dans le cadre de la Breizh COP et contribue à répondre aux enjeux de souveraineté nationale et européenne dans des secteurs de pointe (alimentaire, numérique, énergétique, industries de santé). Cette stratégie inscrit également la Bretagne dans l'espace européen de la recherche et de l'innovation visant à accroître l'attractivité, le rayonnement et la visibilité européenne de la Bretagne innovante.

• Ouest Valorisation & Technopoles : binôme gagnant de la « DeepTech bretonne » [II-1]

La poursuite des synergies entre la Société d'accélération du transfert de technologies (SATT) Ouest Valorisation et les 7 Technopoles bretonnes, leur ont permis d'être lauréates ensemble de l'appel à projets national SIA Deep Tech pour accompagner les projets issus de la recherche (SIA «SATT-Incubateurs-Accélérateurs). Après l'obtention du fonds French Tech Seed en 2019, c'est un nouveau succès pour ce partenariat régional.

La Région est également entrée cette année en tant qu'administrateur de la SATT Ouest Valorisation, aux côtés de l'Etat et des établissements d'enseignement supérieur et de recherche bretons. A ce titre, une convention triennale a été adoptée pour préciser les modalités de soutien régional aux actions portées par la SATT : portage de la plateforme PlugInLabs, appels à projets partenariaux thématiques (mer, agri-agro…), fonds de maturation, observatoire de la propriété industrielle bretonne au travers du prisme de la nouvelle S3.

Les projets de création d'entreprises innovantes et les projets de création d'activités issues de la recherche publique se sont maintenus avec près de 100 projets accompagnés (dont 62 au titre de l'incubateur Emergys). Plus globalement, en appui de leur mission régionale, les Technopoles ont permis d'accompagner 972 entreprises innovantes en 2020, réparties sur 51 EPCI bretons, confirmant ainsi la stratégie d'appui sur les 7 Technolopoles pour les entreprises innovantes sur tout le territoire.

Indicateur N°1 [II-1] - Nouveaux projets accompagnés - Création/transfert	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Projets de maturation SATT Ouest Valorisation	43	59	37
Incubateur Emergys Bretagne	45	42	62
TOTAL	86	101	99

• Une déclinaison « Sobriété » de la gamme INNO lancée en septembre 2020 et des projets innovants des PME bretonnes nombreux dans le contexte de crise [II-2]

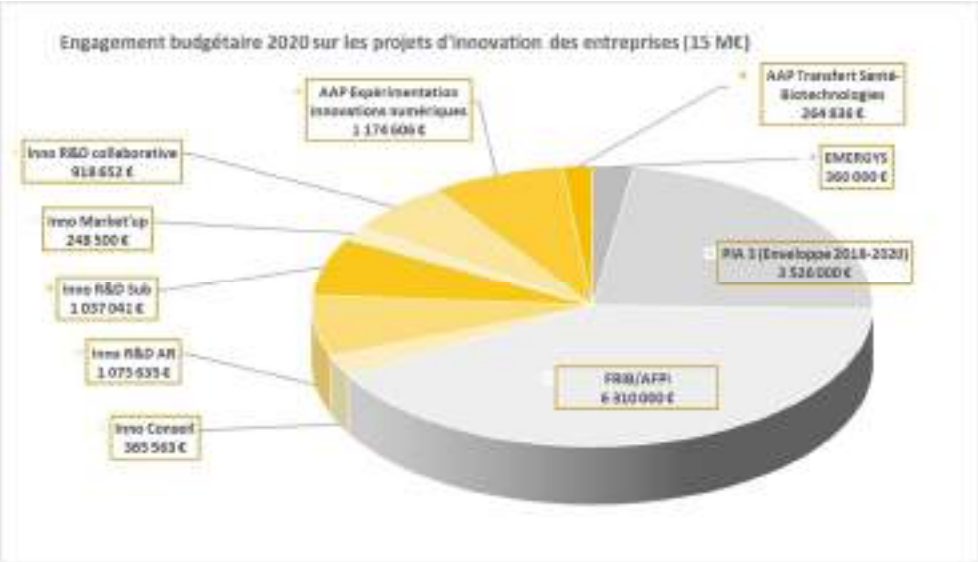
Dans le contexte de crise, cette année a été marquée par un soutien important aux projets d'innovation des TPE et des PME bretonnes, en particulier en appui sur les dispositifs partenariaux avec Bpifrance. Sur l'ensemble des dispositifs régionaux de soutien à l'innovation, la Région a ainsi financé directement ou indirectement 184 projets d'innovation auxquels s'ajoutent les 62 projets soutenus par l'incubateur Emergys, soit près de 250 projets innovants.

Indicateur N°2 [II] - Nombre de projets d'entreprises innovants soutenus par la Région	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre total de projets industriels innovants soutenus	197	149	184

A l'issue du rapport de session voté en juillet 2020 « redémarrage et transitions » la Région a lancé une déclinaison « sobriété » de la gamme INNO.

15 M€ ont été engagés en 2020 (subventions et avances remboursables) au profit des 246 PME bretonnes, selon la répartition ci-contre.

A noter que les dispositifs du PIA 3 (Programme des investissements d'avenir) et du Fonds régional d'innovation breton (FRIB) engagés via Bpifrance ont été ré-abondés en 2020 par l'Etat et avaient été alimentés les années précédentes par le Conseil régional.



Accompagner la structuration des secteurs clés de l'économie bretonne

2020 en Bref

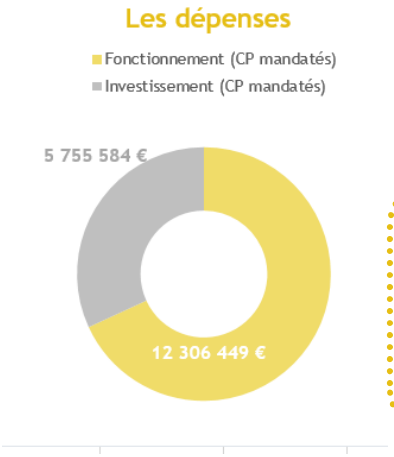
Dans le contexte de crise sanitaire, le soutien à l'innovation a servi d'appui immédiat aux entreprises par des versements anticipés des aides accordées (près de 18 M€ versés contre 11 M€ en 2019). Les nouveaux projets collaboratifs de R&D ont aussi été particulièrement importants malgré ce contexte. Par ailleurs, le travail de structuration d'une nouvelle convention cadre de financement des projets collaboratifs labellisés par les Pôles entre la Région et les EPCI actifs sur ce champ, pour la période 2021-2023, a été conduit ainsi que le travail de refonte de la stratégie régionale d'innovation (S3 Cf. P201)

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Contribuer au développement de l'activité des pôles de compétitivité	2 Accompagner les projets structurants
Actions	[I - 1] Soutenir l'animation et la promotion des pôles de compétitivité	
	[I - 2] Soutenir les projets collaboratifs labellisés par les pôles de compétitivité	

18 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 98 % en fonctionnement et de 87 % en investissement



Un taux de réalisation de 100 % en fonctionnement et de 62 % en investissement

Les versements anticipés pour des projets qui n'étaient pas encore commencés ou à peine engagés n'ont pas été activés ; au regard du décalage d'un certain nombre de ces projets, les CPI ont été plus faiblement sollicités que prévu.

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Pôles de compétitivité : une phase 4 bousculée (2019-2022) et une phase 5 à inventer, dans le double contexte de régionalisation et de définition de stratégies nationales d'accélération [I-1 et II]

Le processus de régionalisation des Pôles de compétitivité engagé courant 2019 s'est poursuivi en 2020 avec un engagement et une gestion des crédits de l'Etat par la Région auprès des Pôles (562 K€). Ce schéma est une opportunité pour accroître l'ancrage des Pôles sur le territoire et renforcer leur place dans l'écosystème régional dans le cadre de la nouvelle S3 bretonne 2021-2027, au sein de laquelle les Pôles jouent un rôle de catalyseur en fédérant les grandes entreprises, des petites et moyennes entreprises (PME) et les centres de recherche sur les domaines d'innovation stratégiques.

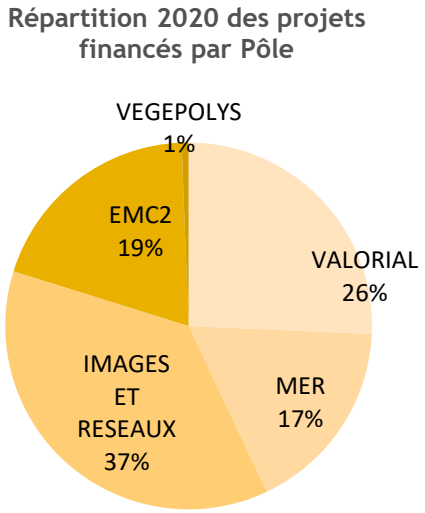
Globalement sur les secteurs des Pôles de compétitivité bretons, le nombre d'adhérents comme le nombre de partenaires impliqués dans des projets n'a pas reculé de manière significative cette année. Les programmes d'innovation collective / collaborative ont parfois été brutalement stoppés au regard de la crise, mais de manière générale, ces dynamiques ont été maintenues courant 2020, permettant de mobiliser les effectifs disponibles ou de répondre aux adaptations et aux transitions accélérées par cette crise (numérisation de l'économie, résilience industrielle, santé, alimentation, transition écologique, …)

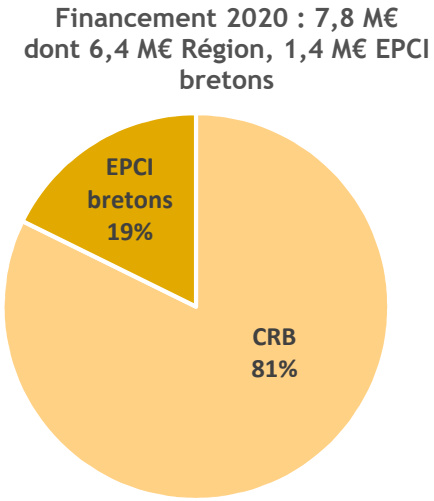
Indicateur 1 [I-1] - Nombre d'adhérents	IMAGES & RESEAUX		MER BRETAGNE ATLANTIQUE		VALORIAL		ID4Car		ATLANPOLE BIOTHERAPIE		EMC2		VEGEPOLYS	
Etablissements de recherche	24 (-1)	9%	39 (-11)	10 %	35 (-19)	9 %	24 (-3)	7 %	23 (+2)	13 %	52 (-23)	14 %	32 (-36)	6 %
PME (< 250 pers.)	179 (-22)	71 %	210 (-33)	56 %	119 (-50)	32 %	160 (-11)	46 %	116 (-34)	67 %	156 (-24)	42 %	165 (-139)	31 %
Grandes entreprises (> 250 pers.)	18 (0)	7 %	34 (-6)	9 %	85 (-23)	23 %	92 (-6)	26 %	3 (-6)	2 %	67 (-48)	18 %	22 (-49)	4 %
Total *(dont bretons)*	**250 (174)**		**373 (214)**		**363 (188)**		**349 (112)**		**172 (25)**		**372 (55)**		**520 (46)**	

Indicateur 2 [I-2] - Partenaires engagés dans un projet en 2020	IMAGES &RESEAUX	MER BRETAGNE ATLANTIQUE	VALORIAL	ID4Car	ATLANPOLE BIOTHERAPIES	EMC2	VEGEPOLYS
Nombre de PME	119	202	88	21	24	41	67
Nombre d'établissements de recherche	159	238	130	10	30	19	20

• Financement des projets des Pôles de Compétitivité en 2020 par les collectivités [I.2]

Avec plus de 25 projets collaboratifs financés par les collectivités pour plus de 60 partenaires concernés, les Pôles ont collectivement respecté leurs engagements sur 2020, qu'il s'agisse de se conformer aux orientations nationales, ou aux objectifs définis par la Région. Le Pôle ID4Car, moins présent sur les projets collaboratifs régionaux cette année, a cependant été particulièrement actif dans le soutien aux entreprises innovantes du territoire pour répondre au plan de relance dédié à la filière mobilité, et dans l'animation de la cellule automobile régionale. L'appel à projets *Croisement de filières*, mobilisant l'ensemble des Pôles, a encore été un succès en 2020 : 23 projets déposés et 11 financés pour 3,5 M€ engagés (pas de FEDER sur cette année de transition)





Les EPCI ont représenté près de 20 % des engagements sur 2020, à hauteur de 1,4 M€, confirmant leur implication aux côtés de la Région dans le « guichet unique » des collectivités bretonnes. Celui-ci a été retravaillé courant 2020, pour être renouvelé sur la période 2021-2023 avec 20 EPCI bretons.

• Une nouvelle impulsion pour l'Institut de recherche technologique (IRT b-Com) [II]

L'année 2020 a été particulièrement importante pour l'avenir de l'IRT numérique b-Com : d'une part il a reçu l'avenant à sa convention avec l'Agence nationale de la recherche (ANR), confirmant l'octroi d'une nouvelle tranche de financement PIA pour la période 2021-2025 s'élevant à 23 M€. Ensuite, dans le contexte des annonces de Plan social de Nokia, l'IRT a proposé un programme *XG souveraine* travaillé avec l'Etat, la Région, le Pôle Images et Réseaux, la Technopole Anticipa et Lannion Trégor Communauté pour construire une offre technologique souveraine française pour les réseaux privés. Pour ce projet de plus de 80 M€ sur 7 ans, qui implique le recrutement de 90 personnes dont 80 % sur Lannion, l'État a annoncé fin 2020 un soutien à hauteur de 30 M€, les membres de l'IRT à hauteur de 7 M€ à 10 M€, le reste devant être trouvé auprès des clients et des marchés.

Favoriser la création, le développement et la transmission d'entreprises

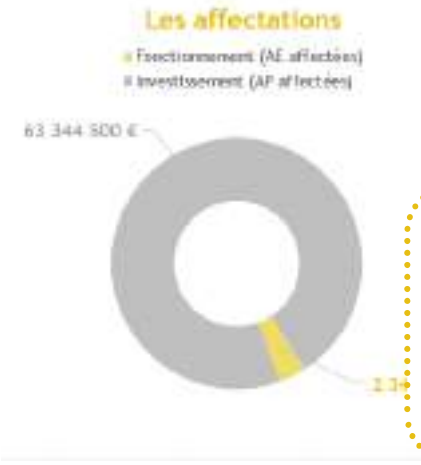
2020 en Bref

Le programme a été mobilisé à hauteur de 31 M€ lors de la session de décembre 2020 pour que la Région intervienne dans deux fonds en création (Breizh Rebond et Epopée Transition), dont le positionnement vise à accompagner la sortie de crise par un soutien renforcé et adapté en fonds propres à des entreprises fragilisées par la crise ou en cours de déploiement d'un modèle économique plus résilient.

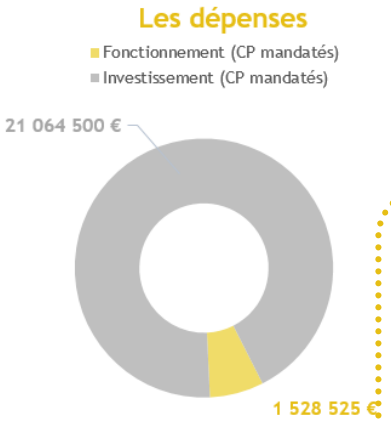
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Impulser un environnement favorable à la création de nouvelles activités et à la reprise d'entreprises sur l'ensemble du territoire breton	2 Améliorer la structure financière des entreprises PME grâce aux outils d'ingénierie financière
Actions	[I - 1] Contribuer à la dynamique entrepreneuriale sur l'ensemble du territoire	[II - 1] Soutenir le développement des PME en intervenant en fonds propres et quasi fonds propres
	[I - 2] Contribuer à la structuration d'une offre de services de qualité à destination des créateurs-repreneurs, par le soutien aux structures actives dans l'accueil et l'accompagnement	[II - 2] Renforcer l'apport personnel des porteurs de projets par les dispositifs de prêts d'honneur
		[II - 3] Soutenir le développement des PME en facilitant l'accès aux financements privés, sous forme de garanties

22,6 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement



Un taux de réalisation de 81% en fonctionnement et de 58 % en investissement

A noter un différentiel relativement conséquent entre le niveau d'AP affectés et la consommation des CPI. Cela s'explique très largement par les délibérations prises en fin d'année au titre des mesures d'urgence et tout particulièrement par les engagements de participation à deux projets de fonds d'investissement de sortie de crise (Epopée Transition et Breizh Rebond) et la souscription dans un fonds thématique (Brienne III).

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Contribuer à la structuration d'une offre de services de qualité à destination des créateurs·rices·repreneur·se·s, par le soutien aux structures actives dans l'accueil et l'accompagnement [I-2]

L'augmentation du nombre d'entrepreneur.e.s accompagné.e.s dans Pass création se poursuit pour la 3ème année. En 2020, le dispositif a été adapté à la crise en accueillant des entreprises déjà créées ainsi que la possibilité pour les

entrepreneur.e.s de faire un deuxième parcours. Depuis le début du dispositif en 2018, 72 % des projets accompagnés aboutissent à une création ou une reprise d'entreprises.

Indicateur N°1 [I.2] - Projets accompagnés ou suivis par les structures d'accueil	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre total de projets suivis ou accompagnés	2 656[1]	3 733[2]	4 109[3]

[1] dont Nacre
[2] dont Pass Création 3 643 projets et 90 accompagnements au sein des pépinières.
[3] Pass Création

- ## Renforcer l'apport personnel des porteurs·se·s de projets par les dispositifs de prêts d'honneur [II-2]

L'année 2020 reflète l'impact de la crise sanitaire et économique avec un arrêt net de la reprise d'entreprises durant la période de confinement. Cela s'est particulièrement vu sur l'activité du fonds Bretagne reprise initiative transmission (BRIT) en raison du caractère très massif de ses interventions.

L'ensemble des bénéficiaires des prêts d'honneur a obtenu de la part des associations gestionnaires de moratoires de remboursement d'au moins un trimestre contribuant à soulager la trésorerie de leurs entreprises, fragilisée par le contexte conjoncturel.

Indicateur N°2 [II.2] - Nombre de projets soutenus en prêts d'honneur sur les fonds dotés par la Région (taux d'évolution par rapport à N-1)	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Total prêts d'honneur	543	558	475	565
Dont entreprises lauréates *Réseau entreprendre en Bretagne* (créations et reprises à potentiel)	47	48	42	40
Dont prêts PHAR (entreprises innovantes en amorçage)	49	18	31	25
Dont prêts BRIT (reprise et transmission de TPE)	447 (+8,8 %)	492 (+10 %)	418 (-15 %)	500

M2 P 204 Accompagner le développement des emplois durables et de qualité par la compétitivité des entreprises

2020 en Bref

L'année 2020 a été marquée très fortement par les mesures prises pour conforter la trésorerie des entreprises impactées par la crise sanitaire et économique, dont le prêt Rebond mis en place avec Bpifrance et doté de 5 M€ et le prêt Résistance mobilisant l'ensemble des EPCI en Bretagne et la Caisse des Dépôts en soutien des TPE et associations pour un total de 27 M€.
Plus globalement, tout au long de l'année 2020 l'ensemble des outils d'accompagnement régionaux : Pass commerce-artisanat, Pass création notamment, auront fait l'objet d'adaptation au contexte exceptionnel.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Accompagner la compétitivité des entreprises industrielles en faveur de l'emploi durable et de qualité	2 Soutenir les entreprises dans leur développement international	3 Accompagner la dynamique des territoires
Actions	[I - 1] Soutenir les actions collectives permettant la mise en réseaux et la diffusion des bonnes pratiques	[II - 1] Encourager et organiser la présence de PME sur les manifestations internationales	[III - 1] Contribuer à accompagner les artisans et commerçants des zones rurales
	[I - 2] Accompagner les entreprises dans l'amélioration de leurs performances internes	[II - 2] Soutenir les investissements et la prospection des marchés export	[III - 2] Accompagner les mutations économiques
		[II - 3] Encourager la structuration des ressources humaines dans l'entreprise pour développer l'international	

70,8 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 95 % en fonctionnement et de 89 % en investissement

Un taux de réalisation de 73 % en fonctionnement et de 67 % en investissement

A noter un différentiel significatif entre le niveau d'AP affectés et la consommation des CPI. Cela s'explique très largement par les délibérations prises au titre des mesures d'urgence, et notamment du Fonds Résistance et également de dossiers entreprises non aboutis du fait du contexte.

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### Soutenir les actions collectives permettant la mise en réseaux et la diffusion des bonnes pratiques [I-1]

La Région soutient plusieurs actions collectives afin d'aider les dirigeant.e.s à améliorer la performance de leur entreprise et de favoriser leur mise en réseau. En 2020, la mobilisation des dirigeant.e.s a été perturbée car ils étaient centrés sur la gestion de la crise sanitaire et économique. Néanmoins, en adaptant les modalités des actions collectives, les porteurs sont parvenus à répondre à leurs attentes en termes de partage d'informations (avec un vrai intérêt pour le format des webinaires) et d'échanges. Ainsi, le réseau PLATO, porté par la Chambre de commerce et

d'industrie (CCI) Bretagne, a continué de mobiliser 30 groupes soit 354 dirigeant.e.s d'entreprises, grâce à l'animation de 13 conseillers.ères et de plus de 70 coachs. 31 entreprises ont sollicité un accompagnement RH dans le cadre du programme Performance Bretagne ressources humaines + (PBRH+).

Produit en Bretagne a continué à animer son réseau de plus de 470 entreprises. En plus de ses actions habituelles en matière d'opérations commerciales et de communication, le réseau a lancé une démarche volontariste pour inciter ses adhérent.e.s à s'engager dans une démarche de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Un parcours d'accompagnement des entreprises a été conçu, avec l'appui de l'agence Lucie, dans la perspective d'aider les adhérent.e.s les plus volontaires à s'engager dans une démarche de labellisation ISO26000.

Plus de 130 PME ont rejoint le programme Breizh Fab, porté par un groupe d'industriels (Cetim, UIMM, CCI, institut Maupertuis…) en faveur des entreprises industrielles. En 2020, 124 demandes d'accompagnement ont été sollicitées par les entreprises (275 entreprises accompagnées depuis le lancement du dispositif mi 2018) dont 20 relevant de l'agroalimentaire. 21 entreprises ont été accompagnées au travers du programme *Industrie du futur* et ont bénéficié, à ce titre, d'un accompagnement individuel et d'ateliers (telles que la fabrication additive, l'usine connectée).

- ## Accompagner les entreprises dans l'amélioration de leurs performances internes [I-2]

En 2020, 66 aides au fonctionnement (dont 55 sur des dispositifs d'aide à l'internationalisation) et 134 aides directes, notamment de soutien à l'investissement, ont été votées pour accompagner des programmes d'investissements d'entreprises, afin d'améliorer leurs performances productives et soutenir une compétitivité nécessaire au maintien ou au développement des emplois.

12 entreprises ont pu bénéficier de crédits régionaux à hauteur de près de 3,7 M€ permettant ainsi de mobiliser des aides FEADER à hauteur de 4,2 M€ (6 PME, 5 ETI et 1 grande entreprise). Il s'agissait de la dernière année de la programmation 2014-2020 permettant d'accorder un soutien aux projets d'investissements des entreprises agroalimentaires. Cet accompagnement a déjà permis de contribuer largement au renforcement des process, à l'amélioration des conditions de travail des salarié.e.s, au renforcement de l'efficacité énergétique et à l'amélioration de la qualité des aliments afin de répondre aux consommateurs.trices de plus en plus sensibilisé.e.s à l'importance du bien-manger.

La Région a poursuivi son soutien aux groupements d'employeur.e.s et au Centre de ressources des groupements d'employeurs (CRGE Bretagne), pour son action de coordination. Une étude d'opportunité a été soutenue en 2020, pour la création d'un groupement dont l'objectif serait d'accompagner l'émergence de projets locaux relevant de la transition énergétique et sociétale.

Indicateur N°2 [II-1] - Evolution des effectifs et des adhérents des groupements d'employeurs bretons, adhérents au CRGE Bretagne	Réalisation 2018*	Réalisation 2019	Réalisation 2020*
Nombre de groupements d'employeurs bretons	19	19	18
Nombre d'entreprises adhérentes	1 634	1 840	1 789
Nombre de salariés des groupements d'employeurs	1 037	1 068	1 011

*Données consolidées pour 17 des 18 groupements d'employeurs

- ## Encourager et organiser la présence des PME sur les manifestations internationales [II-1]

Indicateur N°1 [I-1] - Nombre d'entreprises concernées par les actions collectives à l'international	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Nombre d'entreprises	408	523	88	420

L'année 2020 a été marquée par la crise du COVID et le BREXIT. La fermeture des frontières et l'attente des mesures opérationnelles de la négociation dans le cadre du BREXIT ont fortement perturbé les activités à l'export des entreprises bretonnes. Aussi, Bretagne commerce international (BCI) et Bretagne développement innovation (BDI) ont adapté leur activité auprès des entreprises bretonnes sur des salons ou des missions en France et à l'international. BCI et BDI ont ainsi accéléré leur virage numérique afin de maintenir l'accompagnement auprès des entreprises.

M2 P 205 Développer l'économie sociale et solidaire, l'innovation sociale et l'égalité

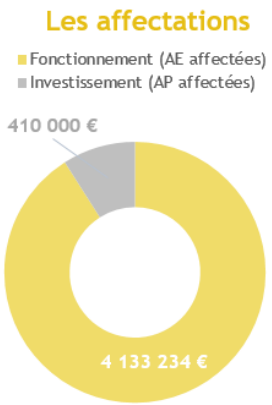
2020 en Bref

L'année 2020 a été marquée par deux évènements fédérateurs pour les acteurs de l'Économie sociale et solidaire (ESS) : la Conférence régionale de l'ESS qui a permis de faire le bilan de la stratégie régionale 2017-2020 et les Assises de la vie associative qui ont confirmé le déploiement des actions de la feuille de route établie entre la Région et le Mouvement associatif breton (création d'un data de la vie associative et amorce d'un travail d'identification des structures de l'accompagnement). Toutefois, la crise sanitaire n'aura pas épargné les structures de l'ESS et les associations du territoire, nécessitant la mise en place de mesures de soutien spécifiques de la Région.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Développer l'innovation sociale pour développer l'emploi et répondre aux besoins des territoires	2 S'appuyer sur le mode d'entreprendre de l'ESS pour développer des emplois pérennes et de qualité	3 Développer le dialogue social dans les entreprises et les territoires	4 Favoriser et promouvoir l'égalité des droits
Actions	[I - 1] Faciliter l'émergence de projets viables créateurs d'emplois et de qualité de vie	[II - 1] Structurer le niveau régional et le territoire pour promouvoir le mode d'entrepreneuriat de l'ESS	[III - 1] Soutien aux structures locales des organisations syndicales représentatives	[IV - 1] Repérer les inégalités entre les femmes et les hommes
	[I - 2] Contribuer à la lisibilité de l'offre solidaire pour favoriser une commande publique responsable	[II - 2] Consolider l'emploi sur les territoires		[IV - 2] Diffuser la culture de l'égalité dans tous les territoires
	[I - 3] Expérimenter en particulier avec les mouvements d'éducation populaire pour répondre aux nouveaux enjeux de la jeunesse	[II - 3] Consolider l'emploi en incitant aux démarches de conseil et de formation		[IV - 3] Agir contre toutes les discriminations
		[II - 4] Consolider la structure financière et financer les projets		

4,7 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 98 % en fonctionnement et de 8 % en investissement

Un taux de réalisation de 98 % en fonctionnement et de 8 % en investissement

La faible consommation apparente en investissement s'explique par le vote en avril 2020 d'un fonds de soutien aux associations en difficultés. La mise en œuvre de ce fonds a été décalée pour bien appréhender les besoins des associations. Il a abouti fin 2020, à la mise en place du Pass Asso avec les EPCI (sur crédits 2021). En revanche, les 410 K€ en AP ont été intégralement consommés.

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Développer l'innovation sociale pour développer l'emploi et répondre aux besoins des territoires [I-1]

27 projets ont été accompagnés pour un montant total de 843 K€. Le nombre d'études de faisabilité financées via les dispositifs opérés par France Active s'est maintenu (9). En revanche, d'autres projets ont dû s'adapter

à la conjoncture pour pouvoir se déployer. Ainsi, les compagnons bâtisseurs qui interviennent chez les particuliers pour la réhabilitation de leur logement ont réorienté leurs actions en mettant en place des bricobus, permettant ainsi la réalisation de petits chantiers sans mobilisation de nombreux bénévoles. Ces bus solidaires ont pour objectif d'accompagner des personnes isolées ou aux revenus modestes dans la réalisation de petits travaux par la formation au bricolage ou le prêt d'outils.

Indicateur N°1 [I-1] - Nombre de projets d'innovation sociale accompagnés	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de projets accompagnés (tous dispositifs)	22	28	27
Dont nombre d'études de faisabilité économique	*7*	*10*	9

- ## S'appuyer sur le mode d'entreprendre de l'ESS pour développer des emplois pérennes et de qualité [II-2]

L'activité des coopératives d'activité et d'emploi financées par la Région (10) s'est relativement bien maintenue malgré un contexte économique difficile (nombre de porteurs de projets accompagnés). Certains secteurs ont été davantage touchés en raison de la nature de leur activité (culture, évènementiel), mais globalement le statut salarié des entrepreneurs leur a permis de résister à la crise.

Indicateur N°2 [II-2] - Porteurs de projets accompagnés par les 10 CAE	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de porteurs de projets accueillis en local	1 150	1 300	810 *
Nombre de porteurs de projets accompagnés présents au 31/12	820	885	720

** indicateur à interpréter avec précaution en raison des confinements*

- ## Consolider l'emploi en incitant aux démarches de conseil et de formation [II-3]

Le Dispositif local d'accompagnement (DLA) a été fortement orienté vers le soutien des associations en difficulté. Ainsi, 266 structures ont pu bénéficier du dispositif pour des démarches de conseil. D'autres mesures ont été mobilisées par la Région pour soutenir les associations fragilisées : financement de 20 emplois dans des structures de l'accompagnement et le déploiement du dispositif Covid-résistance (environ 40 associations aidées).

Indicateur N°3 [II-3] - Dispositif local d'accompagnement (DLA) avec les suivis post DLA	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de structures accompagnées dans l'année	339	283	266

- ## Garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes [IV]

Les projets soutenus ont prioritairement visé à maintenir les liens avec les femmes en situation de précarité sur les territoires. Ainsi la Région a poursuivi l'accompagnement des familles en situation de monoparentalité à Redon (cf. Radd 4.2). Le maintien d'un contact social, professionnel, la mise à l'abri de femmes victimes de violences a mobilisé davantage et autrement les associations. Dédiées à l'accompagnement vers une formation, vers la découverte d'un métier ou à la création d'entreprise, ces structures ont su s'adapter, innover pour répondre aux besoins les plus urgents des femmes. Tous les projets traditionnellement financés l'ont été ; qu'ils aient été tenus, comme les journées « découverte des métiers des travaux publics » pour les femmes en recherche d'emploi à Saint-Brieuc (projet AMI, cf. Radd 2.3), transformés comme les actions d'Estim numérique vers les entreprises ou reportés comme les stages de préventions des agressions en milieux festifs de Difenn. Un financement régional complémentaire de deux programmes sur une même action, le lancement d'un accompagnement à l'égalité fh des EPCI réélus expliquent la diminution apparente du nombre de projets soutenus.

Indicateur N°4 [IV] - Projets « Egalité femmes. hommes » soutenus par secteur	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Diffuser la culture de l'égalité	1	7	5
Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	3	5	3
Promouvoir l'égalité f.h au sein de la culture	3	5 + 2 AMI	1
Promouvoir l'égalité professionnelle	7	5 + 3 AMI	6
Promotion des droits et sexualité	5	2	1
TOTAL de projets	**20**	**25 + 5 = 30**	**16**

Pour plus d'informations, consulter également le **RADD Egalité femmes·hommes**, 3ème volume du RADD.

M2 P 206 Soutenir les acteurs de la structuration de l'économie bretonne et des filières stratégiques

2020 en Bref

L'année 2020 a été fortement impactée par le contexte sanitaire international, rendant très complexe le déploiement des missions d'accompagnement des entreprises à l'international avec notamment un niveau très faible de déplacements des entreprises bretonnes, pour visiter leurs clients internationaux ou prospecter de nouveau clients. Pour autant, Bretagne commerce international (BCI) a organisé en lien avec Business France et le réseau de prestataires à l'étranger, plus de 30 opérations acheteurs étrangers ou e-visites d'acheteurs avec plus de 200 entreprises bretonnes.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

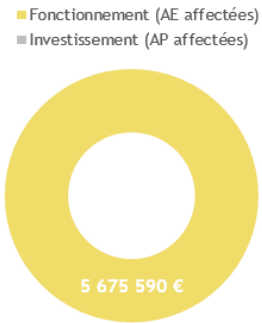
- 1 Renforcer l'attractivité économique de la Bretagne
- 2 Favoriser les conditions de l'internationalisation des entreprises
- 3 Soutenir les filières et renforcer la coordination des acteurs de l'économie

Actions

- [III - 1] Favoriser le développement des filières structurantes de l'économie bretonne
- [III - 2] Renforcer la coordination de l'économie bretonne
- [III - 3] Soutenir les actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail

5,9 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 99 % en fonctionnement

Les dépenses

Un taux de réalisation de 99 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Renforcer l'attractivité économique de la Bretagne [I]

Bretagne Développement Innovation (BDI) a poursuivi sa mission de renforcement de l'attractivité de la Bretagne en collaboration avec les territoires et les acteurs du développement économique, et accompagné la structuration et le développement de plusieurs secteurs d'activité en soutenant les grands projets structurants suivants : « Cybersécurité », « Numérique & agriculture-agroalimentaire », « Smart grids », « Voile de compétition et matériaux composites » et « Energies matines renouvelables ». Par ailleurs, concernant son activité d'observation et de veille de l'économie régionale, la plateforme CRAFT référence désormais plus de 15 000 entités. Cet outil permet le déploiement de cartes, études et annuaires, contribuant à valoriser des secteurs d'activités et des filières et favorisant l'émergence de projets.

Depuis novembre 2014, Bretagne commerce international (BCI) assure le rôle de partenaire régional de l'opérateur national Business France Invest. Début 2019, la convention entre Business France et BCI sur le volet IDE a été renouvelée.

Dans un contexte économique COVID où les investissements étrangers ont chuté de 40 % dans les pays de l'OCDE, la France a su contenir la baisse, en voyant le pourcentage d'IDE descendre 17 points en dessous de la valeur de 2019. Pour BCI, cela s'est traduit par une baisse de ses réalisations IDE en 2020.

Indicateur N°1 [I] - Nombre de porteurs de projets et nombre d'implantations	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Nombre de visites (nouvelles) en Bretagne de porteurs de projets	19	16	7	15
Nombre d'implantations effectives	1	2	1	3
Ratio de transformation visite-implantation en %	5 %	13 %	14 %	20 %

• Favoriser les conditions de l'internationalisation des entreprises [II]

Sept ans après la fusion en Bretagne des équipes opérationnelles dédiées au développement international des entreprises, BCI n'a cessé de conforté sa place de partenaire naturel des entreprises sur cette thématique.

Principalement réalisés par les conseillers en développement international de BCI localisés dans les Chambres territoriales, les entretiens de conseil technique et réglementaire permettent l'accompagnement en amont ou en complément de la démarche commerciale. Cette activité génère la mise en relation avec de nouvelles entreprises qui pourront être assistées ultérieurement au travers des activités d'accompagnement sur les marchés étrangers.

Par ailleurs, les rendez-vous réalisés dans les entreprises par les chargés d'affaires sectoriels de BCI permettent de construire avec l'entrepreneur sa stratégie de développement commercial sur les marchés cibles. 40 % des entretiens font l'objet d'une rédaction de recommandations stratégiques.

Pour assurer l'accompagnement des entreprises, BCI a mis en place un réseau de plus de 200 prestataires « agréés » implantés dans leurs 90 pays de résidence (bureaux des Chambres de commerce françaises à l'étranger, bureaux de Business France et consultants indépendants). BCI a permis, en cinq années, à plus de 400 entreprises bretonnes de recevoir « à domicile » des missions d'acheteurs, qui permettent d'accélérer le référencement des produits et aussi de recevoir des commandes fermes dès le retour du visiteur dans son pays d'origine.

En 2020, le contexte COVID a rendu impossible le déplacement des entreprises bretonnes pour visiter leurs clients internationaux ou de prospecter de nouveaux clients, BCI a ainsi organisé en lien avec Business France et le réseau de prestataires à l'étranger, plus de 30 opérations acheteurs étrangers ou e-visites d'acheteurs avec plus de 200 entreprises bretonnes.

Indicateur N°2 [II] - Activité de Bretagne Commerce International (depuis fusion - chiffres consolidés 2020)	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Nombres d'entreprises accompagnées (développement commercial, conseil technique et réglementaire)	2 510	2 310	1 844	2 600
Nombre de contrats individuels	179	155	226	200
Nombre d'opérations collectives	37	36	6	45
Nombre d'entreprises concernées par les opérations collectives	372	465	76	500
Rencontres d'acheteurs étrangers avec les entreprises bretonnes	13	18	40	20

• Soutenir les actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail [III-3]

En 2020, l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) Bretagne s'est adaptée pour accompagner les entreprises et les acteurs dans la gestion de la crise. Elle a notamment déployé le dispositif national « Objectif reprise ». Elle a aussi accompagné les entreprises à traverser la crise, en proposant des ressources sur le télétravail, sur la gestion du déconfinement. Par ailleurs, elle a poursuivi son intervention récurrente, en contribuant au Plan régional santé au travail (PRST), en travaillant sur la qualité de vie au travail et sur l'attractivité des métiers dans plusieurs secteurs d'activité. A noter également, le démarrage d'un projet pour accompagner des exploitations agricoles à la transformation du travail liée à la vente en circuit court.

Indicateur N°3 [III-3] - Temps d'intervention en entreprises de l'ARACT	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre d'entreprises accompagnées	82	75	75
Nombre de journées en entreprises dispensées par l'ARACT	314	310	150

M2 P 207 Améliorer la performance des exploitations agricoles et des filières de production alimentaire

2020 en Bref

La période de programmation européenne mettant en œuvre la PAC, entamée en 2014, s'est achevée en 2020. La nouvelle PAC prendra effet au 1er janvier 2023 après deux années de transition en 2021 et 2022. L'année 2020 a permis de faire l'évaluation des différents programmes et d'engager la préparation des futures priorités régionales. Malgré son volontarisme, la Bretagne n'a pas pu faire valoir toutes ses attentes en matière de décentralisation de la PAC. Le 2ème pilier de la PAC s'appuiera sur un Plan stratégique national (PSN) 2023-2027, qui recentralise les mesures agri environnementales et climatiques au niveau de l'Etat.

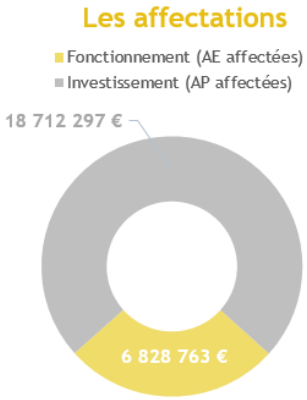
L'écosystème agricole et agroalimentaire breton a plutôt bien résisté à la crise COVID en 2020, grâce à son organisation structurée. La réactivité des politiques régionales y a contribué. Enfin, *Le bien manger pour tous* est entré dans sa pleine mise en œuvre autour notamment du *Bien manger dans les lycées*.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

- 1 Renouveler les générations dans l'agriculture
- 2 Développer la compétitivité des outils de production agricoles et forestiers
- 3 Développer les filières de valorisation des produits agricoles
- 4 Participer à l'amélioration et à la maîtrise des pratiques agricoles durables et respectueuses de l'environnement
- 5 Favoriser l'accroissement de l'autonomie et la place des énergies renouvelables dans les exploitations agricoles

18,8 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 94 % en fonctionnement et de 94% en investissement

Un taux de réalisation de 100 % en fonctionnement et de 95 % en investissement

Sur le volet fonctionnement, les taux de réalisation demeurent élevés tant en autorisation qu'en crédits mandatés. Cela traduit les efforts soutenus de la Région pour assurer l'accompagnement de l'agriculture bretonne vers des pratiques agro-écologiques grâce à un renforcement du soutien à l'agriculture biologique et à la poursuite de ses engagements dans la mise en œuvre des Mesures agro-environnementales et climatiques (MAEC).

Sur le volet investissement, la forte implication des agriculteurs.trices bretons.nes dans des investissements structurants, la poursuite du soutien à la production d'énergie photovoltaïque en autoconsommation ou encore la compensation financière des aides du Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) par des financements régionaux (fin de la programmation 2014-2020) pour le programme Breizh Forêt Bois et le Plan de compétitivité (PCAEA) se traduisent par une consommation quasi totale du budget agricole en investissement.

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Contribuer à améliorer les pratiques et systèmes agricoles [III et IV]

Depuis le début de la programmation FEADER en 2014, 35 % des exploitations en bovin lait et viande ont souscrit des contrats agro-écologiques ou en agriculture biologique sur l'ensemble de leur ferme. Ces systèmes font évoluer leur mode de production vers davantage d'autonomie et contribuent ainsi à la réduction d'intrants. Cette dynamique d'engagement est portée par les Plans lait et viande bovine initiés par la Région.

Fin 2020, 2 200 agriculteurs.trices ont bénéficié d'une formation dans le cadre du Pass'MAEC, et 1 000 du Pass'Bio, deux outils d'accompagnement à la transition des systèmes de production. En 2020, les MAEC système herbager arrivés à terme ont pu être prolongés, et de nouveaux contrats engagés notamment pour les Jeunes agriculteurs.trices (JA) et en Bassin versant algues vertes. La conversion en agriculture biologique est toujours aussi dynamique avec 10 000 nouveaux hectares de terres engagées dans une conversion.

Indicateur N°1 [IV] - Taux d'exploitations engagées en agriculture biologique ou en système économe en intrants	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Taux d'exploitations (en %)	16 %	17 %	18 %	18 %

• Moderniser les outils de production [II]

La Région déploie une politique ambitieuse pour l'amélioration de la compétitivité des exploitations agricoles, notamment au travers du Plan de compétitivité et d'adaptation des exploitations agricoles (PCAEA). Plus de 7 440 exploitations ont été accompagnées pour un montant de soutiens publics de 187 M€ depuis 2014 (FEADER, Etat, Région, Départements), la Région contribuant à hauteur de 45,4 M€. 700 dossiers Coopérations d'utilisation du matériel agricole (CUMA) et Entreprises de travaux agricoles (ETA) ont également bénéficié de 9,25 M€ d'aides de la Région hors Programme de développement rural Bretagne (PDRB). Au total, la modernisation des exploitations agricoles a bénéficié de plus de 196 M€ d'aides.

317 Pass'Avenir ont également été déployés. Il s'agit d'un accompagnement individuel visant à améliorer la résilience des exploitations agricoles bovines en difficulté. Il prend la forme d'un diagnostic technico-économique ayant pour but d'identifier les atouts et faiblesses des exploitations en fragilité. Il aboutit à la mise en place d'un plan d'actions avec des objectifs précis, un suivi et un bilan de sa mise en œuvre.

Indicateur N°2 [II] - Le soutien aux investissements / Nb de dossiers soutenus	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nb de dossiers « matériels agro-environnementaux »	440	491	173
Nb de dossiers « modernisation des bâtiments »	887	961	528
Nb de dossiers « économie d'énergie »	97	99	180
Nb de dossiers « transformation/commercialisation »	32	27	29

La baisse du nombre de dossiers en 2020 sur les deux premiers indicateurs est liée au lancement d'un seul appel à projet contre 2 habituellement. Une partie des porteurs de projet sur le porc se sont aussi reportés sur la mesure Economie d'énergie, expliquant l'évolution à la hausse sur ce dispositif.

• Renouveler les générations dans l'agriculture [I]

Dans le contexte d'un volume de départ à la retraite important des responsables d'exploitation, le renouvellement des générations en agriculture est un enjeu majeur pour le développement d'une agriculture durable, pour l'équilibre des territoires et le maintien du tissu rural. La Région, au travers de ses politiques d'accompagnement à l'installation et à la transmission des exploitations agricoles, développe des actions pour maintenir des conditions favorables au renouvellement des générations. La Bretagne reste l'une des régions les plus dynamiques. En 2020, 437 JA ont ainsi pu bénéficier des aides à l'installation, dont 24 % de femmes. La moyenne d'âge à l'installation est de 30 ans. Le niveau de formation s'accroit : 50 % ont un Brevet technicien supérieur agricole (BTSA) ou un niveau supérieur, contre 32 % en 2007.

Par ailleurs, 178 Prêts d'honneur ont été souscrits depuis 2016 pour favoriser l'installation des jeunes : le dispositif Prêt d'honneur est au cœur des enjeux de la transmission pour la filière porcine, bovin viande mais aussi pour les filières serres et volailles. Depuis sa création, la Région a débloqué 6 M€ pour ce fonds, complété par une enveloppe équivalente de la Caisse des dépôts/BPI France.

Indicateur N°3 [I] - Le soutien à l'installation des jeunes agriculteurs	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Nombre d'installations aidées par an (*Dotation jeunes agriculteur* DJA Etat + FEADER) + Région à partir de 2015	471	477	437	500
Nombre d'installations accompagnées avec le dispositif Prêt d'Honneur par an depuis fin 2016	36	60	50	40

M2 P 208 Développer le secteur des pêches maritimes et de l'aquaculture, contribuer au développement maritime

2020 en Bref

La programmation du Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP) s'est poursuivie, une contribution de 4 M€ a été transférée au niveau national pour financer les dispositifs d'urgence nationaux liés à la crise sanitaire.

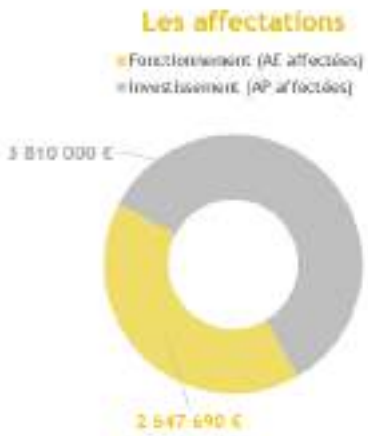
Une feuille de route pêche et aquaculture a été adoptée en session d'octobre, fixant des orientations pour l'avenir prenant en compte les impacts de la crise sanitaire et du Brexit.

Les travaux pour la prochaine programmation FEAMP se sont intensifiés en parallèle, avec pour objectif un démarrage le plus rapide possible.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Mettre en œuvre la stratégie maritime bretonne	2 Animer et accompagner les transitions et l'innovation maritime		3 Soutenir la création et le développement des entreprises de la filière halieutique	4 Contribuer à la compétitivité de la filière halieutique
Actions	[I - 1] Contribuer à une nouvelle gouvernance de la mer et du littoral	[II - 1] Structurer l'observation de l'économie maritime	[II - 5] Lancer des initiatives et des projets expérimentaux en gestion intégrée de la zone côtière	[III - 1] Favoriser l'installation et la transmission à la pêche	[IV - 1] Favoriser la performance économique et environnementale de la place portuaire
	[I - 2] Soutenir des projets territoriaux de gestion intégrée de la zone côtière	[II - 2] Assurer une gestion durable des ressources et des milieux via une expertise partagée	[II - 6] Accompagner des dynamiques collectives en faveur de la transition de l'économie maritime	[III - 2] Moderniser et adapter la flotte de pêche	[IV - 2] Animer au niveau régional les places portuaires
		[II - 3] Développer un accompagnement technique de filière	[II - 7] Promouvoir la formation et l'emploi maritimes	[III - 3] Moderniser et adapter les entreprises aquacoles	[IV - 3] Valoriser les ressources et les métiers à l'échelle de l'entreprise et des filières
		[II - 4] Animer les politiques sectorielles et le suivi de la politique des pêches	[II - 8] Contribuer à la protection de la vie humaine en mer	[III - 4] Moderniser et adapter les entreprises de mareyage et de transformation	

7,6 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Un taux de réalisation de 75 % en fonctionnement et de 93 % en investissement

En fonctionnement, le taux de réalisation des dépenses s'explique notamment par des soutiens apportés en lien avec le contexte sanitaire (garantie d'une ligne de crédits pour une association d'acheteurs assurant les transactions financières sous criées, outil de prévision des apports, site organisant la vente de proximité des produits de la mer de l'association Breizhmer). A noter également la convention avec la *Société d'aménagement foncier et d'établissement rural* (SAFER) pour préserver les espaces conchylicoles ainsi que la contribution au fonctionnement du *Syndicat Mixte des ports de pêche-plaisance* (SMPPC) dont la Région est membre.

En investissement, le fort taux de réalisation s'explique notamment par le versement à *l'Agence de services et de paiement* (ASP) de la contrepartie régionale aux projets soutenus par le FEAMP ou par la contribution statutaire au SMPPC.

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Le soutien aux entreprises de pêche, aquacoles et à la création pour garantir la pérennité et la performance du tissu productif [III]

Face au nombre élevé de dossiers et aux disponibilités financières du FEAMP, la priorisation des dossiers sur la mesure *Investissements productifs en aquaculture* (installation, algoculture ou les investissements individuels dans le cadre d'une implantation dans une nouvelle zone d'activité aquacole) a été maintenue.

Indicateur N°1 - Aides individuelles aux entreprises de pêche et d'aquaculture et en faveur de la création d'entreprises de pêche	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de navires aidés par an	42	44	37
Montant alloué (en K€)	230	300	282
Nombre d'entreprises aquacoles aidées par an	85	40	43
Montant alloué (en K€)	588	443	313
Nombre d'aides à l'installation de jeunes pêcheurs	10	10	11
Montant alloué (en K€)	56	70	73

** Avant 2017, la Région a pris en charge l'intégralité de l'aide publique. Depuis la mise en œuvre de la mesure en 2017, seule la contrepartie régionale est prise en charge, soit 12,5% du montant de l'aide publique.*

• Le soutien aux places portuaires [IV-1 et IV-2]

Outre sa contribution au SMPPC (1 M€), la Région est intervenue auprès des opérateurs portuaires dans un contexte de forte fragilité de la filière en raison de la crise sanitaire. Elle a ainsi soutenu des outils permettant une meilleure visibilité du marché, qu'il s'agisse de l'offre, de la demande ou de la traçabilité des achats.

Les travaux d'animation *du Groupement interportuaire Pêche de Bretagne* se sont poursuivis. En raison du contexte, ils ont particulièrement porté sur les conditions de commercialisation et la transparence du marché, aboutissant aux soutiens évoqués ci-dessus. Un outil breton de prévision des apports a ainsi été mis en œuvre. Au niveau politique, les représentants des membres du GIP ont régulièrement échangé et arrêté une position commune refusant l'exonération des redevances portuaires sollicitée par les producteurs afin de ne pas fragiliser davantage les équilibres financiers des concessions.

En lien avec l'association *Breizhmer*, une étude financée par la Région a été lancée afin de définir la faisabilité d'une marque pour les *Produits de la mer bretons*.

Afin de renforcer la coopération interportuaire et de décliner plus opérationnellement les travaux du Groupement interportuaire, les statuts d'un Groupement d'intérêt économique (GIE) devant regrouper les concessionnaires portuaires ont été finalisés.

• La gouvernance régionale en faveur de la mer et du littoral [I]

En 2020 le dispositif en faveur des classes de mer a été modifié et abondé de 60 K€ pour faire face aux difficultés liées au contexte sanitaire rencontrées par les centres de classe de mer. Le développement des aires marines éducatives s'est poursuivi. Le dispositif d'équipement de sécurité des lycées maritimes a été révisé, afin de doter l'ensemble des élèves (uniquement les navigants) en *Vêtement à flottabilité intégrée* (VFI). Les travaux en faveur de l'adaptation au changement climatique et de la gestion du trait de côte se sont poursuivis sur 4 territoires pilotes sélectionnés dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt auprès des collectivités locales. Enfin un travail en faveur du développement du transport de fret à la voile a été initié.

Dans le cadre du volet territorial du *Fonds européen pour la pêche et les affaires maritimes* (FEAMP), les 8 *Groupes d'action locale par les acteurs locaux* (GALPA) ont sélectionné plus de 220 projets, représentant près de 8 M€, soit environ 99 % de l'enveloppe régionale dédiée au *Développement local par les acteurs locaux* (DLAL).

La *Conférence Régionale mer et Littoral* a poursuivi ses travaux en accueillant en septembre 2020 le commissaire européen en charge de l'environnement et de la pêche.

Développer le système portuaire

2020 en Bref

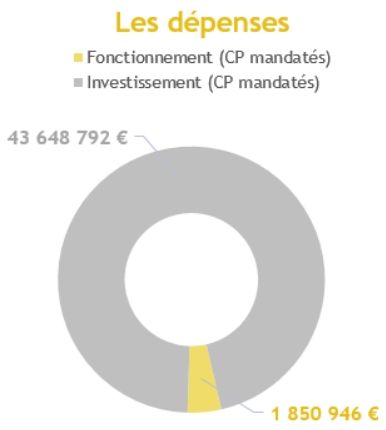
Alors que la crise sanitaire a percuté l'activité des ports bretons, dans des proportions économiques variables mais avérées, et que l'issue du BREXIT n'a pas totalement rassuré sur ses conséquences à long terme pour la pêche bretonne, des chantiers d'ampleur ont néanmoins vu leur aboutissement, avec notamment à Brest la création effective de la société portuaire, la négociation des conditions de réparation du quai EMR (énergies marines renouvelables), ou encore le démarrage de contrats de concession portuaire porteurs d'objectifs économiques et environnementaux ambitieux (Lorient, Saint-Malo).

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Réaliser des investissements pour développer les trafics portuaires	2 Optimiser l'exploitation des ports dans une logique de durabilité économique, sociale et environnementale
Actions	[I - 1] Développer et valoriser le domaine pour soutenir les activités portuaires	[II - 1] Définir les conditions d'exploitation des ports et contrôler l'exécution des contrats de concession
	[I - 2] Entretenir le patrimoine portuaire régional pour assurer sa pérennité	[II - 2] Améliorer la performance logistique des ports
	[I - 3] Moderniser les infrastructures pour développer les trafics portuaires	[II - 3] Placer les enjeux environnementaux au centre des actions portuaires
	[I - 4] Accompagner la modernisation des concessions des ports régionaux	

45,5 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 98 % en investissement



Un taux de réalisation de 75 % en fonctionnement et de 85 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Réaliser des investissements pour développer les trafics portuaires [I]

La Région a poursuivi son effort de maintenance préventive et curative des ouvrages portuaires (protection cathodique des ouvrages de Lorient et Saint-Malo ; travaux de génie civil sur les quais et cales). Le remplacement des défenses dans le Morbihan et le Finistère a été poursuivi, conformément au plan d'actions patrimonial portuaire.

La Région a par ailleurs poursuivi la modernisation de ses ports, par la conduite d'opérations emblématiques, telles que le remplacement du pont mobile (4,7 M€) et le réaménagement du poste de commandement de Saint-Malo (1,3 M€), ou encore le nécessaire maintien en conditions opérationnelles des infrastructures, par la réalisation des dragages d'entretien (4 M€), à Vannes et Lorient, ou l'extension de l'aire de réparation navale à Lorient. Malgré le sinistre majeur survenu sur le quai EMR à Brest, obérant la réception de l'ouvrage dans les délais contractuels prévus, les travaux du projet de développement se sont en partie déroulés (8,8 M€ en 2020, consacrés notamment aux dragages ou à l'électrification du polder). A Saint-Malo enfin, la conclusion de la phase de concertation publique du projet de terminal ferry marque la fin d'une première étape de ce projet structurant.

En 2020, la Région a initié deux contrats de concession portuaire nouvelle génération : le premier pour l'exploitation des ports de Saint-Malo et Cancale attribué à la société Edeis Ports Saint-Malo Cancale sur la période 2020-2029 et le second pour l'exploitation du port de commerce de Lorient attribué à la société SAS Port de Commerce de Lorient Bretagne Sud sur la période 2020-2029. La Région a ainsi octroyé à chacune de ces concessions d'une part, une avance remboursable pour faire face aux engagements sociaux (4,4 M€ à la société EDEIS et 4 M€ à la SAS port de commerce de Lorient) et d'autre part, une contribution au financement des investissements (1,7 M€ à la société EDEIS et 610 K€ à la SAS port de commerce de Lorient)

Indicateur N°1 - Moderniser les infrastructures pour développer les trafics portuaires - Activité économique	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Prévision 2020
Tonnage annuel de marchandises total ports régionaux	7 238 922	7 305 110	6 351 251	6 756 278
Dont port de Brest	2 795 960	2 634 156	2 571 285	2 658 000
Dont port de Lorient	2 455 075	2 686 497	2 483 460	2 413 598
Dont port de Saint-Malo	1 283 234	1 266 398	759 219	919 680
Dont port de Roscoff	457 411	436 501	164 895	440 000
Dont port de Le Légué	247 242	281 558	372 392	325 000

Si les trafics des ports de Brest (-0,8 %), Lorient (-5,8 %) et Le légué (+29 %) résistent relativement bien en 2020 à la crise sanitaire, il n'en va pas de même dans les ports dotés d'un terminal ferry. A Saint-Malo (-42 %) et Roscoff (-59 %), la mise à l'arrêt des navires de la Brittany Ferries a un impact majeur sur l'activité du port.

Indicateur N°2 - Moderniser les infrastructures pour développer les trafics portuaires - Fréquentation (passager·ères ferry hors liaisons vers les îles)	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Evolution du nombre de passager·ères total ports régionaux	1 724 183	1 604 226	163 229
Dont port de Saint-Malo (Ferries, côtier, croisière)	1 135 929	1 132 350	96 444
Dont port de Roscoff	*547 788*	*430 213*	66 512
Dont port de Brest (Croisière)	*32 344*	*33 077*	273
Dont port de Lorient (Croisière)	*8 122*	*8 586*	0

La perturbation des flux ferry impacte également de manière déterminante les trafics passagers dans les ports de Saint-Malo et Roscoff (respectivement -69 et 83 %).

Indicateur N°3 - Moderniser les infrastructures pour développer les trafics portuaires - Activité pêche	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Total tonnage	33 515	30 821	24 971
Total valeur en K€	113 746	112 177	90 900

Les baisses constatées sur les valeur et tonnages de l'activité pêche sont liées au Covid et au Brexit.

- ## Optimiser l'exploitation des ports dans une logique de durabilité économique, sociale et environnementale [II]

Les deux contrats de concession nouvelle génération des ports de commerce de St Malo et Lorient, et celui attribué en 2020 (démarrage début 2021) à Concarneau, imposent un niveau élevé de performance environnementale des places portuaires. Malgré la crise qui a impacté l'ensemble des concessions portuaires, la Région a réaffirmé la nécessité de maintenir les ambitions de transition écologique et ce, malgré les situations financières dégradées. La Région a ainsi poursuivi ses efforts de déploiement de pratiques respectueuses de l'environnement en matière d'entretien courant, tels le nettoyage des cales et bassins, des petites réparations courantes, de la lutte contre les navires abandonnés.

La crise sanitaire a notamment nécessité des adaptations de l'exploitation (chômage partiel, services aux usagers, modalités d'accueil) et a parfois limité la réalisation des programmes d'investissements. Les ports accueillant du trafic passagers (Saint-Malo et Roscoff) ont été particulièrement touchés. Ces contrats de concession ont fait l'objet d'une attention particulière de la Région, engagée dans des négociations visant à rétablir les grands équilibres financiers contractuels. Par ailleurs, en qualité de propriétaire, la Région a proposé aux entreprises occupant le domaine portuaire des mesures d'accompagnement de la crise, par la possibilité de pouvoir différer le paiement de leurs loyers.

Mission III.

Pour une formation permettant à chacun.e de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi

I. Le contexte et la stratégie de la mission

Chiffres clés

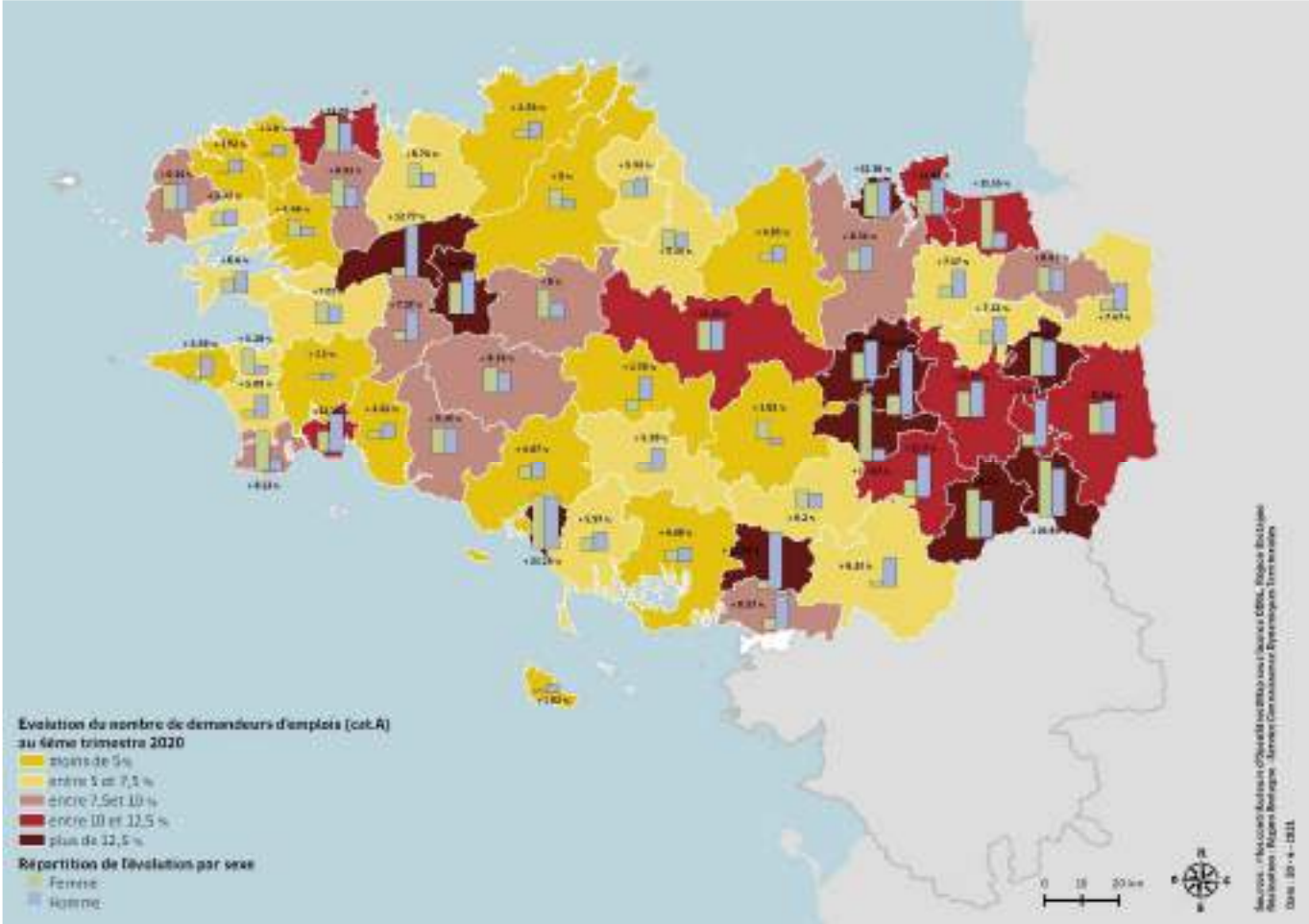
- 268 230 demandeur.euse.s d'emploi inscrit.e.s en 2020 en Bretagne (catégories A, B, C)
- 149 570 demandeur.euse.s d'emploi inscrit.e.s en 2020 en Bretagne (catégorie A)
- 23 301 entrées en formation sur les dispositifs initiés par la Région Bretagne en 2020
- 144 350 élèves (pré- et post-bac) dans les établissements secondaires du 2nd degré relevant de l'Education nationale, de l'Agriculture et de la Mer

Le marché du travail s'est caractérisé, en 2020, par une augmentation de la demande d'emploi en lien direct avec les effets de la crise de la COVID-19. Le nombre de demandeur.euse.s d'emploi de catégorie A (personnes immédiatement disponibles) augmente ainsi sur 1 an de 7,6 % en Bretagne contre 8,1% en France métropolitaine.

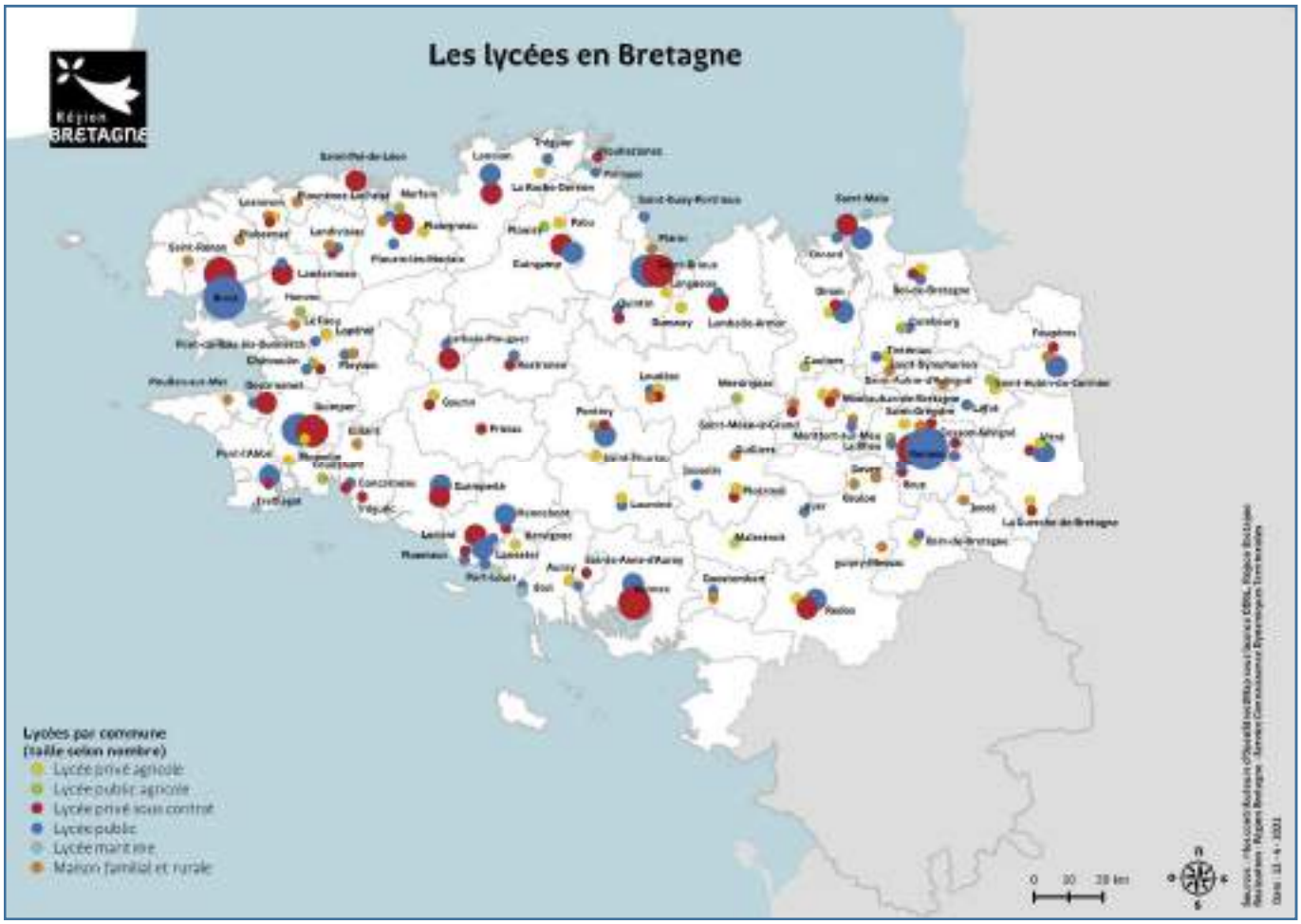
La demande d'emploi des jeunes de moins de 25 ans progresse de 8,8 % sur l'année, celle des plus de 50 ans de 6,6 %.

La démographie lycéenne se caractérise à nouveau par une baisse globale du nombre d'élèves même si celle-ci affecte différemment les territoires et les réseaux. A la rentrée 2020, on a notamment observé une baisse sensible du nombre d'élèves en lycées professionnels maritimes plus liée à des difficultés de recrutement qu'au contexte démographique.

L'évolution du nombre de demandeur.euse.s d'emploi de catégorie A entre 2019 et 2020



L'implantation des établissements d'enseignement secondaires du 2nd degré à la rentrée 2020



La Bretagne compte 115 établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) dont 102 relèvent de l'Education nationale, 9 de l'Agriculture et 4 de la Mer. Si le nombre total reste inchangé, la rentrée 2020 a été marquée par la fermeture de l'EREA de Taden (Côtes d'Armor) et l'ouverture du lycée Simone Veil à Liffré (Ille-et-Vilaine).

A ce réseau public s'ajoute un réseau privé qui inclut 78 établissements sous contrat avec l'Education nationale (dont les 2 lycées Diwan, un deuxième ayant ouvert à Vannes à la rentrée 2020) et 52 avec le Ministère de l'Agriculture, dont 26 lycées agricoles privés et 26 maisons familiales et rurales.

// La stratégie régionale

Le contexte sanitaire lié à la pandémie a nécessité dès mars 2020 la mobilisation exceptionnelle de toutes les équipes au service des lycées, et particulièrement des agent.e.s régionaux qui exercent leurs missions au sein des établissements scolaires. Cet effort collectif des agent.e.s a été accompagné en terme d'équipement et de moyens supplémentaires de remplacement pour pallier les absences (+ 20 % en moyenne). Des protocoles ont été élaborés en mars 2020 afin de répondre aux exigences sanitaires et protéger les agent.e.s et les élèves dans les lycées. Les missions dévolues aux référent.e.s lycées ont permis l'écoute constante des besoins des établissements et des agent.e.s régionaux dans cette phase critique et la réactivité nécessaire face aux évolutions rapides des réalités du terrain.

Par ailleurs, en 2020, dans le cadre de la convention d'organisation de la relation entre la Région et les Etablissements publics locaux d'enseignement (EPLE), les dialogues de gestion prévus dans la convention ont été engagés avec les lycées. Malgré les contraintes sanitaires qui ont conduit à limiter les réunions en présentiel dans les lycées, treize dialogues ont pu être conduits en 2020. L'évaluation globalement positive par les équipes de direction des lycées de ces temps d'échanges sur tous les sujets qui concernent les responsabilités de la Région envers les lycées, de la carte des formations professionnelles aux allocations de ressources humaines et financières et des équipements à l'immobilier, encourage la poursuite de ces dialogues structurant la relation Région/EPLE.

Piloter l'offre de formation professionnelle

Le travail d'adaptation de la carte des formations professionnelles des lycées publics et privés conduit en 2020 pour la rentrée 2021 s'est inscrit l'évolution législative forte limitant la compétence de la Région au seul périmètre des formations sous statut scolaire.

Les dossiers déposés par les lycées ont d'abord fait l'objet d'une instruction croisée au sein de la Région permettant de prendre en considération, à la fois, le projet de l'établissement qui tient compte de son environnement démographique, économique et social afin de répondre au mieux aux attentes des jeunes et de leurs familles, et les besoins exprimés par les branches professionnelles dans le cadre notamment des contrats d'objectifs « Emploi-Compétence-Formation-Orientation ». Puis cette instruction a été poursuivie avec les Autorités académiques (Rectorat, DRAAF et DIRM-NAMO) pour parvenir à accord commun sur les adaptations de la carte adoptées à la session de décembre et prenant effet à la rentrée 2021.

Les décisions d'adaptations (ouvertures, fermetures, modifications de parcours, augmentation ou diminution de capacités d'accueil) prises en décembre 2019 se sont concrétisées à la rentrée 2020.

Promouvoir les initiatives lycéennes pour et par les jeunes et améliorer la vie lycéenne

Le nouveau mandat du Conseil Régional des Jeunes 2020/2022 a été lancé avec les 152 jeunes élu.e.s et les premières rencontres ont eu lieu à distance en novembre et décembre 2020 en lien étroit avec les politiques régionales (culture, égalité et innovation sociale, jeunesse et sport, biodiversité et climat).

Le soutien aux projets éducatifs s'est poursuivi sur l'année scolaire 2019/2020 grâce au dispositif Karta Bretagne, mais la crise sanitaire a provoqué une baisse sensible des projets réalisés. Cependant il est constaté le maintien de la dynamique existante sur les thématiques du développement durable et de l'égalité fille-garçon. D'autres actions culturelles importantes pour l'ouverture des jeunes sur la littérature contemporaine (Etonnants voyageurs et Goncourt des lycéens) ont dû être annulées, en raison des restrictions sanitaires.

Dans le cadre de la nouvelle programmation Erasmus + 2021/2027, le consortium porté par la Région et réunissant plus d'une vingtaine d'établissements de formation sanitaire et sociale, dénommé B-MOUVE (Bretagne-Mobilité et Ouverture Vers l'Europe), a déposé en octobre 2020 une demande d'accréditation. L'objectif est de pouvoir disposer de financements pendant les 7 années du programme.

Toutefois en 2020, la pandémie a impacté fortement la mobilité internationale : des baisses de 42 % pour les mobilités instruites au titre de Jeunes à l'international et de 32% pour Erasmus+ B-MOUVE ont été enregistrées.

Le dispositif *Pass ressources pédagogiques* a permis le versement aux lycées et associations scolaires de plus de 5,5 M€ pour l'achat des ressources « manuels scolaires » et numériques, pour environ 20 % du montant total, ce qui représente une forte augmentation des dépenses en ressources numériques par rapport aux années précédentes.

Améliorer le fonctionnement et les équipements des lycées

Malgré les difficultés liées à la crise sanitaire, la Région a maintenu le cap de la qualité de la restauration scolaire avec la mise en œuvre en 2020, dans les 14 lycées pilotes, de la feuille de route *Bien manger dans les lycées*. Ces établissements ont bénéficié d'un accompagnement technique et juridique pour favoriser l'approvisionnement en denrées alimentaires de qualité, de proximité et de saison. Il s'agit d'atteindre les objectifs d'achat de la loi Egalim et du Schéma des achats économiquement responsables de la Région. Par ailleurs, des actions de sensibilisation des élèves à l'éducation alimentaire (goût, nutrition, santé…) ont été initiées par l'association « Au goût du jour » qui accompagne également le travail des équipes de restauration et des élèves pour la lutte contre le gaspillage alimentaire.

Le plan de déploiement de la méthode de nettoyage par imprégnation et des équipements spécifiques nécessaires a pu être terminé en 2020 à la satisfaction des lycées et des personnels régionaux par rapport aux résultats en matière d'hygiène mais aussi en raison de l'amélioration importante des conditions de travail des agent.e.s du service général.

En matière d'équipement pédagogique, la Région met en œuvre depuis quelques années une politique d'acquisition de matériels numériques par les lycées. Actuellement le taux d'équipement atteint 1 poste pour 3 élèves en moyenne. L'importance de ce volet numérique a été mis en exergue en 2020 en raison du recours à grande échelle aux enseignements à distance, du fait des mesures de confinement liées à la crise sanitaire. Ainsi, la politique régionale pour le numérique éducatif, avec le soutien au déploiement de l'espace numérique de travail académique (ENT-Tout@tice), la structuration de la maintenance des matériels dans les lycées et la centralisation des serveurs, la politique d'achat des matériels numériques en mettant l'accent sur les matériels « nomades » et la structuration d'une offre de débit internet adaptée aux besoins des lycées, dans l'attente du

raccordement au très haut débit, a permis aux lycées bretons de disposer des moyens nécessaires à la continuité pédagogique.

Améliorer le cadre bâti des lycées

L'année 2020 n'a pas diminué le rythme des investissements sur les lycées de la Région avec 197,9 M€ d'affectation. Si la crise a ralenti la trentaine de projets en phase chantier lors du premier confinement, l'activité s'est poursuivie dans le déroulement des études et les travaux ont repris en rythme nominal dès l'été.

La Région, maître d'ouvrage, a été attentive aux conditions de travail et a mis en place un protocole sanitaire adapté sur les chantiers, une partie des dépenses afférentes à ces mesures ont été prises en charge par la Région tout comme une partie des surcoûts liés à la crise pour les entreprises.

Sur les 19 lycées en axe 1 « Restructurer globalement les sites nécessitant une intervention d'ampleur » :

- 11 sont en phase d'études (diagnostics, programmations ou maîtrises d'œuvre) tels que le lycée La Fontaine des Eaux à Dinan ou le lycée Duguesclin à Auray;

- 8 établissements font l'objet de travaux : le lycée H. Avril à Lamballe, le lycée Bréquigny à Rennes, Tristan Corbières à Morlaix, Jean-Marie Le Bris à Douarnenez, Freyssinet à Saint-Brieuc, Vauban, Lesven et Ronac'h à Brest;

- Des comités de pilotage ont été organisés en 2020 sur les lycées Chaptal à Saint-Brieuc et Berthelot à Questembert afin de partager collectivement les enjeux de restructuration de ces sites.

Pour les lycées des axes 2 à 8, des études portant sur des projets d'envergure ont été engagées ou poursuivies. Des travaux d'importance ont démarré dont l'internat du lycée de Cesson ou bien l'internat mutualisé des lycées brestois Vauban, Lesven et La Pérouse. Les restructurations d'ampleur notamment sur des lycées rennais ont démarré également sur le CDI du lycée Charles Tillon et sur le lycée Victor Hélène Basch.

Favorisant un cadre adapté et agréable, un certain nombre d'espaces de restauration font l'objet de réflexions et de travaux d'ampleur : tels que lycée Rabelais de Saint-Brieuc avec des travaux en cours en site occupé, la restauration du lycée Bréquigny de Rennes qui a été livrée tout comme celle du lycée Ernest Renan de Saint-Brieuc. Autant de projets qui entrent en résonnance avec le bien manger dans les lycées.

Enfin, en 2020, un effort important a été consenti pour affiner la stratégie du propriétaire afin de respecter les obligations qui incombent à la Région qu'il s'agisse de la mise en accessibilité du patrimoine régional avec un bilan à mi-parcours de l'agenda d'accessibilité programmée, le lancement de la démarche qualité de l'air intérieur, l'accélération de la mise en œuvre de travaux de sureté (clôtures périmétrique, alarmes…) ou enfin de travaux de remédiation du radon. La stratégie établie se déclinera ensuite dans les plans d'actions à venir.

D'importantes opérations ont été livrées ou mises en service. L'ouverture du lycée Simone Veil de Liffré reste un évènement fort de l'année 2020, une mise en service qui a pu s'opérer en retravaillant finement le planning de chantier dans un contexte de crise sanitaire. Le lycée porte les engagements de la Région en matière de matériaux bio-sourcés, réduction des dépenses énergétiques et confort d'usage. On citera également parmi les livraisons d'opérations d'ampleur, outre les bâtiments de restauration cités ci-dessus, la restructuration de l'espace science du lycée Théodore Monod du Rheu ou la halle neuve du lycée Jean Monnet à Quintin.

En 2020, le chantier du nouveau lycée de Ploërmel a pu démarrer pour deux années de travaux avec un budget de 35 M€. Il permettra d'accueillir plus de 860 élèves à la rentrée 2022.

Renforcer la recherche et l'enseignement supérieur

La pandémie de la COVID-19 a considérablement impacté l'enseignement supérieur et la recherche, en Bretagne comme ailleurs dans le monde. Les cours et examens ont très majoritairement été réalisés en distanciel, entraînant un isolement des étudiant.e.s et des risques accrus de décrochage ; les projets de recherche ont été mis en suspens, et les mobilités internationales grandement freinées.

Dans ce contexte, la Région a pris toute sa place pour accompagner cette situation exceptionnelle, en complément des actions mises en œuvre par les établissements d'enseignement supérieur, par le CROUS, par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, en abondant le fond d'aides d'urgence du CROUS, et en complétant les allocations doctorales pour 160 doctorant.e.s.

Ce contexte a également eu un impact sur la préparation du volet Enseignement Supérieur-Recherche du CPER 2021-2027, dont la finalisation a été décalée à 2021. 2020 a ainsi permis la finalisation des engagements du CPER 2015-2020, avec un taux d'engagement des crédits pour la Région de 92 %.

Au regard de cette situation, le lancement du projet européen COFUND Bienvenüe, qui permettra l'accueil de 75 post-doctorant.e.s de haut niveau sur les domaines d'excellence de la Bretagne, témoigne de la mobilisation pour accompagner la relance des activités de recherche.

Développer et améliorer l'offre de formation pour répondre aux défis économiques, sociaux et environnementaux

Le nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi sur les dispositifs des gammes PREPA et QUALIF Emploi financées par la Région a sensiblement ralenti au cours du second trimestre 2020 du fait de l'arrêt de l'activité des centres de formation pendant le premier confinement. Pour autant, la formation en distanciel s'est progressivement mise en œuvre facilitant le lien avec les stagiaires et leur retour en centre une fois que cela était possible. Au total, 23 301 entrées ont été comptabilisées en 2020 contre plus de 25 000 en 2019.

Dans ce contexte, la Région a proposé autant que possible le maintien des aides financières aux stagiaires inscrits sur les dispositifs de formation, adapté ses règles de financement des centres de formation (dans le cadre notamment des marchés en cours), accompagné la mise en œuvre d'outils de formation à distance, favorisé l'équipement informatique des apprenant.e.s.

Les actions du *Pacte régional d'investissement dans les compétences* se sont poursuivies afin de proposer dorénavant une « garantie formation » aux publics les plus fragiles et notamment les jeunes. Le plan de relance s'est notamment traduit par l'identification de secteurs stratégiques à accompagner (industrie, numérique, aide à la personne, secteurs concernés par la transition écologique) et l'émergence de nouvelles mesures en direction des jeunes.

La Région a proposé en 2020 son soutien aux centres de formation d'apprenti.e.s conformément à ses nouvelles attributions suite à la loi de 2018. Compte-tenu de la crise sanitaire, la feuille de route initiale a été adaptée afin de répondre aux besoins les plus urgents : appui aux employeurs publics d'apprenti.e.s, aide à l'équipement numérique des apprenti.e.s, aide à la formation des formateur.trice.s dans un contexte de pédagogie distancielle, appui aux CFA en fragilité de trésorerie.

Dans le domaine des formations sanitaires et sociales, et dans un contexte de crise sanitaire, l'accent a été mis sur la sécurisation et le développement des instituts de formation. Une attention particulière a également été portée aux étudiant.e.s dans ces filières. Un travail de concertation important a été mené pour renforcer l'universitarisation des formations et fluidifier les parcours. Par ailleurs, pour répondre aux besoins en termes de professionnel.le.s de santé, les conditions d'une augmentation significative de l'offre de formation ont été débattues avec les instituts et l'Etat dans le cadre du Ségur de la santé.

Développer les langues de Bretagne

Document stratégique pluriannuel prévu par le Code de l'éducation, la *Convention spécifique pour la transmission des langues de Bretagne et le développement de leur présence dans la vie de tous les jours* pour la période 2015-2020 est arrivée à échéance en décembre 2020. Les négociations avec l'Etat et les universités, engagées dès février 2020, se sont poursuivies courant 2020 malgré des ralentissements dus à la crise sanitaire.

Les acteur.trice.s de la transmission de la langue bretonne ont été particulièrement éprouvé.e.s par cette dernière. Dans le champ de l'enseignement scolaire, l'interdiction d'organiser les portes ouvertes de printemps a eu un effet très négatif sur le recrutement de nouveaux élèves à la rentrée 2020 dans les trois filières ; les finances de Diwan ont par ailleurs été affectées (-540 K€) par l'annulation des manifestations permettant habituellement de financer les établissements et le réseau (Redadeg reporté en 2021, marchés, randonnées, festoù-noz, etc). Dans le champ de la formation pour adultes, les structures ont été impactées par l'annulation des stages courts mais, pour ce qui concerne la formation intensive de 6 et 3 mois, leur capacité d'adaptation rapide au contexte sanitaire (demi-groupes, enseignement distanciel) a permis de limiter à moins de 5% les abandons de formation et tous les stagiaires ont pu passer le Diplôme de compétence linguistique (DCL) en contrôle continu.

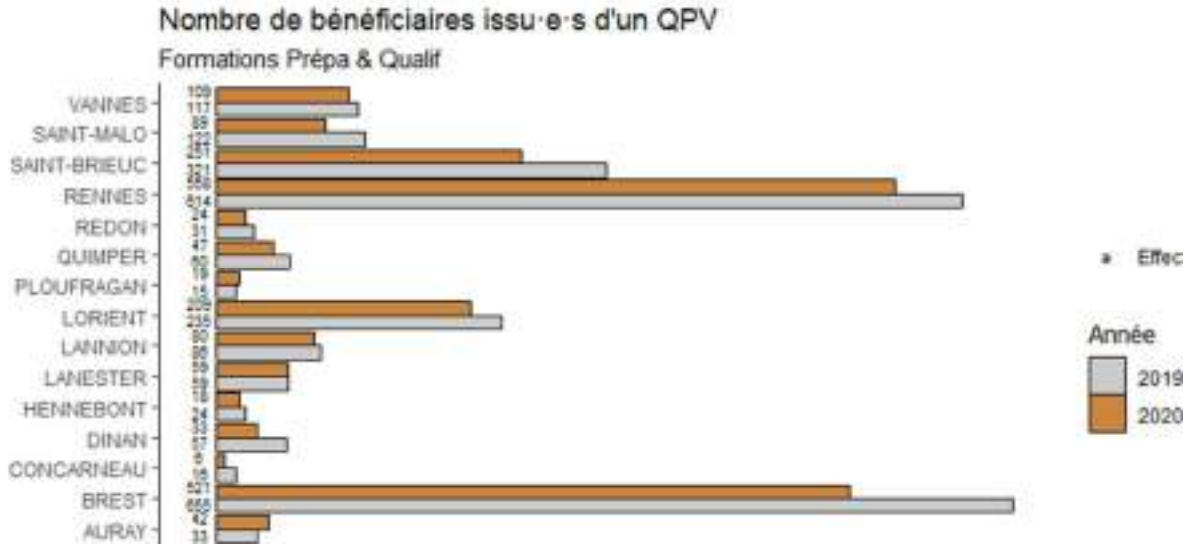
Pour ce qui concerne la présence de la langue bretonne dans la vie de tous les jours, les acteur.trice.s du spectacle vivant (théâtre), de l'animation jeunesse (séjours de vacances), de l'éducation à l'image (Daoulagad Breizh) subissent les mêmes difficultés que les structures francophones. L'édition, quant à elle, a réussi à développer son activité pendant l'année (102 titres édités contre 91 en 2019), tout comme l'audiovisuel en langue bretonne qui a considérablement renforcé son offre de contenus en ligne, en particulier à destination des enfants bilingues qui ont ainsi pu ne pas perdre le contact avec la langue pendant les deux confinements.

Malgré un contexte sanitaire compliqué, la Région a maintenu son soutien à 12 associations œuvrant pour la langue gallèse, au titre du fonctionnement et des activités, pour un montant total de plus de 360 K€ dont l'association Cllâssiérs qui contribue au développement de l'enseignement du gallo dans les écoles du premier degré.

Zoom politique de la ville

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 a pour objectif l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi. Au titre de l'année 2020, 10,9% des entrées en formation ont concernés un habitant.e.s des quartiers politique de la ville. 54,43% étaient des femmes.

On note une légère baisse du nombre total d'entrées par rapport à 2019, avec des évolutions variables selon les communes disposant d'un ou plusieurs quartiers. Cette évolution est générale pour tous les publics et liée aux effets de la crise sanitaire vécue en 2020.



Actions 2020

Adopté mi 2019, le *Plan énergie lycée* s'est décliné dans les lycées à travers un certain nombre d'actions en 2020. Des actions de sensibilisation tout d'abord auprès des usagèr.e.s que sont les lycéen.e.s, enseignant.e.s, équipes techniques et administratives avec le challenge Cube's visant la réduction des consommations dans les lycées, 8 lycées ont participé à la démarche.

La crise Covid a néanmoins réduit les actions déployées qui seront reconduites avec 10 nouveaux lycées supplémentaires en 2021.

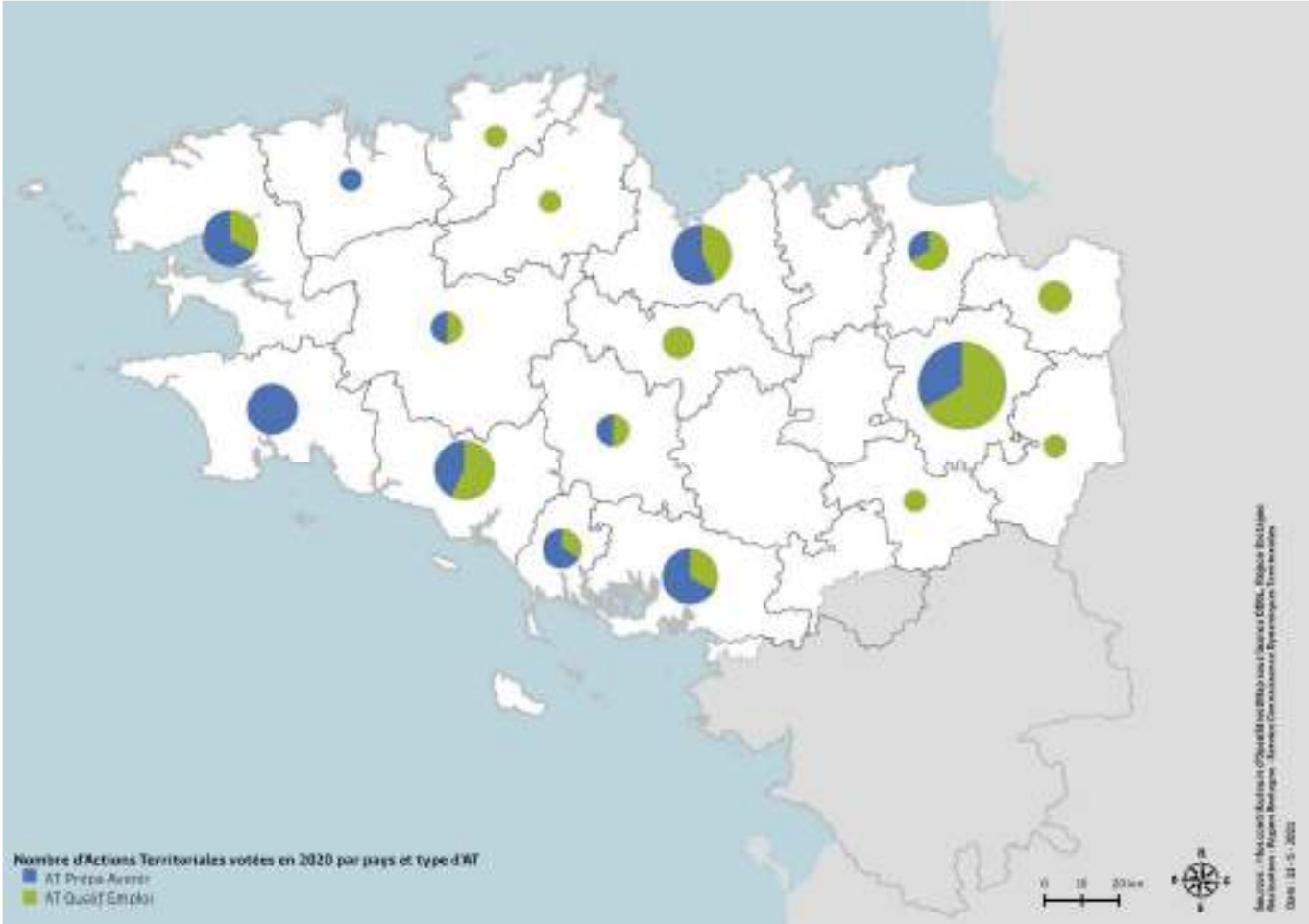
Les études pour deux nouveaux raccordements de lycées à des réseaux de chaleurs urbains se sont déroulées en 2020. Le remplacement des chaudières est à l'œuvre avec le bois granulés en déploiement progressif sur deux lycées. Le recours aux énergies renouvelables se concrétise avec le lancement d'un appel à manifestation d'intérêt sur un panel de toitures de lycées en 2020 pour y implanter des panneaux solaires photovoltaïques. Les travaux de rénovation énergétique sont systématiquement pris en compte dans les opérations qui elles-mêmes seront valorisées par des CEE (*certificats d'économies d'énergie*).

Malgré les difficultés liées à la crise sanitaire, la Région a maintenu le cap de la qualité de la restauration scolaire avec la mise en œuvre en 2020, dans les 14 lycées pilotes, de la feuille de route *Bien manger dans les lycées*. Ces établissements ont bénéficié d'un accompagnement technique et juridique pour favoriser l'approvisionnement en denrées alimentaires de qualité, de proximité et de saison. Il s'agit d'atteindre les objectifs d'achat de la loi Egalim et du schéma des achats économiquement responsables de la Région. Par ailleurs, des actions de sensibilisation des élèves à l'éducation alimentaire (goût, nutrition, santé…) ont été initiées par l'association « Au goût du jour » qui accompagne également le travail des équipes de restauration et des élèves pour la lutte contre le gaspillage alimentaire.

// L'approche territoriale de l'action régionale

En complément de la programmation des formations initiée au niveau régional, correspondant à la commande de la Région en matière de formation professionnelle continue, plusieurs actions territoriales font l'objet d'un soutien financier de la Région. Elles répondent dans la majorité des cas à des besoins en recrutement de profils qualifiés exprimés par les entreprises. Elles favorisent également la prise en compte de problématiques spécifiques rencontrées par les personnes et identifiées localement par les structures en charge de leur accompagnement. 54 actions territoriales ont fait l'objet d'une validation en commission permanente en 2020 pour un nombre prévisionnel de 1 088 stagiaires.

Mise en œuvre des actions territoriales (QUALIF Emploi et PREPA Avenir) en 2020



// La jeunesse dans les politiques régionales

Les élu.e.s du Conseil régional des jeunes, lycéen.e.s et apprenti.e.s de Bretagne, ont bouclé le mandat 2018/2020 en distanciel en juin dernier dans un contexte sanitaire complexe. Les 152 nouveaux élu.e.s ont quant à eux/elle dès novembre 2020 rencontré une partie de l'exécutif régional afin de mieux appréhender les attentes et besoins de la collectivité. Ainsi, des commissions « biodiversité – climat », « information- jeunesse », « innovation sociale et égalité », « culture » et « communication » ont été mises en œuvre en distanciel.

A côté de cette opportunité citoyenne, la collectivité régionale accompagne financièrement des projets éducatifs au bénéfice des lycéen.ne.s bretons. Ainsi, 1 900 actions ont été soutenues financièrement dans cinq thématiques avec une mise en œuvre durant l'année scolaire 2019/2020.

Enfin, les mobilités internationales individuelles dans le cadre de la formation sont toujours soutenues : à ce titre plus de 1200 lycéen.ne.s et étudiant.e.s ont bénéficié d'une bourse pour une mobilité à l'étranger, stage ou études, pour l'année scolaire/universitaire 2019/2020 réalisée entièrement ou partiellement en du fait de la crise sanitaire.

II. Leviers d'action et modalités de mise en œuvre

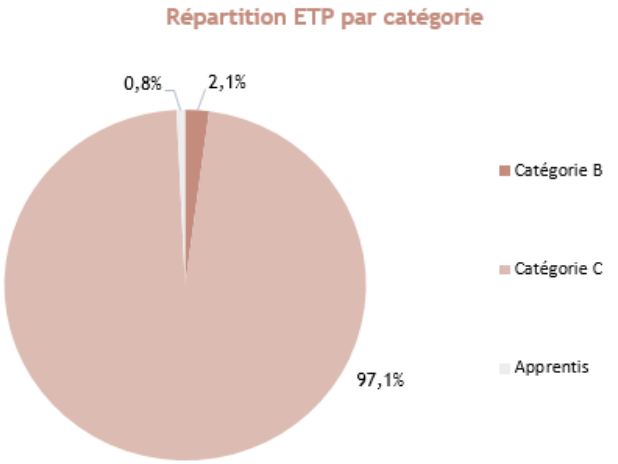
// Moyens humains

Mission 3 - Pour une formation permettant à chacun de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi		
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale ***Agents des services centraux***	2020	*dont agents territorialisés*
Catégorie A	108,0	25,9
Catégorie B	52,5	19,4
Catégorie C	65,7	10,3
Temporaires	12,8	1,6
Apprentis	2,1	1,4
Total ETP	242,1	58,6
Total Masse salariale	12 484 628 €	

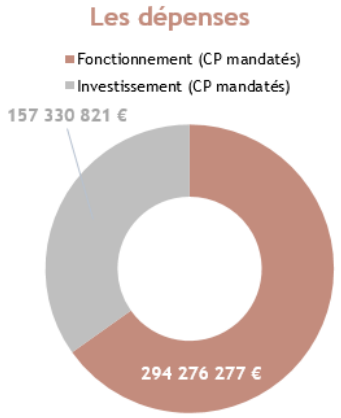
Les agents territorialisés sont les agents rattachés aux directions territoriales mises en place depuis le 1er avril 2020, il s'agit par exemple des postes de responsable d'unités et d'animateur.trice emploi-formation orientation ; des chargé.e.s de développement territorial emploi formation ; des référet.e.s territorial.e.s lycées.

Mission 3 - Pour une formation permettant à chacun de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale ***Agents des EMAT***	2020
Catégorie A	3,0
Catégorie B	12,2
Catégorie C	74,5
Temporaires	0,1
Apprentis	2,3
Total ETP	92,1
Total Masse salariale	3 617 568 €

Mission 3 - Pour une formation permettant à chacun de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale ***Agents des lycées***	2020
Catégorie B	53,2
Catégorie C	2 445,1
Apprentis	19,4
Total ETP	2 517,7
Total Masse salariale	88 486 680 €



// Répartition des dépenses



Un taux de réalisation de 94 % en fonctionnement et de 92 % en investissement

> Dépenses par orientation stratégique

Mission 3 - Pour une formation permettant à chacun de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi	CP votés en 2020	CP mandatés en 2020	Taux de réalisation
OS 1 - Assurer la relation formation emploi	4 008 643 €	3 593 127 €	90%
Fonctionnement	3 944 927 €	3 593 127 €	91%
Investissement	63 716 €	0 €	0%
OS 2 - Promouvoir les initiatives lycéennes pour et par les jeunes et améliorer la vie lycéenne	10 413 045 €	9 146 157 €	88%
Fonctionnement	4 713 045 €	3 825 502 €	81%
Investissement	5 700 000 €	5 320 656 €	93%
OS 3 - Améliorer le cadre bâti des lycées	129 733 815 €	121 544 394 €	94%
Fonctionnement	4 543 000 €	4 009 157 €	88%
Investissement	125 190 815 €	117 535 237 €	94%
OS 4 - Améliorer les équipements des lycées	22 876 955 €	18 544 801 €	81%
Fonctionnement	2 211 955 €	2 097 284 €	95%
Investissement	20 665 000 €	16 447 516 €	80%
OS 5 - Améliorer le fonctionnement des lycées	68 396 000 €	68 328 012 €	100%
Fonctionnement	68 396 000 €	68 328 012 €	100%
Investissement	0 €	0 €	NA
OS 6 - Renforcer la recherche et l'enseignement supérieur	22 923 046 €	22 861 785 €	100%
Fonctionnement	12 543 861 €	12 506 439 €	100%
Investissement	10 379 185 €	10 355 345 €	100%
OS 7 - Favoriser l'apprentissage	18 271 284 €	16 246 370 €	89%
Fonctionnement	10 600 000 €	9 502 969 €	90%
Investissement	7 671 284 €	6 743 401 €	88%
OS 8 - Assurer les formations sanitaires et sociales	55 459 000 €	54 234 586 €	98%
Fonctionnement	55 394 000 €	54 234 586 €	98%
Investissement	65 000 €	0 €	0%
OS 9 - Développer et améliorer l'offre de formation pour répondre aux défis économiques, sociaux et environnementaux	142 901 773 €	129 033 732 €	90%
Fonctionnement	142 901 773 €	129 033 732 €	90%
Investissement	0 €	0 €	NA
OS 10 - Développer les langues de Bretagne	8 278 200 €	8 074 134 €	98%
Fonctionnement	7 349 500 €	7 145 468 €	97%
Investissement	928 700 €	928 666 €	100%
Dépenses totales de la Mission (I et F)	483 261 761 €	451 607 098 €	93%
Total Fonctionnement	312 598 061 €	294 276 277 €	94%
Total Investissement	170 663 700 €	157 330 821 €	92%

// Appui aux partenaires

Le graphique suivant présente les principaux organismes extérieurs financés par la Région à plus de 75 K€ en fonctionnement, et dont la part du financement régional représente à minima 30 % du budget global de l'organisme.

Zoom sur Stumdi

Association loi 1901 fondée en 1985, l'organisme de formation Stumdi est le plus ancien centre de formation professionnelle à la langue bretonne. Les stages intensifs de 6 mois et de perfectionnement de 3 mois sont organisés à Landerneau (siège de l'association) et Brest pour le Finistère, Guingamp et Saint-Brieuc pour les Côtes-d'Armor, Vannes et Arradon pour le Morbihan. Ces stages, permettant de préparer le passage du Diplôme de compétences en langue bretonne (DCL) ont accueilli 98 stagiaires de 6 mois et 57 stagiaires de 3 mois en 2019-2020. Parmi ces stagiaires, 82 demandeur·se·s d'emploi ont vu leurs places de stages prises en charge par la Région pour les stages de 6 mois et 43 pour les stages de 3 mois. Stumdi organise par ailleurs des formations en entreprise ainsi que des stages courts de formation à la langue bretonne et des formules mixtes stages + cours du soir sur les trois départements, en partenariat avec des associations locales. Enfin Stumdi a mis en place un service d'insertion à destination de l'ensemble des demandeur·se·s d'emploi brittophones.

Budget : 965 K€ en fonctionnement en 2020.

M3 P 301 — Assurer la qualité de la relation emploi formation par la connaissance, la concertation et l'orientation

2020 en Bref

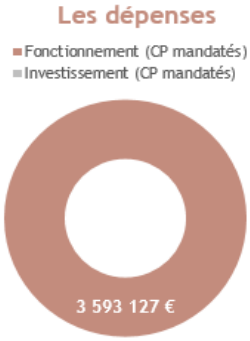
Associant tous les réseaux et membres du service public régional d'information et d'aide à l'orientation, la plateforme web régionale IDÉO a été mise en ligne, dans sa V1, en septembre 2020, avec pour ambition de donner accès à toutes et tous, à quelque endroit du territoire régional, à une qualité identique d'informations et de connaissances sur les métiers, l'emploi, les formations et compétences associées.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Développer la connaissance de la relation emploi-formation	2 Assurer la gouvernance du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP)	3 Animer IDEO, le service public régional d'information et d'appui à l'orientation
Actions	[I - 1] Conduire une démarche structurelle d'information et d'observation à l'échelle régionale	[II - 1] Conduire le suivi et l'évaluation du CPRDFOP au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP)	[III - 1] Développer la professionnalisation et l'ingénierie
	[I - 2] Développer l'apport de connaissances thématiques complémentaires	[II - 2] Assurer une démarche d'animation auprès des acteurs régionaux et territoriaux	[III - 2] Produire et/ou diffuser des ressources d'information sur les métiers et les formations, pour tous les publics, notamment scolaires, apprentis, étudiants
		[II - 3] Développer des dynamiques sectorielles dans le cadre de contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles	[III - 3] Coordonner les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs

3,6 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 91 % en fonctionnement



Un taux de réalisation de 91 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### Déploiement des contrats d'objectifs « Emploi-Compétences-Formation-Orientation »

En déclinaison du Chantier 9 du CPRDFOP visant « le développement de dynamiques sectorielles dans le cadre d'une contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles », le déploiement des contrats d'objectifs s'est poursuivi au cours de l'année 2020. Dans la suite des premières contractualisations déjà intervenues en 2019 (Bâtiment ; Pêche/Aquaculture) et afin de favoriser, plus globalement, des réponses coordonnées aux enjeux d'adaptation des compétences au sein des différents secteurs de l'économie régionale, trois nouvelles contractualisations sont intervenues avec les travaux publics, la métallurgie et le secteur alimentaire. Dans le contexte de crise que nous traversons, les comités d'orientation des contrats d'objectifs ont constitué des espaces de dialogue et coordination permanents, tout en permettant d'initier le travail à engager en lien avec les enjeux structurels, notamment dans le cadre des transitions.

- ## Un suivi d'insertion consolidé sur l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle de la Région [I-2]

En déclinaison du chantier 2 du CPRDFOP, la Région a organisé au cours de ces trois dernières années le déploiement d'une démarche de suivi de l'insertion professionnelle couvrant l'ensemble des dispositifs de formation relevant de sa compétence, tant en formation initiale qu'en formation continue. Comme suite à la réforme issue de la loi de septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les Régions n'ont plus la compétence de gestion de l'apprentissage ; en conséquence, la cohorte 2019 sera la dernière étudiée au titre des enquêtes régionales « IROISE » de suivi des trajectoires d'insertion.

Indicateur N°3 [I] - Enquêtes sur l'insertion		Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Apprentissage (IROISE)	Cohorte étudiée Délai d'observation % de bénéficiaires suivis Taux d'insertion	Cohorte 2017 7 mois 12 mois 73 % 73 % 72 % 77 %	Cohorte 2018 7 mois 12 mois 75 % 77 % 72 % 75 %	Cohorte 2019 7 mois 12 mois 68 % 71 % 74 % 74 %
Formations sanitaires et sociales	Cohorte étudiée Délai d'observation % de bénéficiaires suivis Taux d'insertion	Diplômés 2017 12 mois 70 % 91 %	Diplômés 2018 12 mois 75 % 90 %	Diplômés 2019 12 mois 66 % 91 %
QUALIF Emploi programme et QUALIF Emploi individuel	Cohorte étudiée Délai d'observation % de bénéficiaires suivis Taux d'insertion	Sortants 2017 12 mois 65 % 68 %	Sortants 2018 12 mois 66 % 68 %	Sortants 2019 12 mois Etude en cours

Le taux d'insertion représente le pourcentage de bénéficiaires en situation d'emploi à l'issue du délai d'observation suivant la sortie de formation (7 et 12 mois), sur la base de la population des répondant.e.s à l'enquête (% de bénéficiaires suivis au regard du nombre total de personnes formées).

- ## La poursuite des travaux de l'observatoire régional du décrochage scolaire

Dans l'objectif de mieux connaître la situation en Bretagne, les travaux de l'observatoire du décrochage scolaire, initié par la Région, avec l'appui du GREF Bretagne, se sont poursuivis. En collaboration étroite avec l'Etat et les 17 Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD), une nouvelle synthèse régionale annuelle a été produite.

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

M3 P 302 — Favoriser les initiatives des jeunes en formation, leur mobilité et les projets éducatifs des lycées

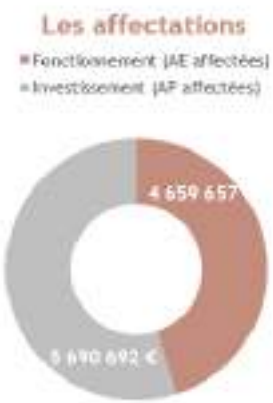
2020 en Bref

La Région a continué à déployer sa politique de soutien à l'ouverture citoyenne des jeunes Breton.ne.s avec notamment le lancement d'un mandat d'élu.e.s au Conseil régional des jeunes (CRJ). La nouvelle programmation Erasmus + 2021-2027, dont les premiers changements sont apparus en 2020 avec le principe de l'accréditation, apporte de la pérennité au projet régional B-MOUVE. Il faut souligner l'impact de la covid-19 qui a généré en 2020 un nombre significatif d'annulation de projets de mobilité internationale ou nationale (dispositifs Jeunes à l'international et Karta Bretagne). Enfin, le soutien aux lycées pour l'acquisition de ressources pédagogiques (notamment les manuels scolaires) avec le *Pass ressources pédagogiques* a plus que doublé en 2020.

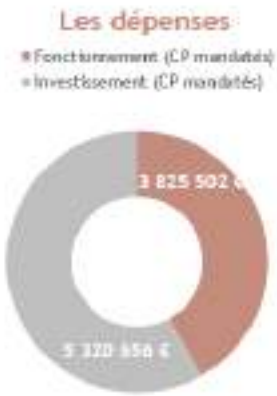
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Encourager les dynamiques éducatives dans les lycées et avec les lycéens	2 Développer la mobilité internationale des apprenants	3 Promouvoir les initiatives associatives et soutenir les familles
Actions	[I - 1] Promouvoir l'éducation citoyenne et éco-citoyenne dans les lycées	[II - 1] Favoriser les mobilités collectives des publics prioritaires de la Région	[III - 1] Soutenir les projets éducatifs associatifs
	[I - 2] Permettre l'expression et la création de projets par les jeunes bretons	[II - 2] Accompagner les séjours d'études et stages individuels à l'international	[III - 2] Permettre la mise à disposition de ressources pédagogiques
	[I - 3] Valoriser les filières professionnelles des lycées et renforcer les liens avec le milieu économique	[II - 3] Encourager l'accueil de jeunes étrangers dans les établissements de formation	[III - 3] Soutenir les familles pour l'acquisition de matériels professionnels

9,1 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 90 % en fonctionnement et de 100 % en investissement



Un taux de réalisation de 81 % en fonctionnement et de 93 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Encourager les dynamiques éducatives dans les lycées et avec les lycéens [I]

Le soutien aux projets éducatifs s'est poursuivi sur l'année scolaire 2019/2020 grâce au dispositif Karta Bretagne. Un nombre moins important de projets a été présenté en raison essentiellement de la réforme des lycées. Cependant la dynamique existante a été maintenue sur les thématiques du développement durable et de l'égalité fille-garçon.

Du fait de la crise sanitaire, 34 % des projets n'ont pas été réalisés et beaucoup n'ont pas pu être conduits à leur terme en raison de la fermeture des établissements au printemps dernier (50 % des subventions votées ont effectivement été versées avec une prise en charge des frais d'annulation des séjours à l'étranger). Les événements 2020 permettant d'offrir aux jeunes une ouverture sur la littérature contemporaine (Etonnants voyageurs et Goncourt des lycéens) ont également été annulés.

Indicateur N°1 [I-1] - *Karta Bretagne* - Nombre d'actions soutenues	Réalisation 2017-18	Réalisation 2018-19	Réalisation 2019-20	Budget alloué 2019-2020
Santé et qualité de vie	197	192	178	125 K€
Développement durable et agenda 21	238	224	233	251 K€
Ouverture des jeunes au monde	504	544	453	754 K€
Education artistique, sensibilisation à l'art, à la culture et aux sciences et techniques	911	918	905	923 K€
Egalité fille garçon et lutte contre toutes les discriminations	119	131	127	111 K€
TOTAL	1 969	2 009	1 896	2 166 K€

L'actualité du CRJ a été marquée par la clôture du mandat 2018/2020 en juin 2020 en distanciel, avec la présentation des projets réalisés (contributions écrites sur la mobilisation des jeunes sur Erasmus+, sur le sujet « transports », supports vidéo pour les éco-gestes, pour l'utilisation de gourdes). Puis, à partir de la rentrée 2020, le nouveau mandat du CRJ 2020/2022 a été lancé avec les 152 jeunes élu.e.s et les premières rencontres ont eu lieu à distance en novembre et décembre 2020, en lien étroit avec les politiques régionales (culture, égalité et innovation sociale, jeunesse et sport, biodiversité et climat).

• Développer la mobilité internationale des apprenants [II]

Depuis le 1er janvier 2020, le public des apprenti.e.s n'est plus éligible aux dispositifs régionaux de mobilité internationale (mobilité individuelle et collective) et, depuis la rentrée de septembre 2020, les étudiant.e.s en grandes écoles ne peuvent plus bénéficier des aides à la mobilité individuelle au titre de « Jeunes à l'international ».

Concernant le projet *Erasmus+* porté par la Région avec les établissements de formation sanitaire et sociale (B-MOUVE), l'accréditation « formation professionnelle », programme stratégique pluri-annuel, a été déposée fin octobre 2020 et approuvée par l'Agence Erasmus+, permettant ainsi l'utilisation de fonds européens pendant les 7 années du nouveau programme européen (2021-2027). Enfin, la co-animation du Comité régional de la mobilité européenne et internationale des jeunes (COREMOB) a été poursuivie en 2020 avec l'Etat (DRJSCS et Région Académique) et les chefs de file associatifs. Ainsi, en décembre 2020, la session 8 du COREMOB a été organisée, les sujets inscrits à l'ordre du jour étant la covid-19 et la nouvelle programmation Erasmus+. Un bilan des actions menées entre 2018-2020 a été produit.

La crise sanitaire a sensiblement impacté les mobilités à l'étranger des apprenant.e.s et des personnels. Entre 2018/19 et 2019/20, on observe une baisse de 42 % de mobilités instruites au titre de Jeunes à l'international et de 32 % pour *Erasmus+* B-MOUVE. Plus de 100 K€ d'aides régionales ont été attribuées à environ 350 apprenant.e.s afin de compenser les frais engagés pour une mobilité finalement non réalisée, à partir de mars 2020.

Indicateur N°2 [II] - Bénéficiaires des aides régionales à la mobilité	Réalisation 2017-18	Réalisation 2018-19	Réalisation 2019-20	Valeur cible 2019-20
Nombre d'apprenant.e.s bénéficiaires d'une aide à la mobilité collective	902	741	511	565
Nombre d'apprenant.e.s bénéficiaires d'une aide à la mobilité individuelle JALI	2 198	1 945	1 130	2 070
Nombre d'apprenant.e.s et formateur.trice.s bénéficiaires d'une aide Erasmus+ (projet B-MOUVE)	128	163	111	200
Nombre total d'apprenants bénéficiaires	*3 228*	*2 849*	*1 752*	*2 835*
Dont % de femmes	*53 %*	*55 %*	*60 %*	*50 %*
Nombre d'établissements bénéficiaires d'une aide à la recherche de partenaires	12	22	8	15

• Promouvoir les initiatives associatives et soutenir les familles

Dans le cadre du dispositif régional *Pass ressources pédagogiques* et afin de limiter les dépenses des familles pour l'acquisition des ressources pédagogiques (manuels papiers et numériques), l'aide accordée aux lycées et, le cas échéant, aux association de parents d'élèves a été augmentée sensiblement à la rentrée 2020, le forfait de 20 €/élève a été porté à 50 €/élève. Le montant des aides régionales a atteint plus de 5,5 M€.

M3 P 303 Offrir un cadre bâti favorisant l'épanouissement de tous les acteurs des lycées

2020 en Bref

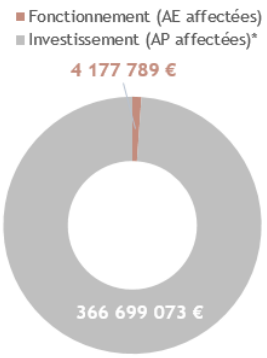
L'activité est restée soutenue en 2020 malgré un contexte sanitaire qui a conduit à l'arrêt d'une trentaine de chantiers et de conditions de reprise dégradées. La mise en œuvre du plan d'actions 2019-2020 a été prolongée sur l'année 2021. Enfin, la stratégie d'investissement du propriétaire sur le patrimoine des lycées permet de mettre en œuvre de manière prospective l'ensemble des travaux, notamment en matière de sécurité et de risques.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Offrir aux usagers un environnement de qualité par la construction ou la restauration globale de lycées	2 Veiller à la conformité du bâti et améliorer sa performance	3 Adapter les locaux à l'évolution des besoins	4 Assurer la continuité du service public et mener une stratégie patrimoniale
Actions	[I - 1] Construire de nouveaux lycées	[II - 1] Assurer la mise en conformité des sites en matière d'accessibilité et de sécurité (Axe 2)	[III - 1] Adapter les locaux aux usages (Axe 4)	[IV - 1] Assurer le maintien des sites (Axe 8)
	[I - 2] Restructurer les sites nécessitant une intervention d'ampleur (Axe 1)	[II - 2] Améliorer la performance énergétique du patrimoine (Axe 3)	[III - 2] Adapter les capacités d'hébergement (Axe 5)	[IV - 2] Assurer la continuité du service public et conduire la stratégie immobilière
		[II - 3] Adapter les locaux aux exigences sanitaires (Axe 7)	[III - 3] Adapter les locaux aux évolutions démographiques (Axe 6)	

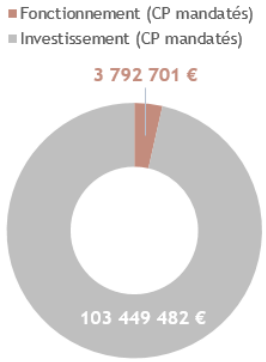
107,2 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 86 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 88 % en fonctionnement et de 96 % en investissement

* L'AP est pluriannuelle a été ouverte en 2019, les résultats correspondent au cumul.

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Construire de nouveaux lycées [I-1]

Avec 9 % des crédits 2020, les trois lycées neufs sont à des stades d'avancement différents: le lycée Simone Veil à Liffré a ouvert à la rentrée 2020, les travaux de Ploërmel ont démarré et Chateaugiron est en phase décisionnelle.

• Restructurer les sites nécessitant une intervention d'ampleur [I-2]

14 % des crédits consommés visent à rationaliser les consommations énergétiques et optimiser l'espace pour le confort des usagères.ers par une intervention globale tout en intégrant la conformité réglementaire. Dix établissements sont concernés, dont le lycée La Fontaine des Eaux à Dinan, le lycée Henri Avril à Lamballe et le lycée Beaumont à Redon en phase « programmation », le lycée Duguesclin à Auray (phase « concours de MOE »), ou encore le lycée Tristan Corbières à Morlaix (phase « travaux »).

• Assurer la mise en conformité des sites en matière d'accessibilité et de sécurité [II-1]

Cette action représente 17 % des crédits consommés en investissement et 13,5 % en fonctionnement auxquels il convient d'ajouter les travaux d'accessibilité et de sécurité intégrés dans les restructurations d'ampleur (exemples :

au Lycée Benjamin Franklin à Auray et au lycée Emile James à Etel). Autres exemples : le lycée Roz Glaz à Quimperlé (en phase « études ») ou les travaux réalisés sur le Bât C du lycée Rabelais à Saint Brieuc.

Indicateur N°1 [II-1] - % de conformité des ascenseurs	2018	2019	2020	Valeur cible 2020
Nombre d'ascenseurs dans le parc	311	316	331	318
% d'ascenseurs en conformité	64 %	83 %	87 %	100%

Le nombre d'ascenseurs ayant augmenté, le taux de 100 % n'a pas pu être atteint. Depuis 2019, les opérations de sûreté (alarmes d'information des usagers des établissements sur leur exposition à un risque majeur ou une menace terroriste) et de sécurité périmétrique ont été renforcées. 19 lycées ont fait l'objet de travaux dans le cadre des Plans particuliers de mise en sûreté (PPMS) pour un montant de 2 M€ TTC, tels que les lycées La Champagne à Vitré et Jean Macé à Rennes.

Indicateur N°2 [II-1] - Sécurité des usagers	2018	2019	2020
Montant des investissements consacrés à la sécurité des personnes	4,3 M€	3,9 M€	4.11 M€
% des bâtiments sous avis favorables à l'exploitation des commissions de sécurité*	90,67 %	94,76 %	97,18 %

**Tous les avis défavorables ne sont pas systématiquement liés à l'état du bâti. Par exemple, un avis défavorable peut-être justifié en cas de défaut de vérifications périodiques réglementaires suivies par l'EPLE.*

• Améliorer la performance énergétique du patrimoine [II-2]

Outre les interventions liées à la performance énergétique des opérations d'ampleur, une chaufferie bois a également été installée au Lycée professionnel de Pleyben. Plusieurs opérations de raccordement au réseau de chaleur sont en phase préalable (lycée Victor Hélène Basch à Rennes ou au lycée J.Savina à Tréguier), ou encore le raccordement des lycées Colbert et Marie Le Franc au Réseau de Chaleur urbain (RCU Bodélio) de la Ville de Lorient.

Indicateur N°3 [II-2] - Maîtriser les coûts de fonctionnement des lycées	2018	2019	2020	Valeur cible 2020
Puissance photovoltaïque installée en kwC (cumulée)	648	648	648	747
Nb cumulés d'audits énergétiques réalisés	0	7	14	15
Nb cumulés de sites raccordés au réseau de chaleur urbain	8	8	8	8
Nb cumulés d'installation chaufferie bois	4	5	5	6

• Adapter les locaux aux exigences sanitaires [II-3]

La prise en compte du radon se caractérise par une gestion cadencée prévue par les différentes réglementations pour parvenir à une situation conforme dans un délai de 3 ans. En 2020, les actions ont majoritairement porté sur deux axes principaux et ont concerné 78 % des bâtiments : 1/ des actions correctives (dites simples) sur 37 % des bâtiments identifiés initialement ; 2/des expertises et/ou des programmes visant à réaliser des travaux de remédiation (travaux dit conséquents) sur 41 % des bâtiments identifiés initialement. La démarche relative à la Qualité de l'air intérieur (QAI) a également été amorcée fin 2020.

• Adapter les locaux à l'évolution des besoins [III-1 à III-3]

Cet objectif a représenté 36 % des crédits consommés. En 2020, les travaux relatifs à au Gymnase du lycée Duguesclin à Auray ont démarré. Des ateliers pédagogiques ont également été créés au Lycée Freyssinet à St Brieuc et deux nouvelles formations (Bac Pro Esthétique et Coiffure) ont été ouvertes au lycée Alphonse Pelé à Dol de Bretagne. S'agissant de l'adaptation aux usages numériques, la Région poursuit la centralisation de l'ensemble des lycées bretons, tout en remplaçant certains autocoms ne pouvant techniquement pas attendre la centralisation.

Indicateur N°4 [III-1] - Participer à la modernisation et à l'innovation pédagogique	2018	2019	2020
Nb cumulé de sites centralisés	27	58	78
Nb cumulé de lycées bénéficiant du débit confortable	112	112	113
Nb cumulé de lycées bénéficiant d'un remplacement d'autocoms	26	35	38 + 1 centralisation
Dépenses consacrées aux réseaux informatiques des lycées	1,4 M€	0,8 M€	internalisé

Le Plan internat concerne les constructions ou rénovations lourdes et les rénovations classiques. Pour les premières, en 2020, les études de maîtrise d'œuvre ont été lancées pour le lycée de Dupuy de Lôme à Brest et Emile James à Etel. Les travaux relatifs à l'internat de Cesson Sévigné ont été lancés en 2020 et la procédure de marché de maîtrise d'œuvre relatif aux travaux du lycée Jean Guéhenno à Vannes a été lancée fin 2020.

Indicateur N°5 [III-2] - Adapter les capacités d'hébergement	2018	2019	2020
Nombre d'internes	16 132	15 588	15 647
% de filles / % de garçons	*42 % / 58 %*	*42 % / 58 %*	*43 % / 57 %*
Budget des opérations de construction et de rénovation d'internats	1,4 M€	4,7 M€	2,3 M€
Nb de lits supplémentaires dans les internats rénovés ou construits	35*	0	0

M3 P 304 Participer aux investissements immobiliers dans les établissements privés

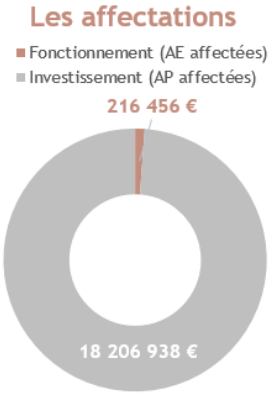
2020 en Bref

La Région participe aux investissements des établissements privés sous contrats en répondant à leurs demandes de construction, de modernisation et de mises aux normes des locaux. Pour la période 2017-2021, la Région, le Comité académique de l'enseignement catholique (CAEC) ainsi que le Conseil régional de l'enseignement agricole privé (CREAP) ont formalisé leurs relations dans le cadre de protocoles de partenariat.

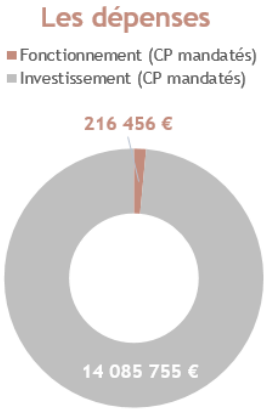
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Préserver la sécurité et l'accessibilité des usagers	2 Améliorer les conditions d'accueil dans les lycées
Actions	[I - 1] Participer à la mise en conformité des locaux	[II - 1] Adapter les locaux aux évolutions des besoins des usagers
	[I - 2] Améliorer l'accessibilité des usagers	[II - 2] Maîtriser les consommations énergétiques et d'eau
		[II - 3] Participer à la conservation du bâti

14,3 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 98 % en fonctionnement et de 100 % en investissement



Un taux de réalisation de 98 % en fonctionnement et de 82 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Adapter les locaux aux évolutions des besoins des usagers [II-1]

Les affectations 2020 totalisent 18,2 M€ soit la totalité de l'enveloppe ouverte, chaque réseau ayant mobilisé son enveloppe négociée au protocole de partenariat. En ce qui concerne les paiements, on observe une nette baisse des mandatements en 2020 par rapport à 2019 (-5.1 M€). Il s'agit là d'une conséquence directe de la crise sanitaire actuelle. Selon les réseaux, les financements accordés pour de nouvelles opérations de travaux s'élèvent à 13 M€ pour les établissements Education nationale (CAEC), 3.6 M€ pour les Etablissements agricoles privés (CREAP), et 1.6 M€ pour les Maisons familiales et rurales (MFR).

Au total 255 opérations de travaux sont financées par la Région dans les établissements privés en 2020, principalement des opérations de faible montant. Ainsi un tiers des subventions est inférieur à 10 K€ (2 % des affectations). A l'inverse, seuls 6 dossiers de travaux déposés dépassent le million d'euro pour un encours total de subvention de 5,9 M€ (32 % des affectations 2020). Les fonctions de vie dans l'établissement, internat et restauration, mobilisent 3 M€ (52 subventions) et les fonctions enseignement 10,1 M€ (78 subventions). Certains travaux, se rapportant à des opérations globales ou bien portant sur la réfection de toiture ou de ravalement par exemple, ne peuvent être individualisés par fonctions. Ces derniers représentent un nombre important de subventions (87) pour un encours financier modeste (3,8 M€).

Indicateur N°1 [II-1] - Répartition des crédits par fonction	Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
	Nombre	Montant M€	Nombre	Montant M€	Nombre	Montant M€
Fonction Accueil	9	0,85	13	0,37	10	0,29
Fonction enseignement général	11	0,51	15	1,90	18	1,38
Fonction enseignement technologique et professionnel	29	3,14	31	3,00	33	6,77
Fonction enseignement : CDI	3	0,02	2	0,01	2	0,06
Fonction enseignement : espaces scientifiques	6	0,18	8	0,46	4	0,21
Fonction enseignement : installations sportives	10	0,55	19	1,03	21	1,70
Fonction vie dans l'établissement : restauration	36	2,14	34	1,67	25	1,12
Fonction vie dans l'établissement : internat	22	3,48	16	1,79	27	1,86
Fonction vie dans l'établissement : autres espaces	19	0,61	19	1,57	15	0,74
Fonction transversale : sanitaires	5	0,29	5	0,07	5	0,11
Fonction transversale : circulation	20	0,51	12	0,24	8	0,16
Toutes fonctions	93	6,19	82	4,72	87	3,81
Total général	263	18,47	256	16,82	255	18,21

- ## Participer à la mise en conformité des locaux [I-1], maîtriser les consommations énergétiques et d'eau [II-2]

Indicateur N°2 [I-1] - Répartition des crédits par nature d'opération	Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
Catégorie	Nombre	Montant M€	Nombre	Montant M€	Nombre	Montant M€
0 - Restructuration lourde	25	5,92	22	4,35	20	3,03
1 - Construction	23	5,22	28	6,05	20	7,20
2 - Rénovation intérieure	92	3,58	105	3,88	98	3,19
3 - Sécurité et mise en conformité	64	1,77	51	1,25	47	1,92
4 - Maîtrise des consommations énergétiques	25	0,83	19	0,34	31	1,35
5 - Clos couvert	14	0,64	17	0,53	22	1,09
6 - Aménagements extérieurs	20	0,51	14	0,42	13	0,42

En montant, les 40 subventions pour travaux de construction ou de restructuration représentent un peu plus de la moitié des affectations de crédits. Pour les autres subventions, le tableau suivant ventile les opérations selon la nature des travaux réalisés.

Indicateur N°3 [II-2] - Répartition des crédits par type de travaux	Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
Nature des travaux	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€
Accès et clôture	13	329	1	94	9	374
Amélioration accessibilité	28	1 227	6	295	15	802
Chauffage et eau chaude sanitaire	53	1 875	6	37	17	286
Conformité des ascenseurs	-	-	1	380	2	14
Conformité électrique : courants faibles	8	73	15	256	7	112
Conformité électrique : courants forts	7	172	9	85	5	53
Enduit / ravalement / bardage	5	261	-	-	2	63
Enveloppe du bâtiment : Isolation, menuiseries	20	630	2	37	15	875
Equipements fixes ou intègres au bâti	36	579	51	1 280	30	520
Revêtements - finitions - aménagements	9	907	83	2 961	59	2 708
Sécurité incendie	20	278	3	60	17	939
Solaire : Thermique ou photovoltaïque	-	-	-	-	-	-
Toiture / charpente	9	375	2	105	12	411
Travaux d'hygiène	1	12	1	11	-	-
Ventilation / extraction et plomberie sanitaire	-	-	5	261	11	324
Voirie réseaux divers et espaces verts	5	170	2	116	3	46
Total général	214	6 888	187	5 978	204	7 527

M3 P 306 Améliorer les équipements dans les lycées publics

2020 en Bref

Ce programme finance les matériels pédagogiques utilisés par les enseignant.e.s et leurs élèves ainsi que les équipements nécessaires à l'exploitation des lycées. En 2020, ce programme a supporté l'acquisition des équipements et mobiliers indispensables à l'ouverture du lycée Simone Veil de Liffré.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Moderniser les équipements pour l'exploitation des lycées	2 Adapter les équipements pédagogiques
Actions	[I - 1] Moderniser les équipements des services d'entretien, d'hébergement et de restauration, les mobiliers et les véhicules	[II - 1] Adapter les équipements aux évolutions pédagogiques et aux référentiels des formations
	[I - 2] Acquérir les équipements dans le cadre des opérations de construction, de rénovation et de restructuration	[II - 2] Acquérir les équipements pédagogiques liés aux évolutions de la carte des formations

7,3 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations

Un taux d'affectation de 100 % en investissement

Les dépenses

Un taux de réalisation de 70 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Modernisation des équipements des services d'entretien, d'hébergement et de restauration, des mobiliers et des véhicules [I-1]

En 2020, les dépenses qui concourent à l'exploitation des lycées ont totalisé 1,7 M€. Hormis les dépenses relatives aux petits équipements de restauration cofinancées avec les établissements, ces achats sont intégralement pris en charge par la Région. La baisse constatée par rapport à 2019 est liée au terme du déploiement de la méthode de nettoyage par imprégnation. Le renouvellement de mobiliers représente le tiers des dépenses sur cette action. A noter également, au titre des équipements pour la sécurité des personnes, le financement par la Région de défibrillateurs pour un montant total de 190 K€.

Indicateur N°1 [I-1] - Moderniser les équipements pour l'exploitation des lycées (subventions)	Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€
Matériel d'entretien des espaces verts	39	277	21	125	12	53
Matériel d'entretien des laboratoires	2	9	1	9	2	12
Matériel d'entretien des locaux	marché	1 800	marché	1 650	marché	200
Matériel des services de restauration	68	328	59	254	39	180
Matériel pour l'atelier des agents de maintenance du patrimoine	47	93	31	75	12	20
Matériel pour le service de lingerie	24	225	23	224	21	192

Mobilier des salles de classe et du cdi	75	411	65	374	53	372
Mobilier et équipement de l'internat et du restaurant	35	216	30	253	25	219
Mobilier pour l'accueil et l'administration	31	78	24	69	11	29
Mobilier pour l'infirmerie	1	2	2	1	3	3
Véhicules	20	235	11	168	4	55
Equipements pour améliorer la sécurité des biens et des personnes	74	254	60	238	94	374
Total général	416	3 928	327	3 440	276	1 709

- ## Acquisition des équipements dans le cadre des opérations de construction, de rénovation et de restructuration [I-2]

Dans le cadre de la mise en œuvre de la programmation pluriannuelle des investissements, la Région accompagne les lycées en équipements mobiliers et matériels. En 2020, cette action a mobilisé 2,1 M€. Le nouveau lycée Simone Veil de Liffré (35) a ouvert à la rentrée scolaire 2020 pour un coût en équipements, hors informatique, de 1,4 M€. Parmi les autres livraisons intervenues courant 2020 figurent le centre de documentation et d'information du lycée Bréquigny (35) pour 253 K€, le service de restauration du lycée Ernest Renan (22) pour 158 K€ ainsi que plusieurs externats, ateliers et espaces de sciences (289 K€) aux lycées Victor et Hélène Basch (35), Jean Macé (35), La Pérouse (29), Harteloire (29), Amiral Ronarc'h (29), Théodore Monod (35), Savina (22).

- ## Adapter les équipements pédagogiques [II-1 et II-2]

Avec 4,3 M€ de crédits affectés, les dépenses en équipements pédagogiques représentent un peu plus de la moitié des crédits du programme.

Indicateur N°2 [II] - Acquisition de matériels adaptés aux évolutions pédagogiques et aux référentiels des formations	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Dépenses d'équipements pédagogiques	4,1 M€	3,5 M€	4,3 M€
Dépenses par élève	51 €	42 €	53 €
Dont dépenses d'équipement dans le cadre d'une ouverture de formation	0,10 M€	0,18 M€	0,20 M€

Les équipements destinés aux formations générales représentent 1,17 M€ dont la plus grande part concerne les enseignements scientifiques. Quant aux dépenses pour les équipements les plus onéreux, notamment pour les formations technologiques et professionnelles, elles s'élèvent à 3,1 M€ en 2020.

Indicateur N°3 [II-1] - Participer à la modernisation et au renouvellement des équipements : détail des financements des équipements pédagogiques	Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€
Formations générales, technologiques, professionnelles et CPGE : enseignements généraux	50	184	61	280	22	116
Formations générales, technologiques, professionnelles et CPGE : formations scientifiques	105	705	98	671	139	1 055
Formations professionnelles : équipements spécifiques par domaines	127	3 263	153	2 522	156	3 081
génie civil construction et bois	19	148	25	669	29	547
matériaux souples	5	108	7	43	12	88
mécanique électricité électronique	52	2 258	56	750	40	638
services aux personnes	15	321	16	119	14	199
spécialités pluri-techno de production	1	8	4	56	5	437
transformations	14	211	20	481	21	175
agriculture pêche forêt et espaces verts	12	124	18	164	17	568
communication et information	3	24	3	34	4	42
services à la collectivité	2	9	1	2	1	3
échanges et gestion	4	52	3	204	13	384
Total général	282	4 152	312	3 473	317	4 252

M3 P 307 Participer à l'amélioration des équipements pédagogiques dans les établissements privés

2020 en Bref

Dans le cadre de protocoles de partenariat couvrant la période 2017-2021, la Région, le Comité académique de l'enseignement catholique (CAEC) ainsi que le Conseil régional de l'enseignement agricole privé (CREAP) ont formalisé leurs relations selon les compétences respectives de chacun. Les enveloppes financières pour chaque réseau sont définies dans ces conventions : 3,1 M€ pour les établissements relevant du réseau CAEC, 650 K€ pour les établissements relevant du réseau CREAP.

// Objectifs, actions et chiffres clés

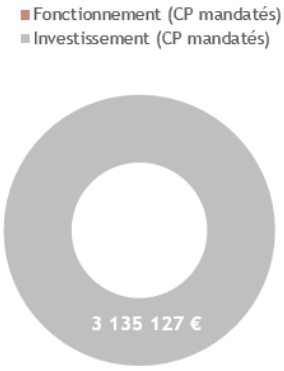
Objectifs	1 Moderniser les équipements pour l'exploitation des lycées	2 Adapter les équipements pédagogiques
Actions	[I - 1] Participer à la modernisation des équipements des services d'hébergement et de restauration et des mobiliers scolaires	[II - 1] Adapter les équipements aux évolutions pédagogiques et aux référentiels des formations
	[I - 2] Participer à l'acquisition des équipements dans le cadre des opérations de construction, de rénovation et de restructuration auxquelles la Région apporte une contribution financière	[II - 2] Acquérir les équipements pédagogiques liés aux évolutions de la carte des formations dans l'enseignement professionnel et technologique
		[II - 3] Acquérir et mettre à disposition des établissements sous contrat avec l'Education Nationale des équipements informatiques pour les filières d'enseignement général

3,1 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations

Un taux d'affectation de 96 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 76 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Moderniser l'équipement pour l'exploitation des lycées [I-1 et I-2]

Pour tous les réseaux, le niveau de financement de la Région est plafonné à 50 % de la dépense TTC. En 2020, 150 subventions ont été accordées pour moderniser les équipements d'exploitation pour un encours de subvention de 750 K€. Cette action représente 21 % du montant total des subventions accordées (3,6 M€).

Indicateur N°1 [I-1] - Moderniser les équipements pour l'exploitation des lycées (subventions)	Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€
Matériel des services de restauration	19	114	27	158	34	111
Mobilier des salles de classe et du CDI	80	397	71	483	81	413
Mobilier et équipement de l'internat et du restaurant	38	210	33	251	35	226
Total général	137	721	131	892	150	750

- ## Adaptation des équipements aux évolutions pédagogiques et aux référentiels des formations [II-1]

Les subventions accordées aux établissements portent sur les équipements pédagogiques et principalement sur les matériels et solutions informatiques. Ce poste totalise à lui seul 60 % des crédits affectés. Ce constat est identique pour tous les réseaux, lycées Education nationale et établissements agricoles.

Indicateur N°2 [II-1] - Participer à la modernisation et au renouvellement des équipements (subventions)	Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€
Equipements et solutions informatiques	188	1 359	207	1 559	260	1 696
Equipements pédagogiques hors informatique	209	1 322	185	1 289	309	1 138
Total général	397	2 681	392	2 848	569	2 834

Les crédits mobilisés pour participer au financement des équipements spécifiques à l'enseignement professionnel totalisent 800 K€ en 2020, niveau en recul au cours des trois derniers exercices. Quant aux crédits liés aux évolutions de la carte des formations (100 %), ils s'élèvent à 105 K€ dont 63 K€ pour l'ouverture du BAC PRO « Maintenance des systèmes de production connectés » au lycée La Mennais de Ploërmel.

Indicateur N°3 [II-1] - Participer à la modernisation et au renouvellement des équipements : détail des financements des équipements pédagogiques (subventions)	Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€	Nombre	Montant K€
Formations générales, technologiques et CPGE : enseignements généraux	17	71	36	126	38	85
Formations générales, technologiques et CPGE : formations scientifiques	49	152	52	247	83	252
Formations professionnelles : enseignements généraux	33	91	-	-	-	-
Formations professionnelles : équipements spécifiques par domaine	110	1 008	97	916	188	801
génie civil construction et bois	9	80	2	12	14	36
matériaux souples	2	17	2	4	2	15
mécanique électricité électronique	36	471	41	309	87	268
services à la collectivité et aux personnes	25	76	17	60	5	4
spécialités pluri-techno de production	5	45	5	48	13	87
transformations	7	102	1	7	12	150
agriculture pêche forêt et espaces verts	20	188	25	219	18	119
communication et information	2	21	2	16	5	14
spécialités plurivalentes des services	2	7	1	240	21	34
échanges et gestion	2	1	1	1	11	74
Total général	209	1 322	185	1 289	309	1 138

- ## Acquisition et mise à disposition des établissements sous contrat avec l'Éducation Nationale des équipements informatiques pour les filières d'enseignement général [II-3]

Pour les seuls établissements privés Education nationale du réseau CAEC, la Région met à disposition des équipements acquis par le biais de ses propres marchés publics. Les matériels sont identiques à ceux mis en service dans les lycées publics. Les équipements sont livrés au cours du premier trimestre de l'exercice suivant. En pratique la mise à disposition constitue la variable d'ajustement permettant au CAEC de mobiliser la totalité de son enveloppe prévue au protocole de partenariat. Pour 2020 (livraison 2021), 732 ordinateurs ont été mis à disposition représentant une dépense de 365 K€.

Indicateur N°4 [II-3] - Acquérir et mettre à disposition des établissements sous contrat avec l'Education Nationale des équipements informatiques pour les filières d'enseignement général	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre d'ordinateurs mis à disposition	817	663	732

Développer le numérique éducatif

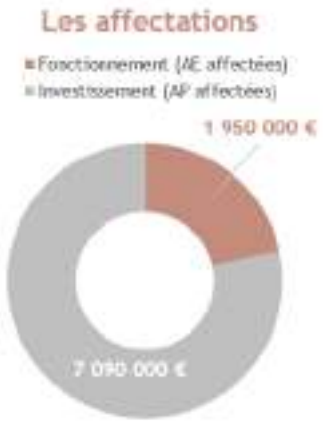
2020 en Bref

Ce programme regroupe un ensemble d'actions dont la finalité est de mettre à disposition et d'assurer la disponibilité dans les lycées publics des équipements et ressources numériques utiles à leurs actions de formation. En 2020, la Région a accompagné la mise en œuvre de projets pédagogiques présentés par les établissements s'appuyant sur des équipements nomades.

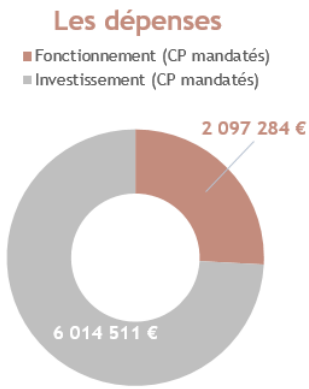
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Accompagner les lycées dans l'usage des outils numériques	2 Adapter les équipements aux évolutions pédagogiques	3 Proposer une offre de débit confortable accessible à tous les établissements scolaires
Actions	[I - 1] Identifier les nouveaux outils numériques	[II - 1] Mettre à disposition des équipements adaptés et performants favorisant les usages numériques	[III - 1] Développer et rénover les réseaux informatiques des lycées publics
	[I - 2] Accompagner le déploiement de ressources numériques et en favoriser l'usage	[II - 2] Mettre en œuvre la maintenance des équipements informatiques en lycée pour garantir la disponibilité des matériels	[III - 2] Proposer une solution transitoire dans l'attente du raccordement au très haut débit

8,1 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement



Un taux de réalisation de 95 % en fonctionnement et de 97 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Accompagner le déploiement de ressources numériques et en favoriser l'usage [I-2]

Depuis 2011, la Région participe financièrement au développement par l'académie de l'Espace numérique de travail « Tout@tice ». Il s'agit d'un portail web offrant aux parents, enseignants et élèves, des ressources et services personnalisés liés à leur profil. La convention signée en décembre 2018 avec l'académie pour la période 2018-2021 fixe à 270 K€ par an la participation financière de la Région au maintien et au développement de cet outil numérique.

• Mettre à disposition des équipements favorisant les usages numériques [II-1]

Un parc de plus d'environ 31 000 postes équipe les lycées bretons, ce qui représente en moyenne un ordinateur pour 3 élèves. Le renouvellement de ces matériels mobilise une part importante des crédits. Les équipements sont acquis directement par la Région dans le cadre de procédures de marchés publics qui intègrent des critères et des labels

environnementaux couvrant l'ensemble du cycle de vie du matériel, de sa conception à son recyclage ainsi que du niveau de consommation électrique des matériels.

Cette action finance également d'autres équipements qui participent au développement des usages numériques, solutions audiovisuelles, impression 3D, solutions interactives et matériel d'expérimentation assistée par ordinateur par exemple.

En 2020, la Région a également financé des équipements nomades pour accompagner la mise en œuvre de projets pédagogiques dans les lycées autour de l'enseignement des langues, des sciences ou bien de l'Education physique et sportive par exemple.

Indicateur N°1 [II-1] - Acquisition de matériels adaptés aux évolutions pédagogiques et aux référentiels des formations	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre d'ordinateurs mis à disposition	6 456	6 460	6 470
Nombre de solutions interactives mises à disposition	107	65	87
Financement de matériels d'EXAO (subventions)	0,12 M€	0,21 M€	0,11 M€

• Mettre en œuvre la maintenance des équipements informatiques en lycée [II-2]

La Région intervient dans la maintenance informatique aux côtés de l'académie depuis 2013. Chaque année, la Région prend en charge des établissements supplémentaires. Fin 2020, elle assure la maintenance des équipements informatiques auprès de 88 établissements. La mise en œuvre de ce dispositif au cours de cet exercice a mobilisé 0,8 M€, dont 0,6 M€ en achat d'équipements.

Indicateur N°2 [II-2] - Maintenance des équipements informatiques en lycée	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Dépenses d'équipement pour la maintenance informatique	594 K€	600 K€	600 K€
Prestations extérieures	278 K€	217 K€	175 K€
Nombre d'interventions en lycées	21 124	21 821	26 494
Nombre de lycées pris en charge par la Région	63	71	88

• Proposer une solution transitoire dans l'attente du raccordement très haut débit [III-2]

La Région propose une offre alternative aux établissements qui ne peuvent pas encore bénéficier d'un raccordement à la fibre optique. Les établissements participent financièrement à l'offre proposée par la Région à hauteur de 120 € par mois. Ce montant est adossé au prix de l'abonnement à la fibre à très haut débit (FTTH). Dès que celle-ci sera accessible dans leur secteur géographique, les établissements y seront raccordés et disposeront d'une liaison haut débit de 100 Mo. La dépense nette pour ce dispositif s'élève à 1,5 M€ pour les 100 lycées qui ont adhéré à ce service.

Indicateur N°3 [III-2] - Proposer une solution transitoire dans l'attente du raccordement très haut débit	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Coût du dispositif (abonnement au service et raccordement)	1,02 M€	1,3 M€	1,5 M€
Nombre de lycées adhérents	94	100	100
Nombre de lycées raccordés	94	98	100
Montant reversé par les lycées	93 K€	123 K€	148 K€

Assurer le fonctionnement des lycées publics

2020 en Bref

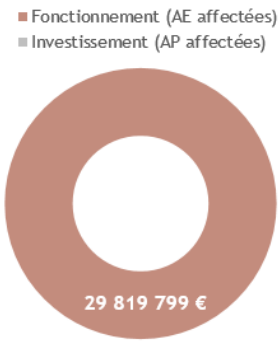
La crise sanitaire a eu un impact fort sur les missions des agent.e.s en lycée, notamment sur les champs de l'hygiène et de la propreté des locaux ainsi que de la restauration. Pour assurer la sécurité des élèves et de la communauté éducative, la Région a élaboré et mis en œuvre des protocoles de nettoyage exigeants.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Mettre en place une démarche globale de progrès	2 Apporter les ressources financières nécessaires aux établissements pour optimiser leur fonctionnement	3 Favoriser la pratique du sport scolaire par les lycéens
Actions	[I - 1] Mettre en œuvre des projets structurants pour améliorer la qualité de chaque mission	[II - 1] Attribuer les dotations permettant de couvrir les charges de viabilisation, d'entretien et les dépenses courantes liées à l'activité pédagogique	[III - 1] Attribuer les dotations d'accès aux équipements sportifs extérieurs
	[I - 2] Piloter les métiers et les compétences	[II - 2] Assurer le patrimoine scolaire	
	[I - 3] Etablir et formaliser des relations contractuelles avec les EPLE	[II - 3] Attribuer les dotations pour l'utilisation pédagogique des exploitations agricoles	

29,8 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement

Les dépenses

Un taux de réalisation de 100 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### La politique tarifaire en matière de restauration scolaire [I]

Depuis 2008, la Région a en charge la compétence de la restauration scolaire. Elle fixe les tarifs des repas fournis aux élèves des lycées dont elle a la responsabilité, en tenant compte des propositions formulées par les conseils d'administration des lycées. Ces dernières doivent respecter les critères arrêtés par la Commission permanente conformément à l'objectif de convergence de l'ensemble des tarifs. En 2020, s'agissant du forfait 5 jours, principal mode de tarification adopté par les établissements scolaires, les tarifs ont varié entre 2,54 € et 3,67 €, sachant que la Région a limité l'augmentation à 1,16 %, taux correspondant à l'évolution de l'indice des prix des cantines, fourni par l'INSEE, pour la période de juin 2018 à juin 2019.

- ## L'optimisation du financement du fonctionnement des lycées [II-1]

En 2020, la Région a attribué 27,1 M€ au titre de la Dotation globale de fonctionnement (DGF), soit une baisse de 1,33 M€ par rapport à 2019. La période de fermeture des lycées pendant la crise sanitaire a eu pour conséquence une diminution de leurs dépenses courantes de fonctionnement. Les services de restauration et d'hébergement ont enregistré une baisse de leurs dépenses et des recettes provenant des familles. Cette baisse de recettes a induit une baisse de la participation des familles reversée à la Région au titre de la rémunération des personnels (ex FARPI).

Afin de prendre en compte, d'une part, cette diminution des recettes et, d'autre part, l'écart entre la baisse des dépenses de fonctionnement pendant la période de fermeture et l'augmentation des charges nouvelles auxquelles chaque lycée a dû faire face, il a été décidé de ramener le montant de la DGF 2020 de chaque établissement, au montant garanti lors de la Commission permanente de juillet 2019, montant correspondant à 95 % de la DGF versée en 2019.

Parallèlement, le maintien du niveau élevé des dotations complémentaires de fonctionnement par rapport à 2019 s'explique notamment par l'achat important de produits rendus nécessaires par la crise sanitaire, qu'un certain nombre de lycées n'ont pas été en capacité de prendre en charge.

Indicateur N°1 [II-1] - Evolution des dotations de fonctionnement	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Dotations annuelles de fonctionnement	28,28 M€	28,41 M€	27,08 M€
Dotations complémentaires de fonctionnement (DCF)	0,19 M€	0,29 M€	0,27 M€
Poids des DCF par rapport aux dotations annuelles	0,67 %	1,02 %	0,99 %

- ## L'attribution des dotations d'accès aux équipements sportifs extérieurs [III-1]

Lorsque les structures sportives intégrées s'avèrent insuffisantes, la Région alloue aux établissements scolaires une dotation d'accès aux équipements sportifs extérieurs leur permettant de dispenser les activités physiques et sportives dans des conditions normales.

Indicateur N°2 [III-3] - Evolution des dotations d'accès aux équipements sportifs extérieurs	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Montant global des dotations	1,861 M€	1,932 M€	1,912 M€

- ## Restauration : des établissements mobilisés autour du « Bien manger dans les lycées » [I]

La feuille de route *Bien manger dans les lycées* est en 2020 plus que jamais une priorité dans le contexte de crise sanitaire et économique qui a montré à nouveau la nécessité de travailler à une accélération de la transition environnementale et économique notamment par le développement d'un approvisionnement de qualité et de proximité.

Les 14 lycées pilotes identifiés en 2019 ont bénéficié en 2020 d'un accompagnement technique et juridique pour favoriser l'approvisionnement en denrées alimentaires de qualité, de proximité et de saison. Cet accompagnement a permis, grâce à une analyse fine de la structuration de l'achat, de proposer aux gestionnaires des stratégies à mettre en place, filière par filière, pour atteindre les objectifs d'achat de la loi Egalim et du schéma des achats économiquement responsables de la Région.

Une expérimentation sur la prescription d'achat de denrées bio ou sous label a débuté avec 6 lycées pilotes et a déjà démontré son efficacité.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation des élèves à l'éducation alimentaire (goût, nutrition, santé…) ont été initiées par l'association « Au goût du jour ». Cette même association a également débuté un travail de sensibilisation des équipes de restauration et des élèves à la lutte contre le gaspillage alimentaire.

- ## Crise sanitaire : une adaptation des missions des agents dans les lycées pour assurer la sécurité des élèves et de la communauté éducative [I]

Afin de répondre aux recommandations du ministère de l'Education nationale, la Région a adapté ses protocoles pour les missions d'entretien des locaux et de restauration. Conçus sur le modèle des protocoles habituels pour faciliter leur appropriation par les agents, ces protocoles COVID ont guidé, sécurisé le travail des encadrants dans les lycées et permis d'harmoniser les pratiques. Afin d'accompagner les équipes dans cette période de crise sanitaire, génératrice de charge de travail supplémentaire, la Région a assoupli les règles d'accord de suppléance et mobilisé plus de 20 % de budget supplémentaire sur les crédits dédiés aux remplacements.

Participer au fonctionnement des établissements privés

2020 en Bref

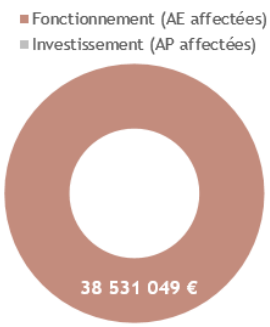
En 2020, la période de fermeture des lycées dans le cadre de la crise sanitaire a eu pour conséquence une diminution de leurs dépenses courantes de fonctionnement. C'est pourquoi, il a été décidé de fixer le montant du forfait d'externat part « matériel » à 95 % de celui attribué en 2019. Par ailleurs, conformément à la clause de revoyure prévue au protocole 2017-2021, le forfait d'externat part « personnels » a été calculé par référence aux dépenses correspondantes de rémunération des personnels non enseignants relatives à l'externat des lycées de l'Enseignement public en Bretagne.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Apporter les ressources financières nécessaires aux établissements pour optimiser leur fonctionnement	2 Favoriser la pratique du sport scolaire par les lycéens
Actions	[I - 1] Attribuer les dotations permettant de couvrir les charges de viabilisation, d'entretien, de personnels non enseignants et les dépenses courantes liées à l'activité pédagogique	[II - 1] Attribuer les dotations d'accès aux équipements sportifs extérieurs
	[I - 2] Attribuer les dotations pour l'utilisation pédagogique des exploitations agricoles	

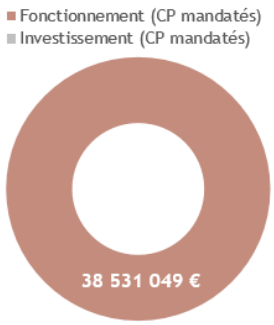
38,5 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 100 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• L'attribution des dotations de fonctionnement aux établissements privés [I-1]

En vertu de l'article L442-9 alinéa 1 du Code de l'éducation, les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés sous contrat avec le Ministère de l'éducation nationale, sont prises en charge sous la forme de contributions forfaitaires versées par élève et par an et calculées selon les mêmes critères que pour les lycées publics.

Indicateur N°1 [I-1] - Evolution des dotations de fonctionnement	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Montant global des dotations annuelles (part « matériel »)	17,46 M€	17,55 M€	16,77 M€

Le forfait d'externat, correspondant à la part « matériel » attribuée aux établissements privés sous contrat avec l'Education nationale, est calculé suivant les mêmes critères que ceux utilisés pour les établissements publics. Cette dotation représente 16,77 M€, soit une baisse de 0,78 M€ par rapport à 2019. Cette baisse est due à la baisse des dépenses de fonctionnement pendant la fermeture des établissements scolaires dans le cadre de la crise sanitaire.

Un complément forfaitaire d'environ 2 M€, à rapprocher des dotations complémentaires de fonctionnement et à l'ex. DoCOTUPE (dotation aux contrats obligatoires, travaux d'urgence et de petit entretien) versées aux établissements publics, est prévu dans le cadre du protocole de partenariat signé avec le Comité académique de l'enseignement catholique (CAEC).

Indicateur N°2 [I-1] - Evolution des dotations de fonctionnement	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Montant global des dotations annuelles (part « personnels »)	17,66 M€	19,36 M€	20,80 M€

S'agissant du forfait d'externat correspondant à la part « personnels », le montant par élève tend vers le montant des dépenses consacrées aux personnels techniques régionaux affectés aux lycées publics. C'est pourquoi, le forfait enregistre une augmentation significative du montant global versé à ce titre, passant de 19,36 M€ en 2019 à 20,80 M€ en 2020. A noter que dans le cadre de la clause de revoyure prévue en 2019 dans le protocole de partenariat 2017-2021 établi entre le CAEC et la Région, un complément de 800 K€ a été attribué au établissements privés sous contrat avec le Ministère de l'éducation nationale. Depuis 2015, cette contribution évolue en fonction de la variation de la masse salariale des agents régionaux affectés à l'externat des lycées de l'enseignement public, assurée par la Région.

• L'attribution des dotations d'accès aux équipements sportifs extérieurs [II-1]

Lorsque les structures sportives intégrées s'avèrent insuffisantes, la Région alloue aux établissements scolaires une dotation d'accès aux équipements sportifs extérieurs leur permettant de dispenser les activités physiques et sportives dans des conditions normales.

Indicateur N°3 [II-1] - Evolution des dotations d'accès aux équipements sportifs extérieurs	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Montant global des dotations	730 035 €	749 040 €	741 926 €

Renforcer la recherche et l'enseignement supérieur

2020 en Bref

L'enseignement supérieur et la recherche ont subi de plein fouet, comme de nombreux champs d'activité, la crise sanitaire qui a bouleversé le monde en 2020 : mise en suspens de projets de recherche, cours et examens en distanciel, puis une phase d'adaptation pour poursuivre les activités dans des modalités ajustées. Dans ce contexte, la Région a mis en place un accompagnement exceptionnel de l'enseignement supérieur et la recherche, en abondant le fond d'aides d'urgence du CROUS, et en complétant les allocations doctorales pour 160 doctorant.e.s.

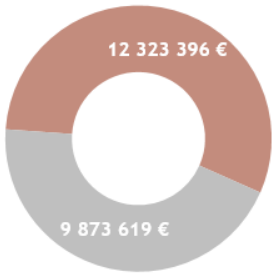
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Une région visible et attractive, cultivant l'excellence	2 Une région mobilisée	3 Intégrer le c@mpus et les pratiques numériques comme outil de développement de l'appareil de formation et de recherche
Actions	[I - 1] Une recherche bretonne active dans un concert mondial	[II - 1] Créer les conditions de la réussite	[III - 1] Permettre le déploiement du c@mpus numérique
	[I - 2] Rayonner et attirer	[II - 2] Cultiver une envie	[III - 2] Favoriser les applications et pratiques numériques
		[II - 3] Une recherche ancrée dans le territoire régional	
		[II - 4] Communiquer et informer	

22,8 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations

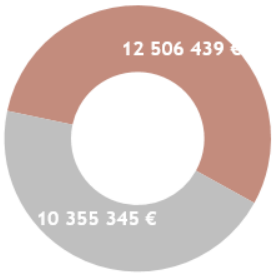
- Fonctionnement (AE affectées)
- Investissement (AP affectées)



Un taux d'affectation de 99 % en fonctionnement et de 93 % en investissement

Les dépenses

- Fonctionnement (CP mandatés)
- Investissement (CP mandatés)



Un taux de réalisation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Le soutien aux forces vives de recherche [I-1]

2020 s'est inscrite dans la continuité des années précédentes en ce qui concerne l'accompagnement de projets de thèses, par le soutien à 346 projets, dont 120 nouveaux. Le différentiel avec 2019 résulte de l'ajustement apporté en 2018 sur le volume de nouveaux projets accompagnés.
Concernant les projets de post-doctorats soutenus, celui-ci est en légère baisse sur 2020, résultant d'une baisse du nombre de candidatures au dispositif « SAD – Stratégie d'Attractivité Durable ».

Par ailleurs, la pandémie de la Covid-19 et plus particulièrement le premier confinement a provoqué l'interruption de travaux de recherche, compte tenu de la fermeture des laboratoires. Dans certaines disciplines (santé ou agronomie par exemple), l'impact a nettement dépassé la durée du confinement.
Afin de soutenir les doctorant.e.s impacté.e.s par cette situation, la Région a ainsi apporté un soutien complémentaire à 160 chercheur.se.s, représentant ainsi 490 mois supplémentaires, financés à hauteur de 653 k€, pour permettre la bonne réalisation de ces travaux de thèse.

Indicateur N°1 [I-1] - Mesure du soutien régional aux projets de recherche	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de thèses soutenues par la Région	411	375	346
Nombre de post-doctorats soutenus	49	54	45

• Le soutien aux étudiants en difficulté [I-2 ; II-1]

La crise sanitaire a particulièrement fragilisé les étudiant.e.s, notamment par la raréfaction des emplois étudiants, ressource indispensable pour nombre d'eux, ainsi que par la perte de lien social liée aux confinements et à l'enseignement à distance.

Dans ce contexte, la Région a participé, en 2020, à hauteur de 100 K€ au fonds d'aides d'urgence du CROUS dans le but de soutenir les étudiant.e.s en difficulté. Cette enveloppe a permis de venir en aide à 113 étudiant.e.s des 4 Universités (Rennes 1 et 2, UBO, UBS) (69%) ainsi que d'établissements répartis sur tout le territoire breton (31%), pour un montant moyen par bénéficiaire de 885 €. Cette contribution complémentaire à ce fonds d'aides d'urgence a renforcé les moyens du CROUS, qui a par ailleurs bénéficié de contribution des universités bretonnes et du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, permettant ainsi l'accompagnement de 2 298 étudiants sur 2020 sur des aides spécifiques et e-cartes.

• L'obtention et le lancement du projet européen Bienvenüe [I-1]

L'attractivité de chercheurs.seuses de haut niveau est un enjeu majeur pour le développement du territoire breton, tout particulièrement au sein des filières d'excellence et des domaines d'innovation stratégiques tels que définis dans la stratégie régionale de recherche et d'innovation (S3). Dans ce cadre, la Région porte un projet européen, sélectionné à l'appel à projets H2020-MSCA-COFUND, qui vise à accueillir 3 cohortes de 25 chercheurs.seuses juniors à haut potentiel dans des laboratoires de recherche bretons. Le rôle de la Région dans ce projet est celui de coordinateur. Le budget du projet est de 11 M€, dont 5,5 M€ financés par l'Union Européenne.

Ce projet a été lancé le 1er novembre 2020, pour une durée de 5 ans. Les premières actions réalisées ont porté sur la communication, pour faire connaitre ce projet et susciter des candidatures en nombre et en qualité : présentation auprès des chercheurs.seuses bretons, superviseurs potentiels de post-doctorants et mise en place d'un site internet dédié (https://msca-bienvenue.bretagne.bzh/).

• La finalisation des engagements du volet Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation du CPER 2015-2020 [I-1 ; I-2]

Le volet enseignement supérieur, recherche et innovation du *Contrat de Plan Etat-Région 2015-2020* prévoyait un volume d'investissement global de 294 M€, visant à organiser les sites universitaires de Bretagne, rénover les campus, soutenir la recherche par l'investissement en équipements scientifiques, autour des priorités définies dans la S3 régionale, « stratégie de spécialisation intelligente ».

La contribution de la Région, dans ce CPER, s'élève à fin 2020 à 59,9 M€ engagés, soit un taux d'engagement de 92%. Sur le volet immobilier, la majeure partie des principales opérations de construction et de rénovation a pu être engagée, et réalisée. Il convient ainsi de citer, sur l'année 2020, la poursuite d'opérations immobilières importantes comme le Pôle Santé à Brest, la réhabilitation du restaurant universitaire « L'étoile » à Rennes ou encore la construction de la 2ème de l'IRSET à Rennes, pour lesquelles la Région a engagé la totalité de sa participation. L'année 2020 a permis d'engager tous les crédits CPER régionaux prévus sur les opérations démarrées. Il convient en particulier de noter un taux d'engagement de 97% sur le volet « équipements scientifiques ». La mobilisation de fonds FEDER à hauteur de 30,2 M€ vient compléter cette intervention, et témoigne de la dimension structurante du CPER sur la constitution et le renforcement d'infrastructures de recherche mutualisées au service de la communauté scientifique et de ses partenaires. La préparation du futur CPER 2021-2027 s'inscrit dans la continuité de ce travail partenarial entre Etat, Région et les autres collectivités impliquées, et réaffirme l'intérêt commun à consolider et développer l'enseignement supérieur et la recherche sur les territoires de Bretagne.

M3 P 312 — Adapter l'offre et la qualité de formation aux attentes des jeunes et aux besoins des entreprises

2020 en Bref

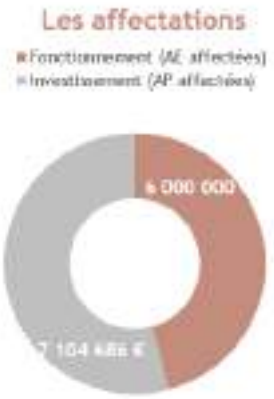
Année charnière avant la définition d'une nouvelle politique de soutien à l'apprentissage, 2020 a vu la mise en place, en urgence, d'un dispositif adapté à l'accompagnement des CFA en matière de formation en distanciel, d'équipement numérique, et aussi de soutien aux employeurs publics d'apprentis. En parallèle, la Région continue d'accompagner les projets structurants des CFA en matière d'investissement dans leurs locaux pédagogiques et d'accueil des jeunes.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1. Participer au fonctionnement des centres de formation d'apprentis
2. Soutenir la construction et la rénovation des centres de formation d'apprentis
3. Conforter la diversité de l'offre de formation en apprentissage permettant un accueil de publics diversifiés et sécuriser les parcours en apprentissage

12,4 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 97 % en fonctionnement et de 93 % en investissement

Un taux de réalisation de 91 % en fonctionnement et de 88 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Participer au fonctionnement des CFA

La crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid 19 » a fragilisé de nombreux secteurs d'activité dont celui de la formation par apprentissage avec des impacts pour chacun : apprenti.e.s, employeurs et CFA.

Au regard de ce contexte, la Région a décidé d'accompagner les CFA par un plan de soutien au maintien de leur activité sur l'année de formation 2020/2021. 85 CFA sur les plus de 130 sollicités, ont demandé des aides sur les 3 axes prévus, telles que présentés dans le tableau suivant.

Indicateur N°1 [I-1] - Plan de soutien à l'activité des CFA pour l'année de formation 2020/2021	Encourager les employeurs publics à recruter des apprenti.e.s	Favoriser l'équipement numérique des apprenti.e.s	Développer les compétences des formateur.trice.s en matière de pédagogie numérique
Réalisation	408 contrats publics aide de 2500€ par contrat	9 482 outils numériques aide de 300 € par équipement	1480 formateurs engagés dans ce développement de compétences aide de 750 € pour 3 jours de formation par formateur

- ## Soutenir la construction et la rénovation des CFA

Conformément aux orientations votées en session de décembre 2019, la Région intervient désormais auprès des CFA pour soutenir leurs projets structurants en matière de construction ou rénovation de leurs locaux pédagogiques, plateaux techniques, et espaces d'accueil et de vie des apprenti.e.s. Ce sont donc 6 projets nouveaux qui ont été accompagnés pour un total de près de 6 M€ en autorisation de programme. Il s'agit dans le même temps d'un soutien concret au secteur de la construction, pour un total d'opérations de plus de 15 M€.

Pour tenir compte des difficultés économiques liées à la situation sanitaire et afin d'améliorer la trésorerie des bénéficiaires, la Région a également décidé de verser ses subventions sous forme d'avances d'au moins 50% dès signature des conventions, ou en complément d'avances précédentes sur des projets plus anciens. Pour les acquisitions foncières ou immobilières devant notaire, les avances ont même été portées à 100% afin de constituer l'apport personnel requis.

Indicateur N°2 [II-1] - CPI mandatés	Année 2018	Année 2019	Année 2020
Crédits d'investissement mandatés	11 800 000 €	15 897 960 €	6 743 400 €

Promouvoir les contrats d'apprentissage et faciliter leur déroulement

2020 en Bref

2020 est l'avant-dernière année d'existence du dispositif de primes aux entreprises accueillant des apprenti.e.s, la Région intervenant uniquement pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Faciliter l'accès et le maintien des apprentis en contrat d'apprentissage	2 Inciter les entreprises à accueillir des apprentis
Actions	[I - 1] Participer à l'acquisition du premier équipement des apprentis	[II - 1] Encourager les entreprises à accueillir des apprentis
	[I - 2] Participer aux frais de transport, hébergement et restauration des apprentis	[II - 2] Soutenir les entreprises s'impliquant dans la formation de leurs apprentis

3,8 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement

Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement

Un taux de réalisation de 87 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Des dispositifs d'incitation à l'accueil des apprentis en entreprise [II-1]

La colonne 2020 recense les contrats ayant débuté avant le 1er janvier 2019 et dont la durée couvre la période de formation 2020/2021.

Indicateur N°1 [II] - Répartition du nombre de contrats par niveau de formation	Réalisation 2018 (campagne 2018)	Réalisation 2019 (campagne 2019)	Réalisation 2020 (campagne 2020)
Niveau V (CAP, CAPA, BPA, MC, …)	6 911	4 302	19
Niveau IV (BAC PRO, BP, BTM, MC, …)	3 311	3 080	259
Niveau III (BTS, BTSA, DUT, …)	1 916	1 666	5
Niveaux II et I (licence pro, Master, …)	1 615	1 062	358
Total	13 753	10 110	641

La colonne 2020 recense les contrats ayant débuté avant le 1er janvier 2019 et dont la durée couvre la période de formation 2020/2021.

Indicateur N°2 [II] - Répartition du nombre de contrats par type d'employeurs	Réalisation 2018 (campagne 2018)	Réalisation 2019 (campagne 2019)	Réalisation 2020 (campagne 2020)
Employeur privé, moins de 11 salarié·e·s	8 223	5 918	174
Employeur privé, de 11 à 20 salarié·e·s	1 286	893	43
Employeur privé, de 21 à 249 salarié·e·s	2 307	1 725	172
Employeur privé, 250 salarié·e·s et plus	1 629	1 245	231
Employeur public	308	329	21
Total	13 753	10 110	641

• Des dispositifs pour soutenir les entreprises s'impliquant dans la formation de leurs apprentis [II-2]

La Région accompagne financièrement les entreprises ayant conclu avant le 1er janvier 2019 un contrat d'apprentissage et pour toute la durée de ce contrat. La colonne 2020 porte sur le nombre d'aides versées en 2020 au titre de l'année de formation 2019/2020 ou des années de formation antérieures. L'aide au recrutement d'apprenti·e·s s'adressait aux entreprises de moins de 250 salarié·e·s ayant recruté pour la première fois un·e apprenti·e ou ayant recruté un·e apprenti·e supplémentaire. L'aide à la mixité* s'adressait aux entreprises de moins de 21 salarié.e.s et était versée uniquement au titre de la 1ère année de contrat. L'aide à l'insertion professionnelle était versée à l'entreprise de moins de 21 salarié.e.s qui recrutait son apprenti·e diplômé·e en CDI temps plein à l'issue du contrat d'apprentissage. La prime à l'apprentissage est versée à l'issue de chaque année de formation réalisée aux entreprises de moins de 21 salarié.e.s.

Indicateur N°3 [II] - Evolution des aides versées aux employeurs d'apprenti·e·s par type d'aides	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Montant année 2020
Anciennes aides	1	0	0	0 €
Aide au recrutement d'apprenti·e·s (1 000 €)	4 812	2 984	29	29 K€
Prime à l'apprentissage (1 000 €)	10 883	11 028	3 553	3 548 K€
Aide à la mixité* (500 €)	800	797	6	3 K€
Proportion de jeunes femmes	*78,5 %*	*77%*	*67%*	
Aide à l'insertion professionnelle (500 €)	97	42	1	0,5 K€

* Mixité : recrutement d'une apprentie dans un métier traditionnellement masculin ou d'un apprenti dans un métier traditionnellement féminin.

• Des dispositifs facilitant l'accès et le maintien des apprentis en contrat d'apprentissage [I]

En 2020, La Région a versé des aides aux apprenti.e.s qui suivaient une formation en 2019 (dernière année d'accompagnement régional des apprenti.e.s) mais qui n'ont communiqué qu'en 2020 les document permettant le versement de ces aides.

Indicateur N°4 [I] - Evolution du nombre de bénéficiaires par type d'aides	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Aide au premier équipement [I-1]	6 368	7 839	476
Proportion de jeunes femmes	*29 %*	*30 %*	*32 %*
ARGOAT (Aide au transport, hébergement, restauration) [I-2]	21 458	23 318	659

Assurer les formations sanitaires et sociales

2020 en Bref

Dans un contexte de crise sanitaire, l'accent a été mis sur la sécurisation et le développement des instituts de formation. Un travail de concertation important a été mené pour renforcer l'universitarisation des formations et fluidifier les parcours. Par ailleurs, pour répondre aux besoins en termes de professionnels de santé, les conditions d'une augmentation significative de l'offre de formation ont été débattues avec les instituts et l'Etat dans le cadre du Ségur de la santé.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1. Financer les formations paramédicales et sociales
2. Aides aux étudiants des formations paramédicales et sociales
3. Mesure de fidélisation des masseurs kinésithérapeutes

54,2 M€ de crédits mandatés en 2020 en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 0% en investissement

Un taux de réalisation de 98 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

Ce programme finance les écoles de formation aux carrières paramédicales et sociales. Les dépenses prises en compte concernent les charges de personnels (plus de 80 %), les coûts de fonctionnement, les amortissements et les frais financiers correspondant aux travaux réalisés.

Après un important programme d'investissement lors des exercices précédents pour la réalisation des travaux dont la maîtrise d'ouvrage était assurée par la Région (Instituts de formation en soins infirmiers (IFSI) de Fougères et de Saint-Brieuc), il n'y avait pas en 2020 de crédits prévus sur ce chapitre.

Par ailleurs, les bourses d'étude versées aux étudiant.e.s ont représenté une affectation de 6 966 299 € pour 2 475 bénéficiaires.

Enfin, dans le contexte de crise sanitaire, la Région a cofinancé avec l'ARS une prime exceptionnelle de 500 € pour les élèves suivant une formation d'aide-soignant ou en soins infirmiers et mobilisés dans le cadre de leur stage en lien avec l'épidémie. 755 000 € ont ainsi profité à 1 510 bénéficiaires.

• Agréer et financer les établissements de formation aux carrières sanitaires et sociales

Les exercices précédents avaient donné lieu à une refonte de la carte des formations sanitaires (en 2018) et des formations sociales (en 2019). Toutefois la prise de conscience, au niveau national, des enjeux de formation des professionnels de santé s'est transcrite dans le Ségur de la santé, avec des objectifs forts d'augmentation des capacités de formation. Pour mettre en œuvre ces objectifs, la Région a initié fin 2020 un échange avec l'ensemble des instituts de formation pour déterminer les possibilités d'augmentation sur trois formations : soins infirmiers, aide-soignant.e, accompagnant.e éducatif et social. Ces augmentations, qui porteront sur les rentrées 2021 et 2022, seront arbitrées en 2021. En première intention, et sous réserve de compensation par l'Etat, la Région s'est engagée à ouvrir 230 places supplémentaires en soins infirmiers, 580 en aide-soignant.e et 166 en accompagnant.e éducatif et social.

Pour ce qui concerne la formation en soins infirmiers, ces augmentations sont à relier aux expérimentations menées par les universités bretonnes sur une meilleure intégration des formations paramédicales aux études de santé. Un système de passerelles entre les différentes formations est à l'étude, conférant l'accès à une licence et ouvrant doit à une poursuite en master. Tout le travail préparatoire à ces expérimentations, qui débuteront à la rentrée 2021, s'est effectué en 2020.

• Optimiser les dotations de fonctionnement des établissements de formation

Chaque année, une analyse des budgets prévisionnels et des comptes financiers des écoles est réalisée en fin d'année pour évaluer l'adaptation de la subvention de fonctionnement de la Région aux besoins et aux enjeux des établissements. Cette démarche vise aussi à assurer un équilibre des moyens affectés à chacun des établissements tant sur le plan des moyens de fonctionnement que des besoins d'investissement pour l'entretien ou la restructuration des locaux. Le soutien régional a été particulièrement apprécié en 2020 pour sécuriser les instituts de formation dans un contexte de crise sanitaire.

• Assurer la gratuité des formations de niveau 3

Engagement fort pris en 2007, la gratuité des formations de niveau 3 a concerné 1 340 personnes à la rentrée 2020, au titre des formations d'aide-soignant.e, d'auxiliaire de puériculture, d'ambulancier.ère et d'accompagnant.e éducatif et social (qui se substituent aux anciens diplômes d'Etat d'Auxiliaire de vie sociale et d'Aide médico-psychologique depuis 2016).

Indicateur N°1 [IV] - Nombre de bénéficiaires de la gratuité des formations de niveau 3 dans les secteurs paramédical et social	Réalisation 2018-2019	Réalisation 2019-2020	Réalisation 2020-2021
Nombre de places	1 212	1 225	1 340

• Sécuriser les parcours de formation :

Il s'agit de l'attribution de bourses d'étude sur critères sociaux. Les barèmes ont été alignés sur ceux du CROUS pour tous les étudiant.e.s depuis la rentrée de septembre 2017. Le montant des bourses a ainsi été revalorisé de 1,2 % en 2020.

Indicateur N°2 [IV] - Les aides aux étudiant.e.s - Bourses d'étude des formations paramédicales et sociales	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de bourses accordées	2 230	2 338	2 475
Montant moyen des bourses accordées (en €)	2 695 €	2 683 €	2 815 €

Par ailleurs, 27 contrats de fidélisation dédiés aux étudiant.e.s entrant en formation de masseur kinésithérapeute ont été signés pour cette année. Ce dispositif vise à accompagner des étudiant.e.s, sur la base du volontariat, par le financement des coûts de leur formation sur les 4 années du cursus. En contrepartie de cette prise en charge par la Région, elles.ils s'engagent à travailler pendant 3 ans auprès de l'employeur (du secteur hospitalier ou médico-social) avec lequel le contrat a été passé.

Faciliter les projets individuels de formation et de qualification

2020 en Bref

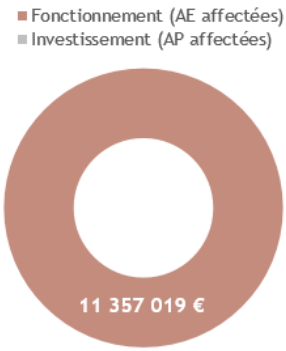
Dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences, les capacités d'accès à QUALIF Emploi individuel ont été revues afin d'augmenter le nombre d'aides attribuées. De même, le plafond d'intervention de la Région est plus attractif pour les personnes les moins qualifiées. Cependant, les entrées en formation ont subi de très fortes variations en raison du contexte sanitaire. Les actions en faveur de l'accompagnement à la qualification ont permis de sécuriser plus de parcours et de répondre à un besoin conjoncturel de continuité du lien pédagogique. En septembre a été mis en place un outil téléphonique de gestion de la relation usagers. Il a notamment permis d'assurer une continuité de réponses.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Favoriser l'accès individuel à la qualification reconnue par une certification	2 Favoriser le renforcement des compétences
Actions	[I - 1] Participer au financement de projets individuels de formation longue	[II - 1] Contribuer à la formation des actifs
	[I - 2] Favoriser l'accès à la certification par la Validation des acquis de l'expérience	
	[I - 3] Aide à l'accompagnement	

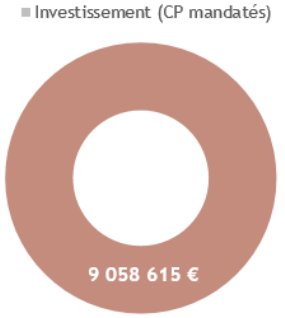
9 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 93 % en fonctionnement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 84 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- QUALIF Emploi individuel : un dispositif plus ouvert mais confronté à une baisse conjoncturelle : [I-1]

L'aide individuelle à la formation, QUALIF Emploi individuel permet de proposer une aide aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux personnes en licenciement économique ou en Contrat de sécurisation professionnelle.

En 2020, QUALIF Emploi individuel a contribué à la réalisation du Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC), en offrant des places supplémentaires aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'un montant d'aide plus élevé pour les publics les moins qualifiés. Cependant, en raison de la crise sanitaire, le nombre de bénéficiaires a diminué, les entrées en formation ayant été très impactées de mars à mai 2020. Le QUALIF Emploi individuel peut être attribué pour une formation se déroulant à distance. En 2020, 201 personnes en ont bénéficié. Parmi l'ensemble des bénéficiaires, 270 personnes de niveau de formation CAP BEP ou moins à l'entrée en formation

ont bénéficié de QUALIF Emploi individuel (soit 13 %). Pour les autres, 54 % des bénéficiaires de cette aide ont un niveau de formation supérieur au BAC (de BTS-DUT à Master), 33 % un niveau BAC.

Les formations du secteur social et du service à la personne sont les plus représentées parmi les aides attribuées (25 %), avec des certifications telles que : BTS économie sociale et familiale, BTS services et prestations des secteurs sanitaires et social (responsables de service à la personnes), Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS), Moniteur d'atelier, Conseiller funéraire, CAP coiffure esthétique. Viennent ensuite les formations du secteur tertiaire représentant 21 % des aides attribuées, avec des certifications telles que : BTS/Assistante Comptabilité et gestion, Développeur et Chef de projet Web, Secrétaire médicale, Licence professionnelle de gestion de personnel, Master Management et administration des entreprises.

Les formations universitaires généralistes représentent 22 % des attributions, avec des certifications telles que Licence Langues et littérature, Master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), Master éducation et formation. Les secteurs du sport et du commerce représentent respectivement 6 % et 4 %.

La répartition des stagiaires par département est de 14 % pour les Côtes d'Armor, 30 % pour le Finistère, 35 % pour l'Ille-et-Vilaine, 20 % pour le Morbihan. Les femmes représentent 72 % des stagiaires. La répartition par tranche d'âge est de 62 % pour les personnes entre 26 et 45 ans, 20 % ont plus de 45 ans, et 18 % ont moins de 26 ans.

Indicateur N°1 [I-1] - QUALIF Emploi individuel	Entrées en 2018	Entrées en 2019	Entrées en 2020	Valeur cible 2020
Nombre de bénéficiaires (dont % de femmes)	1 937 (70 %)	2 443 (72 %)	1 969 (72 %)	2 400

• QUALIF VAE (Validation des acquis de l'expérience) : des attributions en baisse [I-2]

Le dispositif QUALIF VAE, qui permet de financer l'accompagnement VAE des demandeurs d'emploi est en baisse par rapport à 2019 (-15 %), en raison de la situation sanitaire. Au démarrage de leur VAE, 30 % des personnes ont un niveau supérieur au bac (de BTS-DUT à Master), 32 % un niveau bac et 45 % un niveau CAP ou infra. 57 % des bénéficiaires ont entre 26 et 45 ans. Les femmes représentent 70 % des bénéficiaires. La répartition des stagiaires par département est de 13 % pour les Côtes d'Armor, 35 % pour le Finistère, 21 % pour l'Ille-et-Vilaine, 29 % pour le Morbihan.

Indicateur N°2 [I-2] - Chèque Validation/QUALIF VAE	Entrées en 2018	Entrées en 2019	Entrées en 2020	Valeur cible 2020
Nombre de bénéficiaires (dont % de femmes)	369 (70 %)	295 (74 %)	256 (70 %)	350

• Développement de l'aide pour l'accompagnement à la qualification et création d'une mesure spécifique liée à la crise sanitaire du Covid 19 [III-1]

Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, la Région propose des parcours dans la gamme PREPA, qui leur permettent de construire ou d'affiner un projet professionnel et de déterminer les moyens de le concrétiser. L'aide pour l'accompagnement à la qualification, mise en œuvre par les organismes de formation PREPA, permet aux stagiaires de maintenir leur dynamique entre la fin de la formation PREPA et une entrée en formation qualifiante. En effet, l'obtention d'une qualification, garante d'une meilleure insertion professionnelle, reste l'objectif principal de la Région. Cette mesure a pris de l'ampleur en 2020. De plus, dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, des mesures spécifiques ont été prises afin d'accompagner au mieux les stagiaires et les organismes de formation, en créant une aide à l'accompagnement à la qualification spécifique. Celle-ci a permis de maintenir un lien pédagogique entre l'organisme et le stagiaire pendant une période où les entrées en formation ou les passages de certification en fin de formation étaient repoussés. En 2020, 896 aides à l'accompagnement à la qualification « classiques » ont été attribuées dont 452 pour des stagiaires issus d'une PREPA avenir jeunes et 410 d'une PREPA projet. Concernant les aides à l'accompagnement « spécifiques », 761 aides ont été accordées, dont 610 proviennent de la gamme QUALIF et 151 de la gamme Prépa. La répartition des stagiaires par département est de 20 % pour les Côtes d'Armor, 30 % pour le Finistère, 27 % pour l'Ille-et-Vilaine, 22 % pour le Morbihan et 1% pour les autres départements. Les bénéficiaires sont uniquement des jeunes de moins de 26 ans.

	Indicateur N°3 [I-3] - Aide à la qualification	Entrées en 2019	Entrées en 2020	Valeur cible 2020
Classique	Nombre de bénéficiaires (dont % de femmes)	498 (57 %)	896	-
Spécifique crise sanitaire	Nombre de bénéficiaires (dont % de femmes)	-	761	-
TOTAL	Nombre de bénéficiaires (dont % de femmes)	498 (57 %)	1 657 (53 %)	1 600

M3 P 316 — Proposer une offre de formation qualifiante et adaptée aux dynamiques économiques et territoriales

2020 en Bref

19 000 demandeurs.euses d'emploi ont bénéficié d'une formation de la gamme PREPA ou QUALIF en 2020. Le Pacte régional d'investissement dans les compétences a permis pour la deuxième année de maintenir une offre de formation soutenue même si le confinement a eu un impact sur les entrées en formation (-16% d'entrées en formation sur un an). La nouvelle offre « PREPA Clés » a néanmoins pu être ouverte à partir de juin 2020 pour développer les compétences socles, notamment celles liées au numérique.

Objectifs	1 Structurer et accompagner les parcours d'accès à la qualification des personnes en recherche d'emploi	2 Construire une offre de formation qualifiante répondant aux enjeux des secteurs d'activités et des territoires	3 Accompagner l'adaptation des formations, le développement de la qualité et l'innovation pédagogique
Actions	[I - 1] Proposer un programme d'actions pour se préparer à une formation ou un emploi	[II - 1] Proposer un programme de formations qualifiantes pour accéder à l'emploi	[III - 1] Soutenir les acteurs de la formation et de l'emploi dans leurs démarches d'innovation, de transformation ou de transversalité
	[I - 2] Soutenir des projets de formations innovants et partenarial pour l'insertion des demandeurs d'emploi	[II - 2] Soutenir des projets de formations innovants et partenariaux pour la qualification des personnes en recherche d'emploi	[III - 2] Faire connaître l'offre de formation et favoriser sa mobilisation
	[I - 3] Proposer des formations pour les personnes sous main de justice		

// Objectifs, actions et chiffres clés

77,2 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement

Un taux de réalisation de 94 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Proposer des formations accompagnant les différentes étapes d'un parcours [I-1]

Indicateur N°1 [I-1] - DRIP puis PREPA	Réalisation 2018		Réalisation 2019		Réalisation 2020	
	Femme	*Homme*	*Femme*	*Homme*	*Femme*	*Homme*
PREPA projet	1 412	981	2 336	1 449	2361	1341
PREPA Avenir *jeune*	612	646	849	952	816	906
PREPA Avenir *adulte*	1 205	698	884	457	677	476
PREPA Avenir *fle*	304	296	438	337	367	320
Nombre total de personnes accueillies	6 124		7 700		7 264	

Les formations de la gamme PREPA permettent aux personnes en recherche d'emploi de construire des parcours fluides et dynamiques adaptés aux besoins de chacun·e. **PREPA Projet** : pour découvrir des métiers, élargir les choix professionnels et construire un projet professionnel. **PREPA Avenir** : pour les jeunes en difficultés d'insertion, pour les adultes en reconversion et pour les personnes ayant besoin de mieux maitriser le Français Langue Etrangère. A partir de mars 2020, les organismes de formation ont proposé des adaptations pédagogiques permettant de maintenir un lien avec les stagiaires en cours de parcours. La formation à distance a pu également être proposée pour certains modules. A l'issue du confinement, les stagiaires qui avaient interrompu leur formation ont pu reprendre et finaliser leur parcours dans le cadre d'une prolongation de la formation ou avec un accompagnement individuel spécifique.

- ## Proposer des parcours de formation permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelles [I-2]

La maîtrise des compétences clés est essentielle à l'exercice de la citoyenneté et à l'inclusion sociale et professionnelle. Le nouveau dispositif PRÉPA Clés, ouvert en juin 2020, a pour objectif l'accompagnement des personnes les plus fragiles pour conforter leurs compétences afin d'accéder à un emploi, de préparer une entrée en formation qualifiante ou d'obtenir la certification CléA. Ce nouveau dispositif s'inscrit dans les objectifs du plan numérique inclusif, avec notamment la création d'un parcours de formation sur le socle de compétences numériques. PREPA Clé est également une réponse aux enjeux de lutte contre l'illettrisme. A ce titre, des actions de sensibilisation, de concertation entre les acteurs, et d'animation territoriale sur la thématique de la lutte contre l'illettrisme sont proposées par les organismes de formation. L'année 2020 a néanmoins été perturbée par la crise sanitaire et le confinement : les entrées ont été fortement réduites (-34%) particulièrement entre mars et août 2020. La durée de formation souvent courte et les caractéristiques du public moins à l'aise avec la formation à distance peuvent être avancées pour expliquer cette forte baisse.

Indicateur N°2 [I-2] - Compétences clés puis PREPA clés	2018	2019	2020
Femme	3 522	4 077	2 685
Homme	1 886	2 263	1 478
Nombre total de personnes accueillies	5 408	6 340	4 163

- ## Proposer des formations certifiantes [II-1]

Mis en place depuis septembre 2019, le dispositif QUALIF Emploi programme propose plus de 300 formations dans 14 secteurs professionnels. Il permet à des demandeurs d'emploi d'acquérir une certification reconnue (diplôme ou titre). Durant le confinement du 16 mars au 11 mai 2020, les centres de formation ont été totalement fermés. Environ 600 sessions de formation étaient en cours, et ont été impactées par cette fermeture. Un plan d'accompagnement des organismes de formation a été mis en place afin que des adaptations soient possibles pour garantir une continuité pédagogique avec de la formation à distance. Un arrêté du Président portant modification unilatérale des marchés publics de QUALIF Emploi programme a permis d'adapter les modalités de paiement des formations afin de ne pas pénaliser les organismes qui ont su proposer des alternatives pédagogiques aux formations en présentiel. Grace à ces dispositions, entre 40 et 70% des formations ont pu être maintenues entre le 11 mars et le 31 mai. Les entrées en formation ont été freinées lors du confinement et contraintes par les protocoles sanitaires instaurés dans les organismes mais la baisse globale annuelle a été contenue à -6%.

Indicateur N°3 [II-1] - PBF puis QUALIF Emploi programme	2018	2019	2020
Femme	2 910	3 238	2 860
Homme	4 628	4 826	4 717
Nombre de stagiaires entré·e·s en formation	7 538	8 064	7 577

QUALIF Emploi programme s'adapte également à l'évolution des besoins territoriaux ou sectoriels. 10 sessions « spécifiques » ont ainsi été proposées, par exemple : une formation coffreur bancheur à Lorient pour des besoins en recrutement d'entreprises locales ; trois formations aide à domicile dans le Finistère, en lien avec des employeurs qui ont proposé un tutorat pendant la formation et un CDI à temps choisi à l'issue de la formation ; une formation soudeur délocalisée à Loudéac pour former des publics en proximité et répondre aux besoins de recrutement d'entreprises du territoire. Le dispositif « QUALIF Emploi à distance » lancé fin 2019 a également pu se déployer tout au long de l'année avec 12 formations proposées exclusivement à distance, 164 stagiaires ont pu en bénéficier en 2020.

- ## Accompagner l'adaptation des formations et l'innovation [II-1]

Dans le cadre du Pacte breton d'investissement dans les compétences, des conventions de partenariat financier ont été signées avec les professionnels représentant des secteurs économiques (UIMM pour l'industrie, FFB pour le bâtiment, ADN Ouest pour le numérique). La Région souhaite ainsi assurer un rapprochement entre les besoins en compétences et l'offre de formation et également renforcer l'insertion des stagiaires à l'issue des formations.

M3 P 317 Améliorer les conditions de vie des stagiaires de la formation professionnelle pour un emploi durable

2020 en Bref

Mise en place en 2019, l'aide financière a connu un recul du fait de la baisse du nombre de stagiaires entrés en formation. Pour autant, pour les stagiaires effectivement entrés, elle a contribué à la sécurisation de leur parcours.

De plus, les versements ont été maintenus sans interruption pendant la période de confinement de mars à mai 2020. L'aide financière a été versée pour les stagiaires ayant bénéficié de la mesure Accompagnement spécifique ou d'une prolongation de leur formation afin de présenter la certification.

// Objectifs, actions et chiffres clé

Objectifs	1 Verser une aide régionale aux stagiaires	2 Rémunérer les publics spécifiques	3 Autres aides aux stagiaires
Actions	[I - 1] Aide financière régionale		
	[I - 2] Cotisations sociales		

39,2 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 92 % en fonctionnement

Un taux de réalisation de 88 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• L'aide financière : pour une meilleure sécurisation des parcours [I-1]

En 2019, la Région a mis en place une aide financière pour les stagiaires qui s'engagent dans un parcours de formation professionnelle financé par elle. L'objectif recherché est une meilleure sécurisation des parcours, en facilitant l'entrée en formation ainsi que la poursuite de celle-ci jusqu'à son terme. Cette aide s'appuie sur la prise en compte de la situation personnelle et familiale du stagiaire, en fonction de critères sociaux.

Les personnes éligibles à cette nouvelle aide sont :

- Les demandeur.euses d'emploi inscrit.e.s auprès de Pôle emploi ;
- Les personnes en recherche d'emploi ayant moins de 26 ans à la date d'entrée en formation ;
- Les personnes bénéficiant de la Garantie jeune entrés sur une formation de la gamme QUALIF Emploi.

Les personnes sont majoritairement inscrites comme demandeur.euse.s d'emploi (79%). Cependant, certains dispositifs permettent à des jeunes de moins de 26 ans non-inscrits à Pôle emploi d'intégrer un parcours de formation. Ceux-ci représentent 21% des bénéficiaires de l'aide financière.

Indicateur N°1 [I-1] - Nombre total de bénéficiaires de l'aide financière	Entrés en 2018	Entrés en 2019	Entrés en 2020
Nombre total de dossiers gérés	7 597	14 524	12 506
Dossiers de rémunération/ aide financière gérés par la Région	6 045	9 247	8 949
Dont % de femmes	*44 %*	*52 %*	*50%*
Dont PREPA	1 663	5 010	4 411
Dont QUALIF Emploi programme	3 361	3 000	3 423
Dont QUALIF Emploi individuel	378	531	391
Dont autres dispositifs (Langues de Bretagne)	643	323	92
Dont Accompagnement à la qualification	-	383	632
Dossiers de rémunération gérés par l'Agence de services et de paiements (ASP)	1 159	1 562	1 287
Dont Publics handicapés (transférés par Loi mars 2014)	866	1 082	904
Dont Publics détenus (transférés par Loi mars 2014)	293	480	383
Dossiers de couverture sociale (gérés Région et/ou ASP)	393*	3 715	2 270

393* : en 2018 il s'agit uniquement des dossiers de couverture sociale seule, car pour les autres dossiers elle était gérée avec le dossier de rémunération. Avec la mise en place de l'aide financière en 2019, la couverture sociale fait l'objet d'une gestion séparée.

Pour rappel, l'aide financière est calculée sur la base du quotient familial des impôts sur le revenu et se compose de quatre tranches, comprises entre 300 € et 750 €. La répartition des montants d'aide par tranche est la suivante :

Indicateur N°3 [I-1] - part des bénéficiaires de l'aide financière	% en 2020
Aide socle : 300 €	17 %
Tranche 1 : 450 €	15 %
Tranche 2 : 600 €	12 %
Tranche 3 : 750 €	56 %

L'aide financière comprend aussi l'attribution d'un forfait restauration de 80 € pour l'ensemble des stagiaires, ainsi qu'un forfait mobilité selon la distance aller domicile-lieu de formation. Au global (aide financière + forfait mobilité + forfait restauration), le montant médian mensuel perçu par les stagiaires est de 840 €.

Dans le cadre des mesures spécifiques liées à la crise sanitaire, le nombre de stagiaires dont l'aide financière a été maintenue pendant la période de confinement de mars à juin a été de 9 225, pour un montant d'environ 7 M€.

Le nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une prolongation afin de terminer leur formation et de présenter la certification est de 1 199, pour un montant d'environ 919 000€.

Le nombre de stagiaires ayant bénéficié de la mesure Accompagnement spécifique, assortie d'un versement d'aide financière, est de 490, pour un montant d'environ 337 000€.

Développer les langues de Bretagne

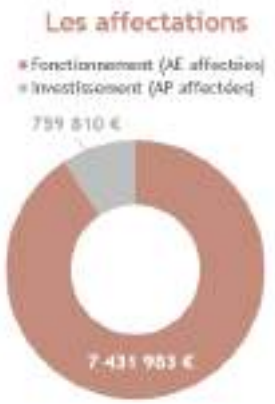
2020 en Bref

La crise sanitaire a impacté la majorité des structures soutenues par ce programme, cependant celles ayant connu des annulations d'activités ont pu bénéficier du maintien intégral des aides régionales à leur fonctionnement ou d'une aide exceptionnelle supplémentaire dans le cas de Diwan. Les négociations avec l'Etat au sujet de la convention spécifique pour les langues régionales 2021-2026 a été menées pendant toute l'année, malgré des ralentissements dus aux deux périodes de confinement.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Transmettre la langue bretonne	2 Développer la présence de la langue bretonne dans la vie sociale, culturelle et publique	3 Assurer la sauvegarde et le développement de la langue gallèse
Actions	[I - 1] Développer l'enseignement bilingue initial	[II - 1] Appuyer la sensibilisation, la connaissance, la diffusion et la pratique linguistiques	[III - 1] Aider au développement de la connaissance de la langue
	[I - 2] Développer la formation pour adultes	[II - 2] Assurer une présence territoriale de la langue bretonne	[III - 2] Développer la transmission de la langue gallèse
	[I - 3] Favoriser la transmission familiale	[II - 3] Intensifier la présence de la langue bretonne dans les médias	[III - 3] Développer la présence du gallo dans la société
		[II - 4] Développer l'édition	
		[II - 5] Encourager les pratiques culturelles	

8 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Un taux de réalisation de 97 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Les incitations régionales à destination des futur·e·s enseignant·e·s bilingues [I-1]

Les aides Skoazell permettent de soutenir les étudiant·e·s en master 1 Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) préparant les concours bilingues. 24 aides ont été attribuées pour 35 inscrit·e·s en master (68 %) contre 23 pour 38 inscrit·e·s en 2019 (60 %). Certain·e·s étudiant·e·s privilégient en effet le dispositif Qualif Emploi individuel, d'autres ne souhaitent pas s'engager à enseigner pendant 5 ans, condition pour obtenir Skoazell. Desk/enseignement soutient la formation professionnelle à la langue bretonne des futur·e·s enseignant·e·s bilingues. Le plafond prévu au budget primitif a été dépassé grâce à un report de l'enveloppe Desk/petite enfance non consommée (25 demandes pour 35 places, contre 33 demandes pour 35 places en 2019).

Indicateur N°1 [I-1] - Nombre de bénéficiaires de *Skoazell* et *Desk/enseignement*	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Plafond 2020
Bénéficiaires du dispositif *Skoazell* en master 1	36	23	24	40
Bénéficiaires du dispositif *Desk/enseignement*	100	99	110	100

• Le soutien à la formation professionnelle à la langue bretonne [I-2]

La Région prend en charge les frais d'inscription pédagogique des demandeur·se·s d'emploi qui suivent une formation professionnelle à la langue bretonne de 6 mois et/ou de 3 mois. Le nombre total de places de stages de 6 mois programmé en 2020-21 croît légèrement par rapport à 2019-20 (+9) tandis que le volume de places 3 mois est stabilisé.

Les stages ont été affectés par le confinement du printemps 2020 mais l'adaptation rapide des centres de formation aux contraintes de la formation à distance a permis de limiter les départs de stagiaires. Le Diplôme de compétences en langue bretonne (DCL), uniquement ouvert sous la forme du contrôle continu, a également été impacté : avec 220 lauréats en 2020 (contre 287 en 2019), les candidats libres n'ayant pu s'inscrire à l'examen.

Indicateur N°2 [I-2] - Nombre de places de stage pour adultes (6 et 3 mois) financées	Réalisation 2018-19	Réalisation 2019-2020	Vote 2020-2021	Cible 2020-21
Places de stages 6 et 3 mois financées par la Région	313	315	324	318
dont places 6 mois	*196*	*120*	*130*	*136*
dont places 6 mois PIC		*71*	*70*	*70*
dont places 3 mois	*117*	*124*	*124*	*112*
Nombre total de stages 6 ou 3 mois assurés par les OF	364	368	NR	370

• Le soutien à la production et au doublage audiovisuels en langue bretonne [II-3]

Le Fonds d'aide à l'expression audiovisuelle en langue bretonne (FALB) permet d'aider les productions de flux (9 en 2020 contre 10 en 2019), les doublages (4 en 2020 contre 7 en 2019), ainsi que les fictions radiophoniques (1 en 2020, comme en 2019). Si le volume horaire global soutenu est en repli en 2020 (-11h29), tant pour ce qui concerne la production de flux (-16 %) que le doublage (-26 %), le coût moyen à la minute, révélateur de la qualité recherchée des productions, a dans les deux cas fortement progressé (1 269 € en 2020 contre 783 € en 2019 pour le flux, 337 € en 2020 contre 253 € en 2019 pour le doublage).

Indicateur N°3 [II-3] - Aide régionale à la production et au doublage en langue bretonne	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Cible 2020
Doublage soutenu au titre du FALB	33h22	28h08	20h56	30h
Production soutenue au titre du FALB	15h42	26h19	22h02	30h
Fiction radio soutenue au titre du FALB	3h30	1h00	1h00	2h
Total de la production et du doublage soutenu	**52h34**	**55h27**	**43h58**	62h

• Le soutien à l'édition en breton et à la traduction littéraire en breton [II-4]

Malgré la crise sanitaire, le nombre de livres en langue bretonne aidés par la Région en 2020 est resté stable par rapport à 2019. Le montant moyen de l'aide par ouvrage en 2020 est de 434 € contre 443 € en 2019, reflétant une légère baisse des coûts d'impression. Le dispositif d'aide à la traduction littéraire en breton n'a par contre concerné qu'un seul ouvrage en 2020, le contexte ayant dissuadé certains éditeurs à s'engager dans des projets plus coûteux.

Indicateur N°4 [II-4] - Aide régionale à l'édition en langue bretonne	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Cible 2020
Nombre d'aides à l'édition	76	80	80	100
Nombre d'aides à la traduction littéraire en breton	3	3	1	5
Nombre total de titres édités	95	91	102	130

• Le soutien au développement de la langue gallèse dans la société [III-3]

En raison du contexte sanitaire, l'installation du Comité langue gallèse prévue en 2020 a été reportée à 2021. Ce comité doit participer à l'élaboration d'une politique linguistique régionale par la mise en cohérence des actions publiques engagées en faveur du développement de la langue gallèse. Dans le cadre du soutien de la Région aux activités impactées par l'épidémie de Covid-19, les aides votées pour l'organisation du Mois du gallo ont été maintenues avec une demande de report des événements prévus à une date ultérieure. Par ailleurs, les Priz du galo ont été organisés dans les studios de TVR à Rennes. Pour la 4ème année consécutive, la Région a mis à l'honneur les acteurs de la valorisation de la langue gallèse en 2020. Plus globalement, la Région a participé au fonctionnement et aux actions développées par 12 associations pour un montant total de plus de 360 K€.

Accompagner les dynamiques territoriales emploi formation

2020 en Bref

2020 est la première année de mise en œuvre de ce programme. Dans un contexte difficile pour mener à bien des actions territoriales de formations innovantes, l'activité a été maintenue et les dispositifs ont permis d'orienter et d'accompagner les publics très éloignés de la formation et de l'emploi vers les métiers nouveaux ou en tension, et de contribuer à lever leurs difficultés accentuées par la crise, par exemple par l'appui à l'équipement numérique.

// Objectifs, actions et chiffres clés

3,5 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 93 % en fonctionnement

Un taux de réalisation de 98 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Une action orientée vers les publics jeunes les plus fragiles accompagnés par les Missions Locales [I]

L'appui de la Région aux Missions locales concerne principalement les missions de repérage et de mobilisation des publics, les missions d'accueil, d'information et d'orientation, l'accès à la formation qualifiante et à l'emploi, la sécurisation des parcours vers l'autonomie et la citoyenneté des jeunes. En 2020, les Missions locales ont pu poursuivre, dès le premier confinement, leurs activités en adaptant les modes de communication avec les jeunes ainsi que les modalités d'accompagnement. Dans ce contexte fortement perturbé, elles ont dû répondre à des situations d'urgences sociales, devenues prioritaires, outre les sujets liés à l'accès aux outils numériques.

Indicateur N°1 [I-1] - Les jeunes accueillis en Mission Locale	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de jeunes accueillis pour la première fois Proportion des jeunes femmes	18 828 48.4%	19 114 48%	18 597 47,7%
Nombre de jeunes accompagnés par une Mission Locale Proportion des jeunes femmes	44 863 48,4 %	44 800 49%	46 430 48,5%
Nombre de jeunes entrés en formation à l'issue de l'accompagnement des Missions Locales *Proportion des jeunes femmes*	7 479 (NC)	7 082 (NC)	6 499 48,8%
Nombre de jeunes entrés en formation qualifiante à l'issue de l'accompagnement des Missions Locales *Proportion des jeunes femmes*	2 500 (NC)	2 244 (NC)	1 990 50%
Nombre de jeunes en emploi (y compris contrat en alternance) à l'issue de l'accompagnement des Missions Locales *Proportion des jeunes femmes*	25 951 (NC)	17 631 (NC)	16 968 51,4%

- ## Le développement de l'accès à la qualification en faveur des publics relevant du Pacte régional d'investissement dans les compétences [II]

Depuis plusieurs années, un accompagnement personnalisé est proposé aux jeunes de 16 à 25 ans pour sécuriser leur parcours entre la fin de la prestation d'aide à l'élaboration du projet professionnel - PREPA – dont ils ont bénéficié et leur entrée effective en formation qualifiante. Cet accompagnement réalisé par un binôme Mission locale / Organisme de formation ayant réalisé la prestation PREPA, a démontré sa plus-value en termes de continuité de parcours, de la construction du projet jusqu'à une entrée effective en qualification. En 2020, cette mesure a été proposée à d'autres publics, notamment ceux en cumul de fragilités (bénéficiaires de l'obligation d'emploi, bénéficiaires du RSA, familles monoparentales, seniors). Elle mobilise les structures qui accompagnent ces publics dans leur parcours d'insertion professionnelle.

Indicateur N°2 [II-1] - Accompagnement à la qualification	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de structures participant à l'accompagnement à la qualification	17	17	22
Nombre de contrats d'accompagnement à la qualification signés avec ces structures *Dont % femmes*	890 (NC)	498 57%	896 55%

- ## Le soutien aux actions territoriales de formation, sur des métiers nouveaux ou pour des publics en grande difficulté [III-1]

En complément de l'offre de droit commun QUALIF et PREPA, la Région participe au financement des actions territoriales qui visent à répondre à des besoins de recrutement inédits exprimés par des entreprises (Actions territoriales QUALIF Emploi) ou à expérimenter de nouvelles réponses aux besoins de publics spécifiques particulièrement éloignés de l'emploi (Actions territoriales PREPA Avenir).
En 2020, le nombre d'actions qualifiantes et pré-qualifiantes en faveur du développement du numérique s'est développé (10 actions qualifiantes) ; l'industrie (9 actions) et l'agriculture (5 actions) sont également des secteurs demandeurs.
Une seule action a été annulée en intégralité en raison de la crise sanitaire. Quelques autres ont été adaptées, d'autres différées de quelques mois mais seront mises en œuvre dans le cadre de la convention signée avec les porteurs. Quelques porteurs ont bénéficié de paiements anticipés pour leur permettre de faire face.

Indicateur N°3 [III-1] - Soutenir les actions territoriales de formation	2019	2020
Nombre total de parcours co-financés - dont Actions territoriales QUALIF Emploi - dont Actions territoriales PREPA Avenir	1 082 252 830	1 088 543 545
Nombre d'actions territoriales - dont Actions territoriales QUALIF Emploi - dont Actions territoriales PREPA Avenir	62 43 19	54 34 20

- ## Favoriser la gestion inclusive des ressources humaines et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriales [III-2]

Afin de soutenir les initiatives et les innovations territoriales la Région a lancé deux appels à projet en 2019 : l'un pour soutenir les démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales, l'autre pour rapprocher les entreprises de l'offre de formation des territoires (Gestion inclusive des ressources humaines). Ces appels à projets, reconduits en 2020, ont permis de soutenir presque autant de dossiers, malgré le contexte.
Une action GPECT et une action GIRH ont été la conséquence directe de la crise sanitaire.

Indicateur N°4 [III-2] - Projets soutenus	2019	2020
Nombre de projets de GIRH soutenus	15	11
Montants	297 862 €	215 466 €
Nombre de projets de GPECT soutenus	8	9
Montants	198 287 €	250 150 €

Mission IV.

Pour une Bretagne de toutes les mobilités

I. Le contexte et la stratégie de la mission

Chiffres clés

- **5,9 % des déplacements effectués en Bretagne par transports collectifs** *(Source ENTD 2013)*
- **1 143 km de lignes ferrées**
- **930 km en RN à 2x2 voies**
- **4 aéroports régionaux**
- **8,3 millions en 2020 (11,5 millions de voyages TER en 2019)**

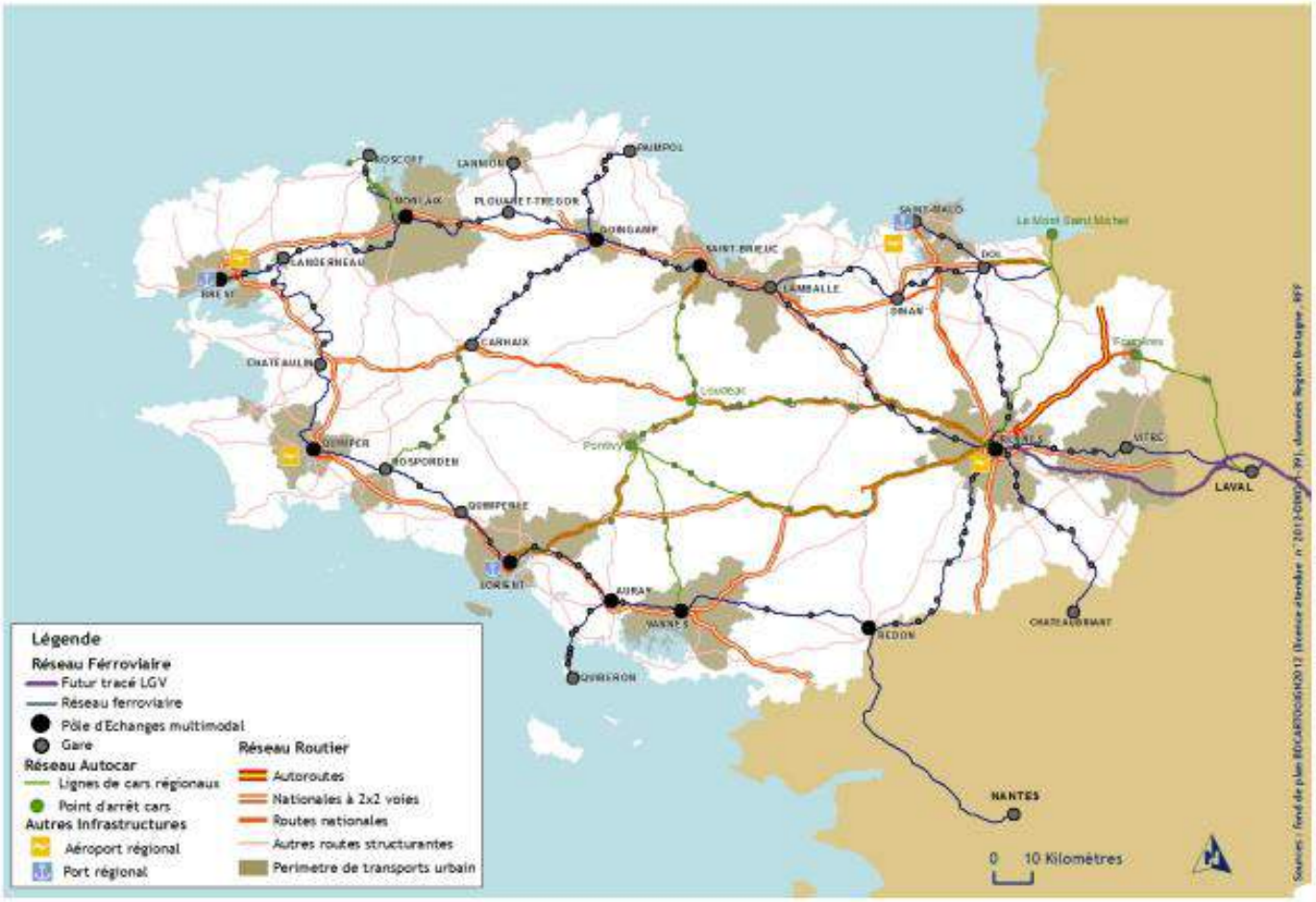
Par son positionnement périphérique et sa géographie péninsulaire, la Bretagne n'a eu de cesse d'améliorer sa connexion à la France, à l'Europe et au Monde pour assurer son attractivité et la compétitivité de son économie et de toutes les activités utiles aux populations. L'accessibilité de la Bretagne et plus globalement les mobilités en Bretagne sont au cœur de tous les enjeux économiques, environnementaux et sociétaux.

Les transports et plus globalement les mobilités auront été très fortement impactés par la crise pandémique de 2020. Au plus profond de la crise, l'urgence a prévalu pour adapter les services de transport BreizhGo. La Région s'est d'abord engagée à continuer à rémunérer toutes les entreprises même si les services étaient interrompus. L'enjeu était d'éviter les faillites et le risque de ne plus avoir de prestataires pour continuer nos services de transports passé le confinement. La rentrée scolaire de septembre 2020 s'est faite avec tous nos opérateurs dans des conditions satisfaisantes malgré les contraintes sanitaires.

La feuille de route *S'engager pour des mobilités décarbonées et solidaires* a été adoptée en décembre 2020. Elle porte la vision et les engagements du Conseil régional pour faire de la Bretagne un territoire mobile associant l'ensemble des parties prenantes. Cette feuille de route doit donc conjuguer les dimensions environnementale et sociale pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Malgré les effets très forts de la pandémie, le réseau BreizhGo (train, cars, bateaux) a montré sa résilience pour délivrer un service performant et adapté aux populations.

Les infrastructures de transports en Bretagne



Enfin, s'agissant des aéroports, la Région assure pleinement son rôle d'autorité concédante et organise à ce titre le contrôle de l'exécution technique et financière des 3 contrats de concessions attribués :

- Depuis 2010, à la société d'exploitation des aéroports de Rennes et Dinard » (SEARD)
- Depuis le 1er janvier 2017 à la SAS Aéroports de Bretagne Ouest (ABO) : aéroport de Brest
- Depuis le 1er janvier 2017 à la SAS Aéroport de Cornouaille (ADC) : aéroport de Quimper

// La stratégie régionale

La Région finance massivement les projets d'infrastructure pour apporter in fine un service ferroviaire (TGV et TER) performant à l'échelle du territoire, dans une logique forte d'intermodalité avec les autres réseaux de manière à diffuser pleinement les effets de la grande vitesse partout et pour tous.tes.

Depuis 2002, elle est l'Autorité Organisatrice chargée de définir le niveau de service des trains (TER) et cars régionaux : desserte, tarification et qualité de service. Pour garantir les meilleurs temps de parcours pour le Finistère et pour assurer la desserte de toutes les gares intermédiaires, le Conseil régional a financé quatre allers/retours supplémentaires en TGV vers Brest et Quimper.

En application de la loi NOTRe, la Région exerce depuis septembre 2017 de nouvelles compétences en matière de transports interurbains, transports scolaires et dessertes des îles. Depuis trois ans, la Région organise la convergence des réseaux départementaux historiques pour une politique régionale de transports intégrée en combinant le train, le car et le bateau. BreizhGo est la marque qui porte l'ensemble des modes organisés par la Région Bretagne.

Dans le prolongement de la feuille de route *S'engager pour des mobilités décarbonées et solidaires*, la Région a choisi de négocier et contractualiser avec chaque intercommunalité de Bretagne des contrats mobilité. Ambitionnant de renforcer les solutions de mobilité proposées à nos concitoyens et d'offrir aux usagèr.e.s de nos transports un parcours fluide, la Région vise l'élaboration d'un partenariat contractuel autour des mobilités, afin de tracer des perspectives communes et d'éviter l'écueil d'une potentielle perte de cohérence entre les différents réseaux de transports. Les premiers contrats ont été préparés pour être signés début 2021.

Le *Contrat de plan Etat-Région* (CPER) 2015-2020 prévoit la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur du désenclavement ferroviaire et routier de toute la région. Un avenant pour 2021-2022 a été préparé pour consolider l'ensemble des actions prévues telles que l''amélioration des liaisons ferrées vers la pointe bretonne, la désaturation de la gare de Rennes, la desserte fine du territoire régional et le désenclavement de la Bretagne centrale par la mise à 2x2 voies de la RN164.

S'agissant des infrastructures aéroportuaires, l'année 2020 a vu la connectivité aérienne de la Bretagne et les modèles économiques des trois concessions aéroportuaires bouleversés par la crise sanitaire. Les 4 aéroports ont connu une chute de trafic de près de 70 % et les pronostics pour 2021 restent sombres. Une aide exceptionnelle de 500 000 € a été attribuée à la concession aéroportuaire de Quimper afin d'assurer la continuité du service public. La Région a maintenu ses engagements financiers en matière de subvention d'investissements : le solde de la subvention des opérations de resurfaçage de la piste de l'aéroport de Rennes (7 500 000 €) a été versé à la société exploitante. Enfin, la liaison aérienne Quimper-Paris sous OSP, malgré une interruption de quatre mois, s'est poursuivie avec des adaptations de fréquences et de modules et a pu démontré une résilience face à la brutalité de la crise.

// La Région engagée dans la Breizh COP

Les politiques de mobilité sont au service des populations et des territoires. Elles ont une vocation inclusive pour que toutes les catégories sociales puissent être utilisatrices des moyens de transports organisés par la Région, que ce soit le train, le car ou le bateau. Au-delà de l'offre de transport, qui est le premier facteur d'attractivité, on peut souligner l'engagement de la Région pour rendre les tarifs accessibles à tous et associer très en amont les usagèr.e.s aux évolutions proposées.

La gamme tarifaire régionale BreizhGo s'est étoffée depuis 2017. Les usagèr.e.s du quotidien, les plus nombreux.ses, bénéficient de prix d'abonnements avantageux qui couvrent seulement 10 % du coût de production. Ces abonné.e.s peuvent utiliser les TGV, ce qui est une quasi exception nationale, et ont aussi des avantages sur les abonnements urbains en correspondance dans les métropoles et les agglomérations. Les publics fragiles qui disposent des minimas sociaux ont accès à des tarifs proposant 75 % de réduction. Ils sont nombreux à utiliser le train ou le car pour accéder aux services publics et de solidarité. La Région est très attentive aux populations jeunes (moins de 26 ans) en proposant un tarif spécifique qui rencontre un franc succès. Plus de 70 000 jeunes sont des adeptes des tarifs régionaux chaque mois sans compter les moins de 12 ans qui bénéficient de la gratuité. Les insulaires bénéficient aussi de conditions avantageuses pour utiliser les dessertes maritimes.

La mobilité des personnes et des marchandises est aujourd'hui une composante essentielle de la vie économique des territoires. La performance des systèmes de transport est déterminante pour les entreprises et les citoyen.ne.s. En Bretagne comme ailleurs, les mobilités évoluent fortement pour s'adapter aux besoins mais aussi aux nouvelles opportunités apportées par les technologies de l'information. Le nouveau réseau de transports BreizhGo qui mêle le train, le car et le bateau sera un levier puissant pour améliorer la cohérence des services de mobilité au profit de toutes les populations et de tous les territoires.

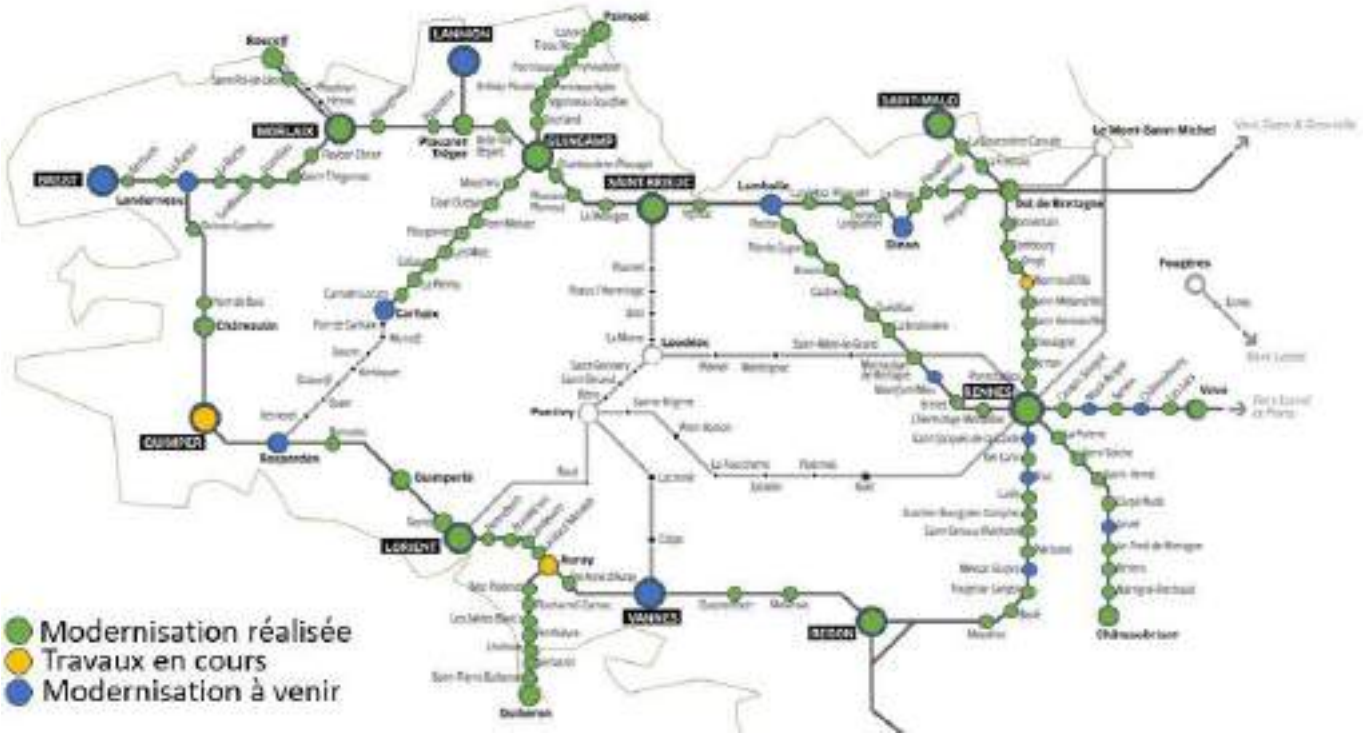
Enfin, les concessionnaires des quatre aéroports bretons, chargés de l'exploitation et du développement des activités aéroportuaires, sont tenus de respecter les obligations de performance environnementale précisées dans leurs contrats.

▶▶▶ Actions 2020

La nouvelle responsabilité du Conseil régional en matière de transport interurbain, scolaire et maritime exige une approche particulière de transition énergétique pour les différents modes. Des travaux se sont engagés pour les cars et les navires afin de basculer progressivement vers des motorisations plus propres. En 2020, la Régie Illevia a démarré le renouvellement de son parc de véhicules vers du Gaz naturel pour véhicule (GNV). Une démarche de transition plus globale va se mettre en place pour l'ensemble de la flotte.

// L'approche territoriale de l'action régionale

La modernisation des gares bretonnes



Dans le cadre du projet Bretagne à Grande Vitesse, la Région soutient la réalisation des 11 pôles d'échanges multimodaux (PEM) en Bretagne. Après les PEM de Guingamp, Morlaix, Redon, Saint Brieuc et Lorient mis en service en 2016 et 2017, les PEM de Quimper, Auray et Vannes ont été officiellement lancés. En complément, afin de permettre la diffusion de la grande vitesse, la Région poursuit la modernisation des gares TER et leur mise en accessibilité pour les personnes à mobilité réduite sur l'ensemble du territoire.

// La jeunesse dans les politiques régionales

Une nouvelle gamme tarifaire élargie à l'ensemble du réseau BreizhGo (train+cars) a été déployée en 2020, accordant une attention toute particulière aux jeunes pour les sensibiliser très tôt à l'usage des transports collectifs.

Chaque scolaire BreizhGo peut acquérir un titre Scolaires+ qui lui donne un accès illimité au réseau BreizhGo que ce soit en TER ou en car.

Le dispositif tarifaire TER pour les jeunes (8 € pour moins de 150 km et 15 € pour plus de 150 km) connaît toujours un franc succès. Le train fait de nouveau partie des modes de transports envisagés par les jeunes. Il existe également des abonnements mensuels et hebdomadaires pour les moins de 26 ans.

La gratuité pour les moins de 12 ans accompagnés est désormais acquise sur l'ensemble du réseau BreizhGo.

II. Leviers d'action et modalités de mise en œuvre

La compétence transport ferroviaire est assurée par le biais d'une convention d'exploitation avec la SNCF conclue pour la période 2019-2028. La Région en assure le pilotage et définit les niveaux de service de transport public (dessertes, horaires, tarifs, etc.).

La maîtrise d'ouvrage des investissements sur les infrastructures maritimes et les ouvrages des voies navigables est assurée par la Région. Les concessionnaires interviennent sur les plateformes et l'outillage des ports et des aéroports en application de leurs contrats.

La Région subventionne aussi des investissements, que ce soit sur les infrastructures ferroviaires (BGV, Plan ferroviaire breton) ou les ports, aéroports et voies navigables dont elle n'est pas propriétaire.

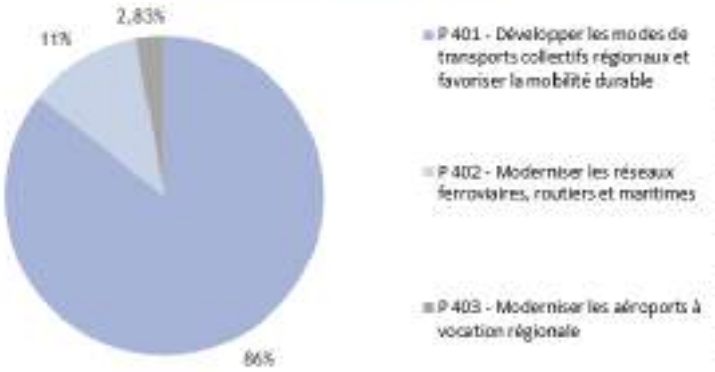
// Moyens humains

Mission 4 - Pour une Bretagne de toutes les mobilités

Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020	dont agents territoriaux
Catégorie A	39,5	9,1
Catégorie B	29,8	22,6
Catégorie C	26,5	23,7
Temporaires	4,1	2,5
Saisonniers	7,3	7,0
Stagiaires	0,8	-
Total ETP	108,1	65,0
Total Masse salariale	5 380 374 €	

// Répartition des dépenses

Un taux de réalisation de 99 % en fonctionnement et de 94 % en investissement



> Dépenses par programme

Mission 4 - Pour une Bretagne de toutes les mobilités	CP votés en 2020	CP mandatés en 2020	Taux de réalisation
P 401 - Développer les modes de transports collectifs régionaux et favoriser la mobilité durable	298 022 426 €	294 616 999 €	99%
Fonctionnement	265 191 000 €	261 958 253 €	99%
Investissement	32 831 426 €	32 658 746 €	99%
P 402 - Moderniser les réseaux ferroviaires, routiers et maritimes	43 917 325 €	39 466 181 €	90%
Fonctionnement	212 325 €	126 882 €	60%
Investissement	43 705 000 €	39 339 299 €	90%
P 403 - Moderniser les aéroports à vocation régionale	10 059 000 €	9 736 518 €	97%
Fonctionnement	1 935 000 €	1 929 543 €	100%
Investissement	8 124 000 €	7 806 976 €	96%
Dépenses totales de la Mission (I et F)	351 998 751 €	343 819 698 €	98%
Total Fonctionnement	267 338 325 €	264 014 677 €	99%
Total Investissement	84 660 426 €	79 805 021 €	94%

M4 P 401 Développer les modes de transports collectifs régionaux et favoriser la mobilité durable

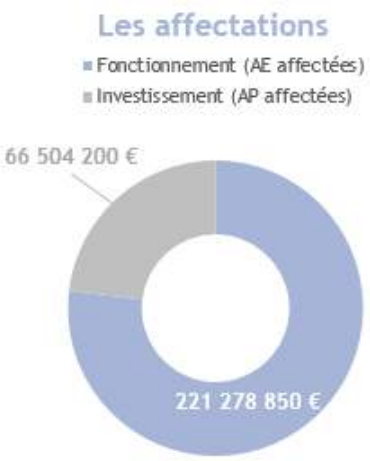
2020 en Bref

En 2020, la Région a poursuivi la construction du nouveau réseau de transport régional *car + train + bateau*, avec notamment la mise en œuvre d'une tarification unifiée pour le transport interurbain et scolaire ou encore l'ouverture de la centrale d'appels unique. L'année aura été fortement marquée par la crise sanitaire de la COVID-19 et ses conséquences sur l'ensemble de l'activité et des contrats de transport (charges, recettes) dont les conséquences iront au-delà de cette seule année.

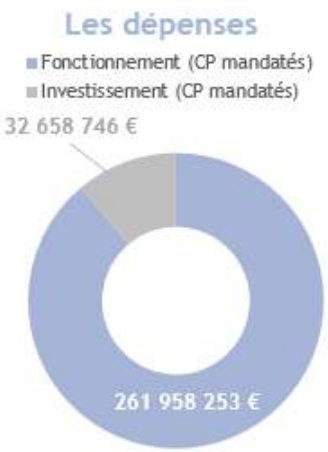
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Le nouveau réseau BreizhGo : partout, pour tous	2 Prendre en compte toutes les mobilités et s'inscrire dans l'objectif de réduction des gaz à effet de serre
Actions	[I - 1] Le TER BreizhGo, un engagement structurant pour le territoire	[II - 1] Un réseau régional coordonné et cohérent avec les autres offres de mobilités grâce à des outils adaptés
	[I - 2] Mettre en œuvre tous les jours le service public de transport scolaire et interurbain	[II - 2] Favoriser l'émergence de solutions de mobilités plus durables
	[I - 3] Desservir les îles bretonnes	
	[I - 4] Développer les services aux voyageurs modernes, performants et adaptés aux usages	
	[I - 5] Améliorer la lisibilité de l'offre de transport du réseau régional et développer la concertation	

294,6 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement



Un taux de réalisation de 99 % en fonctionnement et de 99 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- La convention TER, cadre contractuel de mise en œuvre du service régional de transport ferroviaire de voyageurs [I-1]

La nouvelle convention TER signée fin 2019 pour une durée de 10 ans a connu un démarrage assez singulier puisque le contexte sanitaire a obligé à en revoir les modalités financières notamment du fait de l'effondrement des fréquentations mais aussi des réfactions de charges du fait de la mise en œuvre d'un plan de transport allégé au printemps.

Indicateur N°1 [I-1] - Fréquentation et qualité de service du TER	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de voyages par jour (estimation)*	30 800	33 200	23 300
Evolution globale du trafic en %	-1,8 %	+ 7,9 %	- 30 %
Evolution de l'offre de transport en train.kilomètre	+11,6 %	2 %	- 0,4 %
Pourcentage d'abonnés (y compris scolaires)	61 %	60 %	61 %
Taux de réalisation de l'offre – Trains partis / trains prévus (1)	91,6 %	92,5 %	98,7 %
Taux de régularité - % des trains arrivant avec moins de 5 min de retard	94,6 %	95,7 %	95,8 %

(1) : réalisation de l'offre du plan de transport adapté et non théorique

- ## L'adaptation continue du parc de matériel ferroviaire [I-1]

Les dernières rames Regio2N ont été livrées début 2020 pour porter le parc Régio2N à 19 rames longues et 7 rames courtes. Désormais, la Région engage les opérations mi-vie (à la moitié de la vie du train) afin de moderniser les TER acquis il y a une vingtaine d'années, prendre en compte les nouvelles attentes des usagers et leur permettre de circuler en toute sécurité encore 20 ans.

Indicateur N°2 [I-1-] - Evolution des places offertes	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de places (assises)	19 916	21 874	21 838

- ## Mettre en œuvre, tous les jours, le service public de transport interurbain et scolaire [I-2]

L'année 2020 est singulière au regard des deux mois d'interruption quasi-totale des circulations scolaires. Les fréquentations et recettes sont en forte baisse ; les réfactions de charges opérées ont permis à la fois de ne pas mettre en péril les entreprises, mais également de ne pas trop déstabiliser les équilibres budgétaires pour le transport par car.

Indicateur N°3 [I-2] - Le transport routier régional	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Lignes routières régionales « historiques » : nombre de voyages annuels			
Rennes-Pontivy	102 000	112 865	90 321
St Brieuc-Pontivy-Vannes/Lorient	67 000	83 000	60 434
Nombre de scolaires transportés tous les jours sur le réseau régional* (*chiffre provisoire année scolaire 2020/2021)	102 600	103 500	99 300

- ## Desservir les îles bretonnes [I-3]

Les liaisons maritimes vers dix îles (Bréhat, Batz, Ouessant, Molène, Sein, Groix, Belle-Île, Houat, Hoëdic et Arz) ont été transférées à la Région au 1er janvier 2017.

L'année 2020 a été également marquée par les impacts de la crise sanitaire avec une baisse de l'offre et de la fréquentation, et des phénomènes de sur-fréquentation pendant l'été.

Indicateur N°4 [I-3] - Le transport vers les îles bretonnes	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de voyages /an (passagers transportés)	2 850 000	2 935 000	2 200 000
Nombre de services passagers réalisés / an (départs bateaux)	33 000	36 000	25 378

Moderniser les réseaux ferroviaires, routiers et maritimes

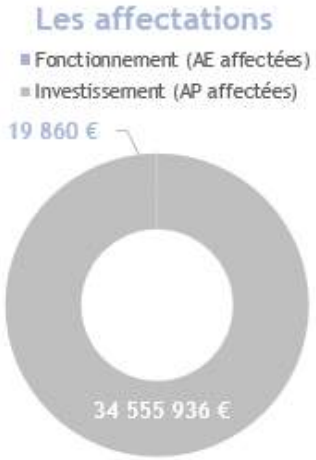
2020 en Bref

Si quelques opérations ont été décalées à 2021 en raison du contexte sanitaire, les projets se sont globalement poursuivis à un bon rythme. On peut notamment souligner l'avancée du chantier du PEM d'Auray, les travaux de la RN 164 (Châteauneuf, Rostrenen, Merdrignac), les travaux de régénération de l'axe ferroviaire Dinan-Dol, l'engagement des travaux sur la seconde section de l'axe ferroviaire Rennes-Châteaubriant, la rénovation de la ligne ferroviaire fret Vitré-Gérard, la suppression du Passage à Niveau (PN) de St Médard-sur-Ille, la rénovation des quais des gares régionales (Cesson, Châtelaudren, Dingé, St Senoux).

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Améliorer l'accessibilité de la Bretagne en tout point du territoire	2 Faciliter les déplacements de la vie quotidienne	3 Encourager le développement du fret dans une logique durable
Actions	[I - 1] Participer à la modernisation et au développement du réseau ferroviaire structurant	[II - 1] Participer à l'amélioration et à la pérennisation des infrastructures ferroviaires	[III - 1] Favoriser la mise en œuvre d'un plan régional d'actions logistiques
	[I - 2] Participer à la modernisation du réseau routier	[II - 2] Participer à la rénovation des gares et points d'arrêts régionaux	[III - 2] Accompagner la reprise du transport combiné rail-route
		[II - 3] Accompagner le développement des principales agglomérations bretonnes	[III - 3] Soutenir les projets d'infrastructure nécessaires au développement du fret

39,4 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 17 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Un taux de réalisation de 60 % en fonctionnement et de 90 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Participer à la modernisation/au développement du réseau ferroviaire structurant [I-1]

S'inscrivant dans le cadre du projet Bretagne à grande vitesse (BGV), 10 projets de Pôles d'Echanges Multimodaux ont été identifiés et soutenus dans le cadre des CPER. Les sites de Guingamp, Redon, Morlaix sont en service ; à Rennes, Saint-Brieuc et Lorient, si les travaux sur les périmètres « gares » sont achevés, les études et travaux de développements urbains autour de ces pôles se poursuivent. Les travaux du PEM d'Auray continuent en 2020, et malgré la crise sanitaire, la nouvelle passerelle et le nouveau bâtiment voyageurs ont été presque complétement érigés. Quimper, Vannes et maintenant Brest sont en phases d'études actives pour des réalisations attendues d'ici à 5 ans.

Indicateur N°1 [I-1] - Pôles d'Echanges Multimodaux (CPER) mis en service (tous périmètres)	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
En nombre	1	3	0

Dans une vision plus prospective, la 1ère phase des études préliminaires du grand projet LNOBPL (Liaisons Nouvelles Ouest Bretagne Pays de la Loire), s'est engagée avec l'objectif d'élaborer des scénarios d'amélioration progressive des axes Nantes-Rennes-Bretagne Sud et Rennes-Brest. En cohérence, les réflexions se poursuivent sur le schéma directeur du nœud ferroviaire de Rennes, visant le développement des TER périurbains et intervilles en adaptant les infrastructures. En 2020, une première étape concrète a été franchie, avec la signature par l'ensemble des partenaires (SNCF, Etat, Région, Rennes Métropole) d'une convention actant la réalisation d'une signalisation innovante en gare de Rennes permettant de premiers développements d'offres dès 2023.

- ## Participer à la modernisation du réseau routier [I-2]

Là où le ferroviaire n'est pas présent, l'amélioration de l'accessibilité de la Bretagne passe par la modernisation des routes. La mise à 2X2 voies de la RN 164, qui traverse la Bretagne d'Est en Ouest en desservant le Centre-Bretagne, se poursuit : travaux dans le secteur de Châteauneuf-du-Faou et de Rostrenen, démarrage des défrichements/ouvrages d'art sur la section Est de Merdrignac et poursuite des démarches sur les sections restantes.

Indicateur N°2 [I-2] - Avancement de la mise à 2x2 voies de la RN 164	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Cible 2020
En km	106	106	111	111

- ## Participer à l'amélioration et la pérennisation des infrastructures ferroviaires [II-1]

En Bretagne, les travaux de remise à niveau des lignes de desserte fine du territoire ont commencé dès 2013 et la majorité des opérations sont d'ores et déjà réalisées : Dinan-Pleudihen, Plouaret-Lannion, Guingamp-Paimpol, Quimper-Landerneau et Rennes-Retiers (axe Rennes-Châteaubriant). Les travaux de la section Retiers- Châteaubriant ont démarré fin 2020 et devraient se terminer à l'été 2021. Les travaux entre Pleudihen et Dol se sont majoritairement déroulés en 2020 pour une mise en service en avril 2021. Les études s'affinent sur la section Dinan-Lamballe, le tour de table financier est initié. L'étude partenariale (Etat-Région-Auray Quiberon Terre Atlantique) sur le devenir de l'axe ferroviaire entre Auray et Quiberon, a par ailleurs été lancée. Elle devra démontrer la solution technique la plus appropriée pour répondre à la vétusté grandissante de l'infrastructure ferroviaire et aux besoins de mobilité de ce territoire soumis à une forte saisonnalité touristique. La suppression du PN n°11 de Saint Médard-sur-Ille a été réalisée en 2020 et désormais la circulation routière passe par une déviation de la route départementale (RD106) qui enjambe, par un viaduc, le canal d'Ille-et-Rance et la ligne ferroviaire Rennes-Saint Malo. Les piétons/riverains/usagers TER et cyclistes traversent en toute sécurité la voie ferroviaire par un souterrain. Le montant de l'opération est de 13,5M€ et la Région a participé à hauteur de 25%, soit près de 3,38 M€.

- ## Participer à la rénovation des gares et points d'arrêts régionaux [II-2]

Indicateur N°3 [II-2] - Mise en accessibilité des gares TER (au sens du SDAP)	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Cible 2020
En nombre de gares accessibles	12	13	0	13

La modernisation des gares régionales se poursuit, visant à la fois à offrir plus de confort et de services aux voyageurs.euses, et à rendre ces gares accessibles au plus grand nombre, conformément aux objectifs formalisés dans le Schéma directeur d'accessibilité - Agenda d'accessibilité programmée, adopté par la Région Bretagne en 2015 puis mis à jour en 2019 pour intégrer l'ensemble du réseau BreizhGo issu de la loi NOTRe. Les études de mise en accessibilité de la gare de Landerneau se sont achevées permettant d'engager ensuite les travaux, les études de mise en accessibilité des gares de Lamballe et Rosporden ont pu démarrer, les quais de plusieurs gares ont bénéficié de travaux de rénovation (Cesson, Châtelaudren, Dingé, St Senoux). Concernant les gares maritimes, les études de la reconstruction de la gare de Quiberon se sont achevées, le permis de construire a été accordé, permettant un démarrage des travaux début 2021.

Indicateur N°4 [II-2] - Aménagement de points d'arrêts routiers utilisés par les cars BreizhGo subventionnés par la Région	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Cible 2020
En nombre de points d'arrêts aménagés	170	200	245	230

La Région Bretagne a par ailleurs contribué en 2020 à l'aménagement de 45 points d'arrêts utilisés par les cars du réseau régional BreizhGo, en accompagnant les territoires qui réalisent les travaux. Le dispositif d'accompagnement est en place depuis 2018, il est de plus en plus connu permettant une montée en charge des réalisations.

- ## Soutenir les projets d'infrastructure nécessaires au développement du fret [III-3]

La Région a participé à hauteur de 40% aux travaux, estimés à 1M€ et réalisés en 2020-2021, visant à permettre le maintien des circulations Fret sur la ligne « Vitré-Gérard » pendant cinq ans. Cette ligne de 7,1 km permet à la COOPERL de transporter près de 185 000 tonnes/an par voie ferroviaire.

Moderniser les aéroports à vocation régionale

2020 en Bref

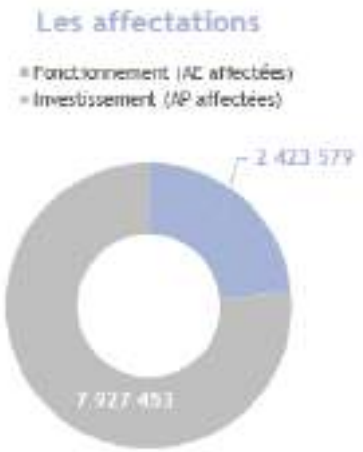
La crise de la COVID-19 par sa brutalité et sa durée a bouleversé la connectivité aérienne de la Bretagne et les modèles économiques des trois concessions aéroportuaires. Les 4 aéroports auront connu en 2020 une chute de trafic de près de 70 % et les pronostics pour 2021 restent sombres. La concession de l'aéroport de Quimper exploitée par la société Aéroport de Cornouaille (ADC) a connu une dégradation importante de sa situation financière qui a nécessité l'octroi d'une aide exceptionnelle de 500 000 € afin d'assurer la continuité du service public.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1. Assurer les missions d'autorité concédante des aéroports de Rennes, Dinard, Brest et Quimper
2. Soutenir le développement des aéroports à vocation régionale en tant que pôles majeurs d'entrée/sortie sur le territoire régional

9,7 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 97 % en investissement

Un taux de réalisation de 100 % en fonctionnement et de 96 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Assurer les missions d'autorité concédante des aéroports de Rennes, Dinard, Brest et Quimper [I]

La Région assure pleinement son rôle d'autorité concédante et organise à ce titre le contrôle de l'exécution technique et financière des 3 contrats de concessions attribués :

- Depuis 2010, à la Société d'exploitation des aéroports de Rennes et Dinard » (SEARD) ;
- Depuis le 1er janvier 2017 à la SAS Aéroports de Bretagne Ouest (ABO) : aéroport de Brest ;
- Depuis le 1er janvier 2017 à la SAS Aéroport de Cornouaille (ADC) : aéroport de Quimper.

La Région contribue au financement des investissements des plateformes aéroportuaires selon les modalités fixées par les contrats. A ce titre, **la SEARD (société d'exploitation des aéroports de Rennes et Dinard)** a bénéficié d'une subvention plafonnée de 10 000 000 euros au titre des travaux de resurfaçage et de mise aux normes de sécurités européennes de la piste principale de l'aéroport de Rennes. Considérant l'avance de 2 500 000€ versée en 2019, la SEARD a reçu le solde de cette subvention en 2020 soit 7 500 000 €.

La concession de l'aéroport de Quimper exploitée par la **société Aéroport de Cornouaille (ADC)** a vu sa situation financière se dégrader de manière importante dès le début de la crise sanitaire avec l'arrêt des vols commerciaux. Cette fragilité financière trouvait son origine dans la décision de la compagnie HOP ! d'arrêter au mois de septembre 2019, la liaison aérienne vers Paris Orly, unique liaison de l'aéroport. Bien que cette liaison aérienne considérée comme vitale pour le territoire, ait rouvert fin novembre 2019 sous la forme d'une délégation de service

public sous obligation de service public attribuée à la compagnie CHALAIR, ces trois mois d'arrêt ont fortement pénalisé la trésorerie de la concession ainsi que les taux de remplissage des vols sur les premiers mois de l'année 2020. Afin d'assurer la continuité du service public et de permettre à la concession de passer cette crise sanitaire exceptionnelle et imprévisible, la Région Bretagne a décidé de compenser le déficit d'exploitation prévisionnel de la concession à hauteur de 500 000 €.

Par délibération en date du 10 octobre 2019, la Commission permanente a approuvé la convention de délégation de service public pour l'exploitation des services aériens réguliers entre Quimper et Paris (Orly), conclue entre l'Etat, la Région et la compagnie CHALAIR. Cette convention prévoit, pour chaque période annuelle d'exploitation, une prise en charge par l'Etat et par la Région de la compensation financière correspondant à la différence entre les dépenses réelles d'exploitation du service par le transporteur et les recettes commerciales procurées par celui-ci. Le montant de la compensation financière à verser à CHALAIR au titre de 2020 est de 2 335 282€.

A noter que pendant la crise, les annulations de vols sur des lignes soumises à obligation de service public ont été réputées comme "non imputables" au transporteur, à condition qu'un accord tripartite préalable (entre les signataires de la convention de DSP) soit intervenu sur le programme délesté et ses conditions/modalités d'application. C'est le cas de la liaison Quimper – Paris puisque la Région Bretagne s'est engagé avec l'Etat à ne pas pénaliser financièrement la compagnie CHALAIR pour des manquements contraints par la situation de crise. La compagnie CHALAIR obtient donc 100% du financement prévu par la convention au titre de l'année 2020.

Les concessionnaires cherchent à dynamiser l'offre aérienne dans le respect des objectifs fixés par la Région :

Indicateur N°1 [I] - Evolution du nombre de passagers	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
En pourcentage	+ 8,79 %	+ 4,31 %	- 66,79 %	+ 0,48 %
En valeur absolue	2 148 900	2 241 618	744 324	2 252 392

Les 4 aéroports de la Région Bretagne ont été impactés fortement en 2020 par la crise sanitaire de la Covid 19. Le trafic a été interrompu le 17 mars 2020 dans le cadre du 1er confinement national, puis il a repris progressivement au courant du mois de juin 2020. Le 2ème confinement de novembre 2020 n'a pas entrainé de fermeture des plateformes aéroportuaires mais il a induit une très forte réduction des programmes aériens. Globalement, les aéroports bretons ont perdu en 2020, entre 63 % (Brest) et 87 % (Quimper) de leur trafic 2019.

Quimper : l'unique ligne vers Paris a été fréquentée par 7 284 passagers en 2020 contre 57 707 en 2019, soit une perte de trafic de 87 %. C'est l'aéroport breton le plus fortement touché par la crise sanitaire.

Brest : l'aéroport de Brest, qui avait atteint un trafic historique de 1 236 121 passagers en 2019, a perdu 63 % des passagers en 2020 en raison de la crise sanitaire. Malgré un bon été 2020, le second confinement national de novembre, a freiné la reprise et la plateforme brestoise a finalement accueilli 461 936 passagers en 2020.

Rennes : l'aéroport de Rennes a perdu 600 000 passagers en 2020, en raison de la fermeture de la piste principale à partir du 2 mars pour une réfection complète, à laquelle ont succédé le premier confinement puis la crise sanitaire. Le trafic recule donc de 70 % en 2020, à 256 532 passagers en dépit de l'arrivée de 2 nouvelles compagnies aériennes à Rennes, TRANSAVIA et AIR ARABIA.

Dinard : L'aéroport de Dinard ne desservait plus que Londres-Stansted et Nottingham avec RYANAIR. Mais la compagnie n'a pas redémarré les vols après le confinement de novembre. Le trafic depuis Dinard affiche 18 572 passagers en 2020, contre 95 814 en 2019, soit un recul de 81 %.

Indicateur N°2 [I] - Nombre de compagnies utilisant au moins un aéroport régional	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
4 aéroports	15	14	15	14

Mission V.

Pour une région engagée dans la transition écologique

I. Le contexte et la stratégie de la mission

Chiffres clés

De 2005 à 2019, le taux d'évolution annuel de la production primaire renouvelable en Bretagne est de + 3,5 % par an.

Sur 10 ans, la consommation totale de produits pétroliers en Bretagne baisse d'environ 1,7 % par an.

La consommation d'énergie corrigée du climat s'établit à 81,8 TWh en 2019. Elle est supérieure de 1 % à la situation en 2000 et inférieure de 3 % à la situation 2005, année du pic de consommation régionale.

Ramenée à l'habitant, la consommation d'énergie en Bretagne équivaut à 24,6 MWh d'énergie finale contre 27,7 MWh en 2000.

En Bretagne, entre 1959 et 2018, les moyennes annuelles de température ont augmenté entre +0,8 et +1,2 degrés.

35 000 hectares de zone littorale sont en risque de submersion marine en Bretagne.

21 % des espèces recensées sont menacées de disparition en Bretagne.

Le taux de tri des Breton.ne.s en 2017 est de 33 % (moyenne française de 23 %).

En Bretagne, l'état des masses d'eau est meilleur que sur le reste du bassin Loire Bretagne (33% de masses d'eau en bon état en Bretagne, 24% à l'échelle Loire-Bretagne), et s'améliore notamment sur le critère des nitrates.

Mais on observe une fracture entre l'ouest de la Bretagne où 65% des masses d'eau sont en bon état (Finistère) et l'Ille-et-Vilaine où seules 3% des masses d'eau sont en bon état.

Documents cadres

- **Engagement pour la préservation et la valorisation de la biodiversité et des ressources, juillet 2020**
- **Engagement pour une nouvelle stratégie énergétique et climatique, novembre 2019**
- **SRADDET, adopté en décembre 2020**

L'environnement a été au cœur de la conception des premières réponses à la sortie de crise apportées par le Conseil régional dès l'été 2020, que ce soit au travers des engagements Breizh COP (ressources et biodiversité, nouvelles stratégies énergétiques et climatiques), des feuilles de route (hydrogène renouvelable, économie circulaire…) et avec la stratégie de « redémarrage et transitions » de la collectivité.

Dès les premières semaines de confinement, la Région a été amenée à faciliter les démarches de partage et de mutualisation en termes de collecte et de traitement des déchets, qui étaient perturbées par la crise sanitaire, puis à proposer des campagnes de sensibilisation adaptées sur ces sujets.

Autres réalisations à mettre à l'actif de 2020 : une première année très dynamique pour l'Agence Bretonne de la biodiversité, la création toute récente d'un syndicat mixte de préfiguration de la Rance, une extension en cours du réseau des réserves naturelles régionales, le lancement de la Fondation Breizh Biodiv, de la plateforme des données naturalistes, du forum de l'Assemblée bretonne de l'eau.

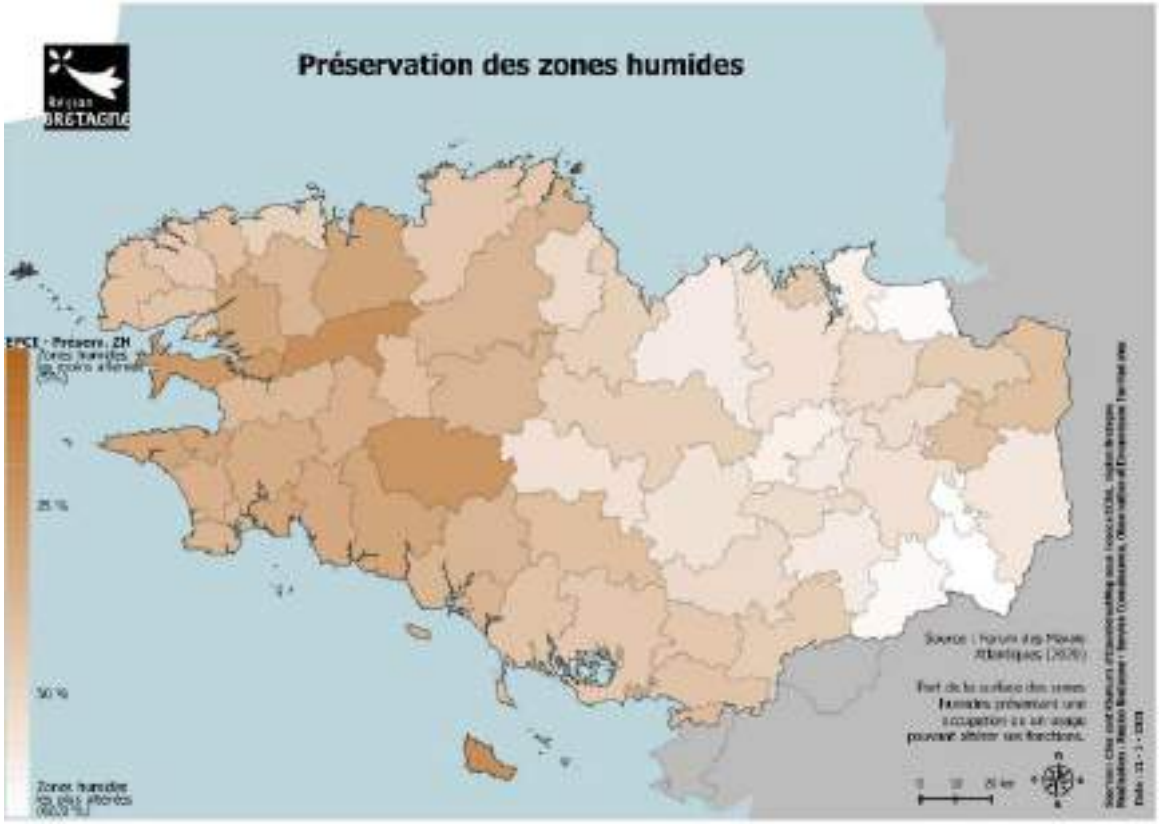
A noter également le travail de la commission sur la sortie des pesticides de synthèse, l'initiation d'un plan de transition suite à un bilan gaz à effet de serre, ou encore le déploiement du Service d'Accompagnement à la Rénovation Energétique (SARE)… Les conseillers financés par le SARE dans les espaces « FAIRE » du réseau Renov'Habitat breton ont également su adapter le service public en massifiant le recours au téléconseil.

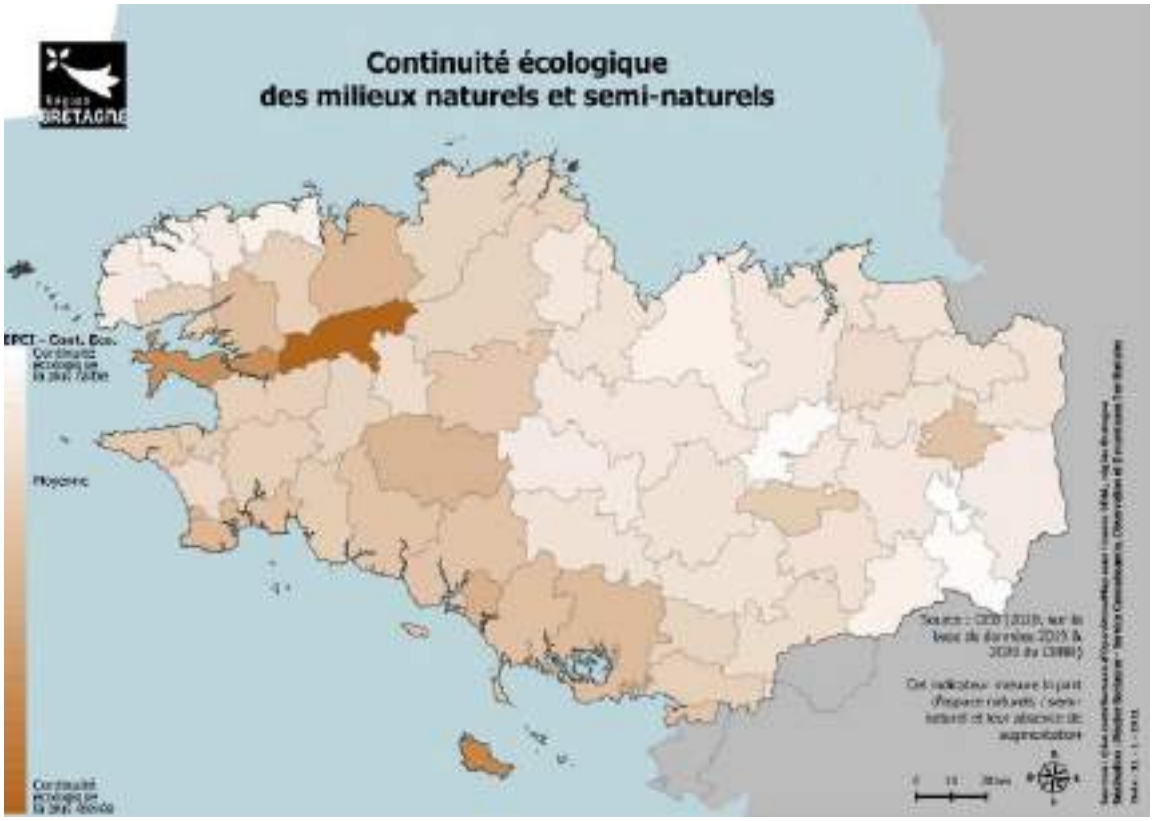
C'était aussi une année pour agir au quotidien, à travers la démarche Région responsable (intégrer la biodiversité et le climat dans le projet de nouveau bâtiment Atalante pour les services, optimiser les circuits de collecte des déchets dans nos bâtiments, favoriser le recours aux matériaux biosourcés, à l'alimentation en énergie renouvelables…)

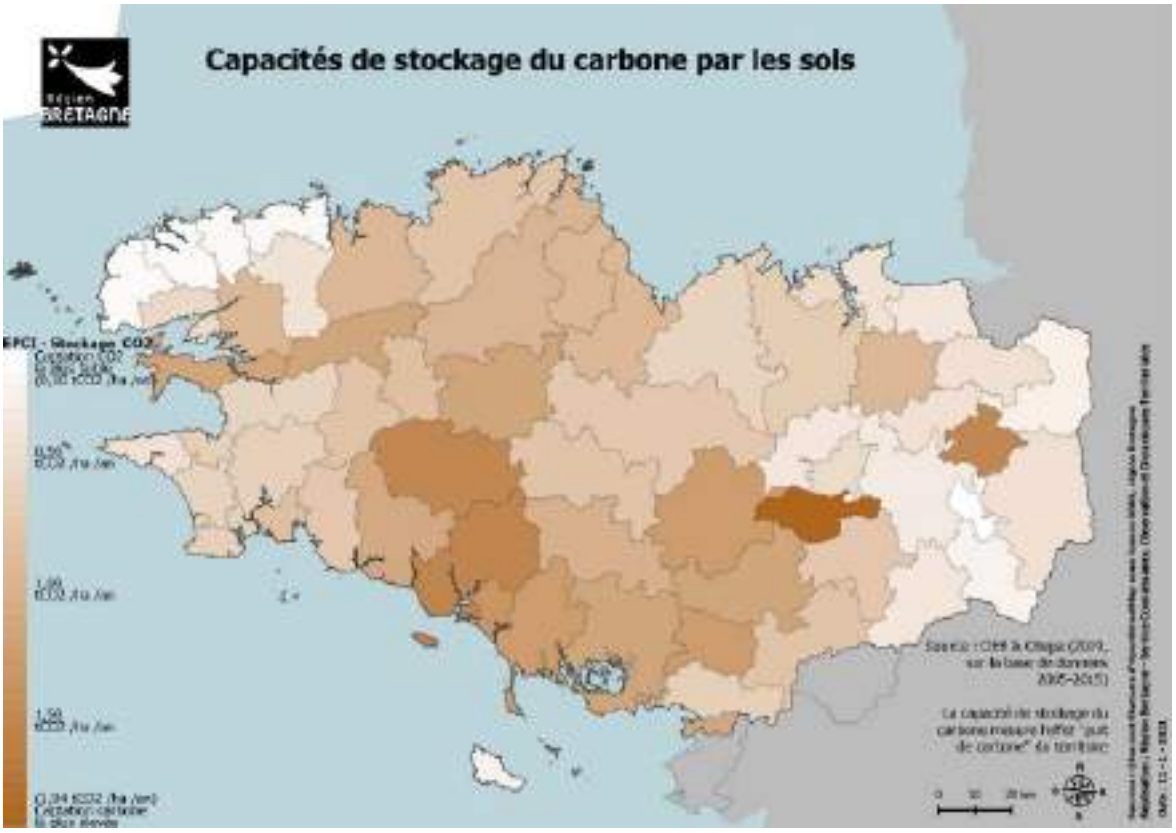
L'année 2020 a également été mise à profit pour transcrire les orientations politiques en matière d'environnement dans des documents structurants pour le territoire comme le SRADDET. C'était également une année de préparation des prochaines étapes à travers l'étude en cours sur les GES agricole, la méthanisation, le zéro déchet à horizon 2040…

Préparation de l'avenir aussi via la mobilisation sur les fonds européens, après une période 2014/2020 déjà marquée par de belles réussites sur ce volet. L'année 2020 a permis d'anticiper les réorganisations nécessaires avec d'ores et déjà une augmentation importante des crédits à gérer, et donc des projets structurants à accompagner.

Parce qu'il convient de lier environnement et solidarités territoriales, l'année 2020 a été mise à profit pour travailler sur des cadres de référence innovants pour la prise en compte de l'environnement dans la péréquation :


Préservation des zones humides


Continuité écologique
des milieux naturels et semi-naturels



Pour une plus grande solidarité entre les territoires bretons, la Région a décidé, lors de la session de décembre 2020, d'approfondir l'exercice qu'elle a mené dans le cadre des deux dernières générations de contractualisation avec les pays par la mise en place d'une péréquation de ses crédits fondée sur des critères objectifs. Cette péréquation sera dorénavant à l'échelle EPCI, elle sera élargie à toutes les politiques publiques – y compris environnementale- et non plus uniquement appliquée aux seuls crédits d'aménagement.

Autre nouveauté à souligner, décidée en décembre 2020 : une nouvelle dimension relative à la valorisation de services environnementaux rendus par les territoires à l'ensemble de la Bretagne.

En général, il s'agit d'un renversement de la logique qui préside trop souvent à l'affectation des deniers publics : aujourd'hui, la fiscalité locale et les dotations augmentent mécaniquement lorsqu'un territoire construit par exemple des logements ou des zones d'activités au détriment des écosystèmes. A l'inverse, la préservation de ces écosystèmes n'est jamais récompensée. Les cartes ci-dessus montrent que la Bretagne innove en décidant de récompenser les territoires qui préservent les zones humides (et donc la qualité de l'eau et des milieux aquatiques), les milieux naturels et leur connectivité, et enfin la capacité du sol à stocker le carbone pour limiter le dérèglement climatique.

// La stratégie régionale

Au-delà de la péréquation, qui envoie un signal fort de solidarité, la Région a décidé en 2020 une meilleure prise en compte de l'environnement dans l'ensemble des politiques publiques à travers une réaffirmation et une extension de la conditionnalité des aides. Au moins 4 des 6 critères proposés participent directement à la préservation de l'environnement (sobriété foncière, qualité de l'eau, climat, biodiversité) et un cinquième peut y contribuer sous certaines conditions : la relocalisation des activités.

Le premier critère précisé dès l'été 2020 a été l'éco conditionnalité sur l'assainissement, reposant sur l'identification des EPCI devant prioritairement orienter leurs investissements vers cette thématique afin de préserver la qualité des eaux littorales et donc la capacité de certaines activités économiques et humaines à perdurer (ostréiculture, baignades…).

Breizh Biodiv
LA FONDATION BRETONNE POUR LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT
une initiative de Région BRETAGNE
sous l'égide de FONDATION NICOLAS HULOT POUR LA NATURE ET L'HOMME

2020 a aussi été l'année de lancement de dispositifs innovants tels que le 1% biodiversité et le Fonds vert (cf.infra), et a permis, via les webinaires en particulier de maintenir la dynamique d'animation de réseaux (plans climat, eau, biodiversité, conférence des ressources).

// La Région engagée dans la Breizh COP

▶▶▶ Actions 2020

L'esprit des 6000 engagements de la Breizh COP, pris aussi bien par des entreprises et des associations que des collectivités, était la nécessité d'un partage des ambitions entre acteurs publics et privés pour réussir les transitions. Il reste à traduire cette ambition par des outils concrets, permettant aussi le financement de ces ambitions. C'est dans cet esprit qu'a été annoncé, dès juillet 2020, le principe de « fonds vert » pour la Bretagne. La première concrétisation a été la création, en décembre 2020, de la Fondation « Breizh Biodiv », abritée par la Fondation Nicolas Hulot, avec des premiers cofondateurs que sont Arkea, Edf, Engie, bientôt rejoints par la Poste, mais aussi des associations membres du comité d'orientation comme la LPO, FNE Bretagne, des scientifique, citoyens.nes, etc.

// L'approche territoriale de l'action régionale

Disposer d'un conseil personnalisé et neutre pour entreprendre des travaux sur son logement, permettant notamment de réaliser des économies d'énergie, ne devrait pas être dépendant du territoire dans lequel on vit, mais être un service public inconditionnel. La Région a continué, en 2020, dans le cadre d'un nouveau dispositif financier, le déploiement du service public de la performance énergétique de l'habitat en Bretagne.

Fin 2020, la quasi-totalité des Breton.ne.s pouvait ainsi disposer d'un premier niveau de conseil, le plus souvent avec une possibilité – hors période COVID – d'accueil physique voire de visites à domicile.

Plateformes de conseil en rénovation énergétiques portées par des EPCI ou leurs opérateurs et cofinancés par la Région déployés en Bretagne

Zoom politique de la ville

Pour accompagner les quartiers dans les transitions, il a été décidé en session de décembre 2020 d'initier un appel à projets doté de 4,5M€ à destination des 32 quartiers politique de la ville sur des enjeux en lien avec la Breizh COP, pour les années 2021/2022.

Dès 2020, les critères de ce futur AAP ont été travaillés pour intégrer les principes de sobriété, d'économie circulaire, etc. Cet AAP sera l'un des premiers à expérimenter le principe du 1% biodiversité : tous les investissements financés dans ce cadre devront consacrer au moins 1% du montant du projet à la préservation de la biodiversité, sur site, ou à défaut contribuer à cette hauteur à la Fondation Breizh Biodiv. L'idée est que dans les quartiers urbains la nature soit mise à l'honneur comme vecteur de bien-être pour tous et toutes.

// La jeunesse dans les politiques régionales

En 2020, la Région Bretagne a décidé d'acter la création d'une commission climat au sein du Conseil régional des jeunes, pour faire face à l'appétence de ses membres pour ces questions et leur permettre de réellement s'engager en tant qu'ambassadeurs de l'environnement auprès de leurs pairs et au-delà de toutes les générations.

Par ailleurs la Région a soutenu les associations qui s'engagent pour l'éducation des jeunes à l'environnement, y compris pour les aider à passer une année compliquée pour l'organisation de séjours (ex : soutien exceptionnel au centre des Landes de Monteneuf).

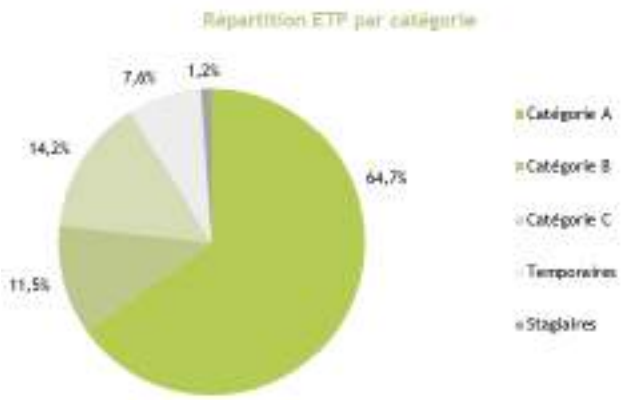
Enfin, elle a développé avec la Ligue de Protection des Oiseaux un dispositif qui se concrétisera en 2021, à travers l'idée de faire une expérimentation sur une vingtaine de lycées, pour commencer, et en faire des refuges de la biodiversité.

II. Leviers d'action et modalités de mise en œuvre

La consommation budgétaire sur l'année 2020 de la mission 5 montre que l'activité n'a pas faibli malgré le nécessaire report de certains appels à projet pour tenir compte des capacités opérationnelles des maîtres d'ouvrage sur le terrain.

// Moyens humains

Mission 5 - Pour une Région engagée dans la transition écologique		
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020	dont dernier recrutement
Catégorie A	28,2	1,9
Catégorie B	5,0	-
Catégorie C	6,2	-
Temporaires	3,3	0,5
Stagiaires	0,5	-
Total ETP	43,5	2,4
Total Masse salariale	2 323 453 €	



// Répartition des dépenses

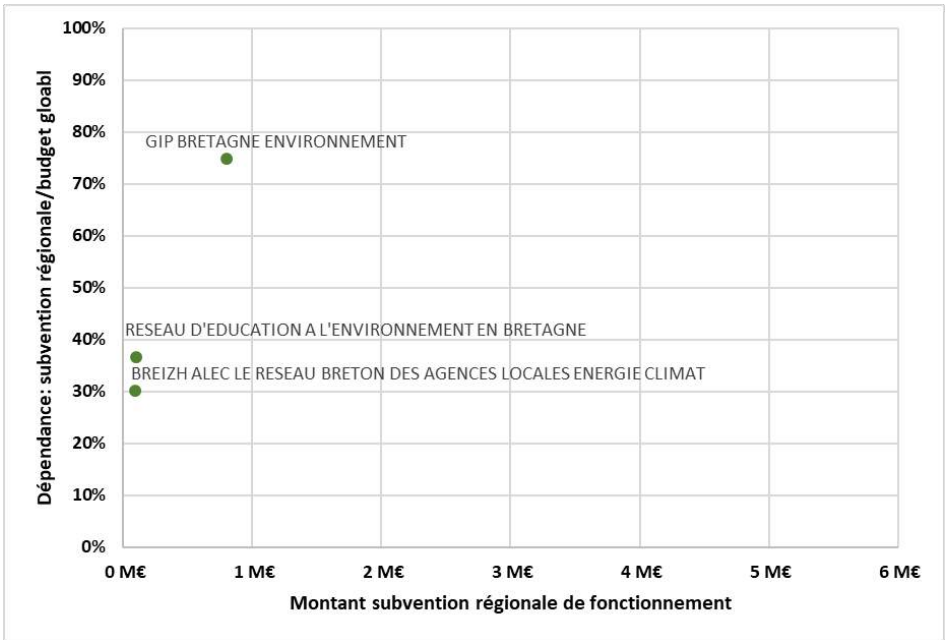
Un taux de réalisation de 88 % en fonctionnement et de 64 % en investissement

> Dépenses par programme

Mission 5 - Pour une Région engagée dans la transition écologique	CP votés en 2020	CP mandatés en 2020	Taux de réalisation
P 501 - Promouvoir une gestion intégrée de la ressource en eau	7 706 030 €	7 205 195 €	94%
Fonctionnement	4 206 030 €	4 181 478 €	99%
Investissement	3 500 000 €	3 023 717 €	86%
P 502 - Préserver et valoriser la biodiversité et les paysages	4 573 000 €	3 460 338 €	76%
Fonctionnement	3 173 000 €	2 731 663 €	86%
Investissement	1 400 000 €	728 675 €	52%
P 503 - Développer une politique énergétique volontariste et une approche circulaire de l'usage des ressources	7 368 200 €	4 645 310 €	63%
Fonctionnement	3 923 200 €	3 087 965 €	79%
Investissement	3 445 000 €	1 557 345 €	45%
Dépenses totales de la Mission (I et F)	19 647 230 €	15 310 842 €	78%
Total Fonctionnement	11 302 230 €	10 001 106 €	88%
Total Investissement	8 345 000 €	5 309 736 €	64%

// Appui aux partenaires

Le graphique suivant présente les principaux organismes extérieurs financés par la Région à plus de 75 K€ en fonctionnement, et dont la part du financement régional représente a minima 30 % du budget de fonctionnement de l'organisme.



Zoom sur l'Agence Bretonne de la Biodiversité

La première année de fonctionnement de l'Agence bretonne de la biodiversité a permis la mise en œuvre de missions d'appui aux acteurs selon les axes d'intervention prévus. Une équipe technique a été constituée en 2020, permettant à l'ABB d'initier des actions concrètes, en impliquant directement les acteurs bretons, et en particulier :

- Un cycle de visites de terrain et d'échanges à destination des décideurs (élu.e.s, personnels de direction d'agences, collectivités, entreprises...)
- Une journée d'interventions et d'échanges dédiée à la biodiversité en Bretagne, incluant la Conférence bretonne de la biodiversité : #biodiversitéBZH
- L'animation d'un comité régional des financeurs biodiversité
- La mise en œuvre d'une offre d'ingénierie et d'accompagnement des territoires
- La finalisation d'un recueil méthodologique, guide pratique et fiches d'expériences à destination des porteurs de projets de territoire
- L'animation de réseaux (gestionnaires d'espaces naturels bretons, groupe régional pour le développement des aires éducatives)

Promouvoir une gestion intégrée de la ressource en eau

2020 en Bref

La politique de l'eau vise à restaurer la qualité des eaux et des milieux aquatiques, et à concilier les usages autour d'une ressource qui subit des pressions croissantes liées à la démographie et au changement climatique. En 2020, l'accent a été mis sur deux problématiques majeures pour la Bretagne, les algues vertes et les pesticides. Le Conseil régional a renforcé son appui aux élus locaux en charge des plans de lutte sur les 8 baies concernées par le phénomène. Par ailleurs, une commission mixte, mandatée en session fin 2019, a travaillé sur des propositions de sortie des pesticides de synthèse à l'horizon 2040.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Renforcer l'appropriation des enjeux liés à l'eau par les acteurs bretons	2 Viser le respect de la qualité des Milieux Aquatiques, compatible avec un développement équilibré des territoires	3 S'adapter aux risques liés à l'eau
Actions	[I - 1] Informer et former	[II - 1] Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des Schémas d'aménagement et de gestion des eaux (SAGE)	[III - 1] Permettre aux bretons de disposer d'une eau potable en quantité suffisante
	[I - 2] Organiser les conditions d'une gouvernance efficace	[II - 2] Soutenir les Projets de Territoires pour l'Eau (PTE)	[III - 2] Sécuriser les personnes et les biens face aux risques d'inondation fluviale et de submersion marine
	[I - 3] Mieux comprendre pour mieux agir	[II - 3] Accompagner les projets territoriaux « Algues vertes »	

7,2 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 89 % en investissement

Un taux de réalisation de 99 % en fonctionnement et de 86 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Préfiguration d'une Assemblée bretonne de l'eau [I-2]

La Conférence bretonne de l'eau et des milieux aquatiques qui rassemblait déjà plus de 150 acteurs du monde de l'eau, a acté en 2020 son évolution en une assemblée plus structurée, en capacité de peser davantage politiquement et d'améliorer la transversalité avec les politiques économiques et d'aménagement du territoire. Désormais organisée en 3 collèges (public, économique, société civile), avec des possibilités de vote, la future Assemblée bretonne de l'eau qui devrait notamment remplacer à terme l'instance consultative du comité de bassin Loire Bretagne, a identifié en décembre 2020 des sujets de débat prioritaires concernant la gestion quantitative de la ressource et les solidarités financières à construire pour la préserver.

• Soutien au développement de la connaissance dans le domaine de l'Eau [I-3]

Le Conseil régional anime et finance un volet d'acquisition et de partage de la connaissance dans le domaine de l'eau. En 2020, il a financé des études concernant les problématiques suivantes :

- Mieux appréhender le phénomène de prolifération des algues vertes dans les baies,
- Comprendre la sédimentation de l'estuaire de la Rance (dans le cadre du plan de gestion pérenne des sédiments),
- Anticiper le changement climatique sur la gestion quantitative de la ressource (avec notamment le Projet « Eau pour demain » porté par les syndicats d'eau départementaux, le Département du Finistère et le BRGM),
- Expérimenter les Paiements pour Services environnementaux.

• Accompagnement des travaux de restauration des milieux aquatiques [II-2]

L'état des lieux des masses d'eau bretonnes réalisé en 2019 par l'Agence de l'eau Loire Bretagne met en évidence que les problèmes de morphologie et de continuité sont une des premières causes de déclassement des cours d'eau en Bretagne, notamment en Ille-et-Vilaine où seules 3% des masses d'eau sont en bon état. Le projet de Schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux (SDAGE) 2022-2027 fixe l'objectif de multiplier ce pourcentage par 10 en 6 ans. Cela implique une forte mobilisation des EPCI, désormais en charge de la compétence de gestion des milieux aquatiques, sur des travaux de reméandrage, restauration des berges, passes à poissons, suppressions de seuils. Au vu des enjeux, la Région vient compléter les financements de l'Agence de l'eau et des Départements sur ce volet. En 2020, elle a accompagné 50 projets pour un montant total de 1,3 M€.

• Accompagnement des projets de restauration de la qualité des eaux sur les bassins versants, zoom sur le plan de lutte contre les algues vertes [II-2]

La Région accompagne les syndicats mixtes de bassin-versants et les EPCI dans la mise en œuvre de programmes d'actions visant à restaurer la qualité des eaux et des milieux aquatiques.
Depuis 2010, la Région est partenaires de l'Etat sur le Plan de lutte contre les algues vertes, et met en œuvre une politique spécifique et des actions renforcées sur les 8 baies concernées par le phénomène, aux côtés de l'Etat, de l'Agence de l'eau et des Départements des Côtes-d'Armor et du Finistère. En 2020, la Région a engagé 600 K€ sur les 8 programmes de lutte contre les algues vertes. Elle cible son soutien sur :
- l'accompagnement à l'évolution des pratiques et systèmes agricoles,
- la mobilisation du volet foncier, via une convention avec la SAFER qui permet de constituer des réserves foncières pour faciliter les échanges et le regroupement des terres (favorables au développement des systèmes herbagers à basse fuite d'azote),
- l'animation d'un volet économique visant à valoriser les productions issues de pratiques et systèmes favorables à la réduction des fuites d'azote.

• Soutien à la suppression de l'usage de produits phytosanitaires en zone non agricole [II-2]

La Région accompagne depuis 15 ans les collectivités dans la réduction puis la suppression de l'usage des produits phytosanitaires de synthèse. Cette démarche a donné lieu à une labellisation qui anticipe et va au-delà de la loi Labbé en interdisant des usages sur terrains de sport et cimetières (encore autorisés jusqu'en 2022 par la loi).

L'accompagnement régional permet de soutenir une ingénierie de conseil portée par les structures de bassin-versants auprès des communes, de former les agents des collectivités aux techniques alternatives, et de financer du matériel de désherbage alternatif. Aujourd'hui 56% des Bretons.nes vivent dans des communes dont l'entretien des espaces publics est garanti Zéro Phyto.

Indicateur N°1 [II-1] - Collectivités engagées dans une démarche de suppression de l'usage des produits phytosanitaires	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2021
Nombre de communes en *Zéro phyto* (cumul)	353	410	462	530
Nombre de lycées publics *Zéro phyto* (cumul)	31 (27 %)	nc	nc	70
Nombre de collectivités ayant investi dans du matériel de désherbage alternatif avec le soutien de la région (par an)	78	59	50	40

• Soutien à l'adaptation de l'écluse du barrage d'Arzal [III-1]

Le barrage d'Arzal qui remplit les fonctions de réserve pour l'eau potable, de régulation des inondations et de port d'abri pour les bateaux, est sujet à des conflits d'usage de plus en plus fréquents. En effet, le fonctionnement actuel de l'écluse laisse entrer des volumes d'eau salée lors du passage des bateaux, ce qui nécessite de rejeter en mer des volumes conséquents d'eau douce en mélange avec l'eau salée. Durant la période estivale, avec la pression touristique, la demande sur l'eau potable devient trop importante et implique parfois des fermetures d'écluse. Afin d'anticiper l'effet du changement climatique sur la disponibilité et la raréfaction de la ressource, la Région a soutenu en 2020 à hauteur de 500 K€, le projet d'adaptation de l'écluse d'Arzal porté par l'EPTB Vilaine. Ce projet vise à réhabiliter un petit sas actuellement inutilisé pour agrandir le volume de stockage, et à mettre en place un nouveau système de portes qui limite les intrusions salines lors des éclusages.

M5 P 502 Préserver et valoriser la biodiversité et les paysages

2020 en Bref

En déclinaison de la Breizh COP et de l'engagement en faveur de la biodiversité, les démarches de sensibilisation ont été développées, à l'interne et à l'externe. La dynamique de création d'aires protégées a été poursuivie via l'appui aux Parcs naturels régionaux (PNR) et le lancement d'un appel à manifestation d'intérêt pour l'extension du réseau des réserves naturelles régionales. L'Agence bretonne de la biodiversité a pu installer ses missions en appui aux acteurs bretons, de façon articulée avec les actions d'accompagnement des territoires poursuivies par la Région et ses partenaires. Des innovations majeures ont été initiées telles que le principe 1% biodiversité et la fondation Breizh Biodiv.

Objectifs	1 Développer l'acquisition de connaissances et la structuration de la gouvernance régionale en matière de biodiversité	2 Développer les politiques territoriales de préservation des espaces, des espèces et des paysages	3 Promouvoir l'éducation à l'environnement et au patrimoine naturel
Actions	[I - 1] Soutenir les outils régionaux d'observation et d'expertise	[II - 1] Mettre en œuvre la trame verte et bleue régionale	[III - 1] Soutenir l'éducation et la sensibilisation à l'environnement
	[I - 2] Soutenir les programmes d'inventaires et d'acquisition de connaissances	[II - 2] Accompagner les Réserves Naturelles Régionales (RNR)	
	[I - 3] Structurer la gouvernance et l'action régionale en matière de biodiversité	[II - 3] Accompagner les Parcs Naturels Régionaux (PNR)	
		[II - 4] Développer le maillage régional des espaces naturels	
		[II - 5] Intégrer les dimensions paysagères	

// Objectifs, actions et chiffres clés

3,4 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 82 % en investissement

Un taux de réalisation de 86 % en fonctionnement et de 52 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### Mettre en œuvre la trame verte et bleue

Malgré des ralentissements dans la programmation des opérations trames verte et bleue portées par les collectivités (contexte Covid, élections municipales), le volume croissant de demandes des acteurs bretons a conduit à une affectation complète du budget de fonctionnement. Une sous-consommation en investissement sur les Grands Sites, conjoncturelle et liée au contexte, a été partiellement compensée par un soutien à la participation du Parc naturel régional d'Armorique (PNRA) à un programme européen LIFE sur les milieux de landes.

- ## Soutenir les outils régionaux d'observation et d'expertise [I-1]

La plateforme régionale des données naturalistes, portée par l'Observatoire de l'environnement en Bretagne, se développe en lien avec les structures productrices de données, associations naturalistes notamment, et en particulier en lien avec les observatoires thématiques. Elle a été lancée officiellement sous le nom de Biodiv'Bretagne fin 2020.

- ## Soutenir les programmes d'inventaires et d'acquisition de connaissances [I-2]

Complétant la liste des observatoires thématiques déjà structurés (flore, mammifères, oiseaux, invertébrés, poissons migrateurs), la constitution d'un nouvel observatoire régional a été soutenue, pour assurer le suivi et le développement de la connaissance concernant les espèces d'amphibiens et de reptiles de Bretagne.

Indicateur N°1 [I-2] - Financement des actions d'acquisition et de diffusion de connaissance en matière de biodiversité	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Nombre de *Contrats nature* thématique intégrant une approche Trame Verte et Bleue (TVB)	3	2	2	2
Nombre de groupes taxonomiques concernés par les contrats nature	8	9	9	9

- ## Mettre en œuvre la trame verte et bleue régionale [II-1]

De nouveaux projets de territoire en faveur de la biodivesité ont pu être soutenus, sous la forme de projets trames verte et bleue, ainsi que sous la forme d'Atlas de la biodiversité communale, intégrant une visée opérationnelle.
Exercice réglementaire dans le cadre de l'élaboration du SRADDET, le bilan du Schéma régional de cohérence écologique (SRCE), a été approuvé en avril 2020.

Indicateur N°2 [II-1] - Nombre de démarches TVB soutenues dans les territoires bretons	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Nombre de projets de territoires TVB financés	5	7	6	8
Nombre d'ouvrages de restauration des continuités écologiques (hors cours d'eau)	1	3	2	4

- ## Accompagner les réserves naturelles régionales [II-2]

Un appel à manifestation d'intérêt a été ouvert en octobre 2020 pour recevoir les propositions des sites souhaitant obtenir le classement en réserve naturelle régionale. 12 candidatures ont été reçues dans ce cadre. Celles-ci font l'objet d'une instruction technique, ainsi que d'une analyse avec le Conseil scientifique régional du patrimoine naturel, afin de retenir une sélection de sites à accompagner dans cette procédure de classement au cours des prochaines années.

- ## Accompagner les parcs naturels régionaux [II-3]

Dans le cadre de la procédure de renouvellement de la charte du Parc naturel régional d'Armorique, un nouveau périmètre d'étude a été validé en session de décembre 2020, proposant l'intégration de 25 communes supplémentaires. Les travaux de préparation du syndicat mixte de préfiguration du parc naturel régional Vallée de la Rance – Côte d'Emeraude ont permis de transmettre au Préfet la demande de création de cette nouvelle structure, qui entrera en activité courant 2021, pour finaliser l'élaboration de la charte et la candidature du Parc.

- ## Intégrer les dimensions paysagères [II-5]

Le soutien aux opérations d'investissement des Grands Sites de France a été poursuivi, de même que l'implication de la Région dans le syndicat mixte animant la démarche de la Pointe du Raz en Cap Sizun, pour lequel un soutien exceptionnel a contribué à maintenir l'équilibre suite à une forte baisse d'exploitation due à la situation sanitaire.

- ## Soutenir l'éducation, la sensibilisation à l'environnement et au patrimoine naturel [III]

Les conventionnements pluriannuels avec les associations régionales d'éducation à l'environnement, prenant fin en 2019, ont fait l'objet d'une reconduction annuelle à l'identique sur l'année 2020 (et sur l'année 2021), afin de préparer les futures conventions pluriannuelles. Une attention particulière a par ailleurs été portée aux acteurs associatifs agissant dans ce champ, et notamment en direction des structures intervenant auprès de scolaires et développant une activité d'accueil de séjours et classes de découverte, fortement impactées par la situation sanitaire.

M5 P 503 Développer une politique énergétique volontariste et une approche circulaire de l'usage des ressources

2020 en Bref

L'année 2020 a été marquée par les premières actions de mise en œuvre de la nouvelle stratégie énergétique et climatique adoptée en 2019: feuille de route hydrogène renouvelable, déploiement du Service Public de la Performance Energétique de l'Habitat, plan régional d'adaptation aux effets du dérèglement climatique…

L'adoption en mars du Plan régional de prévention et de gestion des déchets (PRPGD) et, en juillet, de la Feuille de route bretonne pour une économie circulaire (FREC), en même temps que l'engagement Breizh COP pour la valorisation et la préservation de la biodiversité et des ressources marquent le passage de la planification à l'action sur les ressources.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Réussir la transition énergétique et répondre aux défis climatiques	2 Développer un usage durable des ressources
Actions	[I - 1] Avoir une vision intégrée et transversale des enjeux sur l'énergie, la qualité de l'air et le climat	[II - 1] Connaître les gisements et leurs usages
	[I - 2] Renforcer l'efficacité énergétique du bâti	[II - 2] Organiser la prévention et la gestion des déchets
	[I - 3] Développer et optimiser l'usage des énergies renouvelables	[II - 3] Développer une culture bretonne de l'économie circulaire
	[I - 4] Accompagner les territoires et les acteurs dans la mise en œuvre de la transition énergétique	

4,6 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 80 % en investissement

Un taux de réalisation de 79 % en fonctionnement et de 45 % en investissement

Le retard de mise en œuvre des opérations liées aux énergies marines et les inconnues sur la mobilisation des crédits inscrits au titre des Plan de prévention des risques technologiques (PPRT) expliquent le faible niveau de consommation des crédits de paiement en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Réussir la transition énergétique et répondre aux défis climatiques [I]

La Région, dans le cadre de la mise en œuvre du programme national SARE (Service d'Accompagnement à la Rénovation Energétique), a tenu son engagement de rendre accessible à tous les Bretons et Bretonnes, quelles que soient leurs conditions de ressources, un parcours de rénovation énergétique simple et harmonisé, en finançant 30 territoires, permettant ainsi de conseiller près de 30 000 ménages (dont 15 000 ont eu accès à un conseil personnalisé et 1 500 à un accompagnement complet) et ce malgré le contexte sanitaire.

L'engagement de la collectivité s'est également illustré en 2020 dans le développement des énergies renouvelables par la mise en œuvre des feuilles de route afin d'accélérer la production d'énergies renouvelables sur le territoire. Elle vise à exploiter tous les potentiels existants dans la région, en impliquant davantage collectivités et citoyens.nes pour le développement de ces projets via des appels à projets liés à la planification et à la mobilisation des

citoyens.nes. Les productibles installés restent cependant loin des valeurs cibles pour 2020. L'acceptation sociale des EnR et la planification restent des priorités.

Indicateur N°1 [I-3] - Réalisations en matière d'énergies renouvelables électriques	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Puissance éolienne raccordée	1 014	1 047	1 071	1 800
Puissance biogaz raccordée	24	30	33	120
Puissance photovoltaïque raccordée	219	236	257	400

La Région a également poursuivi son engagement dans le développement de vecteurs énergétiques innovants (hydrogène…) ainsi que dans le projet SMILE (Smart Ideas to Link Energies) afin de favoriser le déploiement des systèmes énergétiques intelligents et les projets de stockage d'énergie : fin 2020, l'association SMILE compte près de 300 adhérents et 94 projets homologués représentant près de 300 millions d'investissement. Elle a concrétisé la Feuille de route bretonne du déploiement de l'hydrogène renouvelable adoptée en juillet 2020 par le lancement d'un appel à projets pour amorcer le développement d'un premier maillage d'infrastructures de productions et de distributions d'hydrogène issu de ressources renouvelables : 5 lauréats ont été accompagnés dans la phase étude. La Région a également soutenu le projet de navire à propulsion hydrogène électrique pour naviguer sur le Golfe du Morbihan (projet HYLIAS).

La Région a lancé une étude prospective sur les GES agricoles afin de définir des scénarios et des mesures d'accompagnement pour atteindre nos objectifs climatiques régionaux. Cette étude majeure, étant donnée le poids de l'agriculture dans le bilan GES régional , se poursuit en 2021.

Enfin, la Région a soutenu la mise en œuvre opérationnelle des Plans Climat des EPCI en 2020 en animant le réseau des techniciens.nes des EPCI et à travers des dispositifs appels à projets sur les thématiques de la planification énergétique territoriale et de la mobilisation citoyenne·: 6 projets de territoire ont ainsi été accompagnés.

• Organiser la prévention et la gestion des déchets [II-2]

Plusieurs actions marquantes ont asuré le passage du plan déchet dans sa phase de « mise en œuvre », après la phase de planification, malgré la crise sanitaire :
- deux campagnes de communication « grand public », en juin et novembre, s'appuyant essentiellement sur les réseaux sociaux, et portant sur la prévention des déchets et l'objectif « zéro déchets » du plan, mais aussi sur un lien avec les traditions bretonnes de réemploi ;
- la poursuite de la dynamique interrégionale Grand Ouest Normandie-Bretagne-Pays de la Loire qui permet un partage d'expérience et le portage d'actions communes sur des préoccupations et sujets partagés (valorisation des Combustibles solides de récupération, …) ;
- l'accompagnement des EPCI, dans leurs projets d'optimisation ou de création d'unités de traitement des déchets, dans une dynamique de mutualisation et de complémentarité des outils existants ;
- l'assiduité des EPCI à ces temps d'échange traduit leurs attentes et le plan régional trouve au travers de cette animation sa véritable valeur ajoutée.

• Développer une culture bretonne de l'économie circulaire [II-3]

La Feuille de route pour une économie circulaire en Bretagne, avec ses 22 actions, s'inscrit comme une déclinaison opérationnelle des objectifs de l'engagement Breizh COP « Biodiversité et Ressources » adoptée à la session de juillet. Malgré le contexte, plusieurs d'entre elles ont pu être engagées :
- l'étude prospective relative aux impacts de l'objectif « zéro déchet en 2040 » sur l'emploi, la formation et l'organisation des filières en Bretagne : il s'agit d'anticiper et de préparer les acteurs économiques aux nouveaux métiers ;
- l'appel à projets et idées commun entre l'Etat, la Région et l'ADEME sur l'Economie circulaire, lancé en début d'année, a recueilli 81 candidatures aux 3 échéances fixées (juillet/septembre/décembre), ce qui traduit la dynamique bretonne autour de ces sujets ;
- l'animation du réseau Produit en Bretagne avec ses plus de 450 adhérents, la tenue de deux webinaires dans le cadre des Rencontres bretonnes de l'économie circulaire, dont un consacré spécifiquement aux emballages
- les démarches d'innovation qui s'inspirent du monde vivant ou qui ont recours aux technologies sobres en énergie et en ressources : un module de formation sur les « low tech » à destination des élu.e.s et agent.e.s de la Région a été mis en place.
La Conférence des ressources, au sein de laquelle se rencontrent et échangent l'ensemble des acteurs bretons concernés (de l'économie circulaire qui opèrent plus en amont des filières ou de la gestion des déchets qui opèrent plus en aval) s'est tenue en décembre et a rassemblé en mode dématérialisé près de 300 personnes.

Mission VI.

Pour le rayonnement de la Bretagne et la vitalité culturelle bretonne

I. Le contexte et la stratégie de la mission

Chiffres clés

- **Spectacle vivant : 13 673 salarié.e.s, 910 établissements, 380 festivals, 307 bagadous et cercles celtiques.**
- **Livre : 153 librairies indépendantes et cafés librairies dont 3 créations et 1 reprise soutenues par la Région ainsi que 43 manifestations littéraires et 12 résidences d'auteurs.**
- **Cinéma-audiovisuel : 2 614 emplois, 183 films accompagnés par accueil des tournages en Bretagne, 343 jours de tournage, 112 œuvres accompagnées par la Région.**
- **Patrimoine : 3 133 monuments historiques, 20,3 M€ de travaux soutenus, 195 opérations en investissement soutenues, 17 primes Skoaz ouzh skoaz attribuées pour encourager les souscriptions populaires. 108 490 dossiers d'Inventaire en ligne (1ère région française).**
- **Tourisme : 78 M de nuitées, 57 600 emplois touristiques, + 4 % d'usagers des véloroutes voies vertes (touristes et locaux).**
- **Sport : la Région a soutenu le sport breton à hauteur de 27.5 M€ à travers ses différentes politiques**

Documents cadres

- **Convention de délégation de compétences Etat/Région pour le cinéma, le livre et le patrimoine immatériel.**
- **Conventions de coopération avec le Centre national du cinéma (CNC), le Centre national du livre (CNL), le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV) et l'Institut français.**
- **Stratégie du service de l'inventaire du patrimoine.**
- **Schéma régional du développement du tourisme et des loisirs (SRDTL).**

Développer les particularismes qui font de la Bretagne une terre d'accueil où chacun.e doit pouvoir s'épanouir, tel est l'enjeu stratégique auxquels les différents programmes de cette mission doivent répondre.

Malgré le contexte difficile et exceptionnel de la crise du COVID, la Bretagne est restée une destination touristique attractive à l'échelle nationale et sait se distinguer en s'appuyant sur la qualité et la richesse de ses patrimoines.

La valorisation des patrimoines bâti, culturel et immatériel est un levier du développement économique des territoires, la compétence d'inventaire du patrimoine régional une opportunité de faire rayonner des héritages culturels.

Le tourisme, le patrimoine

La Bretagne est riche d'un patrimoine historique et culturel exceptionnel et très investi par les Bretonnes et les Bretons. Ancrés dans la vie régionale, ces « héritages » constituent une identité partagée et revendiquée à l'échelle de l'Europe et du monde.

Cette mosaïque patrimoniale très dense est constituée d'un fin maillage de Villes et Pays d'art et d'histoire, de petites cités de caractère, de communes du patrimoine rural, de monuments historiques, musées, parcs et jardins etc... présentant de forts atouts en matière de valorisation économique, touristique, sociale, environnementale …

Le Service de l'inventaire du patrimoine, joue un rôle important en matière de connaissance et de révélation de ces patrimoines.

Les politiques en faveur du patrimoine culturel et du tourisme sont au cœur de la logique de développement durable et des leviers de mise en œuvre de la Breizh COP. En 2020, l'accent a été mis sur la dynamique de l' «engagement collectif » que ce soit en matière de patrimoine culturel ou de tourisme, à travers notamment le lancement d'appels à projets dédiés.

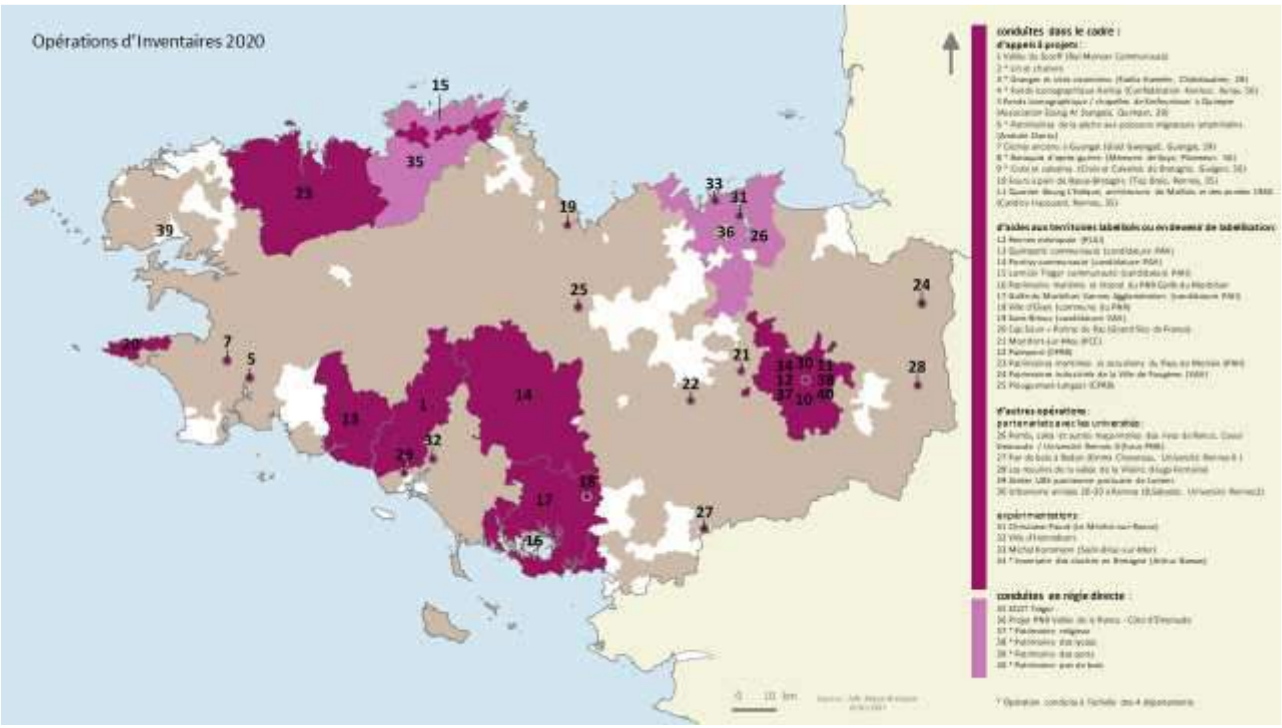
En matière de tourisme, l'ambition régionale consiste à passer d'une « compétence partagée à une compétence coordonnée » entre acteurs publics et privés. Cela a conduit en 2020 à l'élaboration et à l'adoption d'un nouveau Schéma Régional de Développement Touristique et des Loisirs (SRDTL). La trajectoire et la méthode communes ainsi arrêtées, permettent de viser un développement touristique équilibré, basé sur un positionnement régional fort « Identités et Transitions » et une articulation territoriale pragmatique des Destinations Touristiques.

Dans un contexte sanitaire éprouvant pour le secteur, la Région a pensé le SRDTL comme un outil de relance, en visant l'articulation de cette vision stratégique et opérationnelle avec le déploiement de nombreux dispositifs en faveur des Destinations touristiques de Bretagne. Ces aides ont permis la mise en œuvre d'actions coordonnées en faveur des professionnels sous la coordination conjointe de la Région Bretagne et du Comité régional du tourisme (CRT).
Des entreprises touristiques ont bénéficié également de l'aide Covid Résistance sous la forme d'un prêt à taux zéro pour les TPE ayant un besoin de trésorerie non couvert par financement bancaire. De même, la Région a été à l'initiative de nombreux « Comités de filière touristique » afin d'être au plus près des professionnels publics et privés (informations, échanges, construction de réponses collectives …)

Par ailleurs le Comité régional du tourisme (CRT) s'est fortement mobilisé afin de mener une campagne de communication adaptée, dédiée à la promotion de la Bretagne dans un contexte COVID et permettre ainsi de soutenir les acteurs de la filière.

Les atouts naturels et culturels de la Bretagne ont été valorisés afin d'en exprimer tout le potentiel au travers de stratégies ad hoc, notamment en matière de sites d'exception, de nautisme, d'itinérance et de mobilité, ainsi que le tourisme social et solidaire….

Opérations d'Inventaires 2020



Les voies navigables

Les canaux constituent un patrimoine régional de grande importance, à la fois paysager et naturel, historique et culturel, aujourd'hui en pleine reconnaissance grâce à l'action de la Région et du CRT. Adoptée en novembre 2020, une feuille de route « Canaux de Bretagne » est désormais déclinée sur les voies navigables, propriété de la Région.

L'année a également été marquée par la reprise en gestion directe par la Région de la section finistérienne de 80 km du canal de Nantes à Brest comprise entre Carhaix et Châteaulin. Sur les autres canaux bretons, le trafic fluvial annuel a baissé de 25% du fait de la crise sanitaire qui a retardé de 2 mois l'ouverture de la navigation au printemps et ainsi réduit la saison à 5 mois au lieu de 7 habituellement. A contrario, la fréquentation des chemins de halage a augmenté de 6% sur l'année.

Les politiques culturelles

Annulation massive d'expositions, de spectacles et de festivals, compagnies et artistes à l'arrêt, pratiques amateurs en berne, fermeture des librairies et des cinémas, engorgement de la production de spectacles, de films et de livres, … En 2020, l'activité culturelle, en Bretagne comme ailleurs, a été fortement impactée par la crise du Covid-19.

Face à cette situation exceptionnelle, la Région a eu pour préocupation première de sauvegarder le secteur et a pris à cette fin des mesures conservatoires pour préserver l'avenir. Trois principaux leviers ont été activés :

- Dès le mois de mars, il a été décidé de garantir le maintien des subventions aux opérateurs culturels, que les projets soutenus soient réalisés, partiellement réalisés ou annulés. Assortie d'un paiement intégral de la subvention en un seul versement, cette mesure a eu la triple vertu de rassurer les acteurs sur la présence de la Région à leurs côtés, d'abonder des trésoreries souvent exangues et d'encourager une chaîne de solidarité de la filière, en assurant tout ou partie des engagements artistiques. Cette mesure, suivie par la majorité des collectivités infra-régionales, et complémentaire aux mesures exceptionnelles activées par la Région (Covid-résistance, etc) ou dans le cadre de la solidarité nationale (chômage partiel, année

blanche de l'intermittence, etc) a permis à la grande majorité des acteurs culturels de passer le cap de l'année 2020.

- Par ailleurs la Région a initié un cycle de concertation continue avec l'ensemble des collectivités et de l'Etat comme avec les têtes de réseaux du secteur afin, d'une part, d'identifier collectivement les acteurs et projets les plus en difficulté et d'autre part, de coordonner l'intervention publique. En complément, la Région et l'Etat ont sollicité différents opérateurs publics ou associatifs pour assurer une veille constante des différents secteurs concernés (cinéma, radio, livre, spectacle vivant, arts plastiques…).

- Enfin, plusieurs mesures d'exception ont été activées afin de soutenir les secteurs les plus en difficulté : soutien à l'emploi des artistes et techniciens à travers l'extension du GIP café-culture aux organisateurs occasionnels, fonds d'urgence pour les musiques actuelles, aide exceptionnelle aux libraires, etc…

Ces aléas ont évidemment ralenti la structuration du secteur poursuivie par la Région ces dernières années dans tous les domaines. Pour autant, il convient de saluer la résilience de nombreux acteurs culturels qui, dans cette adversité, ont poursuivi et parfois accéléré leur capacité à se mobiliser. Il en est ainsi de la création d'un réseau régional regroupant l'ensemble des acteurs des musiques actuelles (Supermab) ou encore de la naissance de Kenleur regroupant les fédérations de danse Warl Leur et Kendalc'h. A noter également les premiers effets de la stratégie en faveur du cinéma avec l'accueil de séries et longs métrages à fort budget ou encore le projet de média radiophonique collaboratif – Radio B.O.A. – porté par la Corlab et retenu par le CSA.

Le sport

Au maintien des dispositifs et des enveloppes budgétaires afférentes, se sont ajoutés les soutiens exceptionnels pour les structures qui ont particulièrement pâti de la pandémie. La Région a ainsi joué un rôle prépondérant dans le maintien du tissu associatif sportif breton. L'ambition sportive de l'institution régionale s'est particulièrement illustrée par son engagement au milieu de l'été à organiser le Grand Départ du Tour de France en 2021. Enfin, elle a préparé l'avenir en s'impliquant fortement tout au long de l'année à la déclinaison territoriale de la nouvelle gouvernance du sport.

L'Europe et l'international : fort impact de la COVID et mise en place d'un fonds exceptionnel d'aide alimentaire et sanitaire d'urgence à destination des populations du sud

L'année 2020 a été marquée essentiellement par l'arrêt brutal des échanges physiques avec nos partenaires en Europe et dans le reste du monde du fait des multiples restrictions de déplacement liées aux contraintes sanitaires. Après une mission réussie au Pays de Galles et en Irlande destinée à rapprocher la Bretagne des nations Celtes dans un contexte post Brexit, toutes les manifestations, déplacements et accueils de délégations étrangères ont été annulés. Si l'utilisation massive de la visio et des moyens de communication à distance ont permis de maintenir le lien avec les territoires régionaux de coopération, le Conseil régional a dû se réinventer dans ses pratiques notamment en expérimentant une inauguration « hybride » de l'exposition d'arts aborigènes au musée des Beaux-Arts de Rennes avec les autorités d'Australie Méridionale, connectées en direct aux participant.e.s physiquement présents lors de l'inauguration officielle.

En raison de la crise sanitaire et de l'impact de la COVID 19 sur la vie des populations et les difficultés qu'elles rencontraient, le Conseil régional a également mis en place, pour l'année 2020, un Fonds exceptionnel de solidarité pour des actions permettant la sécurité alimentaire et sanitaire des populations du Sud touchées par les conséquences de la pandémie. Ces actions pouvant venir en complément des projets menés par les associations de solidarité internationale avec leurs partenaires locaux.

En 2020, 14 associations bretonnes ont sollicité la Région et ont pu bénéficier de ce fonds exceptionnel. Les actions soutenues dans ce cadre l'ont été en complément des projets menés par les associations bretonnes de solidarité internationale avec leurs partenaires locaux. Les crédits ont été prélevés sur la ligne budgétaire disponible affectée aux projets de coopération et de solidarité internationale des acteurs bretons.

// La stratégie régionale

Le tourisme, le patrimoine

Le Schéma régional de développement du tourisme et des loisirs a été adopté en octobre 2020. Il se décline dans le positionnement « Identité et transitions ». Il traduit une ambition forte : capitaliser sur les valeurs qui fondent la Bretagne, pour envisager un tourisme tourné vers l'avenir, résolument inscrit dans les transitions notamment environnementales. Il donne l'ambition régionale sur des thématiques stratégiques : les Destinations touristiques, les sites d'exceptions, les îles, les mobilités, l'itinérance douce, la culture vivante, le patrimoine, le nautisme et la mer, les canaux.

Ce Schéma est notamment alimenté par les stratégies intégrées des 10 Destinations touristiques bretonnes adoptées par chacun des territoires.

Par ailleurs, le service de l'inventaire et le service de la valorisation du patrimoine se sont dotés de « feuilles de route » et d'une stratégie d'intervention sur les territoires notamment à travers les inventaires participatifs avec les structures associatives.

Les voies navigables

Adoptée en novembre 2020, la feuille de route « L'univers touristique transversal des canaux de Bretagne » vise à fédérer l'ensemble des parties prenantes de la mise en tourisme des canaux de Bretagne autour d'une définition et d'une ambition communes.

L'ambition régionale est de faire des canaux de Bretagne un univers touristique particulier, traits d'union entre rivières, terres et mers, construit autour de patrimoines et d'itinéraires « eau et nature » vivants, accessible à tou.te.s et reconnu à l'échelle nationale et internationale. A ce titre, la mobilisation partagée des acteurs publics, associatifs et privés autour de l'univers fluvestre - relatif au tourisme fluvial et le long des fleuves et canaux - breton doit permettre de développer et de valoriser les spécificités touristiques propres à chaque territoire. Cette qualité d'accueil et de séjours touristiques doit ainsi forger la marque « Canaux de Bretagne » ® et favoriser l'ensemble des pratiques touristiques, notamment nautiques, tout en préservant les écosystèmes.

Le plan d'actions proposé intègre la construction d'une instance de gouvernance et l'inclusion progressive et volontaire des collectivités territoriales, des structures de coordination des Destinations touristiques et de l'ensemble des partenaires susceptibles de contribuer à consolider l'univers touristique des canaux de Bretagne.

Les politiques culturelles

Dans le prolongement des travaux menés au sein du Conseil des collectivités pour la culture en Bretagne (3CB) qui rassemble les principales collectivités bretonnes et la DRAC, la Région a proposé l'organisation d'un forum associant en un premier temps les 50 principaux réseaux d'acteurs culturels du territoire. Il s'agira d'imaginer les politiques culturelles de demain à partir des constats et des limites que l'on peut identifier aujourd'hui sur plusieurs sujets. Seront ainsi explorées les questions liées au territoire, au temps, à la démocratie et au social. La première réunion de ce forum devait initialement se tenir à l'automne 2020 ; elle a finalement eu lieu le 14 avril 2021. A l'issue de celle-ci, des groupes de travail ont été mis en place. Ceux-ci disposent d'un an pour produire des préconisations, des propositions dont les collectivités, l'Etat et les acteurs culturels pourront se saisir.

Le sport

La Région s'investit par une politique volontariste définie au travers de trois objectifs complémentaires : assurer le développement de la pratique sportive et de loisirs pour tous et toutes ; Soutenir l'excellence sportive bretonne et Promouvoir la Bretagne par un rayonnement sportif régional, national voire international. En 2020, elle a par ailleurs intégré une nouvelle politique de soutien en faveur du e-sport, pratique largement répandue parmi les jeunes Bretons et Bretonnes. Enfin, la capacité à fédérer les énergies autour de son ambition à faire rayonner tout la Bretagne grâce au sport s'est matérialisée par la confirmation de l'organisation du Grand Départ du Tour de France en 2021.

L'Europe et l'International

L'année 2020 devait être une année de pleine mise en œuvre de la stratégie internationale de la Région votée en juin 2019. Si certains axes ont pu être engagés (audit de nos projets en région Centre du Burkina Faso, approfondissement des relations avec les nations Celtes, maintien de la dynamique des relations avec l'Australie, etc.), d'autres au contraire ont été fortement impactés. Parmi les actions reportées figurent notamment les nouvelles approches basées sur l'accompagnement de délégations économiques en Allemagne ou de délégations universitaires au Japon. L'année 2020 a été aussi l'occasion de lancer un nouveau chantier de réflexion sur l'adaptation de notre stratégie vis-à-vis des pays du Sud avec pour objectif d'adopter de nouvelles modalités d'intervention plus efficaces à partir de 2022.

// La Région engagée dans la Breizh COP

▶▶▶ Actions 2020

Le tourisme, le patrimoine

Organisé en 3 grands axes, le Schéma régional de développement du tourisme et des loisirs est un outil au service de la mise en œuvre de la Breizh COP. Il définit des engagements, principes s'inscrivant dans la droite ligne des 38 objectifs de la Breizh COP et qui constituent des clefs de réussite des projets de développement touristique, pour garantir un changement de modèle nécessaire à la sortie de crise et à la relance et, au-delà, pour garantir une performance durable à l'action touristique bretonne.

Les politiques culturelles

La prise en compte de la Breizh COP au sein des politiques régionales se décline en trois dimensions : la transition écologique, l'égalité entre hommes et femmes, le respect des droits culturels. En décembre 2019, l'ensemble des têtes de réseau du secteur culturel ont été réunies pour envisager la concrétisation de ces dimensions dans la mise en œuvre des projets culturels soutenus par la Région. La stratégie retenue est de susciter l'adhésion de tous et toutes. Ainsi, en partant de la réalité de ce qui est déjà réalisé par chaque acteur, il lui est demandé de réfléchir à la façon dont il peut amplifier son action sur chacun des trois axes concernés. Ce chantier a été freiné par la pandémie en 2020 mais sera au cœur du forum des politiques culturelles.

// L'approche territoriale de l'action régionale

Le tourisme, le patrimoine

La politique des 10 destinations touristiques de Bretagne a permis en 2020 de structurer sur les territoires l'offre touristique : elle rassemble les initiatives, les prestataires et les acteurs mis en réseau (notamment les acteurs du patrimoine) ; elle fédère les moyens des partenaires, et correspond à une réelle logique de clientèle. Elle permet également de poursuivre la recherche d'un meilleur équilibre entre le littoral et l'intérieur (Armor/Argoat) pour l'activité touristique.

Les voies navigables

Les « contrats de canal » visent à adapter et à penser l'action régionale, en cohérence avec les territoires. Ils permettent de formaliser les partenariats de maîtrise d'ouvrage entre la Région et les EPCI « bords à voie d'eau » volontaires et conduisent à la signature d'un engagement pluriannuel permettant aux partenaires publics de prévoir leurs actions propres sur la durée en synergie. L'année 2020 a vu la poursuite de l'élaboration du contrat de canal avec Redon Agglomération (signature envisagée en milieu d'année 2021) et des réflexions pour le contrat avec Ploërmel Communauté.

Les politiques culturelles

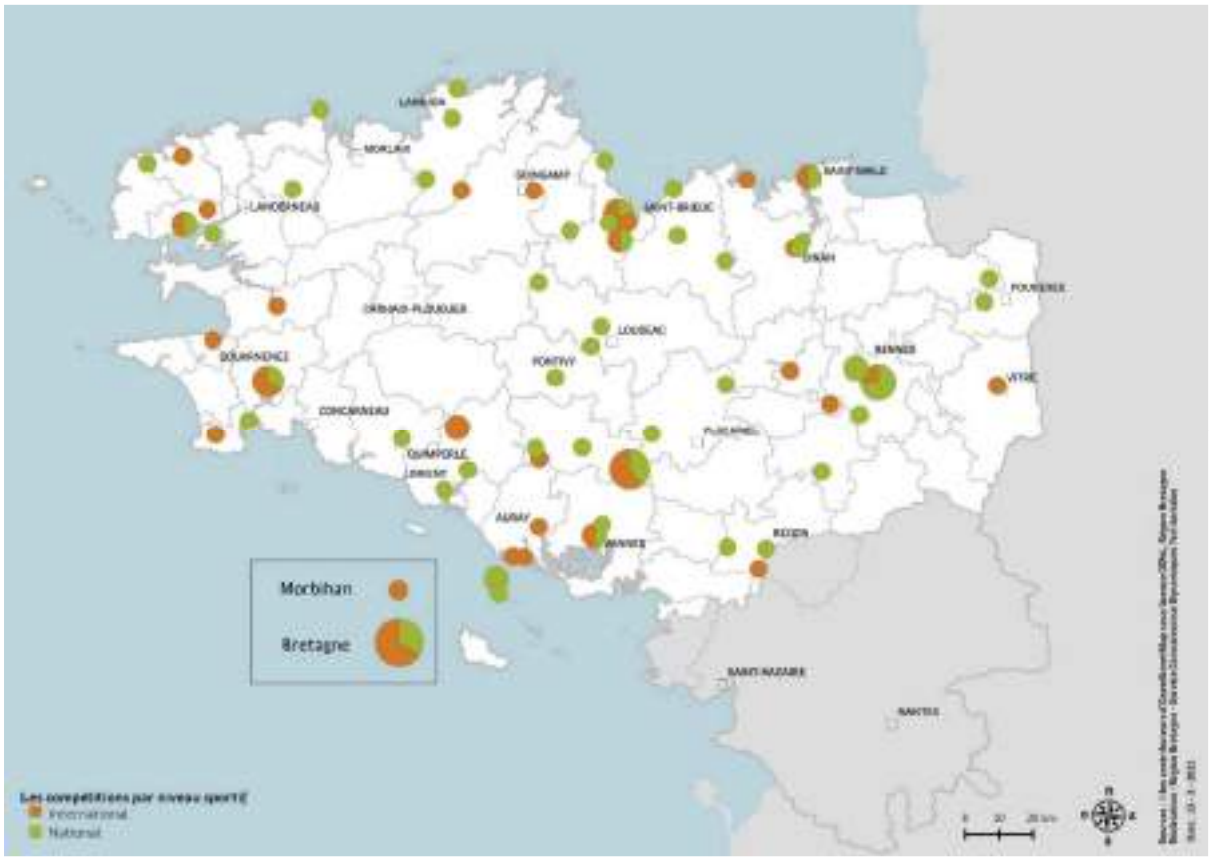
La politique culturelle régionale se déploie en tenant compte de la dimension territoriale. Ainsi la décision d'accompagner un projet et le montant de l'intervention régionale sont-ils corrélés à la réalité territoriale dans laquelle s'inscrit ce dernier : les moyens budgétaires mobilisables par le territoire, l'adéquation entre le projet et son environnement, la présence de structures ressources, la prise en compte des habitant.e.s dans l'élaboration et la mise en œuvre des initiatives, sont autant de paramètres analysés.

En 2020, la nécessité de mieux mesurer les impacts de la crise sur l'ensemble du territoire et adapter les mesures pour faire face aux réalités locales a conduit la Région à développer les instances d'échanges avec l'Etat et les niveaux infra-régionaux tant au niveau des élu.e.s que des services.

Le sport

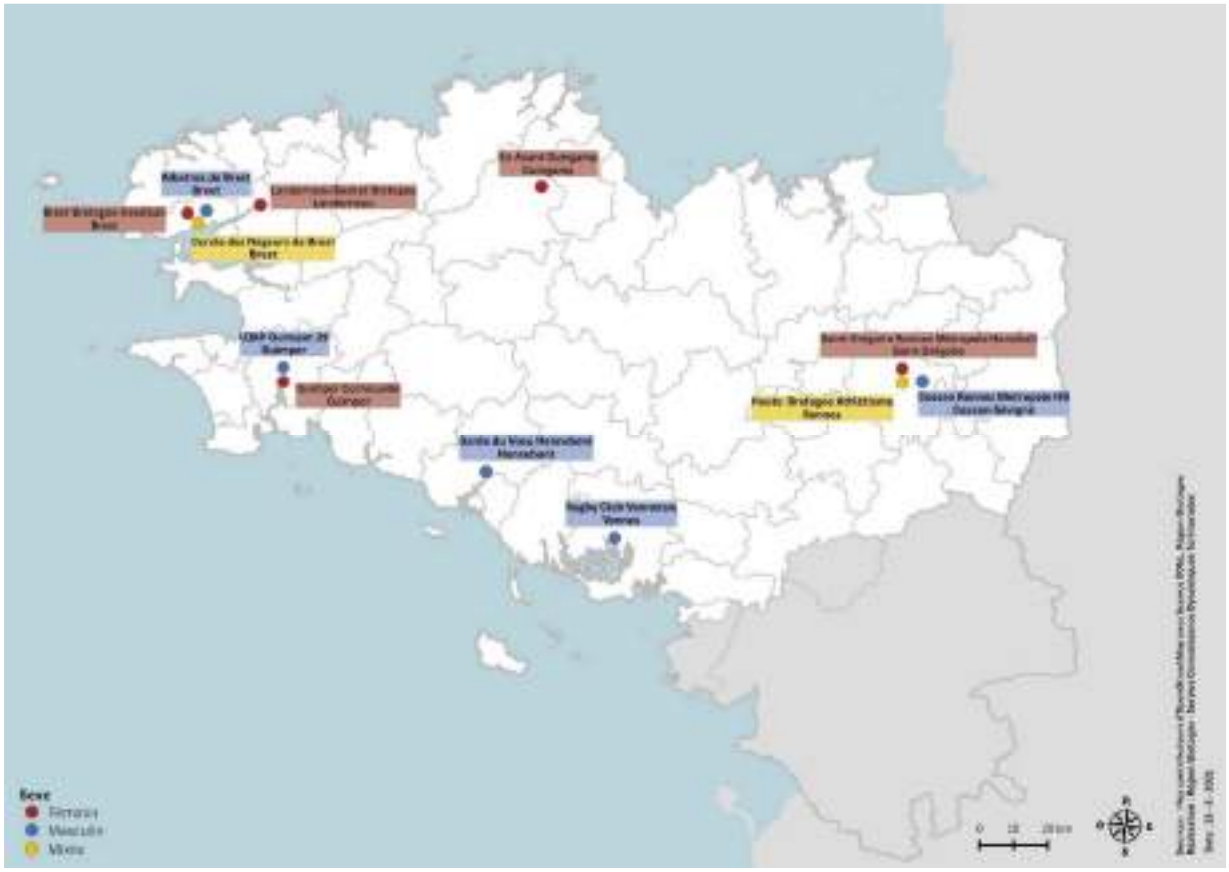
Les aides aux manifestations sportives représentent un dispositif majeur de la politique régionale. En 2020, la Région a contribué au financement de 92 manifestations sportives organisées sur son territoire dans 24 disciplines. Toutefois, seule une vingtaine d'entre elles ont pu être maintenues cette année. Le Cyclisme (60% de l'enveloppe totale dédiée à ce dispositif) et le Tennis en sont les disciplines majeures (nombre de manifestations, volume d'aide financière).

Les compétitions sportives soutenues par la Région en 2020



L'articulation des différents dispositifs régionaux consacre dorénavant le dispositif Centres de formation et d'entraînement des clubs-phares (CEFCP) comme l'aboutissement du parcours partenarial d'un club sportif avec la Région. En 2020, la Région a accompagné 12 clubs (4 féminins, 6 masculins, 2 mixtes) dans 8 disciplines, et ce au titre de la saison sportive 2020-2021.

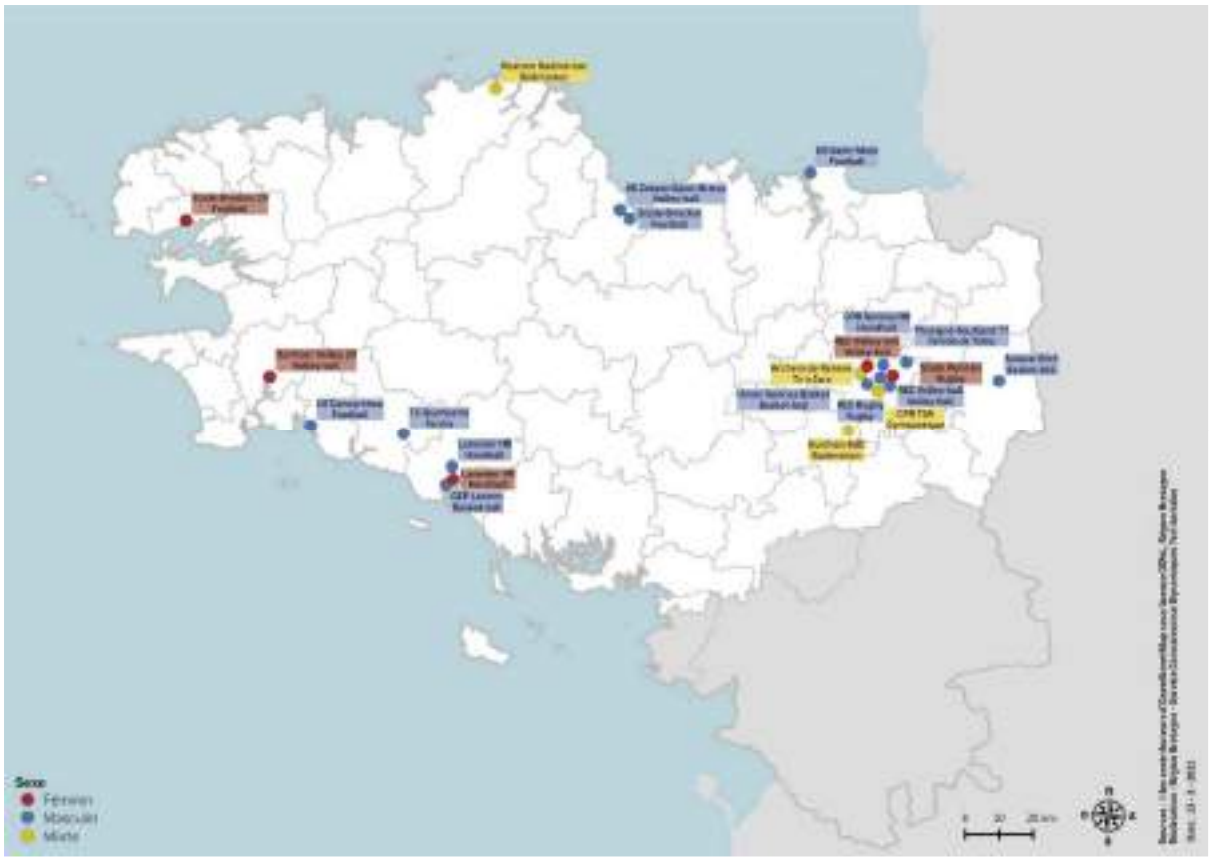
Les Centres de formation et d'entraînement labélisés par la Région en 2020



Le dispositif « Aide aux clubs en Voie d'Accession à l'Elite » (VAE) est dédié aux clubs en transition entre l'émergence au niveau national et l'accès au plus haut niveau de compétition de leur sport, voire le professionnalisme. Selon les disciplines et leur degré de structuration du haut niveau (nombre d'équipes, de poules, gestion fédérale ou ligue professionnelle…), les clubs appartenant au deuxième ou troisième niveau national sont concernés.

En 2020, la Région Bretagne a accompagné 18 équipes (mixtes, masculines et féminines) dans 10 disciplines différentes (football, badminton, basket-ball, handball, gymnastique, rugby, tir à l'arc, volley-ball, tennis de table, tennis).

Le soutien aux clubs labélisés *Centre d'entraînement et de formation des clubs phares* (CEFCP)



L'Europe et l'international

Le rayonnement et l'amplification des actions européennes et internationales de la Bretagne inscrites dans la Breizh Cop ont été impactées par le contexte de la COVID en 2020. Pour autant, la mission conduite par le Président de Région au Pays de Galles et en Irlande en mars 2020 a permis de jeter les bases d'une coopération plus approfondie entre nations Celtes après le choc du Brexit. Le développement des relations porte tout particulièrement sur la mobilité de la jeunesse avec l'idée de compenser les effets du retrait du Royaume-Uni du programme européen ERASMUS, sur l'amélioration des transports entre les nations Celtes et enfin sur le cas particulier de la pêche. Portée par la Bretagne, cette mobilisation sera étendue en 2021 et 2022 à l'Ecosse.

// La jeunesse dans les politiques régionales

Le tourisme, le patrimoine

Concernant la valorisation du patrimoine, l'aide pour les « chantiers-jeunes » compte tenu du contexte sanitaire, a été doublée. L'appel à projet « s'engager pour le patrimoine » a ainsi été lancé pour 3 ans (de 2020 à 2022) et a d'ores et déjà permis de financer, à titre d'exemple, un chantier de jeunes franco-allemand en faveur du patrimoine de l'Ile d'Illur dans le golfe du Morbihan.

Afin de participer à la formation des futur.e.s professionnel.le.s du patrimoine, mais aussi bénéficier de l'énergie et des dynamiques portées par le monde de la recherche et de l'enseignement supérieur, l'Inventaire du patrimoine est fortement engagé dans divers projets en lien avec les universités bretonnes. Les démarches

participatives encouragées impliquent aussi également de nombreux jeunes dans des secteurs divers, et encouragent l'inter-générationnel notamment l'inventaire du Pays de Pontivy.

En matière de tourisme, dans le cadre de la feuille de route « Nautisme », la tranche d'âge des 14-25 ans a été identifiée comme cible prioritaire pour l'accès aux activités nautiques. Des actions d'accompagnement ont été menées spécifiquement dans ce sens en 2020.

Les politiques culturelles

Dans un contexte où la majorité des activités culturelles étaient à l'arrêt, la Région a fortement incité les opérateurs culturels à maintenir ou initier des actions en faveur des jeunes, notamment en milieu scolaire, lorsque cela était envisageable au regard des conditions sanitaires. Elle a par ailleurs travaillé avec les différents réseaux de l'art contemporain, du spectacle vivant ou encore du cinéma pour préparer des mesures plus spécifiquement destinées aux jeunes et adoptées par la suite dans le cadre du plan de mobilisation pour les jeunesses.

L'Europe et l'international

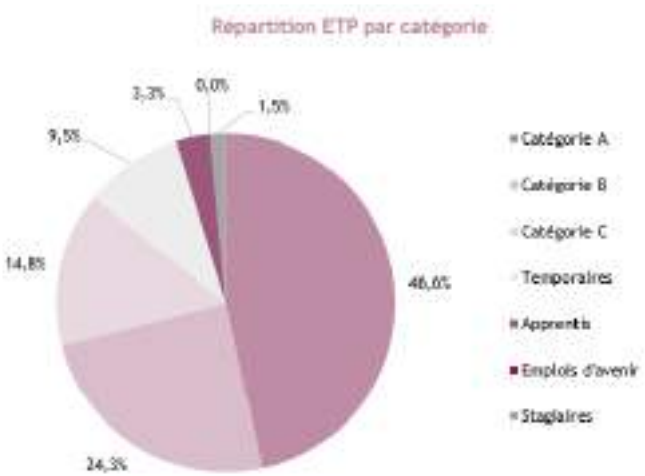
La fermeture des frontières consécutive à la pandémie en 2020 a entraîné l'arrêt brutal de tous les projets de mobilité des jeunes à l'international, que ce soit en Europe ou dans les pays du Sud. La Région a veillé à accompagner le retour des jeunes déjà partis et à maintenir son aide aux structures d'envoi, via un dispositif de soutien financier exceptionnel.

II. Leviers d'action et modalités de mise en œuvre

L'intervention régionale, pour la plupart des champs de la mission, repose sur l'intervention croisée de l'Etat et des collectivités territoriales, conformément à la notion de compétence partagée actée par la loi NOTRe. En fonction de la nature des projets, de leur rayonnement territorial, de leur dimension structurante, de leur ambition, la Région déploie différents niveaux de mobilisation pouvant aller de l'accompagnement ponctuel et mineur à un soutien majoritaire inscrit dans un cadre conventionnel, pluri partenarial ou non.

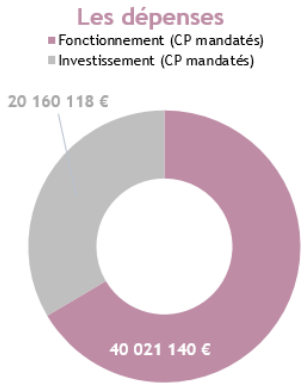
// Moyens humains

Mission 6 - Pour le rayonnement de la Bretagne et la vitalité culturelle bretonne		
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale ***Services centraux***	2020	dont agents territorialisés
Catégorie A	61,0	3,7
Catégorie B	31,8	-
Catégorie C	19,4	-
Temporaires	12,4	-
Apprentis	4,3	-
Emplois d'avenir	0,0	-
Stagiaires	2,0	-
Total ETP	130,9	3,7
Total Masse salariale	6 588 801 €	

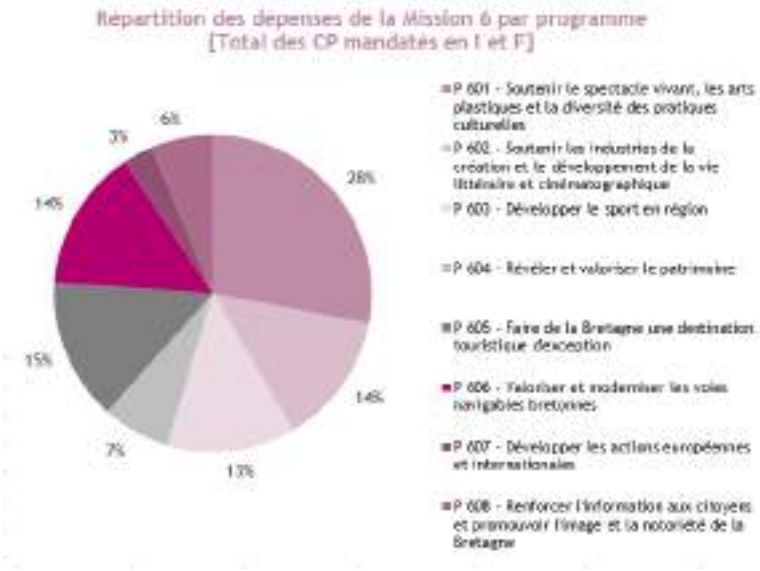


Mission 6 - Pour le rayonnement de la Bretagne et la vitalité culturelle bretonne	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020
Agents des voies navigables	
Catégorie A	10,0
Catégorie B	14,9
Catégorie C	158,0
Temporaires	5,1
Apprentis	2,0
Saisonniers	21,1
Stagiaires	0,5
Total ETP	211,6
Total Masse salariale	8 575 544 €

// Répartition des dépenses



Un taux de réalisation de 96 % en fonctionnement et de 74 % en investissement

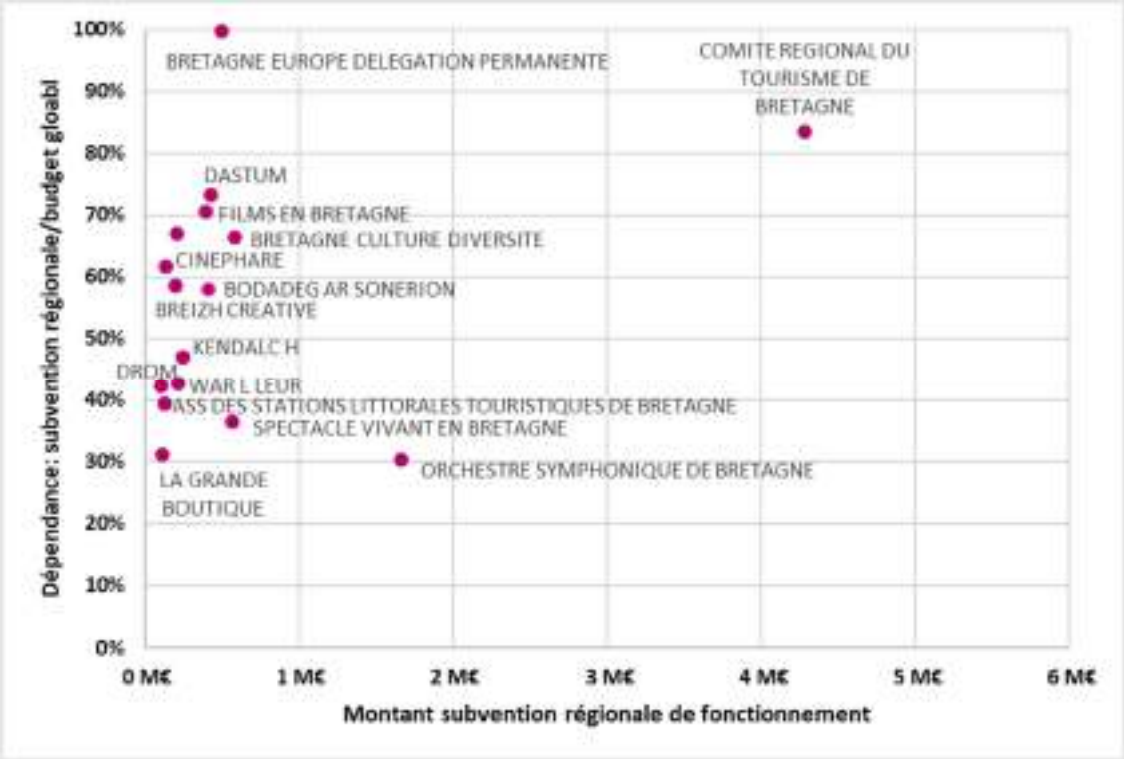


> Dépenses par programme

Mission 6 - Pour le rayonnement de la Bretagne et la vitalité culturelle bretonne	CP votés en 2020	CP mandatés en 2020	Taux de réalisation
P 601 - Soutenir le spectacle vivant, les arts plastiques et la diversité des pratiques culturelles	17 675 000 €	16 864 166 €	95%
Fonctionnement	16 140 000 €	16 103 835 €	100%
Investissement	1 535 000 €	760 331 €	50%
P 602 - Soutenir les industries de la création et le développement de la vie littéraire et cinématographique	9 653 000 €	8 143 261 €	84%
Fonctionnement	4 813 000 €	4 641 629 €	96%
Investissement	4 840 000 €	3 501 633 €	72%
P 603 - Développer le sport en région	9 506 300 €	7 910 519 €	83%
Fonctionnement	6 200 000 €	6 157 143 €	99%
Investissement	3 306 300 €	1 753 376 €	53%
P 604 - Révéler et valoriser le patrimoine	5 493 000 €	4 170 487 €	76%
Fonctionnement	1 193 000 €	874 365 €	73%
Investissement	4 300 000 €	3 296 122 €	77%
P 605 - Faire de la Bretagne une destination touristique d'exception	11 505 900 €	8 729 112 €	76%
Fonctionnement	6 525 900 €	6 160 041 €	94%
Investissement	4 980 000 €	2 569 071 €	52%
P 606 - Valoriser et moderniser les voies navigables bretonnes	9 037 000 €	8 704 730 €	96%
Fonctionnement	1 222 000 €	913 954 €	75%
Investissement	7 815 000 €	7 790 776 €	100%
P 607 - Développer les actions européennes et internationales	2 040 000 €	1 838 105 €	90%
Fonctionnement	1 460 000 €	1 349 296 €	92%
Investissement	580 000 €	488 810 €	84%
P 608 - Renforcer l'information aux citoyens et promouvoir l'image et la notoriété de la Bretagne	4 000 000 €	3 820 877 €	96%
Fonctionnement	4 000 000 €	3 820 877 €	96%
Investissement	0 €	0 €	NA
Dépenses totales de la Mission (I et F)	68 910 200 €	60 181 258 €	87%
Total Fonctionnement	41 553 900 €	40 021 140 €	96%
Total Investissement	27 356 300 €	20 160 118 €	74%

// Appui aux partenaires

Le graphique suivant présente les principaux organismes extérieurs financés par la Région à plus de 75 K€ en fonctionnement, et dont la part du financement régional représente a minima 30 % du budget global de l'organisme.



M6 P 601 Soutenir le spectacle vivant, les arts plastiques et la diversité des pratiques culturelles

2020 en Bref

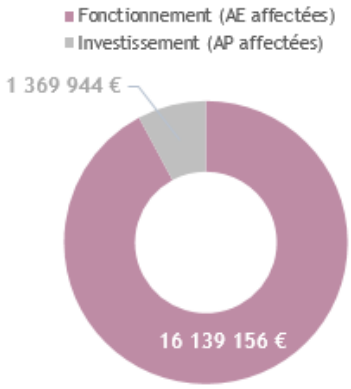
Les actions portées par ce programme se sont adaptées en 2020 aux difficultés du secteur du spectacle vivant et des arts plastiques, particulièrement impactés par les effets de la crise sanitaire : réaffirmation d'un soutien volontariste de la politique culturelle régionale, création de nouveaux dispositifs (avec le GIP Cafés culture pour les organisateurs occasionnels), adaptation au cas par cas des modalités de soutiens financiers aux porteurs de projets.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Créer les conditions d'une présence artistique sur les territoires et encourager la participation des habitants à la vie culturelle	2 Favoriser le développement de ressources au service de la création et des artistes	3 Soutenir la diversité culturelle et les pratiques artistiques et culturelles des habitants
Actions	[I - 1] Favoriser la création de projets artistiques et culturels dans les territoires	[II - 1] Favoriser la mise en réseau des acteurs culturels	[III - 1] Encourager les initiatives favorisant la transmission du patrimoine culturel immatériel
	[I - 2] Soutenir des manifestations artistiques et culturelles	[II - 2] Encourager la mobilité des artistes en France et à l'étranger	[III - 2] Soutenir les pratiques artistiques en amateur
	[I - 3] Encourager les projets contribuant à la participation des habitants à la vie culturelle	[II - 3] Soutenir les structures de production et de diffusion qui accompagnent la réalisation de projets artistiques	
		[II - 4] Soutenir la formation professionnelle et les enseignements artistiques	

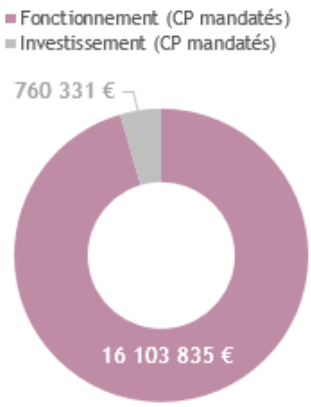
16,8 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 98 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 100 % en fonctionnement et de 50 % en investissement

Le faible taux de réalisation en CPI s'explique en 2020 par le vote en fin d'année de plusieurs dossiers importants de rénovation (Quartz, Fourneau et les cinémas le Rochonen à Quintin, le K à Douarnenez et la Salamandre à Morlaix) dont les travaux n'ont pas encore démarré.

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### Favoriser la création de projets artistiques dans les territoires [I-1]

Les équipes artistiques dans le domaine du spectacle vivant ont été particulièrement impactées en 2020 avec l'absence de diffusion dans les salles de spectacles ou les festivals, à l'exception des deux premiers mois de l'année 2020 et d'une timide reprise à l'été 2020. Dans ce contexte, 152 compagnies ont été soutenues en 2020. Aux côtés des possibilités d'avances de trésorerie offertes par le dispositif Covid Résistance, l'objectif de ce soutien volontariste sous forme de subventions a été de préserver l'outil de production dans l'attente d'une reprise de l'activité.

Dans le cadre de la convention de partenariat avec le Centre national de la musique (CNM) et la DRAC Bretagne un appel à projets a été lancé afin de soutenir la reprise de la création et de la diffusion dans le secteur des musiques actuelles particulièrement touché (interdiction des concerts debout, de nombreux concerts se tenant le soir ont été annulés dans les zones concernées par le couvre-feu). L'aide à la coopération des acteurs est toutefois restée un axe important, notamment par l'aide au lancement d'un espace de coopération des acteurs de musiques actuelles en Bretagne qui s'est doté d'un nom *SUPERMAB* et d'une gouvernance à l'été 2020

Indicateur N°1 [I-1] - Convention avec le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de projets soutenus	15	20	25
Montant total des aides (en K€)	157	213	170

- ## Soutenir des manifestations artistiques et culturelles [I – 2]

Plus de 80 % des festivals et manifestations soutenus habituellement par la Région ont été annulés en 2020. Seules quelques manifestations ont pu se tenir à l'été 2020 avec des jauges adaptées (places assises, concerts en plein air, etc.) et souvent en l'absence d'espaces de convivialité (restauration et bar). L'équilibre économique des structures organisatrices a été fragilisé par le manque de recettes de billetterie ou de restauration. Le maintien des subventions a permis de rassurer les équipes qui ont ainsi pu maintenir l'emploi administratif et rester solidaires avec les équipes artistiques en indemnisant en partie les dates reportées ou annulées.

- ## Encourager les projets contribuant à la participation des habitants à la vie culturelle [I–3]

En 2020, 23 projets contribuant à la participation des habitant.e.s à la vie culturelle ont été soutenus. Au FRAC Bretagne, l'année a été riche avec le succès de l'exposition Martin Parr en dépit de sa fermeture prématurée. La Région a également été à l'initiative aux côtés de l'Etat et des autres collectivités en Bretagne réunies au sein du Conseil des collectivités pour la culture en Bretagne (3CB) du lancement d'un cycle de réflexion partagé entre acteurs culturels et personnes intéressées visant à interroger collectivement les politiques et projets culturels à l'œuvre en Bretagne et à identifier les leviers susceptibles de les faire évoluer. Il s'agit de favoriser l'adaptation des politiques culturelles en Bretagne aux évolutions sociales, environnementales, économiques, politiques d'une société en forte mutation, dans le contexte d'une crise sanitaire qui frappe avec une violence toute particulière les activités culturelles et artistiques et les personnes qui s'y consacrent.

- ## Soutenir les structures de production et de diffusion [II-3]

Quatre structures de création ont vu leurs conventions avec la Région renouvelées en 2020 : 40M Cube et Lillico à Rennes, Les Scènes du Golfe à Vannes et le Run ar Puns à Châteaulin. D'autres lieux ont connu une belle reconnaissance nationale avec la labélisation de la Grande Boutique à Langonnet ou le Théâtre du Champ au Roy à Guingamp. Des projets ont également vu le jour comme le SEW à Morlaix ou le Centre national de la marionnette à Hennebont et Auray autour du Théâtre à la Coque.

Le soutien aux structures de création dans le domaine de l'art contemporain a permis de maintenir des moyens de production pour les artistes plasticiens dont la situation sociale est particulièrement préoccupante. Sur le programme 316 (Formation), une convention avec l'AFDAS, organisme collecteur des fonds de formation pour la culture est venue renforcer les possibilités de financement pour la formation des artistes auteurs.

Indicateur N°2 [II-3] - Soutien à la production mutualisée en région	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de structures de production et de diffusion soutenues	18	17	25
Nombre d'équipes artistiques concernées par le dispositif	48	36	50

- ## Encourager les initiatives favorisant la transmission du patrimoine culturel immatériel (PCI) [III-1]

Les déplacements des cercles et Bagadou ont été considérablement réduits en 2020 (6 déplacements contre 30 en moyenne chaque année). Les moyens ont été redéployés dès juillet 2020 vers une expérimentation unique en France d'aide à l'embauche d'artistes et techniciens destinée aux organisateurs occasionnels (associations, collectivités de moins de 3 500 habitants, entreprises, professionnels du tourisme ou agriculteurs) souhaitant proposer un spectacle dans le respect des mesures sanitaires en vigueur. En dehors de périodes de confinement ou de couvre-feu, ce dispositif a permis de soutenir 207 demandes pour un montant total de 48 K€ soit 542 cachets bénéficiant à 441 artistes.

M6 P 602 — Soutenir les industries de la création et le développement de la vie littéraire et cinématographique

2020 en Bref

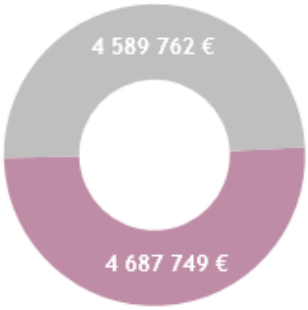
La crise sanitaire a fortement impacté les industries de la création. Des mesures exceptionnelles ont été adoptées et mises en œuvre pour préserver les secteurs les plus atteints, notamment en faveur du livre. La deuxième phase du nouveau Plan stratégique breton pour le cinéma et l'audiovisuel a été déployée. Une nouvelle convention de coopération (2020/2022) entre le Centre national du cinéma (CNC), la DRAC et la Région a été signée.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Encourager le développement des œuvres et favoriser la structuration des industries de la création et de la vie littéraire	2 Favoriser la rencontre des projets, des artistes, des œuvres et des habitants	3 Conserver et transmettre le patrimoine culturel immatériel et cinématographique
Actions	[I - 1] Soutenir la création cinématographique et audiovisuelle	[II - 1] Favoriser les rencontres entre œuvres, artistes, professionnels et habitants	[III - 1] Soutenir la conservation et la valorisation du patrimoine cinématographique, audiovisuel, radiophonique et écrit
	[I - 2] Développer les conditions de production et d'accueil des tournages sur le territoire		[III - 2] Contribuer à la sauvegarde et à la valorisation du patrimoine culturel immatériel
	[I - 3] Contribuer au développement des projets des éditeurs de livres et producteurs de musique enregistrée		
	[I - 4] Soutenir la mise en réseau des initiatives, des acteurs culturels et des artistes		

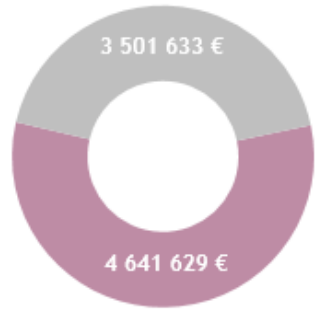
8,1 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 99 % en fonctionnement et de 96 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 96 % en fonctionnement et de 72 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### Fonds d'aide à la création cinématographique et audiovisuelle, des projets prometteurs malgré un contexte de plus en plus tendu [I-1]

En 2020, la convention de coopération cinématographique et audiovisuelle entre l'Etat (DRAC), le CNC et la Région a été renouvelée pour trois ans. Si la dynamique budgétaire impulsée par la Région a été maintenue, le CNC n'a pas été en capacité de conforter son engagement. Ainsi l'abondement du CNC en faveur de la création n'a pas été revalorisé cette année. Depuis l'adoption de la nouvelle politique cinéma en 2019, l'attractivité de la Bretagne a été réellement développée, des projets ambitieux ont été accompagnés en 2020 (séries télévisuelles, longs métrages cinéma à fort potentiel…) et beaucoup de projets aidés ont été récompensés au niveau national et international.

Si la crise sanitaire a eu un réel impact sur la filière, l'ensemble de la chaine de fabrication n'a pas été arrêté. Une forte sollicitation des aides à la création de la part des producteurs de films a témoigné d'une activité dense.

Indicateur N°1 [I-1] - Nombre d'œuvres soutenues de façon significative	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Œuvres cinématographiques	40	45	51	50
Œuvres audiovisuelles	72	54	61	60
Nombre total d'œuvres aidées (cumul depuis 2005)	1 280	1 379	1491	1489

• Un maintien du nombre de jours de tournage malgré la crise [I-1]

Si le nombre de jours de tournages en 2020 a été maintenu grâce à l'attractivité de la nouvelle politique cinéma (revalorisation et adaptabilité des aides, création de Bretagne cinéma…), l'interruption totale des tournages pendant la première période de confinement a eu une répercussion réelle sur l'année.

Indicateur N°2 [I-2] - Tournage sur le territoire	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Nombre de jours de tournage par an	389	346	343	350

• Le secteur du livre et de la vie littéraire fortement impacté par la crise sanitaire [II-1]

Le soutien régional aux librairies indépendantes s'inscrit dans le cadre de la convention signée avec le Centre national du livre (CNL). La crise sanitaire a fortement impacté le secteur du livre. Entre confinement strict et périodes de fermeture contrainte, les projets d'animations en librairies ont été ralentis voire inexistants. Pour autant le dynamisme demeure, avec 4 projets de création et 1 projet de reprise soutenus en 2020.
D'un point de vue économique, le secteur de l'édition est le plus lourdement touché.
Dans le cadre du Plan de relance en faveur du livre, la Région a mis en œuvre deux aides spécifiques : un fonds de modernisation destiné aux librairies indépendantes de Bretagne, ainsi qu'une aide exceptionnelle à l'édition, dont les crédits seront engagés en 2021.

Indicateur N°3 [II-1] - Nombre de projets soutenus dans les librairies indépendantes	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Implantées dans une ville de plus de 10 000 habitants	18 librairies 24 projets	10 librairies 13 projets	7 librairies 7 projets	10 librairies 15 projets
Implantées dans une ville de moins de 10 000 habitants	10 librairies 14 projets	13 librairies 14 projets	9 librairies 13 projets	10 librairies 15 projets
Projets de fédérations de libraires indépendants	2	2	2	2
Total en Bretagne	28 librairies 38 projets	23 librairies 27 projets	16 librairies 2 structures 22 projets	20 librairies 30 projets

• Près de 80 % des manifestations littéraires et cinématographiques annulées [II-1]

Concernant les manifestations littéraires et cinématographiques, près de 80 % des événements soutenus ont été annulés. Seuls quelques festivals organisés lors du premier trimestre ont pu être maintenus. L'ensemble des secteurs concernés ont été considérablement fragilisés. La Région a fait le choix de maintenir ses aides aux associations organisatrices. Cette mesure a permis dans un premier temps, de préserver a minima, un maillage dense et précieux d'activités culturelles et artistiques locales.

M6 P 603 Développer le sport en région

2020 en Bref

En 2020, la Région s'est fortement impliquée pour accompagner les acteurs du sport dans une période complexe et s'est notamment distinguée par sa candidature, retenue, pour accueillir le Grand départ du Tour de France en 2021. Elle s'est par ailleurs largement mobilisée pour préparer l'installation de la Conférence Régionale du Sport, instance de concertation territoriale issue de la nouvelle gouvernance mise en œuvre depuis 2019 à travers la création de l'Agence Nationale du Sport.

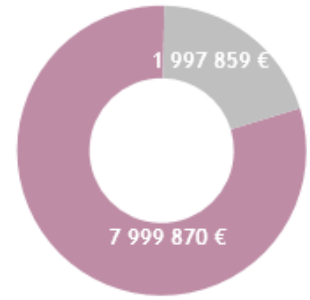
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1. Favoriser l'accès au sport pour tous
2. Consolider le sport de haut niveau en Bretagne
3. Contribuer au rayonnement du sport en Bretagne

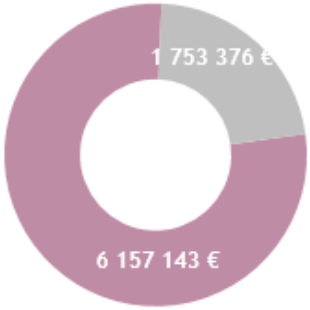
7,9 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 99 % en fonctionnement et de 53 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### Un soutien à l'investissement stable mais sur un plus petit nombre de projets [I.1]

En nombre de réalisations, l'objectif n'est pas atteint en raison du report de plusieurs projets, et notamment celui du vélodrome couvert à Loudéac ou de la rénovation de la salle de handball à Lanester. Cependant, la Région a soutenu plusieurs équipements dédiés au handball à Pacé, Rosporden et Lamballe. Le Tennis club de Quimperlé a également bénéficié des aides de la Région et le parcours VTT à Bignan a pu être remis aux normes grâce au soutien régional. La réalisation la plus notable est le cofinancement d'un programme de réalisation de bassins mobiles porté par la Ligue de Bretagne de Natation, ces bassins étant ensuite installés sur les plages l'été ou dans des zones déficitaires en bassin de natation de manière à pouvoir proposer des initiations à la natation et réduire aussi l'inégalité d'accès au sport.

En termes d'engagement et de consommation des autorisations, une dernière opération – une avance remboursable en faveur de la société Pinault Cycling Evolution sur laquelle repose l'équipe cycliste professionnelle B&B Hôtels (Pro Team, 2ème division mondiale) - a permis d'affecter la totalité des autorisations de programme votées.

Indicateur N°1 [I] - Equipements sportifs mis en chantier	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Nombre de projets soutenus	12	11	8	11

• Le soutien régional à l'excellence sportive passe par les aides accrues aux clubs [II.2]

La Région déploie d'importants moyens en faveur de l'excellence sportive bretonne. Elle s'appuie notamment sur deux dispositifs complémentaires de manière à donner le maximum de visibilité aux clubs qui évoluent pour la plupart dans des ligues professionnelles.
D'une part, la labélisation des structures de formation de clubs « Elite » (Centre d'Entraînement et de Formation des Clubs Phares « CEFCP ») permet la mise en place d'un double projet sportif et scolaire/professionnel mais aussi et surtout la pérennisation des clubs au plus haut niveau de leur discipline. En 2020, 12 clubs ont bénéficié d'une enveloppe de 750 K€ au total, 5 étant exclusivement féminins, 5 exclusivement masculins, 2 mixtes. 9 disciplines étaient concernées (football, handball, basket-ball, tennis de table, etc.).
D'autre part, le dispositif « Aide aux clubs en Voie d'Accession à l'Elite » (VAE) est dédié aux clubs en transition entre l'émergence au niveau national et l'accès au plus haut niveau de compétition de leur sport, voire le professionnalisme. Selon les disciplines et leur degré de structuration du haut niveau (nombre d'équipes, de poules, gestion fédérale ou ligue professionnelle…), les clubs appartenant au deuxième ou troisième niveau national sont concernés. En 2020, la Région a intégré à ce dispositif de nouveaux clubs comme le REC Rugby (Fédérale 1 rugby masculin) ou Lanester Handball féminin (Nationale 1). La Région a soutenu ces 22 clubs en mobilisant une aide de 210 K€.

Au-delà de l'aide financière, la Région accompagne ces clubs dans la constitution d'un réseau à même de générer des interconnaissances et des retours d'expériences à valeur ajoutée. Une journée d'échanges sur la thématique de la préparation mentale a ainsi été organisée au Campus Sport Bretagne, à laquelle ont participé des représentant.e.s des 30 clubs.

Indicateur N°2 [I] - Soutien aux clubs nationaux	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Prévision 2020
Nombre de clubs soutenus au titre du dispositif *Centre d'entraînement et de formation des clubs phares* (CEFCP)	12	13	12	12
Nombre de clubs soutenus au titre du dispositif *Voie d'accession à l'élite* (VAE)	13	16	22	20

• Moins de manifestations mais davantage de compétitions internationales [III.2]

Pour les organisateurs bretons de manifestations sportives, l'année 2020 a été plus que compliquée. Cependant, dans un esprit de soutien solidaire au sport, à ses salarié.e.s et bénévoles, la Région a soutenu les organisations même lorsque les évènements ont été annulés dès lors qu'un dossier avait été transmis au service. C'est ainsi qu'en 2020, la Région a contribué, à hauteur de 747 K€, au financement de 92 manifestations sportives annoncées sur son territoire. Toutefois, seule une vingtaine d'entre elles a pu réellement se tenir. Parmi celles-ci, on peut particulièrement citer les 4 jours de Plouay, auxquels se sont greffés les championnats d'Europe de cyclisme, dans un véritable tour de force organisationnel et logistique.

Parmi les disciplines concernées, le Cyclisme, qui capte 60 % de l'enveloppe consacrée aux manifestations, et le Tennis (4 des 13 tournois nationaux Challenger se déroulent en Bretagne), occupent les deux premières places.

L'année 2020 a également été marquée par le pari réussi de la Région d'accueillir le Grand Départ du Tour de France 2021. La crise sanitaire et la réorganisation du calendrier des grands événements sportifs mondiaux ont contraint Copenhague à renoncer à l'accueil du Grand départ du Tour de France 2021. La Bretagne, s'est immédiatement portée candidate pour accueillir cette édition. Les conditions financières de cette collaboration entre ASO et la Région ont été négociées à hauteur de 3,6M€ TTC (crédits Sport). La Région se voit conférer par ce contrat un rôle de coordination auprès des territoires (villes étapes, départements…).

Indicateur N°3 [III] - Compétitions sportives organisées en Bretagne	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Prévision 2020
Nombre de compétitions sportives ayant bénéficié du partenariat de la Région	136	132	93	140
Dont nombre de championnats d'Europe ou du onde	33	26	36	30

Révéler et valoriser le patrimoine

2020 en Bref

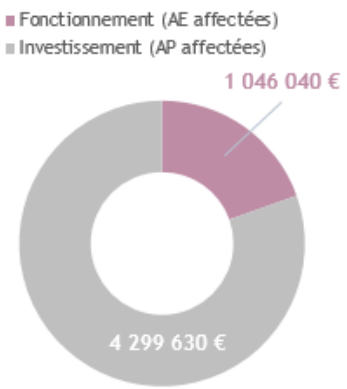
Malgré la crise sanitaire, deux nouveaux appels à projets : « S'engager collectivement pour le patrimoine breton » et « Révéler et réinvestir l'architecture urbaine en pans de bois » ont vu le jour cette année permettant de maintenir une politique pro-active dans le domaine de la connaissance et de la valorisation du patrimoine à destination des collectivités et des structures associatives.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Révéler et transmettre la connaissance du patrimoine breton	2 Faire du patrimoine un levier de développement durable et ambitieux de la Bretagne	3 Impulser des dynamiques sur les questions patrimoniales en Bretagne
Actions	[I - 1] Conduire l'Inventaire du patrimoine dans les territoires	[II - 1] Soutenir et encourager les projets de développement des territoires	[III - 1] Accompagner les demandes de rayonnement de la Bretagne à partir de son patrimoine
	[I - 2] Encourager et accompagner les initiatives contribuant à renforcer la connaissance du patrimoine breton	[II - 2] Soutenir les actions de conservation des objets mobiliers protégés	[III - 2] Bâtir des plans d'actions pour faire face collectivement à des enjeux nouveaux
	[I - 3] Partager la connaissance produite	[II - 3] Soutenir et accompagner les mutations des « Musées de France » en Bretagne	[III - 3] Concevoir en partenariat des projets emblématiques pour le territoire
		[II - 4] Soutenir les projets de sensibilisation et d'information aux patrimoines	

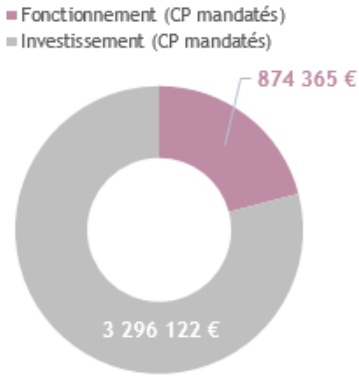
4,1 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 88 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 73 % en fonctionnement et de 77 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### Révéler et transmettre la connaissance du patrimoine breton [I-1 ; I-2]

Si la crise sanitaire a freiné enquêtes de terrain, recherches en archives et démarrage de nouvelles opérations, l'Inventaire s'est mobilisé sur l'actualisation de données anciennes, dynamique qui trouve pleinement son sens en regard de l'appropriation croissante des données patrimoniales et les approches participatives.

Indicateur N°1 [I-1] - Inventaire du patrimoine culturel des communes	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre d'édifices/objets recensés et publiés	5 654	4 051	5 367
Nombre d'édifices/objets étudiés et publiés	453	211	89
Nombre de dossiers mis à jour	740	1 436	4 269

Le portail *patrimoine.bretagne.bzh*, mis en ligne au printemps 2019 continue à gagner en visibilité et porte une éditorialisation renouvelée. Parmi les données accessibles à tous et toutes, à côté de la consultation des dossiers

d'étude qui suscite un nombre croissant d'échanges avec les internautes, la photothèque confirme son succès (plus de 1,1 million de requêtes). La baisse de commandes fait écho aux difficultés du monde éditorial et de la plupart de nos partenaires, mais le nombre de clichés délivrés reste stable et le panel d'utilisateurs.trices de ce service continue à s'élargir.

Indicateur N°2 [I-2] - Diffusion des données relatives au patrimoine culturel	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Commandes iconographiques	103	138	100
Clichés fournis	1 086	1 014	1051

Elaboré pendant le 1er confinement, le groupe Facebook « Partage de la connaissance du patrimoine de Bretagne » a rapidement trouvé ses publics et réunissait 770 membres au 31 décembre 2020. Les liens avec les Universités et le monde de la recherche ont également continué à se développer au travers de nouveaux partenariats.

• Soutenir et encourager les projets de développement des territoires [II-1]

Malgré la crise sanitaire, la Région a continué d'être sollicitée pour accompagner des projets de restauration portés par des collectivités et des propriétaires privés. A ce titre, 54 édifices protégés ont bénéficié d'une aide régionale avec par exemple la restauration de la Cathédrale de Dol-de-Bretagne ou celle du Château de Quintin. La Région a soutenu également les collectivités pour des initiatives de valorisation du patrimoine non protégé. Ainsi, 15 édifices publics, principalement des chapelles ou églises (10 projets), ont obtenu une aide régionale cette année.

La Région valorise aussi le patrimoine des cités labellisées avec 68 projets soutenus dans les Petites Cités de Caractère et les Communes du Patrimoine rural tels que l'aménagement extérieur du Petit Séminaire de Pont-Croix ou la restauration d'une maison à pan de bois à Josselin. 12 bateaux ont été subventionnés comme l'emblématique Etoile du Roy à Saint-Malo. Enfin, 17 primes Skoaz ouzh skoaz ont ainsi été attribuées.

• Soutenir les actions de conservation des objets mobiliers protégés [II-2]

En 2020, des aides régionales ont été accordées pour permettre la restauration de 24 objets mobiliers protégés au titre des Monuments historiques (retables, statues, peintures…).

Indicateur N°3 [II-1 ;II-2] - Valorisation et restauration du patrimoine	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre d'éléments du patrimoine breton conservés, restaurés, valorisés	241	245	195*
Montant de travaux en faveur du patrimoine soutenu / an	38,1 M€	32,6 M€	20,3 M€*
Nombre de primes *Skoaz ouzh skoaz* (SOS)	15	17	17

* La baisse du nombre de dossiers et du montant des travaux n'est pas lié à la crise sanitaire mais s'explique par la forte implication budgétaire (1,1 M€) mobilisée cette année pour soutenir deux projets d'investissement muséal d'envergure.

• Soutenir et accompagner les mutations des musées de France [II-3]

En 2020, la Région a soutenu le projet de création du Musée d'Histoire Maritime de Saint Malo et celui du Centre National des Phares à Brest et Ouessant. Elle a également accompagné les 37 Musées de France dans leur politique d'acquisition et de restauration des œuvres : 23 opérations de restauration et 10 acquisitions d'œuvres dont « le Verger d'automne » pour le Musée de Pont-Aven ont été accompagnés.

La Région soutient aussi la mise en place d'expositions temporaires lorsqu'elles sont reconnues d'intérêt régional ou national. 5 expositions ont été aidées comme, par exemple, l'exposition itinérante « A table ! Ecole et alimentation » proposée par le Musée de l'Ecole rurale de Trégarvan.

• Soutenir les projets de sensibilisation et d'information aux patrimoines [II-4]

27 structures porteuses de projets patrimoniaux ont été soutenues par la Région pour permettre la mise en place de leurs actions telles que l'organisation de journées thématiques, la réalisation d'études documentaires, le développement d'outils numériques ou encore la valorisation des techniques de restauration… Parmi ces structures, 6 d'entre elles ont pu bénéficier d'une adaptation des modalités de paiement en raison du contexte sanitaire.

• Bâtir des plans d'action pour faire face collectivement à des nouveaux enjeux [III-2]

L'année 2020 marque le lancement d'un nouvel appel à projets sur le thème de l'engagement. Cette première édition a suscité un vif intérêt de la part des collectivités et associations : 21 projets ont été retenus portant sur des opérations d'inventaires, des travaux de restauration participatifs et des actions de valorisation du patrimoine.

Faire de la Bretagne une destination touristique d'exception

2020 en Bref

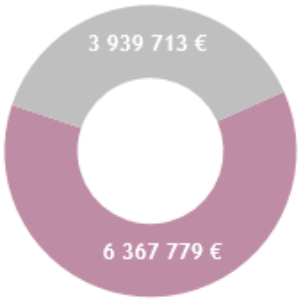
Le Schéma régional de développement du tourisme et des loisirs a été adopté en octobre 2020. Il constitue un outil au service de la mise en œuvre de la Breizh COP, dont il contribue à répondre à 21 enjeux sur 38. 2020 a également vu la création du Ti Hub, cellule régionale d'accélération des transitions touristiques qui a pour mission première de définir une expérience d'itinérance singulière sur le GR®34 à partir d'un travail sur l'identité et l'expérience usagers et d'identifier des projets de développement pour pouvoir accompagner leur mise en œuvre opérationnelle en 2021.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Renforcer l'attractivité touristique de la Bretagne	2 Mettre en œuvre des stratégies de développement touristique	3 Structurer collectivement la filière touristique bretonne
Actions	[I - 1] Mandater et accompagner le Comité régional du tourisme dans ses missions pour le tourisme breton	[II - 1] Définir et mettre en œuvre des stratégies régionales de développement régionales sur des thématiques touristiques prioritaires	[III - 1] Coordonner les acteurs touristiques à l'échelle régionale
		[II - 2] Accompagner les stratégies de développement touristique territoriales	[III - 2] Accompagner une ingénierie territoriale dédiée au développement touristique
		[II - 3] Accompagner les projets expérimentaux à l'échelle territoriale	[III - 3] Accompagner la montée en puissance des territoires et entreprises au service du projet collectif
		[II - 4] Piloter le projet Interreg *Espace Atlantique* CAPITEN	

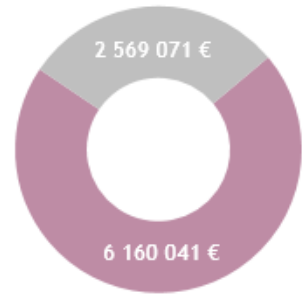
8,7 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 97 % en fonctionnement et de 86 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 94 % en fonctionnement et de 52 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Mandater et accompagner le Comité régional du tourisme dans ses missions pour le tourisme breton [I-1]

Les activités du CRT ont été impactées en 2020 par la crise sanitaire Covid 19 et celui-ci a dû interrompre ou reporter des campagnes de communication et repenser ses actions. Il s'est mobilisé pour accompagner les socio-professionnels (mise en place de webinaires, d'une plateforme sanitaire web…) et préparer la relance de l'activité.
Le détail des actions 2020 du CRT est présenté au point « *Zoom - Comité régional du tourisme* » au sein du présent rapport.

- ## Faire de la filière nautique une vitrine de l'excellence bretonne [II-1]

L'année 2020 a été l'occasion de déployer un accompagnement complet – il s'agit de l'aide « projets nautiques intégrés » - pour des projets de développement nautique sur plusieurs sites bretons. Ainsi, 7 projets ont pu être soutenus financièrement et en ingénierie : centre de char à voile de Cherrueix (35), centre de plongée de Trébeurden (22), centre nautique de Fouesnant (29), domaine de loisirs du Boulet – Feins (35), centre nautique de Loguivy de la mer (22), centre nautique de Moulin Mer (29) et centre nautique de Tredrez-Locquémeau (22). Les investissements ont porté sur la rénovation des bâtiments dans lesquels sont accueillis les pratiquants nautiques mais aussi la mise en place de nouveaux services à destination d'usagers non nautiques : bornes de recharge vélo, kits réparation vélo, salles pour les séminaires d'entreprises, etc. Les dénominateurs communs de ces projets sont : la démocratisation des activités nautiques et le renforcement du modèle économique des centres nautiques.

- ## Soutenir la place du tourisme social et solidaire dans l'offre bretonne [II-1]

La mise en œuvre du plan d'actions de la feuille de route « Tourisme Social et Solidaire » a permis d'avancer sur les chantiers prioritaires pour le développement de la filière : consolidation du partenariat avec l'UNAT Bretagne, intégration du tourisme dans la stratégie de la SEMBreizh et de l'EPF, stabilisation de la méthode d'accompagnement de deux nouveaux projets d'investissements (TSSi) maintenus malgré la crise. A contrario, les prévisions d'actions d'observation (connaissance des motivations des touristes notamment) et de promotion/communication ont été impactées par la crise (report sur 2021 ou redéfinies).

- ## Mise en œuvre des stratégies intégrées de développement touristique des Destinations touristique [II-2] – Ingénierie territoriale dédiée au développement touristique [III-2]

2020 a constitué la deuxième année du dispositif triennal 2019 – 2021 de soutien aux Destinations Touristiques et a été marquée par une montée en puissance des projets coordonnés à l'échelle des Destinations. En 2020, 95 dossiers ont été financés au titre des volets 2, 3 et 4 pour un montant total de 1 761 017 €, dont 10 dossiers au titre du volet 2 (ex : soutien à l'expérimentation de nouveaux services en lien avec l'itinérance, actions de valorisation des produits locaux…), 71 dossiers au titre du volet 3 (ex : aide à l'équipement des structures nautiques, développement de services le long des itinéraires…) et 14 dossiers au titre du volet 4 (ex : montée en compétences autour du numérique, journées de rencontres et d'échanges entre les acteurs de la Destination…).

- ## Accompagner les sites d'exception bretons au service de l'expérience et du parcours du visiteur [II-1]

L'aide régionale visant l'amélioration des infrastructures et des services dédiés à l'accueil des visiteurs sur les sites naturels et culturels touristiques a été reconduite en 2020. Ce dispositif a permis de poursuivre l'accompagnement de 8 sites déjà engagés dans cette démarche depuis 2018 et 2019. Les 5 nouveaux sites retenus à l'aide régionale en 2020 sont : Les Landes de Monteneuf – Archéosite de Brocéliande, l'île-aux-Pies, les Monts d'Arrée, l'île de Bréhat et l'île de Ouessant.

- ## Faire des canaux un levier pour le tourisme en Bretagne intérieure [II-1]

Adoptée en novembre 2020, une feuille de route « Canaux de Bretagne » consacre l'univers touristique stratégique des voies navigables, propriétés de la Région, autour du développement de la qualité des expériences touristiques, de la communication, des pratiques nautiques et de la relation aux territoires traversés. Le plan d'actions défini pour 2021 porte une attention prioritaire au renforcement de la visibilité touristique des canaux, destination plébiscitée lors de la crise sanitaire, et au développement de l'itinérance.

- ## Développer l'itinérance et les mobilités douces [II-1]

La feuille de route « itinérance douce terrestre » a été adoptée en septembre 2020. Elle vise à mettre en synergie les actions et moyens en termes d'observation, de développement, de promotion et de commercialisation autour d'un objectif partagé : développer la clientèle itinérante à pied et à vélo sur les itinéraires régionaux identifiés comme prioritaires, à savoir les 9 itinéraires du Schéma Régional des Véloroutes et Voies Vertes et le GR®34.

- ## Piloter le projet européen INTERREG Espace Atlantique CAPITEN [II-4]

En tant que cheffe de file du projet Cluster Atlantique pour l'innovation technologique et économique dans la filière du nautisme (CAPITEN), la Région a continué en 2020 les actions opérationnelles engagées les années précédentes dans le cadre du partenariat. Ainsi, concernant Nautic Lib (1er dispositif connecté de supports nautiques en libre-service européen), une étude de marché a été réalisée permettant d'évaluer l'intérêt des prestataires nautiques pour le développement de ce type de dispositif. D'autre part, suite au repérage technique sur la liaison Manche/Océan, des carnets de cabotage ont été réalisés. Deux rencontres partenariales avec les 15 partenaires du projet ont été organisées à distance en juin et décembre 2020.

M6 P 606 Valoriser et moderniser les voies navigables bretonnes

2020 en Bref

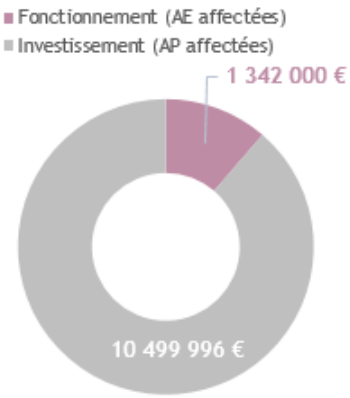
L'année a été marquée par la reprise en gestion directe de la section finistérienne du canal de Nantes à Brest comprise entre Carhaix et Châteaulin avec la volonté d'y réaliser les aménagements et d'y offrir les conditions de service propices à une reconquête de la navigation actuellement très marginale. La crise sanitaire a entraîné une baisse de 25% de la fréquentation sur l'eau mais une augmentation de 6 % sur les chemins de halage.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Développer les usages nautiques et terrestres	2 Conserver et aménager le patrimoine
Actions	[I - 1] Développer les usages nautiques	[II - 1] Sécuriser la gestion des cours d'eau par la restauration des ouvrages hydrauliques
	[I - 2] Développer les usages terrestres	[II - 2] Conserver et aménager l'infrastructure

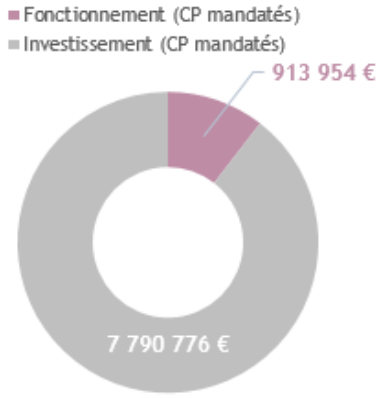
8,7 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 75 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Reprise en gestion directe de la section finistérienne du canal de Nantes à Brest

La concession de gestion du canal de Nantes à Brest entre Carhaix et Châteaulin, confiée au Département du Finistère et au SMATAH (Syndicat Mixte pour l'Aménagement Touristique de l'Aulne et de l'Hyères) ayant pris fin, la Région a repris en gestion directe le 1er janvier 2020 cette section de 80 km de cours d'eau canalisés et tous ses ouvrages (150 km de chemins, 45 écluses…). Les personnels du SMATAH ont été intégrés à la Région (16 titulaires et 4 contractuels). Toute la section finistérienne du canal est gérée et entretenue par le centre de Châteauneuf-du-Faou, rattaché à la subdivision Blavet - Canal de Nantes à Brest, et dont le responsable a fait l'objet d'un recrutement en fin d'année. Un diagnostic de tous les ouvrages a été engagé en fin d'année avec pour objectif prioritaire la sécurisation des interventions des personnels (remplacement des passerelles d'accès aux vannages et des passerelles des portes d'écluse…). Un programme conséquent de remplacement des matériels a été engagé dès 2020 (dont 3 tracteurs).

• Impact de la crise sanitaire (covid-19)

La crise sanitaire liée à la covid-19 n'a pas épargné l'activité des voies navigables. Le report à fin mai de l'ouverture de la navigation a limité la saison à 5 mois au lieu de 7. Le trafic annuel sur la voie d'eau a baissé de 25%, malgré un trafic aux écluses conforme aux saisons précédentes en juillet et août. En revanche, les chemins de halage ont connu une augmentation de leur fréquentation à pied et à vélo de 6 % sur l'année (+45 % de mai à août). Après un ralentissement en mars et avril, les chantiers ont repris leur cours normal à partir de mai.

- ## Remplacement ou rénovation des portes d'écluse [I-1]

Le chantier majeur de 2020 (1 M€) concerne le lancement à l'automne des travaux de rénovation des portes de l'écluse de Guily Glas, dernière écluse du canal de Nantes à Brest (au gabarit maritime) ouvrant sur la rade de Brest. Sur les autres écluses, 7 portes ont été remplacées et 7 autres ont été rénovées pour un total de 700 k€.

- ## Lutte contre les plantes invasives [I-1]

La lutte contre la prolifération des plantes aquatiques invasives nécessite la mobilisation de moyens plus importants chaque année (810 k€ en 2020). L'action conduite consiste à rétablir les usages, sans perspective d'éradication.

- ## Rétablissement des profondeurs [I-1]

En 2020, des travaux de dragage ponctuels ont été réalisés sur le Blavet (130 k€), le canal de Nantes à Brest (120 k€) et le canal d'Ille et Rance (60 k€) afin de garantir un mouillage minimum pour la navigation. L'obtention durant l'été de l'autorisation environnementale pour les opérations de dragage sur la Vilaine et le canal d'Ille et Rance permettra de réaliser au cours des prochaines années les travaux de rétablissement du mouillage réglementaire de 1,60 m.

- ## Déploiement des équipements de service nautique [I-1]

L'installation d'équipements de services de base conditionne l'attractivité des voies navigables pour la plaisance fluviale. En 2020, des pontons d'attente ont été aménagés sur 5 écluses de la section finistérienne du canal de Nantes à Brest et sur 4 de la section morbihannaise, pour un montant total de 220 k€. Des bornes électricité et eaux usées ont été installées sur le canal d'Ille et Rance (30 k€).

- ## Aménagement des chemins de halage [I-2]

Les crues de l'hiver 2019/2020 ont à nouveau fortement endommagé les chemins de halage et ont nécessité d'importants travaux de remise en état pour un montant total de 1,7 M€ : 530 k€ pour le Blavet, 520 k€ pour la Vilaine, 430 k€ pour le canal de Nantes à Brest (dont 240 k€ pour le Finistère) et 230 k€ pour le canal d'Ille et Rance.

- ## Déploiement des équipements de service terrestre [I-2]

Après avoir déployé au cours des années précédentes des bancs et des tables de pique-nique au bord des chemins de halage, 10 stations d'autoréparation de vélos ont été installées en 2020 (42 k€). Disponibles en libre-service toute l'année à toute heure, ces équipements permettent aux usagers de faire face aux imprévus d'une randonnée à vélo.

- ## Automatisation des vannes de crue [II-1]

Les dernières commandes (500 k€) ont été passées en 2020 pour achever le programme débuté en 2017 qui a permis l'automatisation et la supervision des 88 vannages de crue des rivières canalisées.

- ## Station de pompage du Porzo [II-1]

La station de pompage du Porzo, mise en service au début des années 1990, prélève de l'eau du Blavet entre Pontivy et Guerlédan pour alimenter le bief de partage des eaux de la section artificielle du canal de Nantes à Brest qui relie les bassins versants de l'Oust et du Blavet entre Rohan et Pontivy (20 km et 53 écluses). Elle comprend 3 pompes dont 2 étaient à bout de souffle. L'une d'entre elle a été remplacée en 2020 pour un montant de 100 k€.

- ## Restauration des berges [II-2]

Les berges sont par endroit effondrées du fait de l'action combinée des crues et du batillage. Leur reconstitution nécessite des travaux onéreux (environ 450 k€ pour 1 km). En 2020, 1,6 km ont ainsi été remis en état sur la Rance (740 k€) et des travaux ponctuels ont été réalisés sur le canal de Nantes à Brest (150 k€).

- ## Requalification des maisons éclusières [II-2]

Les maisons éclusières sont des marqueurs forts du patrimoine fluvial. Elles constituent le logement des personnels éclusiers ou sont le support de projets locaux de développement. Les techniques utilisées pour les rénover sont respectueuses du patrimoine (enduits à la chaux, par exemple) et les menuiseries sont fabriquées par l'atelier de la Région, avec des bois issus de la gestion du patrimoine arboré des canaux. Cette gestion en circuit court est labellisée en interne *Bois du canal*. En 2020, les maisons éclusières ont fait l'objet d'un montant de dépenses de 470 k€.

- ## Plantation d'arbres [II-2]

Afin de pérenniser le patrimoine arboré, élément structurant du paysage qui contribue à l'attrait touristique des canaux tout en stockant le carbone, 1 400 arbres ont été plantés le long du canal d'Ille-et-Rance et du canal de Nantes à Brest : chêne pédonculé, chêne d'Amérique et des marais, hêtre, châtaignier, platane ou orme (47 k€).

Développer les actions européennes et internationales

2020 en Bref

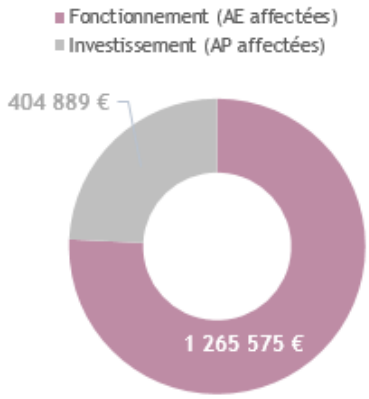
L'année 2020 a été marquée par la pandémie, qui a eu un impact considérable quant à la réalisation des actions européennes et internationales, (suspension de rencontres institutionnelles prévues en Chine, au Japon et en Allemagne) et de leur mise en œuvre (événements organisés en distanciel). Par ailleurs, l'année 2020 a été marquée par l'incertitude pesant sur l'issue du Brexit. Néanmoins, la Région a obtenu sa participation à un nouveau programme INTERREG, a poursuivi un travail de veille sur les conséquences du Brexit pour le territoire, et renforcé ses liens avec ses partenaires britanniques (Pays de Galles, Cornouaille et Ecosse) et australiens.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Assurer et améliorer la visibilité de la Bretagne auprès des instances communautaires et des réseaux européens et internationaux	2 Renforcer l'attractivité de la Bretagne à travers ses coopérations internationales en privilégiant une approche de diplomatie économique et à travers les acteurs bretons dans le monde	3 Renforcer le rayonnement de la Bretagne en soutenant et accompagnant des initiatives solidaires	4 Renforcer la conscience européenne des citoyens et notamment des jeunes
Actions	[I - 1] Renforcer la visibilité de la Région grâce à la Maison de la Bretagne à Bruxelles	[II - 1] Renforcer les coopérations avec les régions Européennes	[III - 1] Soutenir les acteurs bretons de la coopération internationale et de la solidarité	
	[I - 2] Renforcer l'efficacité de la participation de la Bretagne aux enjeux européens et internationaux	[II - 2] Renforcer les partenariats avec les régions des pays développés et émergents	[III - 2] Favoriser l'ouverture internationale pour les jeunes bretons	
	[I - 3] Amplifier la mobilisation des acteurs bretons dans les programmes de coopération européenne	[II - 3] Passer d'une logique de solidarité à une logique de coopération avec les pays du sud	[III - 3] Renforcer l'efficacité des actions par une meilleure coordination	
		[II - 4] Soutenir l'organisation de la Fête de la Bretagne dans le monde		

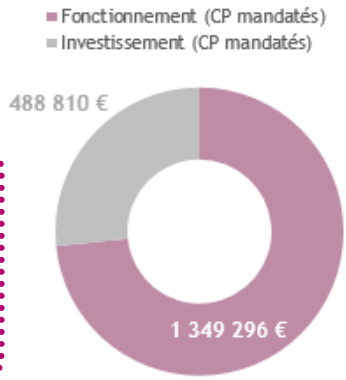
1,8 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 83 % en fonctionnement et de 83 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 92 % en fonctionnement et de 84 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Visibilité de la Bretagne auprès des instances communautaires et des réseaux internationaux [I-1, I-2, I-3]

L'année 2020 a été marquée par une attention accrue portée auprès des différentes instances des programmes de coopération territoriale européenne, à l'aune des impacts du Brexit. Un travail de lobbying a été mené pour

que la Bretagne soit éligible à un nouveau programme INTERREG Mer du Nord pour la période 2021/2027. L'action de la Maison de la Bretagne EUROPE a été très importante sur l'impact du Brexit, avec un travail conséquent mené sur la Réserve d'ajustement Brexit (RAB). Pour les autres réseaux (CRPM…), la COVID a eu un impact majeur et n'a permis qu'un maintien des relations a minima.

Indicateur N°1 [I-2] - Assurer et améliorer la visibilité de la Bretagne auprès des instances communautaires et des réseaux européens et internationaux	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de projets avec des acteurs bretons dans les CTE	74	83	103

• Renforcer la Bretagne à travers ses coopérations internationales [II-1, II-2, II-3, II-4]

Une délégation institutionnelle conduite par le Président a pu se rendre en mars au Pays de Galles puis en Irlande afin de renforcer les liens avec les partenaires britanniques, autour du développement d'une diplomatie celte, avec une vigilance particulière pour la mobilité des jeunes. Des échanges techniques se sont poursuivis avec l'Ecosse et le Comté de Cornouaille. Malgré la pandémie, des échanges autour de l'égalité Femme/Homme se sont tenus avec la Wielkopolska, et l'accompagnement financier a été adapté aux enjeux liés à la crise sanitaire pour l'ensemble des bénéficiaires.

A l'international, la crise COVID a fortement bouleversé les actions prévues. Certains événements de la « Fête de la Bretagne » à l'International ont dû être annulés. Néanmoins le Protocole d'accord avec l'Australie méridionale a été renouvelé en octobre en profitant de l'inauguration en « hybride » de l'exposition d'arts aborigènes au musée des Beaux-arts de Rennes. La coopération avec le Shandong s'est poursuivie autour de la thématique d'une « Péninsule écologique » via l'organisation d'échanges en visio-conférence.

Dans les pays du sud, aucun déplacement n'a pu se tenir au regard des contraintes sécuritaires. Mais la Région poursuit la réflexion avec ses partenaires de la Région Centre du Burkina-Faso quant aux modalités de cette coopération, et a clôturé la convention l'unissant à l'AFD dans le cadre du développement de la filière maraîchère. La Région a maintenu son action à Haïti, et s'est appuyée sur une organisation non gouvernementale pour le renforcement des capacités de l'équipe agricole de l'Association des Maires de la Grand'Anse.

Indicateur N°2 - Missions organisées à l'international	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Nombre de missions à l'international organisées par la DAEI et impliquant des élus	2 (Poznan, Australie)	4 (Australie Méridionale, Shandong, Wielkopolska, Danemark)	2 (Pays de Galles et Irlande)	4

• Accompagner des initiatives solidaires [III-1, III-2, III-3]

La Région a accompagné le Réseau Bretagne Solidaire dans le cadre de sa convention pluriannuelle, et notamment par le soutien à l'organisation du Forum « Alimentation Territoire » qui a rencontré un franc succès et ce malgré le format « en distanciel » rendu obligatoire du fait de la crise sanitaire.

La COVID 19 a eu des impacts sur la mise en œuvre des initiatives de solidarité internationale. Les projets de développement traditionnels, menés par les acteurs de la solidarité internationale ont légèrement diminué du fait de l'abandon ou du report de certaines actions. En revanche, 14 associations ont bénéficié du fonds exceptionnel d'urgence qui a été mis en place en 2020 dans le contexte de la pandémie afin de permettre d'assurer la sécurité alimentaire et sanitaire des populations du Sud.

Les projets collectifs de jeunes s'impliquant dans la solidarité internationale n'ont pas pu être menés à leur terme du fait de l'annulation des projets, à l'exception d'un seul reporté en fin 2020.

A titre tout à fait exceptionnel, la Région a soutenu financièrement l'association ACTED pour venir au secours des sinistrés de la catastrophe au Liban en août 2020.

Indicateur N°3 [III-1 et III-2] - Renforcer le rayonnement de la Bretagne en soutenant et accompagnant des initiatives solidaires	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre d'initiatives de solidarité internationale soutenues	55	52	52

M6 P 608 — Renforcer l'information aux citoyens et promouvoir l'image et la notoriété de la Bretagne

2020 en Bref

L'année a été marquée par la crise sanitaire et ses effets sur l'économie, la population, et le fonctionnement de nos services publics. Les principaux efforts en matière de communication ont été orientés sur l'information du public sur les mesures de soutien et d'accompagnement créées par la Région et ses partenaires ou sur la mise en relation de certains acteurs économiques (producteurs locaux, libraires…) avec les consommateurs, tout en poursuivant la déclinaison des actions 2020 de la stratégie de communication.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Informer les citoyen.ne.s sur les politiques régionales	2 Promouvoir l'image et la notoriété de la Région et de la Bretagne	3 Promouvoir la qualité de la relation avec les citoyen.ne.s et les bénéficiaires, la citoyenneté et l'ouverture des données publiques
Actions	[I - 1] Déployer des supports et outils de communication performants pour l'information des citoyen.ne.s	[II - 1] Assurer une plus grande notoriété via des partenariats privilégiés et des événements rassembleurs	[III - 1] Promouvoir la qualité de la relation avec les citoyen.ne.s et les bénéficiaires
	[I - 2] Organiser l'information thématique des citoyen.ne.s sur les politiques régionales	[II - 2] Participer à des opérations événementielles pour assurer une plus grande visibilité	[III - 2] Promouvoir la citoyenneté
	[I - 3] Optimiser les relations presse et les relations publiques	[II - 3] Promouvoir l'action de la Région en direction des publics identifiés	
		[II - 4] Promouvoir le rayonnement de la Bretagne	

3,8 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations

Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement

Les dépenses

Un taux de réalisation de 96 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Déployer des supports et outils de communication performants pour l'information des citoyen.ne.s [I-1]

Indicateur N°1 [I-1] - Performance des outils éditoriaux	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Audience de bretagne.bzh (nombre de visites)	928 716	929 853	765 814*
Nombre de followers Twitter @regionbretagne	95 462	100 119 (+ 5 %)	105 899 (+6%)
Nombre d'abonné.e.s Facebook	823	4 257 (+ 417 %)	10 003 (+135%)
Nombre d'abonné.e.s Linkedin	4 903	18 270 (+ 272 %)	37519 (+106%)

Nombre d'abonné.e.s Instagram	-	-	2000

***** *Les outils et la méthode de calcul de l'audience de bretagne.bzh ont été modifiés à l'occasion de la mise en ligne de la nouvelle version du portail en décembre 2019 et ne peuvent être comparés aux années antérieures.*

Après la mise en ligne de la nouvelle version du portail bretagne.bzh, l'année 2020 a été consacrée à la consolidation de l'offre digitale avec le lancement de sites dédiés (Bretagne cinéma, Maison de la Bretagne, Ports de la Région Bretagne, « page pratique » Maires et exécutifs d'EPCI notamment), bénéficiant du même socle technique et de l'ergonomie du site principal et dans le respect des principes d'éco-conception numérique. Au-delà de l'accès simplifié aux services publics et à l'information des usager.è.s, des démarches de sécurisation des sites et de mise en conformité des principes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap ont été engagées pour atteindre un taux d'accessibilité de bretagne.bzh de 98 % par rapport au Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGA version 4, ce qui fait de notre portail l'un des mieux noté en matière d'accessibilité à l'échelle nationale (secteurs public et privé confondus).

• Organiser l'information thématique des citoyen·ne·s sur les politiques régionales [I-2]

Dans le contexte de pandémie, le site bretagne.bzh et les réseaux sociaux ont été fortement mobilisés comme relais d'information et support d'instruction des mesures Covid-19, notamment dans le domaine de l'économie (COVID-resistance, prêt Rebond, volet numérique du Pass commerce et artisanat, Pass Asso, Breizh Rebond…). Des campagnes ont incité à venir consulter nos sites pour découvrir cette offre et plusieurs actions de marketing direct ont été engagées en direction des bénéficiaires potentiels.

Une nouvelle plateforme a vu le jour pour permettre la mise en relation de producteurs locaux de Bretagne et les consommateurs : produits-locaux.bzh, dès le début du premier confinement. Cette plateforme a très vite pris la place de leader à l'échelle régionale avec 55 000 consommateurs inscrits et 1 producteur breton sur trois.

• Assurer une plus grande notoriété via des partenariats privilégiés et des événements rassembleurs [II-1]

Pour la première fois depuis son lancement en 2009, la Fête de la Bretagne, rendez-vous annuel des Bretons et amis de la Bretagne, n'a pas pu avoir lieu. Pour valoriser à la fois l'engagement des bénévoles et l'amour de la Bretagne, en dépit de l'annulation des événements physiques, une démarche d'animation de la fête sur les réseaux sociaux a été engagée.

Annoncé le 10 août 2020 au siège de la Région, le Grand départ du Tour de France 2021 se fera en Bretagne. Cela fera de la Bretagne l'hôte du premier événement sportif mondial à périodicité annuelle. Elle accueillera au total 4 départs et 4 arrivées. Tout au long du second semestre 2020, la Région a mobilisé les 12 territoires partenaires et fait le lien avec la société organisatrice du Tour pour coordonner l'organisation de cet accueil de la conception du visuel officiel du Tour 2021, en passant par l'annonce du parcours en novembre, et la mise en place des principes de communication communs au bénéfice du territoire.

• Promouvoir le rayonnement de la Bretagne [II-4]

Le kit d'attractivité Bretagne a été complété et achevé en 2020 : une plaquette d'attractivité a été publiée en juillet 2020, en version française et en version anglaise ; un beau livre français/anglais et Français/Breton est paru aux éditions Locus Solus ; un film d'attractivité, réalisé en français et en anglais a été traduit en polonais, allemand, chinois, japonais et arabe. Le kit d'attractivité est mis à disposition de tous les acteurs bretons ayant besoin de présenter ou valoriser la Bretagne à l'occasion d'échanges avec des publics extérieurs au territoire.

Fonds de gestion des crédits européens

I. Le contexte et la stratégie

Chiffres clés

- FEDER – 307 M€
- FSE – 62 M€ (+122 M€ national)
- FEADER – 371 M€
- FEAMP – 55,5 M€ (volet régional)

Documents cadres

- Programme Opérationnel FEDER-FSE
- Programme de Développement Rural FEADER
- Programme Opérationnel FEAMP
- Plans d'évaluation et de communication des programmes

Depuis 2014, la Région a la responsabilité de mettre en œuvre une grande partie des fonds européens structurels et d'investissement sur le territoire régional. Elle a ainsi en charge une enveloppe totale de 795,5 M€ de fonds européens pour la période 2014-2020 : la totalité du *Fonds européen pour le Développement Régional* (FEDER – 307 M€) et du *Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural* (FEADER – 371 M€), ainsi qu'une partie du *Fonds Social Européen* (FSE – 62 M€) et du *Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche* (FEAMP – 55,5 M€).

Ces financements accompagnent le développement de la Bretagne dans de nombreux secteurs, sur l'ensemble du territoire régional : le numérique (infrastructures/usages), la recherche et l'innovation, le développement économique et la transition énergétique (rénovation, énergies renouvelables, transport durable) pour le FEDER, l'emploi, la formation et l'insertion pour le FSE, le développement agricole, agro-alimentaire et rural ainsi que biodiversité pour le FEADER, et le développement de la pêche, de l'aquaculture et des territoires maritimes pour le FEAMP.

Ce sont ainsi fin 2020 plus de 28 000 projets en Bretagne qui ont été accompagnés par l'Union européenne depuis 2014, en complément de l'action des collectivités locales et de l'Etat. La sélection de ces projets s'appuie sur un principe de partenariat qui associe les collectivités locales, les partenaires économiques, sociaux, environnementaux, ainsi que les services de l'Etat. Une partie des projets est par ailleurs retenue au niveau local, sous la coordination des pays et métropoles, dans le cadre des volets territorialisés mis en œuvre sur le FEDER, le FEADER et le FEAMP. Ces volets représentent une enveloppe totale de 121,4 M€, mise en cohérence avec les financements de la Région dans le cadre de sa politique territoriale 2014/2020.

La mise en œuvre de ces programmes fait également intervenir très directement les services de l'Etat qui restent responsables de tout ou partie de l'instruction de certains dispositifs, notamment sur le FEADER et le FEAMP, ainsi que la Direction régionale de l'Agence des Services de Paiement, intervenant en contrôle et/ou paiement sur le FEADER et le FEAMP, et la Direction régionale des Finances Publiques, responsable de la certification des dépenses et des comptes sur le FEDER-FSE.

// La stratégie régionale

Au 31 décembre 2020, près de 85% de l'enveloppe globale gérée par la Région est engagée (670 M€) et plus de 400 M€ ont été versés aux bénéficiaires, soit 120 M€ payés au total pendant l'année 2020. La Bretagne confirme ainsi son très bon positionnement au niveau national. Le schéma ci-dessous intègre également le FSE géré par les services de l'Etat en Bretagne dans le cadre du programme national.

Taux de programmation pour chaque fonds au 31 décembre 2020

L'enjeu de l'année 2020 pour la Région était double : soutenir voire accélérer la dynamique d'avancement des programmes 2014-2020 entrés dans leur dernière phase, tout en préparant de plus en plus précisément la mise en œuvre des nouvelles enveloppes financières 2021-2027 pour lesquelles le cadre européen s'est progressivement stabilisé au cours du 2nd semestre.

La crise liée au Covid-19 a impacté fortement les fonds européens, tant sur le plan de leur mise en œuvre opérationnelle, que de leur contenu puisque certains financements ont pu être redéployés au profit de mesures d'urgence.

Concernant les programmes 2014-2020, leur mise en œuvre ne sera officiellement clôturée que d'ici fin 2023, permettant encore de poursuivre la programmation et surtout le paiement des dossiers pendant plusieurs années. Pour autant, l'année 2020 a ouvert la phase finale de cette mise en œuvre, avec un enjeu important d'accélération de l'engagement et d'optimisation des enveloppes restant disponibles. D'autres programmes seront lancés dans le courant de l'année 2021 et il s'agissait en effet d'éviter un chevauchement excessif, tant pour la lisibilité de l'information pour les porteurs de projets que pour la fluidité des activités de l'Autorité de gestion.

L'avancement de la programmation a donc fait partie des priorités de l'année et a été soutenue par plusieurs leviers. Cela est notamment passé par la publication de nouveaux et derniers appels à projets, pour le FEDER par exemple sur les soutiens au développement économique, à l'innovation, ou bien encore sur le volet environnemental. Le dialogue avec les pays et métropoles s'est également poursuivi sur la mise en œuvre des volets territorialisés, pour continuer à agir sur la dynamique de programmation et de paiement des dossiers relevant des Investissements territoriaux Intégrés, de Leader et du DLAL-Feamp. Un effort particulier a aussi été porté sur l'avancement du FEAMP qui présentait un retard de programmation par rapport aux autres fonds, ayant permis d'augmenter significativement la situation fin 2020 et d'afficher des perspectives de mobilisation forte à très court terme sur le début de l'année 2021. Par ailleurs, en transversalité sur l'ensemble des aides européennes et régionales, l'accompagnement en matière d'encadrement réglementaire des aides publiques a été renforcé ; notamment avec de nouvelles modalités en terme d'outils de veille et de restitution financière, tant en interne qu'avec les autres collectivités locales bretonnes.

L'activité relative aux programmes 2014-2020 a par ailleurs dû s'adapter aux conséquences de la crise sanitaire pour éviter d'être entravée par les mesures de confinement. Des dispositions dérogatoires ont ainsi été définies, dans le cadre réglementaire européen et national, pour favoriser les démarches des porteurs de projets à distance et pour poursuivre le traitement des dossiers au fil de l'eau.

En parallèle, l'activité en matière de paiement n'a pas ralenti et la Bretagne a même atteint dès l'automne 2020 les objectifs fixés par la Commission européenne, évitant ainsi toute perte de crédits par dégagement d'office en fin d'année.

En outre, alors que la crise liée au Covid-19 s'accélérait partout en Europe au printemps, l'Union européenne a ouvert des possibilités de redéploiement des crédits des programmes actuels en faveur de mesures d'urgence, que ce soit sur un plan économique ou sanitaire. Ainsi, sur les fonds dont elle assure la gestion directe, la Région a validé avec le partenariat régional la réaffectation d'une enveloppe d'environ 8 M€ au titre du programme FEDER 2014-2020 en faveur, d'une part, d'achats mutualisés au niveau régional de matériel de protection pour les personnels soignants, et d'autre part en faveur du soutien en trésorerie pour les PME, via le Prêt Rebond mis en place par BPI France. Par ailleurs, au titre du FEAMP, un dispositif de soutien aux arrêts temporaires des activités de pêche et d'aquaculture a été ouvert au niveau national, financé de manière mutualisée par les Régions et l'Etat à partir des enveloppes restantes sur d'autres dispositifs ; la Bretagne y a participé à hauteur de 4 M€.

Ces premières dispositions prises dans l'urgence de la crise ont ouvert la voie à l'initiative plus structurelle de relance européenne, intégrée dans les discussions finales sur le Cadre financier pluriannuel et la préparation de la nouvelle période de programmation 2021-2027. Deuxième axe fort des activités relatives aux fonds européens pour l'année 2020, la définition des orientations stratégiques régionales pour les nouveaux programmes s'est accélérée sur le second semestre. L'accord du Conseil européen sur le nouveau budget de l'Union à l'été 2020 a ouvert la voie à la notification des enveloppes régionales, et à la reprise des travaux législatifs sur la réglementation européenne pour les différents fonds. Alors que le contexte depuis plusieurs années laissait craindre une forte baisse des budgets disponibles pour la Bretagne, le montant total de fonds européen alloué pour les 7 années à venir dépassera finalement le milliard d'euros, un montant plus élevé que sur la période 2014-2020. Cela est dû à la fois au maintien de budgets plus importants qu'escompté sur la politique de cohésion et sur la Politique agricole commune au niveau européen, mais également à l'obtention d'enveloppes complémentaires de relance sur la période 2021-2023. Les travaux partenariaux menés au niveau régional au second semestre ont ainsi permis, fin 2020, de valider les orientations stratégiques et les répartitions financières entre thématiques pour les fonds FEDER et FSE+, que ce soit pour la période 21/27 classique, ou pour l'enveloppe de relance REACT-EU. Concernant le FEADER et le FEAMP, ils feront tous deux l'objet d'un programme national,

et c'est donc ce socle qui a concentré les travaux préparatoires de l'année 2020, ouvrant la voie aux travaux régionaux dans les mois suivants.

Enfin, la Région s'est fortement mobilisée tout au long de l'année, en lien avec les services de l'Etat, pour préparer les acteurs des différents secteurs concernés aux conséquences du Brexit, qui a finalement abouti à d'un accord validé à quelques jours de l'échéance fin décembre. Le Cadre financier pluriannuel validé à l'été 2020 a par ailleurs intégré un instrument inédit de soutien, la Réserve d'ajustement Brexit, dont les orientations précises, la répartition budgétaire par Etat Membre, les modalités de mise en œuvre restaient toutefois à préciser fin 2020. Face aux enjeux importants pour la Bretagne, fortement impactée par les conséquences à court et moyen terme du Brexit, la Région s'est naturellement impliquée très rapidement pour faire valoir sa position sur ce nouveau dispositif de financement, tant auprès de l'Etat que de l'Union européenne.

// La Région engagée dans la Breizh COP

Les programmes européens sont mobilisés sur la plupart des 38 objectifs de la Breizh COP et sur les feuilles de route régionales dont toutes les thématiques sont au cœur des priorités soutenues par les fonds européens sur la période 2014-2020. La Breizh Cop a par ailleurs constitué le socle stratégique de référence pour la définition des orientations stratégiques pour la nouvelle période.

▶▶▶ Actions 2020

Les exemples sont nombreux :

↳ *pour le FEDER :* un Axe dédié à la transition énergétique, doté d'une enveloppe de 109 M€, soutient le développement des énergies renouvelables, la réhabilitation thermique des logements et l'intermodalité. Un autre axe spécifique accompagne le développement numérique de la Bretagne, à hauteur de 94 M€ dont 75 M€ pour le déploiement de la fibre optique dans tous les territoires. Les orientations stratégiques validées fin 2020 pour le FEDER 21-27 s'inscrivent dans cette continuité ; par ailleurs lors de l'actualisation de la stratégie de spécialisation intelligente (recherche/innovation), la transition verte, tout comme la transition numérique, ont été positionnées en transversalité pour l'ensemble des futurs domaines d'innovation stratégiques pour la période.

↳ *pour le FEADER :* plus de 145 M€ sont spécifiquement dédiés à l'accompagnement de la transition écologique des exploitations agricoles et du territoire, regroupant les mesures agri-environnementales, le soutien à l'agriculture biologique, les actions en faveur de la biodiversité et des zones protégées (réserves, Natura 2000), les dispositifs Breizh Bocage et Breizh Forêt. En forte complémentarité, de nombreux autres dispositifs, notamment ceux accompagnant la modernisation des exploitations agricoles, intègrent dans leur définition et leur mise en œuvre, les orientations en matière de bien-manger.

↳ *pour le FSE :* 75 M€ sont aujourd'hui programmés pour soutenir le déploiement des formations au profit des demandeurs d'emploi, dans les secteurs prioritaires de la Stratégie régionale de développement économique, d'internationalisation et d'innovation. Plus de 20 000 demandeurs.euses d'emploi seront ainsi soutenu.e.s pendant la période pour obtenir une formation qualifiante et favoriser leur retour à l'emploi, y compris dans les filières en développement sur les nouveaux métiers liés aux transitions. La même logique a été arrêtée fin 2020 pour la mobilisation du FSE+ pour la période 2021-2027.

↳ *pour le FEAMP :* comme pour les autres fonds, le FEAMP a déployé quelques dispositifs spécifiques pour accompagner la transition des entreprises de la pêche et de l'aquaculture, comme par exemple le soutien à l'efficacité énergétique des navires, ou encore celui accompagnant la mise en place des mesures de valorisation des captures non désirées.

En complément de ces axes de financement très directement liés aux thématiques de la Breizh COP, les autres dispositifs des programmes européens y concourent eux aussi très fréquemment. En effet, quel que soit le financement européen sollicité, les projets soutenus doivent également prendre en compte trois principes horizontaux portés par l'Union européenne : le développement durable, l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'égalité des chances.

Par ailleurs, de manière transversale, la mise en œuvre des fonds européens intègre à toutes les étapes les principes portés par la Breizh COP, au premier rang desquels le partenariat. La sélection des projets retenus pour un soutien financier fait systématiquement l'objet d'un avis préalable du partenariat, à l'échelle locale pour les volets territorialisés ou à l'échelle régionale pour le reste des dispositifs. Les éléments stratégiques de mise en œuvre sont eux aussi régulièrement soumis à l'accord du Comité régional de suivi des fonds européens.

// L'approche territoriale de l'action régionale

Sur la période 2014-2020, la Région a fait converger les outils financiers européens soutenant les approches territoriales intégrées et sa propre politique territoriale, dans une même démarche d'accompagnement au service de stratégies uniques de développement, pour chaque pays et chaque métropole. Cela se traduit par la mise à disposition d'une enveloppe totale de 121,4 M€ pour les pays (FEDER-FEADER-FEAMP) et les métropoles (FEDER) qui assurent directement l'accompagnement des porteurs de projets et la sélection des opérations à financer au sein de Comités locaux de programmation réunissant acteurs publics et privés.

Sur l'enveloppe des volets territorialisés, la quasi-totalité des crédits ont dorénavant fait l'objet de premiers engagements au niveau local, en amont de leur programmation par la Région ; à la faveur de cette bonne dynamique de sélection, des opportunités de financement complémentaire ont d'ailleurs été ouvertes sur le FEDER et un montant de près de 9 M€ de crédits FEDER supplémentaires ont été mis à disposition des territoires sur le base des nouveaux projets identifiés ; ils s'ajouteront aux 79 M€ initialement contractualisés. Environ 70% des projets sélectionnés au niveau local avaient fait l'objet fin 2020 d'un dépôt de dossier finalisé auprès du Conseil régional. Pour ce qui concerne Leader, 80% d'entre eux étaient traités à la fin de l'année et programmés définitivement, témoignant de la poursuite de l'accélération déjà constatée fin 2019. Ce ratio reste moins élevé pour le FEDER, autour de 50%, compte-tenu notamment de délais complémentaires d'instruction technique sur le volet relatif à la rénovation thermique des bâtiments et de l'enveloppe nouvelle mise à disposition en cours d'année. Les paiements aux bénéficiaires sont quant à eux assurés sur tous les fonds de manière fluide tout au long de l'année. Le dialogue mis en place avec les territoires depuis le démarrage des programmes permet de maintenir un accompagnement de qualité pour les porteurs de projets.

L'année 2020 a aussi permis de clôturer la démarche d'évaluation lancée avec les territoires afin d'analyser ce modèle de mise en œuvre et définir collectivement la manière dont ces approches territoriales pourraient être redéfinies pour la période 2021-2027. Cette évaluation a permis d'identifier les avantages, mais également les difficultés rencontrées. Parmi les avantages, ont été particulièrement mis en avant l'effet d'entraînement local que cette approche de proximité a soutenu, tant en terme d'accès aux financements que d'accompagnement des bénéficiaires ; cette approche a aussi permis à tous les territoires d'intégrer une dynamique européenne et d'accéder de manière plus directe aux financements européens. Pour autant, l'évaluation a aussi montré que cette stratégie très intégrée, croisant l'ensemble des fonds européens, n'avait pas réussi à s'opérationnaliser dans les faits ; confrontée à une multitude de règles de mise en œuvre, non harmonisées entre les différents fonds européens, elle s'est traduite par de réelles complexités de déploiement, tant du côté des territoires que de l'Autorité de gestion. Des mesures de régulation ont été prises à tous niveaux, des moyens humains importants ont également été mobilisés en renfort, mais les retards pris au démarrage des programmes pèseront jusqu'à la fin de la période sur l'ensemble des acteurs. Face à ces constats, dans le cadre des travaux préparatoires menés sur le futur cadre de mise en œuvre 2021-2027 et en lien avec les évolutions apportées par ailleurs à la politique territoriale de la Région, il a été décidé de ne pas renouveler cette approche très intégrée et plurifonds. Les territoires continuent à faire l'objet d'une attention particulière. Le Feader et le Feampa intègreront bien de nouveau un volet Leader et un volet Développement Local par les Acteurs Locaux ; concernant le Feder, tous les dispositifs ouverts seront accessibles à l'ensemble des territoires et la nouvelle organisation territoriale de la collectivité doit permettre de renforcer l'accompagnement de proximité pour garantir un égal accès à tous à ces financements. Cet équilibre territorial restera un principe important dans la mise en œuvre des fonds européens pour la période 2021-2027.

Zoom politique de la ville

> La politique de cohésion a renforcé la priorité au développement urbain sur la période 2014-2020 ; ainsi, pour le FEDER, une enveloppe minimale de 5 % devait être dédiée à cette orientation. En Bretagne, cette dimension urbaine est directement mise en œuvre par le biais des enveloppes territorialisées intervenant sur les territoires de Brest Métropole et Rennes Métropole, pour un volume global de crédits de 29 M€. Ce montant minimum est complété par les enveloppes territoriales dédiées aux pays qui intègrent également les mêmes priorités, notamment d'inclusion par le numérique, de rénovation du parc de logements sociaux, et qui participent donc aussi au développement urbain des territoires concernés par des contrats de ville.

// La jeunesse dans les politiques régionales

Les jeunes bénéficient plus particulièrement d'aides européennes directement mises en œuvre par la Commission européenne, notamment à travers le programme Erasmus+ dont la Région, en consortium avec d'autres partenaires sur le territoire, bénéficie elle-même. Cependant, certains dispositifs intégrés aux programmes européens sous la responsabilité de la Région peuvent accompagner les jeunes. C'est le cas par exemple dans le cadre des formations qualifiantes pour les demandeurs.euses d'emploi puisqu'un quart des participant.e.s aux formations soutenues ont moins de 25 ans. C'est également le cas pour l'installation des jeunes en agriculture qui fait l'objet d'un dispositif dédié, ayant accompagné plus de 3 000 installations depuis 2014, ou dans le secteur de la pêche (48 installations aidées). D'autres dispositifs peuvent faire également l'objet d'actions visant plus particulièrement les jeunes, par exemple en matière de développement des usages numériques (actions dans le milieu éducatif ou socio-culturel) ou bien dans l'accompagnement de la création d'entreprises au sein des universités.

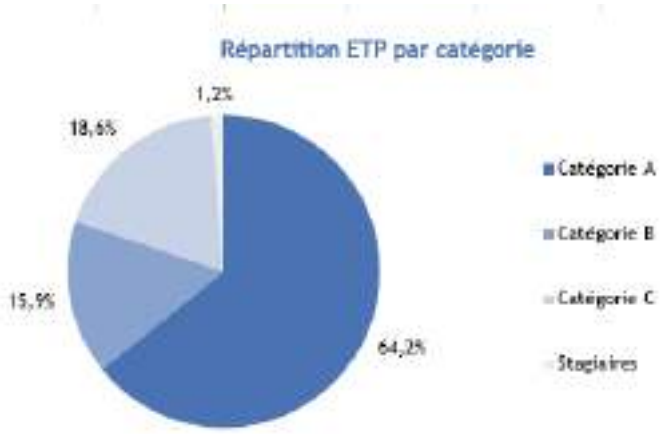
II. Leviers d'action et modalités de mise en œuvre

Sur le plan budgétaire, le suivi financier est structuré autour de 4 programmes, réunis dans la présente Mission et répondant aux obligations comptables posées par l'instruction relative au traitement budgétaire et comptable des opérations relatives aux fonds européens pour la programmation 2014 à 2020. Ainsi, le programme 1 110 sert de support budgétaire à l'engagement et au paiement direct et au fil de l'eau des bénéficiaires du Programme FEDER-FSE. Les programmes 1 120 et 1 130 permettent l'intégration comptable *a posteriori* des dépenses engagées par l'Agence des services et des paiements (ASP), organisme de paiement aux bénéficiaires du FEAMP et du FEADER. Enfin, le programme 1 140 permet à la collectivité d'assurer la mise en œuvre de ses missions propres d'Autorité de gestion, tant dans l'accompagnement des bénéficiaires que de l'animation du partenariat ou bien encore en matière de communication et d'évaluation.

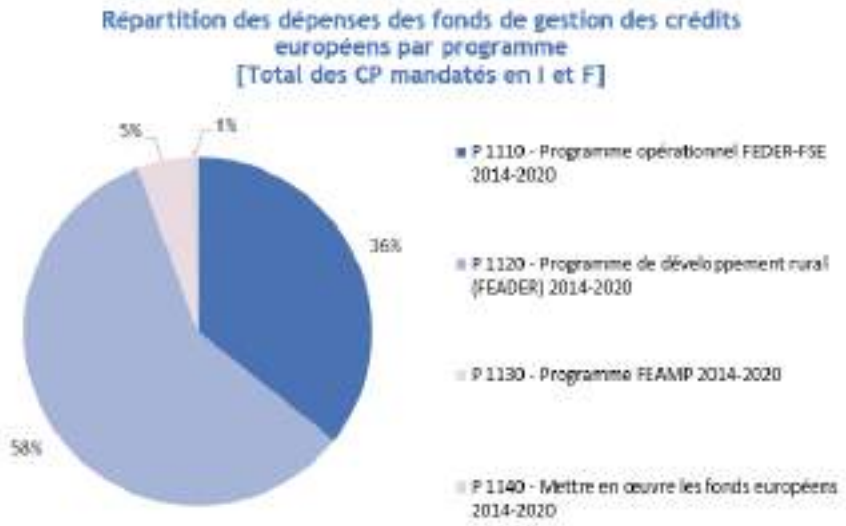
La mise en œuvre de la gestion des fonds européens s'appuie sur une organisation spécifique, faisant intervenir principalement les Directions sectorielles, point de contact unique des bénéficiaires et instructrices des dossiers, la Direction des Affaires européennes et internationales, chargée du pilotage des programmes et de l'accompagnement des services, la Direction de l'Audit qui assure les missions d'audit interne et externe, la Direction des Affaires Juridiques et de la Commande Publique en matière de déontologie et de lutte anti-fraude, et plus globalement en soutien à l'expertise juridique nécessaire sur l'instruction de certains dossiers. D'autres Directions fonctionnelles, notamment la Direction des Systèmes d'Informations et la Direction de la Communication, apportent également un soutien important au fonctionnement de l'ensemble du dispositif de mise en œuvre. Cette organisation et l'ensemble des processus ont été validés par les organismes de contrôle au démarrage de la programmation et font l'objet régulièrement de vérifications par les autorités d'audit nationales et communautaires. Les moyens humains présentés dans le tableau ci-dessous concernent les effectifs de la Direction des Affaires européennes et internationales en charge des fonds européens d'une part, et des coopérations européennes et internationales d'autre part.

// Moyens humains

Fonds européens et Coopérations européennes et internationales	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020
Catégorie A	26,1
Catégorie B	6,5
Catégorie C	7,6
Stagiaires	0,5
Total ETP	40,7
Total Masse salariale	2 381 812 €



// Répartition des dépenses



Un taux de réalisation de 87 % en fonctionnement et de 99 % en investissement

> Dépenses par programme

Fonds de gestion des crédits européens			
	CP votés en 2020	CP mandatés en 2020	Taux de réalisation
P 1110 - Programme opérationnel FEDER-FSE 2014-2020	33 000 000 €	32 974 770 €	100%
Fonctionnement	4 000 000 €	3 995 209 €	100%
Investissement	29 000 000 €	28 979 562 €	100%
P 1120 - Programme de développement rural (FEADER) 2014-2020	59 000 000 €	54 108 666 €	92%
Fonctionnement	35 000 000 €	30 419 643 €	87%
Investissement	24 000 000 €	23 689 023 €	99%
P 1130 - Programme FEAMP 2014-2020	4 600 000 €	4 471 835 €	97%
Fonctionnement	300 000 €	251 537 €	84%
Investissement	4 300 000 €	4 220 298 €	98%
P 1140 - Mettre en œuvre les fonds européens 2014-2020	1 170 000 €	719 725 €	62%
Fonctionnement	1 170 000 €	719 725 €	62%
Investissement	0 €	0 €	NA
Dépenses totales de la Mission (I et F)	97 770 000 €	92 274 997 €	94%
Total Fonctionnement	40 470 000 €	35 386 114 €	87%
Total Investissement	57 300 000 €	56 888 883 €	99%

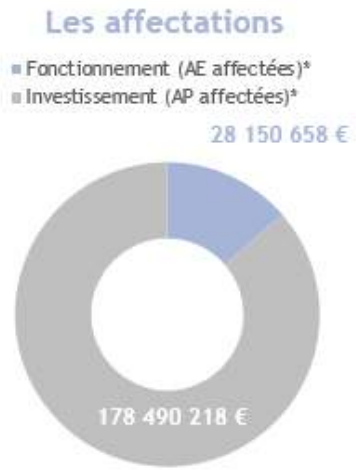
2020 en Bref

Dans un contexte marqué par la crise provoquée par la pandémie du Covid-19, la Région a fait évoluer ses dispositifs au printemps afin de répondre aux enjeux sanitaires et accompagner les territoires dans la relance de leur développement et leur résilience, tout en confirmant la bonne dynamique d'avancement du programme tant du point de vue de l'engagement des crédits que du paiement des bénéficiaires.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Favoriser le développement de la société numérique en Bretagne (FEDER)	2 Développer la performance économique de la Bretagne par le soutien à la recherche, l'innovation et aux entreprises (FEDER)	3 Soutenir la transition énergétique et écologique de la Bretagne	4 Développer les compétences en lien avec l'économie bretonne et sécuriser les parcours professionnels (FSE)
Actions	[I - 1] Déployer le très haut débit sur l'ensemble du territoire breton	[II - 1] Renforcer la compétitivité de la recherche bretonne dans l'espace européen	[III - 1] Augmenter la production d'énergies renouvelables en Bretagne	[IV - 1] Accroître le taux de réussite à la qualification des demandeurs d'emploi participants, notamment ceux ayant les caractéristiques plus sensibles, en lien avec les besoins de l'économie bretonne
	[I - 2] Augmenter les pratiques numériques de la population bretonne	[II - 2] Accroître l'effort d'innovation des entreprises bretonnes	[III - 2] Réduire l'empreinte carbone du bâti en Bretagne	
		[II - 3] Renforcer le potentiel productif des PME bretonnes	[III - 3] Augmenter le nombre d'utilisateurs des modes de transports durables en Bretagne	

32,9 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.



Un taux d'affectation de 52 % en fonctionnement et de 74 % en investissement

Un taux de réalisation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

*Les AP et AE sont pluriannuelles et ont été ouvertes en 2015, les résultats correspondent au cumul

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Une nette augmentation de l'engagement des crédits

Nombre de dossiers programmés	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Total (depuis 2016)
Dossiers programmés sur l'axe 1 (FEDER)	8	13	9	53
Dossiers programmés sur l'axe 2 (FEDER)	76	66	48	418
Dossiers programmés sur l'axe 3 (FEDER)	19	27	46	111
Dossiers programmés sur l'axe 4 (FSE)	0	1	0	6

A noter, 13 dossiers complémentaires au titre de l'axe 5 FEDER assistance technique portent le nombre total de dossiers programmés à 601.

Avancement du Programme FEDER-FSE	Montant programmé (en M€)	Montant indicatif maquette (en M€)	% du montant indicatif mobilisé
Axe 1 - Favoriser le développement de la société numérique en Bretagne	**81.1**	**94**	**86.61%**
Objectif 1 - Déployer le très haut débit sur l'ensemble du territoire breton	*74.5*	*79*	*94.55%*
Objectif 2 - Augmenter les pratiques numériques de la population bretonne	*6.5*	*15*	*44.34%*
Axe 2 - Développer la performance économique de la Bretagne par le soutien à la recherche, l'innovation et aux entreprises	**85.7**	**94**	**91.38%**
Objectif 1 - Renforcer la compétitivité de la recherche bretonne dans l'espace européen	*41.6*	*44*	*94.76%*
Objectif 2 - Accroître l'effort d'innovation des entreprises bretonnes	*23.8*	*21*	*113.36%*
Objectif 3 - Renforcer le potentiel productif des PME bretonnes	*20.1*	*29*	*70.15%*
Axe 3 - Soutenir la transition énergétique et écologique en Bretagne	**73.5**	**109**	**67.46%**
Objectif 1 - Augmenter la production d'énergies renouvelables en Bretagne	*27.1*	*40*	*68.50%*
Objectif 2 - Réduire l'empreinte carbone du bâti en Bretagne	*7.9*	*25*	*31.90%*
Objectif 3 - Augmenter le nombre d'utilisateurs des modes de transports durables en Bretagne	*38.4*	*44*	*86.42%*
Axe 4 - Développer les compétences en lien avec l'économie bretonne et sécuriser les parcours professionnels	**75.4**	**60**	**126.15%**
Objectif 1 - Accroître le taux de réussite à la qualification des demandeurs d'emploi participants	*75.4*	*60*	*126.15%*

Au 31/12/2020, le taux de programmation sur l'ensemble du programme s'élève à 96.85% pour 601 dossiers programmés soit une augmentation de plus de 18 points par rapport à l'année 2019.

Sur le FEDER, l'engagement des premiers dossiers au titre des appels à projet « smart grids » lancés en 2019 ainsi que la bonne dynamique de programmation sur les autres dispositifs ont permis de porter le taux de programmation à 80.81% soit une augmentation de 17,5 points par rapport à l'année précédente.

La période de programmation étant clôturée, le FSE maintient sa programmation à hauteur de 121,34 % de la maquette financière. Le FSE accompagne sur la période une partie des marchés de formation passés par la Région ; plus de 20 000 demandeurs d'emploi bénéficieront ainsi d'un accès à la qualification.

• Le dépassement des seuils minimum de réalisation financière (dégagement d'office)

Les appels de fonds réalisés au cours de l'année 2020 ont permis, comme lors des exercices précédents, de dépasser les seuils de réalisation attendus par la Commission sous peine de perte de crédits.

Exercice de dégagement d'office	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
FEDER	41,3 M€	45,3 M€	47M€	32,9M€
FSE	11,1 M€	7,2 M€	6,7M€	6,6M€

• Une adaptation des dispositifs pour répondre aux enjeux de la crise

Dans le cadre de la crise sanitaire, des mesures spécifiques ont été prises pour mettre les fonds européens au service des territoires et des entreprises, afin, d'une part, de renforcer les capacités immédiates de réponses à la crise et, d'autre part, de répondre aux enjeux de réparation des dommages et de relance. Dans ce contexte, plusieurs leviers ont été activés en Bretagne. Dans un premier temps, afin de répondre à l'urgence, un nouveau dispositif a été créé au sein du programme ; ce dispositif a permis de soutenir l'acquisition de masques de protection à destination des services de soins. 5M€ de FEDER ont par ailleurs été mobilisés dans le cadre du Fonds de Prêts Rebond FEDER Bretagne, en partenariat avec BPI France, afin de répondre au besoin conjoncturel de trésorerie des entreprises. Dans un second temps, dans un objectif de relance des territoires dans leur développement et leur résilience, des travaux ont été conduits afin de mettre en œuvre, en complémentarité avec le plan de relance national et le contrat de plan Etat-Région, l'outil de relance React-EU. Les 94M€ de FEDER alloués à la Bretagne devraient se concrétiser courant 2021 par le soutien à des projets favorisant la transition écologique, numérique, la relance des entreprises bretonnes ainsi que les investissements dans des produits et services de santé.

Programme de développement rural (FEADER) 2014-2020

2020 en Bref

La dynamique de mise en œuvre du programme FEADER s'est maintenue en 2020. Les paiements ont continué à progresser, la programmation a cependant dû tenir compte des crédits restant disponibles. Les engagements européens ont été tenus (avancement financier, régularité des dépenses). Un nouvel ajustement de maquette a permis d'optimiser la répartition des dernières enveloppes entre dispositifs, dans l'attente de l'ouverture en 2021 de nouvelles tranches de financement sur lesquelles les travaux préparatoires ont démarré.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1 Relever le défi du renouvellement des générations dans le monde agricole breton	2 Moderniser les outils de production agricole, agroalimentaire et forestier, renforcer l'autonomie des filières de production	3 Promouvoir une agronomie et une biodiversité des sols et milieux au service de la performance environnementale des exploitations agricoles bretonnes	4 Développer les territoires ruraux	5 Renforcer la recherche, formation et diffusion

54,1 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 96 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Un taux de réalisation de 87 % en fonctionnement et de 99 % en investissement

*Les AP et AE sont pluriannuelles et ont été ouvertes en 2015, les résultats correspondent au cumul.

Les dépenses relatives aux paiements FEADER sont réintégrées une seule fois en fin d'année, sur la base des attestations de l'agent comptable de l'Agence des services et de paiement (ASP). Leur montant doit cependant être voté par anticipation au moment de la décision modificative et a donc dû être estimé dès l'été 2020, sur la base des paiements déjà réalisés et du rythme prévisionnel de paiements par dispositifs sur les mois restants. Ceci explique le léger décalage en réalisation.

// Analyse des principales réalisations de l'année

- Une dynamique de mise en œuvre confortée, optimisant les dernières marges budgétaires [I à V]

Fortement sollicité depuis le début de la période, le programme FEADER a connu une année 2020 tout aussi dynamique, mais limitée par les contraintes budgétaires croissantes en cette dernière phase de programmation. Ainsi, fin 2020, la maquette était engagée à 90% en moyenne globale, mais plusieurs dispositifs ne disposent dorénavant plus de capacité de financement, en dehors de crédits qui se libéreraient suite à des sous-réalisations, et dans l'attente de l'ouverture de nouvelles enveloppes financières prévues en 2021. En matière de paiement, la fluidité retrouvée progressivement ces dernières années s'est confirmée, avec un montant total de paiement de 234,3 M€ fin 2020, soit près de 65% de la maquette. Ces taux d'avancement situent la Bretagne dans les toutes premières régions françaises (hors mesures surfaciques). La situation de Leader a poursuivi son rétablissement,

puisque près de 50% de l'enveloppe consacrée au soutien direct des projets locaux était programmée fin 2020 ; si on considère l'ensemble des projets sélectionnés dans les territoires, c'est plus de 75% de l'enveloppe qui est aujourd'hui engagée.

Détail de la programmation au 31 décembre 2020	Réalisation cumulée au 31.12.2018	Réalisation cumulée au 31.12.2019	Réalisation cumulée au 31.12.2020	Montant maquette
Objectif 1 - Relever le défi du renouvellement des générations dans le monde agricole breton	**32,3**	**40,4**	**48**	**50**
Dotation Jeunes Agriculteurs et Prêts Bonifiés	32,3	40,4	48	50
Objectif 2 - Moderniser les outils de production agricole, agro-alimentaire et forestier ; renforcer l'autonomie des filières de production	**107,9**	**130,7**	**134,6**	**135,5**
Investissements dans les exploitations	78,6	94,3	96,3	96,5
Investissements dans les industries agro-alimentaires	28,5	35,7	37,5	38
Investissements en faveur des infrastructures forestières	0,8	0,7	0,8	1
Objectif 3 - Promouvoir une agronomie et une diversité des sols et milieux au service de la performance environnementale des exploitations	**128,5**	**132,2**	**133,7**	**146,4**
Breizh Bocage	6,9	7,4	9,4	10
Natura 2000	2,8	3,7	4,7	5,5
Réserves naturelles et continuités écologiques	0,9	1,4	1,7	3,5
Breizh Forêt – Développement et viabilité des zones forestières	1,4	1,6	1,6	1,6
Mesures Agri-environnementales et climatiques *(*estimations avant 2020)*	78*	78*	79,8	83,7
Agriculture biologique *(*estimations avant 2020)*	38*	39,4*	35,7	41
Indemnité compensatoire de handicap naturel	0,5	0,7	0,8	1,1
Objectif 4 - Développer les territoires ruraux	**3,3**	**8,7**	**12,6**	**30**
LEADER- Développement local par les acteurs Locaux	3,3	8,7	12,6	30
Objectif 5 - Renforcer la recherche, formation et diffusion	**4,6**	**4,6**	**4,6**	**4,6**
Partenariat européen pour l'innovation	4,2	4,2	4,2	4,2
Stratégies locales de développement de la filière bois	0,4	0,4	0,4	0,4
Assistance technique	**0**	**2,2**	**2,2**	**4,1**
TOTAL	**276,6**	**320,3**	**335,6**	**370,7**

- ## Un nouvel ajustement de maquette dans un contexte de tension budgétaire [I à V]

Afin d'optimiser la répartition des enveloppes encore disponibles entre dispositifs, une nouvelle révision du PDR a été effectuée courant 2020. Elle a permis de maintenir encore ouverts sur une dernière année de nombreux appels à projets, notamment sur la modernisation des exploitations et les industries agro-alimentaires, et d'honorer les engagements pluriannuels sur les Mesures agri-environnementales, le soutien à l'agriculture biologique ou bien encore Natura2000. Outre les ajustements entre dispositifs au regard des perspectives fines de leur mobilisation finale, ce remaquettage a aussi été rendu possible par une plus forte mobilisation de crédits régionaux, en particulier sur Leader, et un important travail de clôture des dossiers programmés sur le début du programme pour libérer les crédits non utilisés.

2020 en Bref

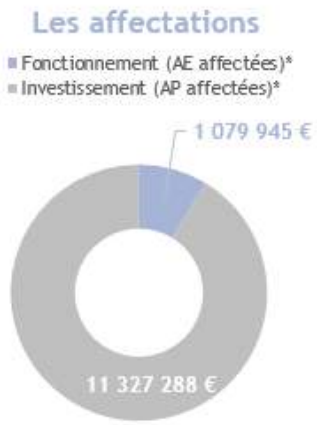
L'année 2020 a confirmé pour le FEAMP la dynamique de rattrapage déjà constatée en 2019 sur ce programme démarré un an après les autres fonds. Les paiements aux bénéficiaires se sont poursuivis et ont contribué une nouvelle fois à éviter tout dégagement d'office au niveau national. Une nouvelle révision de la maquette nationale a été nécessaire pour faire face aux arrêts temporaires d'activité des professionnels, dans le contexte sanitaire du printemps. Les travaux sur la prochaine période ont démarré au 2nd semestre.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1 Priorité 1 - Promotion d'une pêche durable, innovante et compétitive	2 Priorité 2 - Encouragement à une aquaculture durable, innovante et compétitive	3 Priorité 4 - Amélioration de l'emploi et de la cohésion territoriale	4 Priorité 5 - Encouragement à commercialiser et à transformer les produits de la pêche et de l'aquaculture

4,4 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement.



Un taux d'affectation de 94 % en fonctionnement et de 98 % en investissement

Un taux de réalisation de 84 % en fonctionnement et de 98 % investissement

*Les AP et AE sont pluriannuelles.

Comme pour le FEADER, les dépenses du FEAMP sont réintégrées *a posteriori*, sur la base d'attestations établies par l'agent comptable de l'Agence de services et de paiements (ASP). Pour le FEAMP, l'année comptable de référence pour cette réintégration des dépenses est arrêtée au 30 juin 2019. Les montants votés en décision modificative ont cependant dû être estimés, compte-tenu des délais de transmission des attestations par l'ASP. Ceci explique les légers décalages constatés entre les prévisions et les montants effectivement réalisés.

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Une dynamique de programmation et de paiement confirmée [I à V]

Avec près de 150 nouveaux dossiers programmés au cours de l'année 2020, le FEAMP a continué à rattraper progressivement les retards accumulés en début de période. Au 31 décembre 2020, 47% de la maquette avait fait l'objet d'un engagement et 487 projets bénéficiaient d'un soutien européen. Parmi eux, plus de 200 projets aquacoles, principalement pour des investissements productifs, et environ 150 projets en soutien à la filière pêche, dont un tiers pour la création d'entreprises (jeunes pêcheurs), un tiers pour le renforcement de l'efficacité énergétique des navires et une trentaine pour le renforcement de la santé et de la sécurité des pêcheurs.

Cette moyenne globale est à relativiser compte-tenu du poids important de la mesure destinée au soutien des ports de pêche qui a nécessité d'importants travaux préparatoires au dépôt des dossiers en fin d'année (programmation à venir au 1er trimestre 2021) ; elle cache donc encore fin 2020 de fortes disparités et les dispositifs les plus dotés de la subvention globale se situent fréquemment autour des 70% de programmation : aide à la création d'entreprise pour les jeunes pêcheurs, investissements productifs en aquaculture, transformation des produits de la pêche et de

l'aquaculture, notamment. L'accélération de la programmation sur le Développement Local par les Acteurs Locaux est également significative par rapport à 2019 ; 78 dossiers sont dorénavant programmés et le rythme de sélection des projets dans les territoires, en amont de leur programmation définitive par la Région, a été soutenu tout au long de l'année.

En parallèle de cette forte mobilisation pour engager les aides, la fluidité des paiements aux bénéficiaires ne s'est pas interrompue et ce sont ainsi 5 M€ supplémentaires qui ont été versés aux bénéficiaires en 2020 ; la Bretagne affiche ainsi un taux de dossiers payés très important par rapport à sa programmation, atteignant près de 60%. Ceci a contribué à éviter tout dégagement d'office au niveau national, un risque qui pèse fortement chaque année sur le FEAMP.

Détail de la programmation au 31 décembre 2020	Réalisation cumulée au 31.12.2018	Réalisation cumulée au 31.12.2019	Réalisation cumulée au 31.12.2020	Montant maquette
Pêche durable	**3**	**4,4**	**6,4**	**17,4**
dont Aide à la création d'entreprise pour les jeunes pêcheurs	1	1,5	1,8	2,5
dont Santé et sécurité	0,2	0,5	0,8	1,1
dont Efficacité énergétique et atténuation du changement climatique	0,3	0,6	0,8	1,1
dont Ports de pêche, sites de débarquement, halles de criées et abris	1,3	1,6	2,7	12,2
Aquaculture durable	**4,7**	**7,4**	**9**	**15,1**
dont Investissements productifs en aquaculture	4	6,4	7,6	11,8
dont Augmentation du potentiel des sites aquacoles	0,5	0,8	0,8	3,1
Emploi et cohésion territoriale	**0,5**	**1**	**2,6**	**8**
Développement local par les acteurs locaux (DLAL)	0,5	1	2,6	8
Commercialisation et transformation des produits	**1,8**	**2,5**	**5,9**	**11,5**
Commercialisation	0,2	0,4	0,9	4,5
Transformation	1,6	2,1	5	7
Assistance technique	**2**	**2**	**2,1**	**3,4**
TOTAL	**11,9**	**17,3**	**26**	**55,5**

- ## Une nouvelle révision de la maquette financière pour dégager des moyens d'accompagnement des arrêts temporaires dus à la crise sanitaire [I à V]

L'année 2020 a également été marquée par une nouvelle révision de la maquette du FEAMP au niveau national et pour chacune des subventions globales régionales. Pour mémoire, à la toute fin 2019, une première révision était intervenue, permettant à la Bretagne d'obtenir près de 12 M€ supplémentaires ; ces financements ont permis en 2020 d'honorer de nouveaux dossiers sur des dispositifs qui connaissaient des tensions budgétaires au regard du volume important de demandes déjà en stock. C'était notamment le cas du soutien aux investissements en aquaculture ou bien encore du dispositif d'aide à la transformation.

Quelques mois plus tard, la crise sanitaire provoquée par le Covid-19 a rendu indispensable le déclenchement de mesures d'urgence pour les secteurs fortement touchés de la pêche et de l'aquaculture. L'objectif était d'apporter un soutien face aux pertes liées aux arrêts temporaires d'activité, aux difficultés d'écoulement des productions et de permettre la stabilisation des marchés. Mises en place au printemps 2020, ces aides gérées par les services de l'Etat ont nécessité de provisionner un budget spécifique, impliquant un nouvel ajustement financier de la maquette. Dans ce cadre, ce sont environ 4 M€ qui ont été réattribués par la Bretagne au niveau national sur les 15 M€ de contribution apportée par les Régions sur leurs budgets FEAMP ; ce montant correspondait au poids respectif de l'enveloppe de la subvention globale pour la Bretagne dans la maquette nationale, étant entendu que ces dispositifs de soutien ont pu bénéficier in fine à nos filières. Un premier bilan récent faisait état d'environ 9,4 M€ engagés en Bretagne sur ces dispositifs qui se poursuivent en 2021.

2020 en Bref

Les activités de l'Autorité de gestion ont été soutenues et ont permis à la fois de maintenir la trajectoire positive de mise en œuvre de l'ensemble des programmes constatée depuis le démarrage, et d'accélérer la préparation des futurs programmes. La crise sanitaire a nécessité une forte réactivité pour donner corps aux mesures de soutien et de simplification ouvertes par l'Union européenne, garantir la continuité des dispositifs et du dialogue partenarial et adapter les actions de communication et d'évaluation prévues initialement.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Assurer une gestion de qualité	2 Soutenir l'information et l'animation sur les fonds européens	3 Evaluer la mise en œuvre des programmes et leur impact
Actions	[I - 1] Répondre aux exigences de réglementation communautaire	[II - 1] Favoriser la connaissance des fonds européens et l'accès aux dispositifs	[III - 1] Soutenir la réalisation des Plans d'évaluation pour chaque programme
	[I - 2] Animer la gouvernance des programmes avec les partenaires	[II - 2] Accompagner les bénéficiaires dans la mise en œuvre de leurs projets	
		[II - 3] Informer sur les réalisations des programmes et l'action de l'Union européenne sur le territoire	

0,7 M€ de crédits mandatés en 2020 en fonctionnement.

Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement

Un taux de réalisation de 62 % en fonctionnement

La réalisation des dépenses en 2020 a été ralentie par la crise sanitaire, notamment sur le volet de l'organisation d'évènements partenariaux présentiels, interdits pendant une grande partie de l'année. Le marché d'assistance pour la réalisation des audits a également été très peu sollicité suite aux mesures exceptionnelles de simplification prises par l'Union européenne qui ont permis de diminuer le nombre d'audits à exécuter sur le programme FEDER-FSE 2014-2020. Enfin, quelques actions de communication n'ont pas pu se tenir dans leur format initial.

- ### Une adaptation réactive des procédures face à la crise sanitaire pour garantir la continuité du soutien aux projets et des paiements [I-1]

Dès le printemps 2020, aux côtés des mesures d'urgence que certains fonds européens ont pu intégrer à leur programme, notamment le FEDER et le FEAMP pour ce qui concerne la Bretagne, la Commission européenne a pris également des dispositions permettant de simplifier certaines procédures de mise en œuvre. Les ordonnances prises au niveau national ont aussi ouvert des possibilités complémentaires, qu'il a fallu adapter progressivement aux fonds européens dans le cadre d'un dialogue entre les Régions et l'Etat pendant tout le 2ème trimestre. L'Autorité de gestion s'est ainsi attachée, en accord avec les autres autorités impliquées (ASP, DRFIP, Ministères), à les intégrer autant que possible dans toute la chaîne de traitement des dossiers, pour garantir la continuité du dépôt des demandes, de leur sélection et des paiements aux bénéficiaires. Cela a concerné prioritairement la mise en place d'une chaîne de traitement dérogatoire par voie dématérialisée. Cela est aussi passé par des mesures plus

spécifiques, en matière de prorogation de délais, d'allègement temporaire des audits sur place, d'adaptation de justificatifs sur certains types de dépense… L'objectif final de maintien de la dynamique de programmation et de paiement de l'ensemble des programmes a ainsi pu être tenu et la Bretagne reste positionnée fin 2020 parmi les Régions très dynamiques. La qualité de la gestion s'est par ailleurs confirmée pour tous les fonds, les campagnes d'audit de l'année 2020 n'ayant pas relevé de difficulté majeure de mise en œuvre.

- ## Le maintien du dialogue partenarial [I-2]

Fortement impacté par les interdictions de rassemblement pendant une grande partie de l'année, le dialogue partenarial a été maintenu par d'autres moyens. Principe fondamental de mise en œuvre des programmes européens, il était en effet d'autant plus nécessaire que l'année 2020 a été marquée par plusieurs périodes de choix stratégiques importants. Au printemps tout d'abord, lorsque l'Union européenne a ouvert des possibilités de réorientation financière au profit de mesures d'urgence, économiques et sanitaires ; dans ce cadre, les instances partenariales ont été sollicitées pour réorienter l'utilisation d'une partie des crédits FEDER et FEAMP. Le second temps fort s'est tenu à l'automne dans le cadre du processus de préparation des nouveaux programmes financiers 2021-2027, lors de réunions physiques à l'échelle des espaces territoriaux et de consultations en ligne. Ce dialogue a permis de stabiliser fin 2020 les socles stratégiques et projets de maquette financière pour les fonds FEDER-FSE+ et l'initiative REACT-EU, et d'alimenter les travaux initiés pour les autres fonds.

- ## Des actions de communication ajustées [II-3]

S'il a dû être adapté à la situation sanitaire, le plan de communication sur les fonds européens a été mis en oeuvre. Une nouvelle série de vidéos « L'Europe et vous » a été lancée au printemps, en partenariat avec les TV locales ; déclinées à l'échelle des métropoles et des pays. Elles valorisent ainsi des projets de proximité, à l'échelle locale, pour illustrer l'action concrète de l'Europe auprès des citoyens. Les deux temps forts que sont la Fête de l'Europe au mois de mai et l'opération média de l'automne (Les BrEUtons, pour sa 3è et dernière année) ont pu être maintenus, et adaptées à la période de confinement. Le plan 2020 a aussi été ajusté pour intégrer des actions spécifiques de communication sur les réponses apportées à la crise sanitaire au niveau européen et la manière dont la Bretagne a pu s'en saisir.

Indicateur N°1 [II-1] - Activité du site web des fonds européens en Bretagne *(ouverture du site en juillet 2015)*	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de visites sur le site	37 666	61 050	57 156
Nombre de pages vues sur le site	102 264	130 105	126 226

La légère baisse de la fréquentation du site web en 2020 s'explique notamment par l'absence de campagne média au moment de la Fête de l'Europe, vecteur important de visites. La transition entre les deux périodes de programmation peut également avoir eu une incidence, compte-tenu du moindre besoin d'informations des bénéficiaires dans cette phase.

Indicateur N°2 [II-3] - Grande action annuelle (campagne média « Les BrEUtons »)	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de visionnage des spots pour la campagne (2eme édition)	3 737 000	4 520 140	6 432 000

Les résultats de diffusion de la campagne en 2020 sont très positifs, malgré la fermeture des salles de cinéma, intervenue pendant la campagne ; les diffusions sur le web et les réseaux sociaux ont connu un succès important.

- ## Une accélération des évaluations pour préparer les nouveaux programmes [III-1]

Initiées fin 2019 pour une part, plusieurs évaluations transversales accompagnant la préparation des nouveaux programmes ont abouti en 2020. C'est le cas notamment d'une évaluation relative à la mise en œuvre des approches territoriales intégrées, qui a permis d'analyser les impacts positifs mais également les difficultés du système très intégré mis en place en Bretagne pour la période 2014-2020 ; les résultats de cette évaluation qui a impliqué également les pays et métropoles ont permis de nourrir les réflexions pour la redéfinition de l'approche territoriale pour la nouvelle génération de programmes européens. Une autre évaluation a accompagné la Région et l'ensemble de l'écosystème de la recherche et de l'innovation dans l'évolution de la stratégie régionale de spécialisation intelligente ; ces travaux ont conduit à l'adoption de ce nouveau cadre stratégique fin 2020. Troisième évaluation transversale, un important travail prospectif a été lancé au 2nd semestre pour identifier les opportunités de mobilisation des fonds européens par le biais d'instruments financiers (prêts, garanties, co-investissement…) pour la prochaine période. Enfin, la Région a également initié, en parallèle de la définition de son Programme Opérationnel FEDER-FSE+ 2021-2027 dont elle sera Autorité de gestion, une évaluation stratégique environnementale qui l'accompagnera dans la rédaction de ses orientations et dispositifs.

Autres dépenses

Missions fonctionnelles - transversales

Les informations détaillées ci-dessous concernent l'ensemble des activités fonctionnelles et des moyens contribuant à la mise en œuvre des politiques régionales :

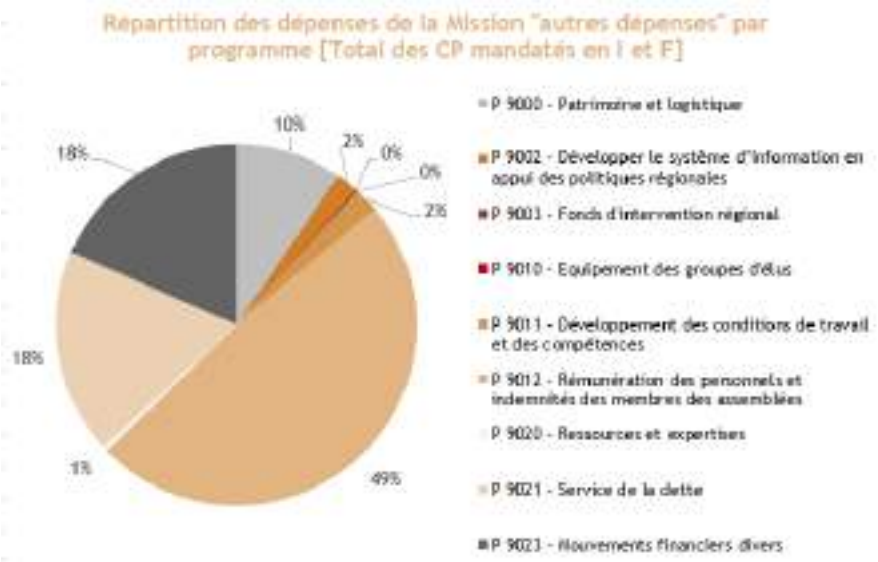
- les ressources humaines
- les moyens généraux
- l'informatique et la téléphonie
- la gestion financière, l'évaluation des politiques régionales, et le contrôle de gestion
- les affaires juridiques, la commande publique et la politique d'achat
- l'audit interne et externe
- la transformation de l'administration

Les moyens mis en œuvre

// Dépenses par programme

Autres dépenses		CP votés en 2020	CP mandatés en 2020	Taux de réalisation
P 9000 - Patrimoine et logistique		37 918 904 €	33 465 009 €	88%
	Fonctionnement	12 040 000 €	10 734 649 €	89%
	Investissement	25 878 904 €	22 730 360 €	88%
P 9002 - Développer le système d'information en appui des politiques régionales		7 462 996 €	6 877 959 €	92%
	Fonctionnement	3 328 000 €	2 886 864 €	87%
	Investissement	4 134 996 €	3 991 094 €	97%
P 9003 - Fonds d'intervention régional		1 214 000 €	809 433 €	67%
	Fonctionnement	914 000 €	784 392 €	86%
	Investissement	300 000 €	25 041 €	8%
P 9010 - Equipement des groupes d'élus		20 000 €	11 523 €	58%
	Fonctionnement	0 €	0 €	NA
	Investissement	20 000 €	11 523 €	58%
P 9011 - Développement des conditions de travail et des compétences		10 201 000 €	7 948 844 €	78%
	Fonctionnement	10 069 000 €	7 899 045 €	78%
	Investissement	132 000 €	49 799 €	38%
P 9012 - Rémunération des personnels et indemnités des membres des assemblées		176 012 000 €	171 131 496 €	97%
	Fonctionnement	176 012 000 €	171 131 496 €	97%
	Investissement	0 €	0 €	NA
P 9020 - Ressources et expertises		2 003 400 €	1 727 271 €	86%
	Fonctionnement	2 003 400 €	1 727 271 €	86%
	Investissement	0 €	0 €	NA
P 9021 - Service de la dette		74 300 000 €	64 563 833 €	87%
	Fonctionnement	12 900 000 €	10 794 211 €	84%
	Investissement	61 400 000 €	53 769 621 €	88%
P 9023 - Mouvements financiers divers		131 325 000 €	64 592 555 €	49%
	Fonctionnement	131 175 000 €	64 556 227 €	49%
	Investissement	150 000 €	36 328 €	24%
Dépenses totales de la Mission (I et F)		440 457 300 €	351 127 921 €	80%
Total Fonctionnement		348 441 400 €	270 514 155 €	78%
Total Investissement		92 015 900 €	80 613 767 €	88%

// Répartition des dépenses



Un taux de réalisation de 78 % en fonctionnement et de 88 % en investissement

// Moyens humains

• Ressources humaines

Les ressources humaines représentent la part la plus importante de ces moyens et sont budgétées sur deux programmes, le programme 9011 (Développement des conditions de travail et des compétences) et le programme 9012 (Rémunérations des agent.e.s et indemnités des membres des Assemblées), qui inclut la masse salariale globale des personnels de la collectivité.

La crise liée au Covid-19 a fortement impacté les ressources humaines en 2020. La collectivité en tant qu'employeur a permis à ses agent.e.s de poursuivre leur activité dans de bonnes conditions avec notamment l'acquisition de masques et équipements de protection, la généralisation du télétravail, l'élaboration et la mise en œuvre de protocoles sanitaires et de protocoles métiers afin d'assurer une reprise d'activité en présentiel.
Les sessions de formation initialement prévues ont dû être annulées du fait des confinements et ont fait l'objet de reprogrammations ou d'adaptations avec de nouvelles jauges de participant·e·s et/ou la combinaison entre distanciel et présentiel.
Un dispositif d'accompagnement psychologique a également été déployé auprès des agent.e.s, des aides d'urgence dans le cadre du fonds de solidarité ont pu être versées, et des tests sérologiques proposés.
La mise en œuvre des instances de dialogue social en audio ou visioconférence ont aussi permis d'assurer la continuité du dialogue social au sein de la Collectivité.

En ce qui concerne les effectifs et la masse salariale, la crise sanitaire a engendré un moindre recours aux saisonnièr.e.s des voies navigables (décalage de la saison de navigation) et aux agent.e.s temporaires dans les EPLE pendant les périodes de confinement, avec un impact sur les dépenses budgétaires du programme.

L'effectif des services au 31 décembre 2020 s'élève à 4 126 agent.e.s (4 067 en 2019), avec une moyenne de 4 061 équivalents temps plein (ETP) sur l'année.

En matière de répartition, 89 % du personnel (soit 3 616 ETP) est affecté directement à la mise en œuvre des politiques régionales et 9,1 % du personnel (soit 368 ETP) assure les missions fonctionnelles nécessaires au fonctionnement général des services régionaux. Ces derniers comptent 84 % d'agent.e.s titulaires, 16 % d'agent.e.s non titulaires (contractuel.le.s permanent.e.s, temporaires, apprentis).

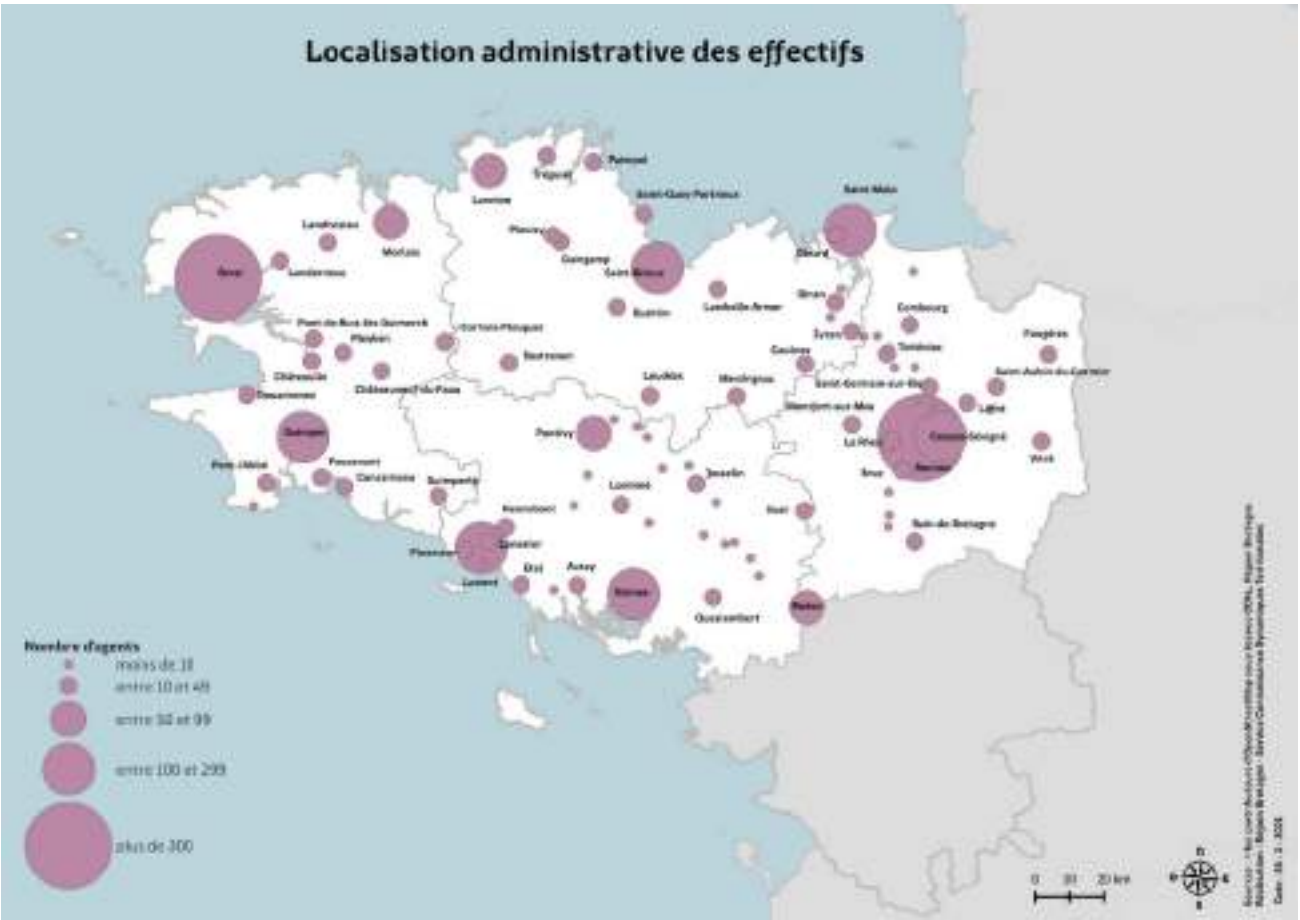
En 2020, la Région a titularisé 7 agent.e.s reconnu.e.s en situation de handicap, recruté 5 agent.e.s en situation de handicap dans le cadre de contrats à durée déterminée et renouvelé 3 autres agents sur leur contrat. Le taux d'emploi des personnels en situation de handicap s'élève à 11,6 % en 2020 (suite à la réforme de janvier 2020, le périmètre relatif à la déclaration annuelle des bénéficiaires a évolué entraînant une baisse du taux de la collectivité).

En plus des ETP affectés aux services opérationnels et fonctionnels, 18,1 ETP exercent leur activité au Conseil économique social et environnemental régional (CESER) et 13,1 ETP sont affectés au fonctionnement des groupes politiques représentés au sein de l'assemblée.

Les dépenses de personnel (012) s'élèvent à 167,8 M€. Par rapport aux dépenses réelles totales, cela représente une légère augmentation en 2020 (+3,2 %) compte tenu de la baisse contextuelle des dépenses globales de fonctionnement.

Part des dépenses de personnel	2018	2019	2020
Dans les dépenses de fonctionnement	16,8 %	16,4 %	17,3 %
Dans les dépenses réelles totales	9,9 %	9,4 %	9,7 %

Répartition géographique des effectifs de la Région



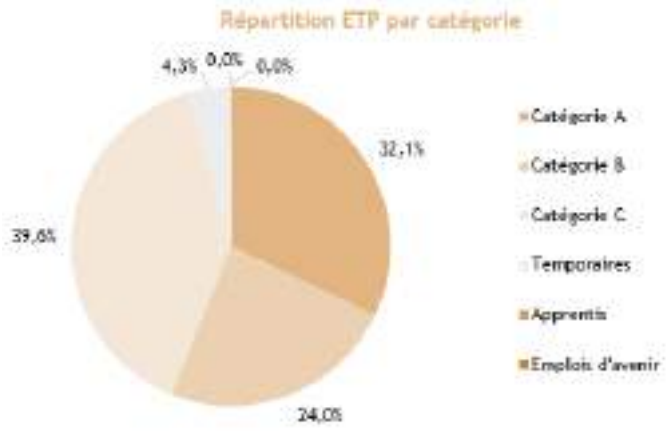
Répartition des agent.e.s sur le territoire régional : 49,2 % en Ille-et-Vilaine, 20,7 % dans le Finistère, 15,6 % dans le Morbihan, 14,4 % dans les Côtes-d'Armor et 0,1 % (Paris).

Après les différents transferts de compétences et de personnels survenus depuis dix ans, la politique de ressources humaines de la collectivité continue de s'articuler autour des activités suivantes :

- La **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,** afin de mieux identifier les compétences des agent.e.s de la collectivité ainsi que celles dont la Région a besoin, en s'appuyant notamment sur le répertoire des métiers et des compétences et l'entretien professionnel.
- La **gestion des déroulements de carrière et de la paie,** qui s'opère en déclinaison des règles statutaires ainsi que des règles internes, notamment en matière de cotation et de fléchage des postes, pour la rémunération, la promotion interne, l'avancement.
- La **gestion de l'activité** des agent.e.s concerne les temps de travail et les congés ainsi que les frais de déplacements.
- L'organisation de la **mobilité**, du **recrutement**, des **remplacements** et des **renforts** s'appuie sur les besoins identifiés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment des départs en retraite. Une priorité claire est donnée à la mobilité interne, avec un entretien systématique de tout.e candidat.e interne sur un poste, que ce soit dans les lycées ou dans les services et un examen prioritaire des candidatures internes sur toutes les procédures de recrutement.

- La **formation** a permis aux agent.e.s d'effectuer plus de 4 512 jours de formation en 2020 et s'inscrit dans un cadre prévisionnel, lequel s'articule autour du recensement des besoins, tant des agent.e.s que de leurs managers.euses, puis de la délivrance des formations *via* la passation de nombreux marchés en complément des formations proposées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Les orientations se font également autour de la construction des parcours professionnels, comme des enjeux attachés à l'hygiène et la sécurité, au déploiement du numérique et au management.
- Le **dialogue social** s'enrichit des nombreux échanges qui se tiennent à l'occasion des instances paritaires mais aussi à l'occasion de réunions techniques, de séances de l'agenda social; 58 réunions ont ainsi rythmé l'année 2020.
- La **responsabilité sociale** de l'employeur a consisté à poursuivre les actions engagées en matière d'égalité professionnelle, notamment avec le Label Egalité obtenu auprès de l'Association française de normalisation (Afnor) et que la Région détient depuis 2011, ou encore le maintien dans l'emploi des travailleurs.euses handicapé.e.s.
- L'**amélioration des conditions de travail** et les actions de la médecine **préventive et professionnelle** se poursuivent, qu'il s'agisse d'assurer le suivi des agent.e.s régionaux.ales, de réaliser des études de poste, comme de décliner des actions de prévention pour réduire les risques identifiés, avec une évolution de l'organisation avec le recrutement d'infirmières en santé au travail.

Ressources humaines	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020
Catégorie A	33,6
Catégorie B	25,1
Catégorie C	41,4
Temporaires	4,5
Apprentis	-
Emplois d'avenir	- 0,0
Total ETP	104,6
Total Masse salariale	5 070 171 €



• Moyens généraux

Tout en tenant compte des transferts de compétences successifs depuis 2007, l'organisation et les modalités de mise en œuvre des moyens généraux de l'administration permettent d'offrir les réponses aux besoins de fonctionnement de la collectivité. Il s'est agi d'assurer le suivi des activités suivantes :

- L'exploitation et la maintenance des 72 786 m² de bâtiments des services affectés aux activités tertiaires de la collectivité ainsi qu'aux services à vocation technique (voies navigables, services portuaires, équipes mobiles d'assistance technique). 85 % des surfaces gérées sont la propriété de la Région et 15 % sont louées ou mises à disposition. Ces opérations sont assurées pour partie en régie par les services, les opérations à forte technicité étant systématiquement externalisées. Les interventions sur le bâti s'effectuent dans le cadre de l'éco référentiel adopté par la Région afin de préserver la santé des usager.ère.s, de réduire les consommations énergétiques et l'impact environnemental.

- Les services assurant l'accueil et la sécurité au sein des bâtiments de la Région, la restauration et les manifestations institutionnelles de la collectivité, ainsi que les déplacements des élu.e.s et des agent.e.s (agence de voyage) sont essentiellement assurés par des prestataires, hormis le personnel d'accueil, de coordination et de gestion. En 2020, avec l'effet de la crise sanitaire, « seulement » 8 700 personnes et 35 000 appels ont été reçus sur les différents sites.

- La logistique et la fourniture de biens et services nécessaires au bon fonctionnement de la collectivité incluent en particulier les moyens de reprographie, le traitement du courrier, ainsi que les achats de fournitures et la mise à disposition de matériels et mobiliers. La politique menée vise à la fois un objectif de recherche d'économies avec la fixation d'un seuil de dépense par agent.e, de limitation de l'impact environnemental (la quantité de papier consommée n'a de cesse de diminuer ; dématérialisation des travaux de l'imprimerie et de la fonction courrier), et d'achat responsable en faisant appel à des entreprises d'insertion ou de travail adapté, notamment.

- La gestion active du parc automobile permet de tenir l'objectif toujours renouvelé de limitation des coûts et de l'impact environnemental en optimisant les modes de déplacements. L'effort important de renouvellement du parc est maintenu avec l'acquisition 25 véhicules hybrides et un véhicule électrique.

Moyens généraux (équipements et immobiliers)	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020
Catégorie A	9,6
Catégorie B	13,7
Catégorie C	52,6
Temporaires	8,4
Apprentis	1,0
Emplois d'avenir	- 0,1
Stagiaires	-
Total ETP	85,2
Total Masse salariale	3 582 637 €

• Informatique et téléphonie

Le fonctionnement des services passe désormais par une informatisation accrue de leurs processus de gestion. Il en est de même pour la mise en œuvre des politiques publiques décidées par le Conseil régional avec une grande sollicitation numérique des bénéficiaires de l'action régionale.

Pour répondre à la crise sanitaire et aux nouveaux enjeux du télétravail, la DSI a mobilisé des moyens et les équipes. Les nouvelles solutions et équipements permettent de répondre à une nouvelle offre de service de mobilité et de travail en mobilité.

Le système d'information (SI) est un outil facilitateur à disposition de l'administration afin d'optimiser son fonctionnement pour fluidifier les processus de gestion interne et les adapter aux évolutions des politiques publiques.

Ces moyens se déploient de manière récurrente autour des activités suivantes :

- **La mise à disposition et l'exploitation des équipements** ainsi que l'architecture matérielle informatique et téléphonique s'effectuent en permanence en fonction des besoins, du renouvellement récurrent et des adaptations du parc informatique, en particulier celles liées à la dématérialisation et à la mobilité accrue des agents en télétravail.
- **La prise en charge des établissements scolaires** nécessite une organisation humaine et technique rigoureuse pour garantir la bonne tenue des enseignements. La centralisation se poursuit pour à terme (2022), centraliser tous les établissements.
- **La sécurité informatique** demeure une préoccupation prégnante compte tenu de l'interopérabilité croissante du système d'information avec l'extérieur et des risques viraux très présents.
- **Une assistance en ligne aux utilisateurs** est toujours fortement sollicitée en 2020 avec 41 000 appels qui permet d'offrir aux utilisateurs du système d'information de la Région un appui dans leurs tâches informatiques.
- Les projets **d'informatisation des processus métiers** se poursuit en 2020. L'offre de service est complétée par des solutions de traitement et de gouvernance des données, la mise en place du SIRH, par des solutions d'urbanisation sur la gestion des identités

Informatique et téléphonie		
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020	dont agence territoriaires
Catégorie A	24,1	-
Catégorie B	33,3	12,0
Catégorie C	12,9	9,1
Temporaires	1,1	-
Apprentis	5,7	-
Stagiaires	-	-
Total ETP	77,0	21,0
Total Masse salariale	3 618 118 €	

• Finance, évaluation des politiques régionales et contrôle de gestion

La crise sanitaire a profondément impacté les activités de la Région sur tous ces champs d'intervention : l'exécution budgétaire et comptable avec une accélération des soutiens aux acteurs régionaux au printemps 2020, de nombreux travaux d'ajustements budgétaires dans le cadre de trois décisions modificatives et la conduite de travaux spécifiques permettant de mesurer les impacts de la crise sanitaire sur les finances régionales.

En termes de méthodes et de procédures administratives, la dématérialisation des pièces comptables déployée depuis 2019 a permis d'assurer une pleine continuité des activités de la Direction des finances et de l'évaluation pendant les périodes de confinement et d'accélérer les mises en paiement de tous les soutiens régionaux au plus fort de la crise. Annuellement, ce sont près de 120 000 documents dématérialisés qui entrent dans le système d'information comptable et financier de la Région.

De nombreuses études de prospective budgétaire sont venues alimenter tout au long de l'année 2020 les tableaux de bord stratégiques et le plan pluriannuel d'investissement afin de piloter au mieux les grands équilibres budgétaires dans un contexte de crise impactant les finances régionales, tout en servant les objectifs de développement des politiques régionales.

Ainsi, ont été notamment réalisées une étude portant sur les conséquences des déséquilibres d'exploitation des délégations de services publics régionaux et la publication mensuelle d'un tableau de bord recensant les effets de la crise sur les politiques régionales.

En complément des missions financières faisant l'objet de développements spécifiques dans le rapport financier et dans les programmes 9021 et 9023, la Région a poursuivi ses actions en matière d'évaluation des politiques régionales et de contrôle de gestion avec une montée en puissance des évaluations sur le champ des politiques de formation : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP) notamment.

En parallèle, la Région a renforcé ses modalités d'accompagnement en apportant son expertise méthodologique dans les domaines du contrôle de gestion interne et externe pour répondre aux attentes des directions et des services avec l'accompagnement à la création de nouveaux outils de reporting, la réalisation d'analyses approfondies portant sur les organismes extérieurs et le développement de dialogues de gestion avec les partenaires de la collectivité.

Grâce au déploiement de ces actions, la Région a pu renforcer le contrôle de gestion relatif à l'analyse financière des organismes extérieurs. Ces analyses co-construites avec les directions et les services comportent davantage d'informations relatives aux actions qu'elles financent, améliorant ainsi le suivi des organismes.

Finances, évaluation des politiques et contrôle de gestion	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020
Catégorie A	14
Catégorie B	6
Catégorie C	18
Temporaires	1
Stagiaires	0
Total ETP	41
Total Masse salariale	2 106 729

• Affaires juridiques, commande publique et politique d'achat

Une politique d'achat au service de l'économie bretonne

Avant d'être un acte juridique, la commande publique est un acte économique qui doit contribuer à l'activité, favoriser la compétitivité et l'emploi, tout en stimulant l'innovation, partout sur le territoire. C'est pourquoi en juin 2018, la Région s'est dotée d'une politique d'achat à travers le *Schéma des achats économiquement responsables* élaboré de façon collective et participative, qui s'inscrit pleinement, aujourd'hui, dans la Breizh COP.

La relation acheteur-fournisseur a été poursuivie en 2020, tout en mobilisant l'ensemble de l'écosystème de l'achat public pour contribuer à améliorer l'efficacité de notre administration, de nos services publics et créer de meilleures conditions d'accès à notre commande publique.

Ainsi les 4 chantiers du schéma des achats économiquement responsables ont commencé à être mis en œuvre, grâce notamment à :

- La réalisation de la programmation pluriannuelle des achats (2020-2024) : sur les 4 réunions prévues, une seule a pu se tenir à Brest en raison du 1er confinement. L'objectif de ces réunions était de présenter la programmation aux opérateurs économiques. Les entreprises ont, donc, été informées par mail et des échanges avec les services ont été organisés.

- Des travaux collaboratifs avec les organisations professionnelles, notamment pour les deux démarches par filière :

  - Déclinaison de l'Axe 1 de la démarche *Bien Manger pour tous* issue de la Breizh COP : Orienter l'achat public et citoyen, notamment par l'éducation alimentaire :
    - Poursuite de l'accompagnement des groupements de commandes et des lycées pilotes dans la réalisation de leurs achats, avec le développement du sourcing, pour mieux calibrer nos achats à l'offre ;
    - Rédaction et publication de 7 fiches filières, co-construites avec les professionnel.le.s et les acheteur.euse.s publics ;
    - Définition d'une nomenclature interne des achats de denrées alimentaires ;
    - Fiabilisation des données relatives à la qualité et à l'origine des produits achetés.

  - Breizh Bati' : démarche pour les achats relatifs à la construction (études, bâtiments, travaux publics). La mise en œuvre concrète des nouveaux processus innovants plus respectueux de l'environnement et créateurs de valeur économique développés en 2019 ont été mis en œuvre.
    A titre d'exemple, la Région a mené une expérimentation pour la déconstruction du gymnase de Lannion, visant à réutiliser le béton pour la construction de nouveaux bâtiments publics, en impliquant des personnes éloignées de l'emploi (via l'intégration d'heures d'insertion dans le marché). Cette expérimentation a été doublement récompensée : en remportant la 2ème place du programme PROCURA+ (campagne soutenue par l'Union européenne pour encourager l'achat public éthique et responsable de la part des collectivités territoriales) d'une part, et le trophée de la commande publique dans la catégorie *Achat public durable* (organisée par achatpublic.info du groupe Le Moniteur) d'autre part.

- L'élaboration d'un plan d'actions avec la Fédération des entreprises d'insertion et l'Union des entreprises adaptées. Ainsi, plusieurs sessions de formation relatives au sourcing ont été dispensées et ont permis de présenter l'espace numérique de sourcing régional. En parallèle, la systématisation de l'intégration des heures d'insertion dans la commande publique régionale se poursuit, dans tous les domaines d'achat.

- La poursuite de la digitalisation de la fonction achat, qui prend appui sur la transformation numérique de l'administration, avec la co-conception d'un module pour la phase de programmation pluriannuelle des achats et d'un module pour la phase de définition / évaluation du besoin. Ainsi, les trois premières phases de l'achat sont désormais digitalisées (l'espace numérique du sourcing, déployé en 2019, couvrait la phase 2 relative à l'analyse du marché fournisseur). Les principaux objectifs ont été de déployer un outil ergonomique, avec des données faciles à réutiliser, à automatiser et à traiter, qui remettait l'économie au cœur de ces phases, tout en étant sécurisé (traçabilité du sourcing, contrôle de la computation des seuils…). Par ailleurs, un travail important sur les données relatives à la commande publique disponible dans le système d'information régional a permis de continuer les travaux pour le déploiement de l'observatoire des données de l'achat public.

En outre, au regard de la crise sanitaire, une note a permis de guider les directions acheteuses pour la mise en œuvre des achats. Enfin, la Région a contribué à une étude menée par le Conseil national des achats sur la question de la relocalisation des achats publics.

Prestations juridiques

Le contexte de crise sanitaire a fortement impacté l'activité d'études et de conseil juridique de la Région, d'une part, au regard des conséquences sur les partenaires et prestataires de la collectivité, d'autre part au regard des perspectives ouvertes en septembre 2020 de décalage du calendrier électoral régional.

La Région s'est attachée à sécuriser la collectivité dans le contexte d'urgence permanente et sans grande prévisibilité, dans des horizons de court terme liés aux effets socioéconomiques issus de la crise sanitaire. Il s'est ainsi avéré nécessaire d'adapter l'analyse et le conseil juridiques à l'aune de l'environnement inédit né de l'épidémie, face à un droit relevant de l'urgence, de l'exception, mouvant.

Enfin, la Région a initié une démarche de déploiement du progiciel MARCOWEB à l'ensemble de la collectivité, afin de sécuriser et d'harmoniser des pratiques variables en matière de commande publique. La Région s'est également dotée de nouvelles fonctions, celles de Délégué.e à la protection des données personnelles et de Personne responsable de l'accès aux documents administratifs.

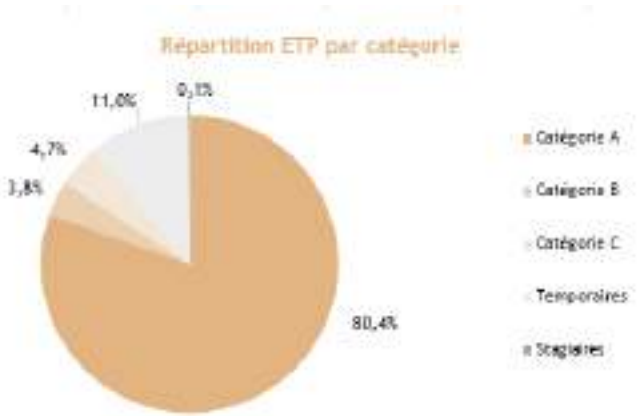
La digitalisation des assemblées

En raison de la crise sanitaire, la Région n'a pas pu maintenir en 2020 les sessions de formation, ni les réunions du réseau métier qui contribuent à renforcer les liens entre les personnes participant à la préparation des Commissions permanentes et la pro-activité sur des sujets choisis collectivement.

En revanche, les sessions et les Commissions permanentes ont été organisées dans des conditions contraintes d'un point de vue juridique et sanitaire. Dans les jours qui ont suivi le 1er confinement, les premières mesures de soutien massives au bénéfice des Breton.ne.s ont été adoptées par la Commission permanente et la Région a participé activement, tout au long de l'année, à sécuriser, par une veille juridique dynamique, l'ensemble du processus de décision.

La réflexion a été poursuivie en 2020 avec le projet de disposer d'un outil plus performant de gestion des assemblées. Par ailleurs, la digitalisation du processus décisionnel s'est prolongée avec l'engagement d'une réflexion sur la modernisation de l'espace élu.e.s.

Affaires juridiques	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020
Catégorie A	17,0
Catégorie B	0,8
Catégorie C	1,0
Temporaires	2,3
Stagiaires	0,0
Total ETP	21,1
Total Masse salariale	1 262 013 €



• Audit interne et externe

Face aux difficultés générées par la crise au sein de la collectivité, le Conseil régional a renforcé le dispositif de maîtrise des services rendus aux usagers et des processus clés de production administrative.

Un dispositif intégré et permanent reposant sur deux axes principaux a ainsi été mis en place en 2020 :

1. Le renforcement du management par les risques et de son pilotage : le principe de la mise en place d'un Comité des risques et du contrôle interne devant s'attacher à identifier les risques et les mesures de maîtrise inhérentes à mettre en œuvre par les directions opérationnelles et fonctionnelles a été acté.

2. Le repositionnement de l'audit interne : les missions d'audit visent à challenger le cadre de mise en œuvre des processus de gouvernance de l'administration, de management des risques et de contrôle interne.

Le Comité d'audit, dont la présidence est confiée à un-e élu-e, s'est réuni dans sa nouvelle configuration en décembre 2020 et a approuvé une nouvelle Charte d'audit transmise à chaque président de groupe.

Audit interne

Si le contexte sanitaire a impacté la durée de certains travaux, le nombre de missions réalisées a été conforme au plan d'audit. Certains travaux initialement planifiés ont dû être annulés au profit d'autres interventions : le processus de gestion des aides aux stagiaires de la formation professionnelle ; la territorialisation de l'action régionale ; la crise sanitaire Covid 19 (Retour d'expérience RETEX DGA/directeurs) et le dispositif de suivi et de maîtrise des opérations.

Le suivi annuel des recommandations des audits internes et de la Chambre régionale des comptes (CRC) démontre une bonne implication dans la mise en œuvre des plans d'actions.

La mise œuvre des recommandations des audits internes fait l'objet d'un suivi régulier sur cinq processus : Délégations de signature patrimoine immobilier - Vérification des actions de formation bénéficiant du FSE - Sécurité des systèmes d'information - Processus de gestion des subventions Leader – Procédure de vérification des marchés publics dans le cadre du Fonds européens des affaires maritimes et de la pêche (FEAMP).

La mise en œuvre des recommandations de la CRC sur les missions de la Région mais également sur les organismes satellites et les organismes fortement dépendants de la collectivité font l'objet d'un suivi régulier.

Compétences régionales

Audit	Etat d'avancement
Politique touristique	100% des actions en cours
Infrastructures aéroportuaires	56% terminées 44% en cours
Transport express régional	50% réalisées 40% en cours 10% abandonnées

Organismes satellites ou à risques

Audit	Etat d'avancement
CEVA	57% terminées 29% en cours 14% annulées
BCI	80% terminées 20% en cours
BDI	78 %terminées 22% en cours
EPCC Spectacle vivant	67% terminées 33% annulées
SOMABRET	100% en cours
ADRIA	71,4% en cours 28,6% terminées
ID MER	100% en cours

Dans le cadre d'un pilotage de l'administration par les risques, l'année 2020 aura permis de poursuivre l'identification des zones de fragilités sur les processus régionaux et de déployer les plans d'actions nécessaires à la maîtrise des activités.

	FESI	Services aux usagers	Risques majeurs de la collectivité	RGPD
Nombre de cartographies *Cartographie finalisée*	9 *100%*	8 *75%*	1 *50%*	1 *100%*
Nombre de risques identifiés	126	100	47	16
Nombre de risques critiques	20	69	15	7
Plans d'actions	37 Ex : Mise en œuvre de formations, optimisation du dispositif de supervision …	46 Ex : Mise en place de la cellule de gestion de crise (astreinte, qualité…)	En cours	En cours

Audit externe

En matière d'audit externe des dossiers FEDER/FSE, la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC) a réduit sur l'année 2020 le nombre de dossiers à auditer de 30 à 14 pour tenir compte du contexte sanitaire. Les 14 audits ont été réalisés et un protocole transactionnel a été signé avec le prestataire extérieur pour les travaux déjà effectués.

Sur les 14 dossiers échantillonnés, 8 FEDER et 6 FSE représentent un montant de 25,5 M€ de dépenses contrôlées sur 99 M€ des dépenses déclarées à la Commission européenne. Après procédure contradictoire, les corrections financières sont de 519 K€ soit un taux d'erreur sur l'échantillon de 2,04 % (519 K€ / 25,5 M€).
Toutefois, le taux d'erreur extrapolé sur l'ensemble des dépenses déclarées est de 1,29 % (519 K€ /99 M€). Ce taux est inférieur au taux d'alerte de la Commission européenne fixé à 2 %. Ce résultat démontre une fois de plus la bonne gestion des fonds européens par l'Autorité de gestion et les services instructeurs.

Audit interne et externe	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020
Catégorie A	10,2
Catégorie B	1,0
Total ETP	11,4
Total Masse salariale	703 627 €

• Transformation de l'administration

Les évolutions de la société, l'élargissement et la diversification des compétences de la Région modifient en profondeur son environnement et les attentes des citoyen.ne.s et usager.e.s en termes de services publics. Dans ce contexte, la démarche de transformation de l'administration vise à favoriser la construction de services publics fluides, performants et accessibles pour toutes et tous. Cette démarche s'appuie sur des méthodes de travail plus collaboratives et des modes d'action permettant davantage de transversalité.

Lancé en octobre 2017 auprès de l'ensemble des agent.e.s des services, l'appel à projets, à idées et à défis de transformation avait pour échéance la fin d'année 2020. Parmi les 50 projets de transformation sélectionnés, 37 ont été clôturés grâce à l'investissement d'environ 250 agent.e.s volontaires, et 13 n'ont pas été lancés pour diverses raisons (absence de pilote identifié, conjoncture défavorable, …). Les résultats sont nombreux : mise en réseau d'agent.e.s, flotte de vélos de service, plan de mobilité, forums d'accueil et guide pour les nouveaux arrivants, mise en ligne d'un portail numérique du patrimoine, forum des managers, serious game sur les mobilités en formation, déjeuner sur l'herbe revisité, annuaire Kelenn complété… Au-delà des réalisations propres aux projets, la diffusion des méthodes participatives et l'ouverture à de nouvelles pratiques à la Région viennent grandir ce bilan.

L'année 2020 a également été marquée par une mobilisation forte sur la structuration de la relation à l'usager avec l'identification des canaux et points de contact, la mise en place d'une stratégie relationnelle, le pré-cadrage d'une solution de Customer Relationship Management (CRM) et l'accompagnement de projets sur l'accueil des sites territorialisés et la relation aux usager.e.s de la formation professionnelle par exemple.

Le Ti Lab, laboratoire d'innovation publique régionale, a notamment poursuivi les travaux menés dans le cadre du projet Lab'acces pour identifier et expérimenter des pistes permettant la lutte contre le non recours aux droits et aux services dans un contexte de dématérialisation. Il s'est également mobilisé sur divers projets tels que la simplification et réduction du nombre de formulaires de la formation professionnelle, la mise en place d'une communauté d'action autour des aides d'Etat ou la lutte contre le non recours au dispositifs de formations dans les quartiers politique de la ville. Enfin, il a mené des actions en réaction à la crise sanitaire en accompagnant la fabrication d'urgence et en animant le réseau *Riposte créative* de recueil d'initiatives face à la crise et autour de la résilience des territoires bretons.

En interne, l'accompagnement des directions vers de nouvelles pratiques s'est poursuivi et a mené à la mise en place du télétravail dès février, la refonte de l'entretien professionnel des services, le choix de nouvelles solutions logicielles dans le cadre de la digitalisation de la fonction RH, l'appui à la formalisation des principes et procédures de recrutement, ou encore l'évolution de l'organisation du services économie des ressources.

• Veille et ressources documentaires

La Région dispose d'un service de documentation et de veille à destination des élu.e.s et des agent.e.s. Il réalise et diffuse des informations contextuelles ciblées sur les politiques régionales dans le but d'améliorer la connaissance de l'environnement professionnel, l'anticipation des évolutions et la prise de décision.

En 2020, la Région a assuré le suivi de 176 sujets de veille (+ 6 par rapport à 2019), en lien avec les directions de la collectivité afin de répondre à leurs attentes spécifiques. Le nombre total des destinataires qui reçoivent quotidiennement *l'Essentiel Presse*, principale revue de presse de la Région, continue sa progression, avec moins de 690 abonnés en début d'année 2020 contre plus de 710 en fin d'année. Cette tendance démontre l'intérêt pour une information qualifiée et sélectionnée.

En complément de cette veille, la Région met à disposition en interne près de 180 abonnements à des journaux et revues (papier et numérique), ainsi que des ouvrages acquis en réponse aux besoins des agent.e.s de la Région. En 2020, 204 ouvrages ont pu être intégrés dans le fonds documentaire.

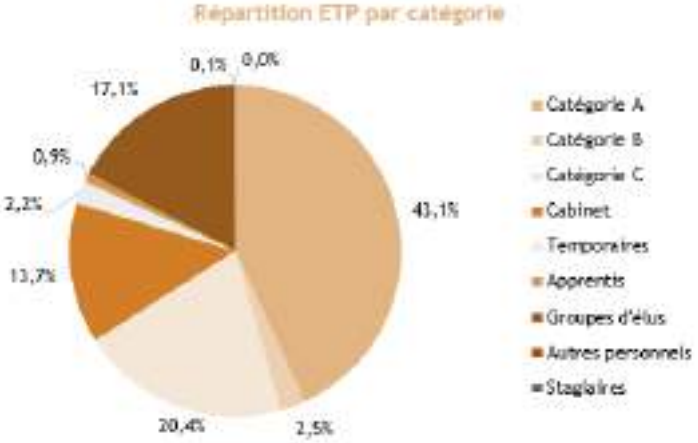
En raison de la crise sanitaire et ses confinements, l'année a été marquée par un net recul du nombre d'emprunts et réservations d'ouvrages plafonnés à 2 120 en 2020 contre 4 039 pour l'année 2019, soit une baisse de 47,5 %.

Transformation de l'administration	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020
Catégorie A	16,2
Catégorie B	1,9
Catégorie C	1,7
Temporaires	7,3
Stagiaires	0,7
Total ETP	27,8
Total Masse salariale	1 459 199 €

• Autres dépenses

D'autres dépenses concernent les agent.e.s de la Direction générale, de direction des espaces territorialisés, des groupes d'élu.e.s, du CESER, et les charges liées aux agent.e.s extérieur.e.s à la Collectivité (agent.e.s mis à disposition, détaché.e.s de la collectivité, allocations chômage).

Autres dépenses	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale	2020
Catégorie A	33,1
Catégorie B	1,9
Catégorie C	15,7
Cabinet	10,6
Temporaires	1,7
Apprentis	0,7
Groupes d'élus	13,1
Autres personnels	0,1
Stagiaires	-
Total ETP	76,9
Total Masse salariale	5 446 882 €



P 9000 Patrimoine et logistique

2020 en Bref

L'évolution du patrimoine immobilier tertiaire se poursuit en 2020 avec l'intégration des voies navigables du département du Finistère, la location du site territorialisé à Quimper, l'achat de l'ex-Tribunal de Pontivy et de l'ex-Collège de Vannes. La Région Bretagne continue donc son implantation au plus près des usagers et des partenaires. En parallèle, la crise sanitaire a impacté fortement le programme 9000.

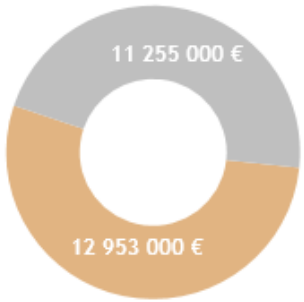
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1. Disposer d'un patrimoine bâti en bon état de fonctionnement et respectant l'éco-référentiel
2. Apporter les moyens de fonctionnement courant
3. Favoriser les déplacements limitant l'impact environnemental
4. Assurer la logistique interne nécessaire à la communication et aux relations publiques de la Région

33,4 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Les dépenses

Un taux de réalisation de 89 % en fonctionnement et de 88 % en investissement

Le fort taux de réalisation en CPI correspond essentiellement à l'objectif 1 du programme 9000 avec l'aboutissement en 2020 des différentes acquisitions immobilières engagées ou en cours, et la continuité des travaux engagés.

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### Gérer le patrimoine bâti afin de le maintenir en bon état de fonctionnement dans le respect des objectifs de l'éco-référentiel [I]

Avec l'intégration des voies navigables finistériennes, l'ouverture du site administratif actuel à Pontivy, l'entrée dans les nouveaux locaux à Quimper et les travaux d'extension à Brest, le nombre de m² gérés progresse fortement. La part liée aux acquisitions immobilières et aux gros travaux est en nette augmentation, avec près de 21,7 M€ en 2020 contre 3,5 M€ en 2019. Cette somme comprend les acquisitions immobilières (ex-Collège de Vannes, tribunal de Pontivy, terrain de Redon et poursuite de l'achat en VEFA des sites Atalante et entrée de Patton), auxquelles s'ajoutent notamment les avances pour travaux (domaine de Kerampuilh, Campus de Dinard, site de Saint-Brieuc et ombrières à Patton).

Quant aux charges de fonctionnement des locaux, elles sont en baisse, mécaniquement avec l'accroissement des m² gérés, mais aussi en raison du confinement.

Indicateur N°1 [I] - Evolution des charges de fonctionnement du patrimoine géré	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de m² gérés	58 187	59 687	72 786
Charges de maintenance préventive et curative en € / m²	38	81	73***

Charges de fonctionnement des locaux en € / m²	62	59	50
Dont dépenses de fluides	*13*	*12*	*10*
Dont charges immobilières	*47*	*42*	*36*

*** contrairement aux années précédentes, les coûts des acquisitions ont été retranchés des charges de maintenance.

• Optimiser les moyens de fonctionnement courant par une commande publique responsable [II]

Le coût moyen par élu/agent des dépenses de fonctionnement courant passe du simple au double entre 2019 et 2020. Cette augmentation conséquente est liée aux charges logistiques, et en particulier aux dépenses dédiées à la crise sanitaire, soit près de 3 M€ (masques, gels désinfectants, produits d'hygiènes, stockage et transport des masques et désinfectants…). Si on déduit ces dépenses, le coût moyen a été de 269 € par élu/agent, soit en baisse de 33 % par rapport à 2018.
Enfin, les dépenses de restauration collective et de fournitures en papier et de bureau connaissent une baisse de 40 % en 2020 liée à l'impact de la situation sanitaire. Ainsi, malgré les quelques mois de confinement, la baisse de charges engendrées n'a pas compensé les surcoûts liés à la covid.

Indicateur N°2 [II] - Evolution des dépenses de fonctionnement courant	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre d'élus et agents des services (données bilan social)	1 451	1 476	1 523
Coût moyen par élu/agent des dépenses de fonctionnement courant (€)	588	1 348	2 660
Dont fournitures (papier + bureau)	66	89	54
Dont charges logistiques « globales »	404	1 135	2 241
Dont charges logistiques dédiées COVID19			*1 972*
Dont dépenses de restauration collective	81	85	51
% des dépenses de fournitures de bureau en produits verts	67,45	57,01	45
Poids de papier (en tonnes)	27	51	16
Dont % de papier recyclé acheté	98,06	96,84	98,40

• Rationaliser les modes de déplacement [III]

La Région a renouvelé son parc avec l'acquisition de 26 véhicules, dont 24 véhicules hybrides. Les mesures prises pour lutter contre la situation sanitaire (télétravail, réunions à distance, …) sont ici illustrées par une baisse de près de 16 % du kilométrage annuel réalisé avec les véhicules de service, mais aussi et surtout par une diminution substantielle (77 %) des dépenses de transport en commun entre 2019 et 2020, les frais d'hôtels et d'agence de voyages suivent la même tendance avec une baisse de 69 %.

Indicateur N°3 [III] - Evolution des modes de déplacement	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de véhicules (VL + VU)	370	398 *	436
Kilométrages réalisés avec les véhicules de service (en millions)	4,85	4,77 *	3,99
Kilométrage moyen par véhicule de service	13 108	11 985*	9 144
Dépenses en K€ de transports en commun (train, avion, bateau, bus)	490	489	112

** Les véhicules vendus durant l'année sont encore présents dans ce décompte et faussent très légèrement la donnée.*

• Disposer des moyens pour assurer les relations publiques de la Région [IV]

Après l'amorce d'une baisse entre 2018 et 2019, on constate une diminution de près de la moitié du nombre de courriers entrants et sortants entre 2019 et 2020. Ces chiffres sont la conséquence de la situation sanitaire qui a renforcé le télétravail et l'envoi par voie dématérialisée des documents administratifs (factures, marchés…).

Indicateur N°4 [IV] - Assurer la logistique interne nécessaire à la communication et aux relations publiques de la Région	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de courriers entrants / sortants	172 000 / 333 000	157 000 / 279 000	84 000 / 135 000

P 9002 Développer le système d'information en appui des politiques régionales

2020 en Bref

Ce programme porte l'évolution du système d'information (SI) régional qui doit être exemplaire dans les pratiques numériques, les services rendus aux citoyen.ne.s et aux partenaires dans un souci de traçabilité, réactivité et simplicité. La maintenance informatique dans les lycées impacte l'activité tout comme la territorialisation de l'administration et le déploiement des projets visant la transformation numérique de l'administration.

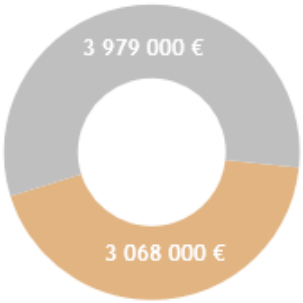
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Adapter l'architecture matérielle et logicielle nécessaire au fonctionnement des services régionaux	2 Maintenir la qualité de service du système d'information vis-à-vis de ses utilisateurs	3 Faire évoluer le système d'information en appui des politiques régionales
Actions	[I - 1] Acquérir et renouveler les matériels informatiques et téléphoniques	[II - 1] Raccorder et interconnecter l'ensemble des sites régionaux dans un système d'information intégré	[III - 1] Organiser l'accompagnement des projets informatiques des services en fonction des priorités régionales
	[I - 2] Proposer de nouveaux services de qualité répondant au fonctionnement de la Région	[II - 2] Maintenir et exploiter le système d'information conformément aux attentes des utilisateurs	[III - 2] Intégrer les enjeux des politiques numériques et de développement durable aux évolutions du système d'information

6,9 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations

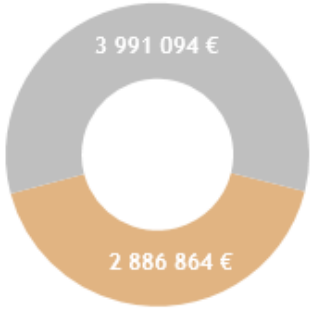
- Fonctionnement (AE affectées)
- Investissement (AP affectées)



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Les dépenses

- Fonctionnement (CP mandatés)
- Investissement (CP mandatés)



Un taux de réalisation de 87 % en fonctionnement et de 97 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### Adapter l'architecture matérielle et logicielle nécessaire au fonctionnement des services régionaux [I]

Pour répondre à la crise sanitaire et aux nouveaux enjeux du télétravail, la Région a équipé 100 % des agent·e·s des services centraux en PC portables (720 PC portables acquis en 2020). En complément, des équipements ont également été remis pour faciliter le travail au domicile (700 K€). L'offre logicielle a été renforcée pour faciliter le travail collaboratif (Skype, VPN Pulse, couplage téléphonique depuis Skype) (500 K€). [I.1].

La très forte hausse des visioconférences a provoqué le lancement de la réhabilitation de l'intégralité des salles de réunions. De nouveaux équipements permettant aux agent·e·s de réaliser des visioconférences à partir de leur PC en mode sans fil ont été déployés (375 K€). La refonte de tout le système WIFI a également été initiée pour favoriser la mobilité et le travail collaboratif au sein des locaux (116 K€) [I – 1].

L'infrastructure évolue en permanence pour garantir sa technicité et sa sécurité ; ce n'est pas une opération ponctuelle mais un maintien permanent du niveau [I.1]. Le SI a été renforcé par des solutions de sécurité et de surveillance (250 K€) [I – 2].

La finalisation de la migration de l'outil de gestion des dossiers vers un portail des aides ainsi que des adaptations pour répondre aux besoins des services et aux obligations réglementaires (juridique, dématérialisation, fonds européens, …) ont été réalisés (630K€) [I – 2]

Une nouvelle offre pour le traitement et la gouvernance des données a été proposée (300 K€) [I – 2]

Indicateur N°1 [I-1 ; I-2] - Evolution du parc informatique	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Matériels informatiques et téléphoniques (PC fixes, PC portables, serveurs, imprimantes, traceurs, scanners, écrans, terminaux téléphoniques, notamment)	6 896	7 067	8 828
Progiciels spécialisés	234	253	211
Dont applications développées par la Région	*83*	*95*	*58*

*remarque : en 2020, opération de déploiement généralisé de PC portables (cadre contexte sanitaire et télétravail) et remise en service d'une partie des matériels réformés afin de faire face à la demande de mobilité liée au contexte. Opération majeure de décommissionnement des applications menée en 2020

• Maintenir la qualité de service du système d'information vis-à-vis de ses utilisateurs [II]

Le télétravail et la mise en place de la territorialisation ont fortement sollicité les activités de support aux usagers. L'augmentation des incidents s'est poursuivie malgré les optimisations et la standardisation des équipements et des processus.

Une part importante du budget a été mobilisée dans le cadre de la maintenance des équipements et des logiciels déployés (700 K€) ; l'impact de la maintenance représentant environ 20 % du coût d'acquisition. Cette tendance s'accentue avec le recours imposé des éditeurs aux solutions en mode SAAS [II - 2]

Indicateur N°2 [II-2] - Support informatique - traitement des incidents	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Demandes enregistrées au support informatique (externes et internes)	32 218	36 612	41 347

• Faire évoluer le système d'information en appui des politiques régionales [III]

Il s'agit d'accompagner les projets numériques de la collectivité et d'adapter le système d'information dans le cadre de la dématérialisation des processus de l'administration régionale, d'assurer les évolutions réglementaires pour la gestion des fonds européens, la déclaration sociale nominative, la formation professionnelle, par exemple. [III – 1]

L'architecture technique de centralisation des systèmes d'information des lycées s'est poursuivie permettant ainsi une centralisation rapide de nouveaux lycées passant à 73 au total [III.2]. Un projet de centralisation des équipements de téléphonie a également été initié.

Enfin, la Région poursuit l'optimisation des outils d'impression. En raison du contexte sanitaire, les coûts d'impression sont passé de 136 K€ à 75 K€ [III - 2]

Indicateur N°3 [III-1 ; III-2] - Projets informatiques au service de la politique régionale	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de projets informatiques réalisés	22	26	19
Recours à la sous-traitance externe pour la conduite des projets (en jours)	2 192*	2 463*	1 865
Dont lycées	*1 543*	*840*	*577*
Dont dédiés à la dématérialisation / transfo numérique	*197*	*600*	*205*

* y compris projets imputés en investissement

P 9003 Fonds d'intervention régional

Contexte de l'intervention

Le fonds d'intervention régional **(FIR) permet l'intervention de la Région, à titre exceptionnel, sur des opérations n'entrant pas dans le domaine des autres politiques régionales mais présentant un intérêt marqué ou un caractère d'urgence et n'a pas vocation à venir en complément d'autres financements régionaux.**

Les bénéficiaires sont, pour la très grande majorité, des associations œuvrant dans les domaines culturel, social ou sportif pour l'animation des territoires et la préservation du lien social.

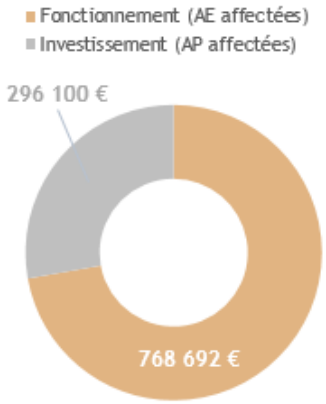
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1 Soutien à l'organisation de colloques, congrès	2 Intervention d'urgence lors de catastrophes	3 Soutien ponctuel aux associations pour l'organisation de manifestations	4 Accompagnement social à la formation	5 Contribution exceptionnelle à des projets d'investissement

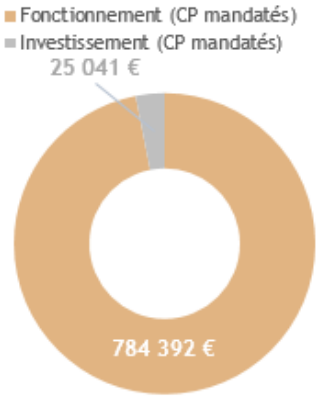
0,8 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 84 % en fonctionnement et de 99 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 86 % en fonctionnement et de 8 % en investissement

Le décalage entre le taux d'affectation des AP et le taux de réalisation des CPI est expliqué par le versement courant 2021 de la plupart des fonds dédiés aux investissements des associations œuvrant pour la lutte contre la précarité alimentaire.

// Analyse des principales réalisations de l'année

- ### Contribution exceptionnelle à des projets de fonctionnement

Le nombre de dossiers soutenus a diminué, compte tenu d'une baisse des demandes liées notamment aux conséquences de la crise sanitaire sur l'annulation de nombreux évènements. A contrario, les conséquences de la crise ont fortement impacté des évènements maintenus avec une jauge inférieure d'accueil du public et fragilisé la structure financière de structures associatives. Cela a induit un niveau de participation par dossier supérieur afin de permettre aux bénéficiaires de passer plus facilement cette période difficile.

Indicateur N°1 [I à III] - Analyse des soutiens aux projets en fonctionnement	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Montant alloué	860 220 €	868 600 €	1 064 792 €
Nombre de dossiers	397	425	302
Moyenne/dossier	2 167 €	2 044 €	3 526 €

Ventilation des aides par domaine d'intervention	Réalisation 2018	Nombre de dossiers	Réalisation 2019	Nombre de dossiers	Réalisation 2020	Nombre de dossiers
Animation et vie locale	311 750 €	173	321 600 €	186	350 500 €	136
Sport	226 470 €	99	203 350 €	117	223 400 €	93
Colloques et congrès	100 700 €	34	86 600 €	33	54 700 €	9
Santé - social - égalité - handicap	78 200 €	29	93 250 €	31	311 800 €	22
Enseignement	38 650 €	15	35 550 €	11	11 000 €	3
Coopération et solidarité	18 800 €	9	24 300 €	7	15 400 €	2
Mémoire	7 600 €	13	8 800 €	12	5 900 €	11
Interventions d'urgence	1 000 €	1	0 €	0	0 €	0
Dévelop. éco - tourisme	77 500 €	24	95 150 €	28	70 000 €	17
Total	*860 220 €*	*397*	*868 600 €*	*425*	*1 042 700 €*	*293*

• Accompagnement social à la formation

Le nombre de demandes de soutien à l'entrée en formation a été réduit également, dans ce contexte de crise sanitaire.

Indicateur N°2 [IV] - Analyse de l'accompagnement social à la formation	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Montant alloué	74 810 €	58 951 €	22 092 €
Nombre de dossiers	33	37	9
Moyenne/Dossier	2 267 €	1 593 €	2 455 €

• Contribution exceptionnelle à des projets d'investissement

Les soutiens à l'investissement ont été mobilisés massivement pour accompagner, notamment, les associations qui luttent contre la précarité alimentaire, avec un montant alloué de 165 K€ pour financer leurs programmes d'acquisitions de matériels.

Indicateur N°3 [V] - Analyse des soutiens aux projets en investissement	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Montant alloué	150 900 €	62 650 €	296 100 €
Nombre de dossiers	27	18	18
Moyenne/Dossier	5 589 €	3 480 €	16 450 €

P 9011 Développement des conditions de travail et des compétences

2020 en Bref

Le contexte de la crise sanitaire a pleinement mobilisé la Région pour renforcer la protection de ses agents face au virus et la collectivité s'est réorganisée pour assurer au mieux la continuité de l'action publique régionale.
La digitalisation de la fonction RH a été au cœur des actions avec l'objectif de faire évoluer les outils pour optimiser les procédures de gestion collectives et individuelles et faciliter la relation aux usagers. Ainsi, la mise en œuvre technique de la DSN et du RIFSEEP et la généralisation du télétravail ont pu être menées. Par ailleurs, les démarches de changement des outils relatifs aux frais de déplacement, à l'entretien professionnel et à la médecine professionnelle ont pu être lancées avec une cible de déploiement en 2021.

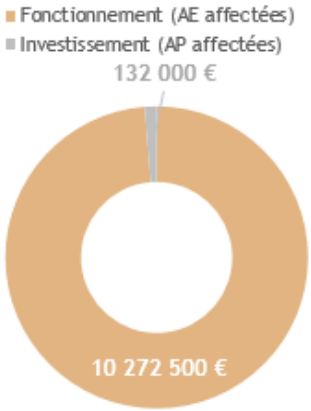
// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1 Assurer le pilotage et la diffusion des politiques ressources humaines	2 Satisfaire les besoins en compétence dans le cadre d'une gestion optimisée des effectifs et des carrières	3 Développer les compétences des agents par une politique de formation adaptée aux besoins de la collectivité	4 Optimiser les conditions et l'environnement de travail	5 Assurer le bon fonctionnement des assemblées

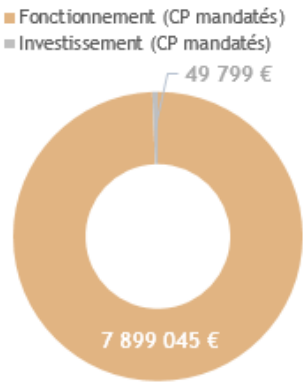
7 ,9 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Les dépenses



Un taux de réalisation de 78 % en fonctionnement et de 38 % en investissement

Les CP votés en investissement sont consacrés aux aménagements de postes, aux équipements en faveur des travailleurs.euses handicapé.e.s et aux prêts de solidarité d'action sociale.

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Activité des agents [II-2]

Le maintien dans l'emploi et la prévention des accidents du travail par le biais des aménagements de postes, des achats de matériels et des actions de reconversion demeurent des enjeux importants de l'employabilité des personnels au regard de l'allongement des carrières.

Le taux d'absentéisme médical des agent·e·s permanent·e·s est en diminution significative par rapport à 2019 (-7 %).

Les absences liées aux accidents du travail connaissent une augmentation (+12 %), tandis que celles liées aux maladies professionnelles diminuent (-14 %), tout comme celles relatives à la maladie ordinaire (-11 %) s'expliquant notamment par les périodes de confinements et les gestes barrières appliqués au titre de la crise sanitaire, et à la longue maladie (-10 %). Les absences de longue durée sont stables par rapport à 2019.

Indicateur N°1 [II-2] - Activité des agents	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Taux d'absence au travail	8,6 %	8,3 %	7,7 %

• Organisation de la mobilité interne et des recrutements [II-3]

La mobilité interne est une priorité de la politique RH. La mise en publicité externe intervient quand il n'y a pas de compétence identifiée en interne ou pour les métiers en tension. Le nombre de postes publiés est quasiment identique à celui de l'année dernière, qui avait augmenté de 17 %. Le taux de mobilité interne connait une certaine hausse compte tenu des mobilités intervenues dans le cadre de la territorialisation des services et qui représentent la moitié des opérations de mobilité interne. La crise sanitaire a pu avoir une incidence sur les souhaits de mobilité mais les recrutements externes ont été plus nombreux du fait du plus grand nombre de postes à spécialités ou à profil spécifique recherchés : agent·e de maintenance (bâtiment, informatique), ingénieur·e et technicien·ne informatique, chargé·e de mission juriste, instructeur·trice de fonds européens…

Les difficultés de recrutement demeurent sur les métiers en tension (bâtiment, encadrement, restauration par exemple) et sur certains secteurs géographiques du territoire breton. La collectivité poursuit ses objectifs de recrutement en variant les profils retenus afin de répondre à un souhait de diversification.

Indicateur N°2 [II-3] - Organisation de la mobilité et des recrutements	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Taux de recrutement par mobilité interne dans les services	49,7 %	46 %	60 %
Nombre de stagiaires accueillis	110	105	80
Taux de travailleurs handicapés recrutés	1,8 %	-*	-*

** Il n'y a pas eu de recrutement de travailleurs.euses handicapé.e.s dans les services, mais ils.elles ont représenté 3,7 % des recrutements dans les lycées en 2019 et 2,2 % en 2020.*

36 apprenti·e·s sont en contrat à la Région depuis la rentrée scolaire 2020. La Région, malgré la crise sanitaire, est restée un terrain d'accueil pour des jeunes étudiant·e·s ou des scolaires en stage découverte. Enfin la collectivité accorde toujours une attention particulière au recrutement et au déploiement d'actions pour le maintien dans l'emploi des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur·se·s handicapé·e·s (11,6 % des effectifs).

• Développer la compétence des agents par une politique de formation adaptée [III]

La politique de formation des agent·e·s a été fortement impactée par la crise sanitaire. Les deux confinements de 2020 ont conduit à l'annulation de toutes les sessions de formation organisées en présentiel entre la mi-mars et l'été, puis sur les deux derniers mois de l'année.

Durant cette période l'offre de formation à distance a été renforcée. Les préparations concours et examens, les formations d'intégration, les formations bureautiques et informatiques ainsi que d'autres thématiques (management, animation de réunion, RH…) ont été dispensées à distance ou en format hybridé, mixant distanciel et présentiel.

Indicateur N°3 [III-2] - Développer les compétences des agents par une politique de formation adaptée aux besoins de la collectivité	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Budget consacré à la formation (en M€)	2,02	2,02	1,37
Ratio budget de formation/masse salariale	1,2 %	1,2 %	0,8 %
Nombre d'agent.e.s formé.e.s	2 522	2 466	1 753

• Optimiser les conditions et l'environnement de travail [IV]

L'amélioration des conditions et de l'environnement de travail est un enjeu central pour la collectivité employeur. Le contexte sanitaire exceptionnel a rappelé la nécessaire implication de l'employeur, pour permettre aux agent·e·s régionaux·ales de poursuivre leur activité dans de bonnes conditions. Les services régionaux ont, à cette occasion, témoigné de leur agilité pour s'adapter et permettre ainsi la continuité de l'action publique régionale.

En collaboration avec les représentant·e·s du personnel, des protocoles pour chaque métier ont été définis, les moyens de protection ont été mis à disposition des agent·e·s avec réactivité, et le télétravail s'est déployé massivement grâce à la mobilisation des services supports.

P 9012 Rémunération des personnels et indemnités des membres des assemblées

2020 en Bref

La masse salariale progresse de 0,5 %. Outre le Glissement vieillesse technicité (GVT) et les mesures découlant du Protocole parcours professionnel et carrière (PPCR) initié au niveau national en 2016, la Collectivité a déployé le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) donnant une place prépondérante aux missions exercées et valorisant notamment le management opérationnel d'équipes pour les agent·e·s de catégorie C et B dans les lycées. Elle a intégré les ajustements nécessaires de l'organisation par des postes cofinancés ou compensés.

La crise sanitaire a impacté l'exécution budgétaire avec un moindre recours aux personnels temporaires et saisonniers sur le premier semestre 2020.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1. Offrir une rémunération juste et attractive aux agents tout en maîtrisant les évolutions de la masse salariale
2. Assurer la rémunération des collaborateurs de groupe et l'indemnisation des membres des assemblées

171,1 M€ de crédits mandatés en 2020 en fonctionnement.

Les dépenses

- Fonctionnement (CP mandatés)
- Investissement (CP mandatés)

Un taux de réalisation de 97 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Masse salariale

Les dépenses de personnel représentent une part plus importante dans les dépenses, en raison notamment d'une baisse des dépenses réelles de fonctionnement en 2020 liée au contexte sanitaire (les détails sont intégrés dans le Bilan social).

Indicateur N°1 [I et II] - Evolution de la masse salariale	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Masse salariale (012) / Dépenses réelles de fonctionnement	16,8 %	16,4 %	17,3 %
Masse salariale (012) / Charge de fonctionnement courant	17,5 %	17,2 %	18,7 %
Masse salariale (012) / Dépenses réelles totales	9,9 %	9,4 %	9,7 %

L'incidence du Glissement vieillesse technicité (GVT) pèse chaque année de manière conséquente sur l'évolution des dépenses de la masse salariale (évalué au budget 2020 à 1,7 M€).

En matière réglementaire, la suite des mesures envisagées dans le cadre du protocole Parcours professionnel carrières et rémunérations (PPCR) a également impacté le budget.

L'ajustement de l'organisation a permis la mise en place des espaces territoriaux sur l'ensemble du territoire régional, l'intégration des personnels des voies navigables de la section finistérienne du canal de Nantes à Brest suite à la dissolution du Syndicat mixte d'aménagement touristique de l'Aulne et de l'Hyères (SMATAH), la création de 25

postes d'agent·e·s polyvalent·e·s pour répondre plus efficacement aux besoins de remplacement des Etablissements publics locaux d'enseignement (EPLE) et permettre la déprécarisation d'agents temporaires. Enfin des postes supports ont été créés, majoritairement cofinancés ou compensés (dispositif Ouest go, Campus sport Bretagne, rénovation énergétique, innovation touristique, plateforme de services numériques, gestion des impacts covid 19, projet européen Cyber et projet Breizh'Hin, refonte de la stratégie régionale recherche et innovation notamment).

La Collectivité a également déployé, pour tous ses agents, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), avec pour objectif de valoriser le management opérationnel d'équipes pour les agent·e·s de catégorie C et B, notamment pour les encadrant·e·s des lycées, de revaloriser les indemnités des agent·e·s aux revenus les moins élevés (catégories C et B) et de maintenir l'attractivité de la Région.

La masse salariale moyenne des agent·e·s permanent·e·s de la collectivité toutes catégories confondues est en progression, avec la poursuite des revalorisations et mesures issues du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) d'une part et la mise en œuvre du RIFSEEP d'autres part.

Indicateur N°2 [I et II] - Evolution de la masse salariale moyenne annuelle	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Masse salariale moyenne - agents permanents - catégorie A	66 073	66 406	66 821
Evolution année N / année N-1	*- 1,7 %*	*+ 0,5 %*	*+ 0,6 %*
Masse salariale moyenne - agents permanents - catégorie B	44 076	44 222	44 695
Evolution année N / année N-1	*+ 0,9 %*	*+ 0,3 %*	*+ 1,1 %*
Masse salariale moyenne - agents permanents - catégorie C	35 831	35 984	36 325
Evolution année N / année N-1	*+ 0,2 %*	*+ 0,4 %*	*+ 0,9 %*

• Effectif permanent et non permanent

Les effectifs de la Région sont composés à 89,3 % d'agent·e·s permanent·e·s recruté·e·s sur des postes pérennes, ayant une activité annuelle continue. L'impact de la crise sanitaire avec la période de fermeture des lycées et le décalage de la saison de navigation a engendré un moindre recours aux saisonniers des voies navigables et des agents temporaires dans les EPLE pendant les périodes de confinement.

Indicateur N°3 [I] - Proportion effectif permanent / non permanent	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Effectif permanent total (ETPA)	3 552	3 618	3 614
% effectif permanent / effectif total	*87,4 %*	*88,7 %*	*89,2 %*
Effectif non permanent total* (ETPA)	514	459	437
% effectif non permanent / effectif total	*12,7 %*	*11,3 %*	*10,8 %*
Total*	4 066	4 077	4 051

* *Saisonniers inclus*

Le nombre d'agent·e·s permanent·e·s, en équivalents temps plein annuel, a légèrement diminué (- 0,1 %) sans baisse du nombre de postes. Les procédures de recrutement en cours expliquent cette variation par rapport à l'année précédente, ainsi que le ralentissement du déclenchement des procédures, engendré par la période de confinement, pour remplacer des agents ayant quitté leurs fonctions (mutation, retraite).

Les effectifs des agent·e·s non permanent·e·s de la collectivité (moyenne annuelle) ont diminué globalement de 4,8 %, en raison d'un recours moins important aux agent·e·s saisonniers et temporaires sur des missions de remplacement, que ce soit durant la période de la navigation écourtée en raison de la crise sanitaire ou durant celle de fermeture des lycées bretons.

En raison du contexte sanitaire sur le premier semestre, l'évolution du recours aux temporaires dans les EPLE a par conséquent été à nouveau contenue (-6,3 % en 2020 en moyenne annuelle d'Equivalent temps plein (ETP) par rapport à 2019, contre -13,9 % en 2019). En 2020, 291 ETP temporaires ont travaillé dans les lycées, contre 310 en 2019.

Les agent·e·s temporaires des services constituent quant à eux 22,9 % de l'ensemble des temporaires de la collectivité en 2020 (contre 18,2 % en 2019).

Le recours au personnel non permanent s'effectue toujours dans le souci de répondre de manière adaptée aux besoins des services et de permettre aux jeunes professionnel·le·s d'acquérir de l'expérience.

L'emploi des apprenti·e·s s'est également poursuivi en 2020 tant dans les services que dans les lycées; 36 apprenti.e.s étaient en poste à la Région en fin d'année 2020.

2020 en Bref

Ce programme regroupe les moyens de financement des évaluations et expertises rendues nécessaires par la technicité des politiques régionales et l'évolution de la démarche de performance régionale, ainsi que ceux permettant d'assurer le bon fonctionnement des assemblées et de défendre les intérêts de la Région dans les contentieux. Il rassemble également les crédits permettant l'adhésion de la Région à des organismes d'intérêt régional, et intègre les moyens nécessaires à la documentation régionale.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1. Transformer l'administration et améliorer l'offre de services publics régionaux
2. Mettre en œuvre le plan de transformation numérique
3. Mettre à disposition des ressources documentaires
4. Diffuser la culture et la pratique du contrôle de gestion et de l'évaluation des politiques publiques
5. Développer l'expertise juridique et financière
6. Piloter la politique d'achat et mettre en œuvre le schéma des achats économiquement responsables
7. Assurer le bon fonctionnement des Assemblées

0,7 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations

- Fonctionnement (AE affectées)
- Investissement (AP affectées)

Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement

Les dépenses

- Fonctionnement (CP mandatés)
- Investissement (CP mandatés)

Un taux de réalisation de 86 % en fonctionnement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Transformation de l'administration [I]

2020 était l'échéance fixée pour l'appel à projets, à idées et à défis initié fin 2017. Au bilan, sur les 50 projets de transformation sélectionnés, 37 projets clôturés et une acculturation en interne à de nouvelles façons de travailler. L'année 2020 a également été marquée par une mobilisation forte sur la structuration de la relation à l'usager avec l'identification des canaux et points de contact, la mise en place d'une stratégie relationnelle avec l'envoi d'emailings ciblés, notamment durant la crise sanitaire, et le pré-cadrage d'une solution de Customer Relationship Management (CRM). Le Ti Lab, laboratoire d'innovation publique régionale, a poursuivi ses projets et s'est mobilisé durant la crise en accompagnant la fabrication d'urgence et en animant le réseau de recueil des initiatives bretonnes « Riposte créative ». En interne, l'accompagnement des directions vers de nouvelles pratiques a mené à la mise en place du télétravail, la refonte de l'entretien professionnel, le choix de nouvelles

applications dans le cadre de la digitalisation de la fonction RH et la formalisation des principes et procédures de recrutement, ou encore l'évolution de l'organisation du services économie des ressources.

- ## Une politique d'achat au service de l'économie [II]

L'année 2020 voit la concrétisation du pilotage de la politique d'achat par la donnée et ainsi nous permet d'apprécier l'atteinte de nos objectifs d'achat au sein de l'observatoire des données de l'achat public. A titre d'exemple, il est désormais possible de mesurer l'atteinte des objectifs de la loi Egalim et des objectifs que nous nous sommes fixés en matière d'achat de produits bio dans les cantines de nos lycées. Le déploiement de notre espace numérique de sourcing nous a également permis de poursuivre la digitalisation de la fonction achat et ainsi promouvoir une relation acheteur-fournisseur plus efficiente permettant encore d'améliorer l'accès des entreprises de notre territoire à la commande publique. La réalisation de la programmation pluriannuelle des achats sur la période 2020-2024 participe également de cette relation renouvelée et de confiance avec les opérateurs économiques.

- ## Les évolutions de la démarche de performance [III]

L'élaboration du Rapport d'analyse par programme (RAP) constitue l'aboutissement de la démarche de performance et le principal support de diffusion des principes de l'évaluation et de l'acculturation de la collectivité aux outils de suivi et d'évaluation. Depuis 2012, chacun des 56 programmes est doté d'un arbre des objectifs co-élaboré avec les directions, en conformité avec les orientations régionales, permettant un suivi sur la durée.

En 2020, 11 tableaux de bord stratégiques mensuels ont par ailleurs été édités. A partir d'avril, des informations relatives à la crise sanitaire et à ses conséquences ont été intégrées dans le document.

- ## Le développement de l'évaluation et du contrôle de gestion [III]

Tout au long de l'année, les activités d'évaluations des politiques régionales ont été mobilisées pour répondre aux obligations règlementaires ou de manière volontariste en lien étroit avec les directions qui les pilotent directement. A chaque fois que nécessaire, les directions ont pu bénéficier d'un appui technique interne. Afin de compléter les analyses faisant appel à des questionnements vers les bénéficiaires, la Région peut également faire appel à des prestataires externes. En 2020, la Région a ainsi démarré les travaux d'évaluation du Contrat breton pour la formation, l'orientation et l'évolution professionnelles (CPRDFOP), accompagné le suivi-évaluation du plan de mobilité interne, initié l'évaluation du Schéma Régional de Développement du Tourisme et des Loisirs (SRDTL).

Pour répondre aux directions et aux services, le contrôle de gestion a poursuivi son développement via la mise en place d'outils de suivi, de pilotage, et d'analyses. Ceux-ci permettent d'apporter un appui technique aux services (contrôle de gestion interne) et aux analyses comptables et financières des organismes extérieurs (contrôle de gestion externe). Ces analyses montrent la diversité des statuts juridiques d'organismes extérieurs accompagnés par la Région, ainsi que la diversité des modes de financement. La pérennisation de ces outils a pour vocation d'améliorer de manière constante le dialogue de gestion entre la Région et les organismes qu'elle finance, ou dans lesquels elle détient des participations et/ou elle est membre, comme un outil d'aide à la décision.

Une analyse spécifique de l'impact de la crise du Covid sur les DSP et le contrat TER a par ailleurs été menée.

- ## Les prestations juridiques et financières [IV]

L'objectif de la notation est d'informer les investisseurs sur la capacité de la Région à honorer ses engagements. Depuis 2013, l'agence de notation Fitch Ratings attribue la note AA à la Région et à son programme d'émissions obligataires (dernière notation attribuée en avril 2021) ainsi que la note F1+ au programme de titres négociables de créances à court terme (Neu CP).

Par ailleurs, la Région est amenée à solliciter des prestations de conseil juridique et d'expertise financière. Ces prestations sont sollicitées notamment pour l'actualisation de la documentation des programmes d'émissions obligataires, pour la gestion et l'analyse de la dette ou pour des études juridiques.

Dans le cadre de sa politique de soutien aux entreprises, la Région Bretagne peut également être amenée à réaliser des prises de participation dans des sociétés commerciales. Elle sollicite des analyses financières et juridiques auprès d'experts indépendants pour chaque prise de participation et conformément aux dispositions réglementaires.

- ## Une veille ciblée sur les politiques régionales [I]

La Région propose deux services pour favoriser la connaissance de l'environnement institutionnel, l'anticipation des évolutions et la prise de décision au sein de la collectivité : une information qualifiée et sélectionnée diffusée à un nombre toujours croissant de destinataires des revues de presse personnalisées (710 abonnés à l'Essentiel presse fin 2020), et la mise à disposition en interne de près de 180 abonnements à des journaux et revues, et un fonds documentaire augmenté de 204 ouvrages en 2020.

Service de la dette

2020 en Bref

Durant l'année 2020, la Région a poursuivi sa stratégie d'optimisation de la gestion de la dette dans un contexte particulier de crise sanitaire entrainant une certaine volatilité de taux toujours très bas. Cette gestion s'est traduite par la recherche de nouveaux financements aux conditions les plus compétitives tout en consolidant la prédominance du compartiment à taux fixe de l'encours en le positionnant à 60 %. Concernant les instruments de trésorerie, les tirages de Titres négociables de court terme (TNCT) ont permis l'encaissement de produits financiers pour près de 1 341 K€, compte-tenu des taux négatifs en vigueur pour ces financements.

// Objectifs, actions et chiffres clés

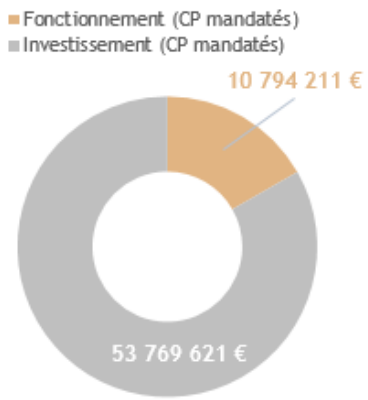
Objectifs	1 Honorer les engagements contractés auprès des établissements financiers dans les meilleures conditions	2 Obtenir les meilleures conditions financières pour les nouveaux emprunts souscrits et pour l'encours existant	3 Sécuriser l'encours	4 Optimiser la trésorerie
Actions	[I - 1] Prévoir les crédits nécessaires au remboursement du capital des emprunts et au paiement des intérêts de la dette	[II - 1] Evaluer le besoin de financement de la région et mobiliser la ressource	[III - 1] Préserver l'indépendance financière lors des choix de financement	[IV - 1] Limiter le coût de la gestion de la trésorerie
	[I - 2] Assurer dans les délais le règlement des échéances	[II - 2] Optimiser les conditions financières des contrats de l'encours	[III - 2] Limiter le risque de taux	[IV - 2] Optimiser la mobilisation des crédits de trésorerie

64,5 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

En investissement, les crédits concernent le remboursement en capital des emprunts. Ces dépenses étant obligatoires et pour la plupart connues lors de la préparation budgétaire, le taux de réalisation est souvent proche de 100 %. Le manque de visibilité sur la contractualisation de nouvelles enveloppes Banque européenne d'investissement (BEI) a conduit la Région à ne pas procéder à du suramortissement cette année, dégradant le taux de réalisation en investissement.

En fonctionnement, la poursuite de la baisse des taux dans un contexte sanitaire et financier incertain a conduit à une réalisation plus faible que ce que laissaient présager les prévisions.

Les dépenses



Un taux de réalisation de 84 % en fonctionnement et de 88 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

• Les mobilisations d'emprunts [II]

Sur l'autorisation de 363 M€ votée par le Conseil régional pour 2020 afin d'équilibrer le budget, le programme d'emprunt total s'est élevé à 227 M€.

La Région a réalisé dix émissions obligataires pour un montant total de 155 M€. Le taux fixe moyen obtenu s'élève à 0,57 % (représentant une marge moyenne sur Euribor 3 mois d'environ 0,54 %) pour une durée moyenne de 12,9 années in fine (équivalent à environ 25 ans amortissables) soit des conditions très compétitives. De plus, la Région a consolidé à taux variable la première et la deuxième tranche de la convention dédiée au financement du Port de Brest accordée par la Banque européenne d'investissement (BEI) pour des montants de 18 et 54 M€. La marge obtenue sur EUR 3M s'élève à 0,249 % pour une durée de 15 ans.

Globalement, la marge moyenne sur Euribor 3 mois obtenue sur les financements 2020 s'élève à 0,44 % et peut être considérée comme très compétitive au regard des conditions de marché et s'explique par les très bons taux captés sur l'ensemble des nouveaux contrats.

Indicateur N°1 [II-2] - Marge moyenne consolidée sur l'exercice	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Marge moyenne aux CL 2020
Marge moyenne obtenue sur les nouveaux contrats mobilisés en comparaison à celles constatées pour les autres collectivités	0,18 %	0,26 %	0,44 %	0,65 %

• Opérations de gestion active de dette [III-2]

Les taux longs et les taux courts sont restés très bas sur 2020. Dès lors, il a été décidé de maintenir une prépondérance des taux fixes dans l'encours. Pour ce faire, il n'a pas été nécessaire de mettre en place de nouvelles opérations de swap de taux. En effet, la consolidation des emprunts de l'année, réalisée à taux fixes pour l'ensemble des emprunts obligataires (155 M€) et à taux variables pour les emprunts BEI (72 M€), a permis une légère augmentation du compartiment à taux fixe.

Indicateur N°2 [III-2] - Limiter le risque de taux	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020	Valeur cible 2020
Part taux fixe	56 %	58 %	60 %	[33% - 66 %]
Part taux variable	44 %	42 %	40 %	[33% - 66 %]

• Souscription d'outil de gestion de trésorerie [IV]

Depuis mi 2015, les marchés financiers sont marqués par des index négatifs. La gestion en trésorerie zéro a donc été momentanément abandonnée puisque les émissions de Titres négociables à court terme (NEU CP : ancien billets de trésorerie) rapportent, dans ce contexte, des produits financiers à la collectivité.

Le programme de NEU CP s'élève à 350 M€ depuis sa mise à jour de juillet 2019. En 2020, la Région a émis 43 titres pour un montant total cumulé de 2 495 M€ permettant de répondre aux besoins de financement à court terme de la collectivité et de réaliser des économies d'intérêt par le remboursement temporaire d'encours revolving Caisse des dépôts et consignations (CDC). Ces émissions ont généré, sur l'exercice 2020, 1 341 K€ de produits financiers.

Le risque de liquidité reste par ailleurs parfaitement maîtrisé avec la souscription de quatre lignes de trésorerie pour un montant total de 200 M€ et une faculté revolving maintenue à 150 M€ auprès de la CDC.

P 9023 Mouvements financiers divers

2020 en Bref

Ce programme est notamment le support de mouvements comptables particuliers souvent sans impact sur la trésorerie. Cette année, les provisions exceptionnelles réalisées pour anticiper les difficultés engendrées par la situation sanitaire ont été exécutées sur ce programme. La généralisation en 2019 de la dématérialisation comptable ainsi que le déploiement du télétravail avant la crise ont permis de maintenir durant les confinements une activité de mandatement et d'ordonnancement assez soutenue.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs	1 Permettre l'exécution de crédits divers non ventilables	2 Donner une image sincère et fidèle des variations du patrimoine de la collectivité	3 Appliquer l'instruction comptable réglementaire M71 et le règlement budgétaire et financier de la Région et rendre compte de leur exécution
Actions	[I - 1] Enregistrer les dépenses non ventilables	[II - 1] Ajuster les valeurs inscrites au bilan en fonction de la valeur réelle des biens et des créances	
	[I - 2] Enregistrer les versements aux départements bretons dans le cadre de la mise en œuvre des transferts de compétences loi NOTRE	[II - 2] Enregistrer les mouvements comptables relatifs au patrimoine de la Région	

// Analyse des principales réalisations de l'année

• L'exécution comptable 2020 : une diminution relative des émissions de mandats

Forcément corrélée à l'économie, l'activité de mandatement est en baisse par rapport à 2019. Cependant, il faut souligner un rebond très net après la rentrée de septembre et la reprise des travaux dans les lycées, les ports ou sur les voies navigables.

Au final, la baisse du nombre de mandats est de 6,1 % à rapporter à une contraction de 8,3 % du PIB national en 2020.

En complément de ses mesures de soutien aux Breton.ne.s, la Région a également anticipé les impacts de la crise sur l'activité économique et la situation financière de tous ses acteurs en constituant des provisions pour risques et charges à hauteur de 38 M€.

La diminution des émissions de titres est due au recours élargi à la facturation de la participation des familles aux frais de transports scolaires par voie de rôle (« titres collectifs »).

Indicateur N°1 - Nombre de mandats et de titres émis par la Région	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de mandats émis	45 754	46 451	43 622
Nombre de titres émis	15 266	7 682	6 714

• Le délai de traitement des factures

Le délai réglementaire de paiement des factures est fixé à 30 jours dont 20 jours impartis à l'ordonnateur (délai de mandatement) et 10 jours au comptable public. L'objectif pour la Région est donc de procéder à l'ensemble des vérifications (du service fait aux contrôles comptables) et de mandater dans un délai de 20 jours après l'arrivée de la facture. Cet objectif est largement atteint en 2020.

Après la période « d'apprentissage » de 2019, la dématérialisation comptable porte pleinement ses fruits avec un délai de mandatement inférieur à 18 jours. Sans dématérialisation, le mandatement des factures en période de confinement, donc en télétravail généralisé, aurait été très difficile et beaucoup moins rapide.

Indicateur N°2 - Délai de mandatement des factures en jours	Délai 2018	Délai 2019	Délai 2020
Délai de mandatement moyen annuel	20,6	24,3	17,6

• La qualité de l'ordonnancement comptable

Cette qualité se mesure essentiellement par le nombre de rejets du comptable public des mandats émis par la Région. Le niveau d'exigence de la Paierie régionale est élevé et les délais laissés à l'ordonnateur pour produire les justificatifs complémentaires assez courts. Malgré une hausse en 2020, le taux de rejet reste correct (0,30% des mandats émis).

• La qualité de la comptabilité patrimoniale

Pratiquée depuis 2005, la tenue de l'inventaire comptable et l'amortissement des immobilisations permettent à la Région de mieux valoriser son patrimoine et d'anticiper financièrement les besoins de renouvellement de ses équipements.

Indicateur n° 3 - Montant des dotations aux amortissement en M€	Dotation 2018	Dotation 2019	Dotation 2020
Amortissement des subventions d'équipement	220,3	256,7	266,9
Amortissement des investissements directs	41,6	49,5	56,1
Total des dotations	261,9	306,2	323

Les dotations sont constituées essentiellement de l'amortissement des subventions d'équipement versées. Cependant, le travail d'intégration des travaux en cours au patrimoine de la collectivité permet d'améliorer la qualité du bilan de la Région et de faire progresser les amortissements des investissements directs. Ceux-ci représentent 17,4 % du total des dotations en 2020 pour 15,4 % en 2016. La montée en puissance des dotations aux amortissements est le reflet de la politique d'investissement de la Région.

• La qualité de la comptabilité d'engagement

Corollaire de la gestion en autorisation de programme (AP) et autorisation d'engagement (AE), l'exhaustivité de la comptabilité d'engagement est un élément essentiel de la qualité de la gestion.

La tenue de cette comptabilité pluriannuelle vise à s'assurer que tout engagement juridique (marché, convention, arrêté) est adossé à un engagement comptable et comptabilisé comme tel. Elle autorise une connaissance précise des crédits disponibles ainsi que la ventilation temporelle des crédits de paiement pour honorer les engagements de la collectivité.

L'information produite dans le rapport financier 2020 sur le stock des AP et AE permet de rendre compte des engagements pris et restant à honorer au 31 décembre 2020.

• La gestion de la TVA

Certaines activités portuaires, les transports scolaires ainsi que les locations de salles sont assujetties à la taxe sur la valeur ajoutée. Depuis 2010, la Région met en œuvre une organisation comptable spécifique pour se conformer aux obligations déclaratives (effectuées au format dématérialisé depuis juillet 2012).

En 2020, 3 646 mandats et 1 694 titres portant sur des dépenses et recettes assujetties à TVA ont été émis.

Chaque année, la Région est créditrice de TVA.

• La constitution de provisions pour risques et charges afin d'anticiper les effets de la crise

Préparant la réponse aux impacts à venir de la crise sanitaire, la Région a constitué des provisions à hauteur de 38 M€ destinées notamment à couvrir les risques encourus sur les secteurs des transports mais aussi à soutenir les filières économiques et les associations en difficultés ainsi que les demandeurs d'emploi.

Lorsque la Région actionnera ses soutiens, les provisions constituées en 2020 pourront être reprises. Les recettes ainsi générées permettront de neutraliser les charges lors de leur réalisation. Il s'agit d'une mesure de prudence et de bonne gestion.

MER // Rapport transversal

Education à la mer	Insularité	Activités portuaires
Planification spatiale maritime	Biotechnologies marines	
Pêche	Construction, réparation et déconstruction navales	
Formation maritime	Energies Marines Renouvelables	
Algoculture	Sécurité et bien-être des gens de mer	
Biodiversité marine et littorale	Emploi maritime	
Conchyliculture et aquaculture	Paysages marins et côtiers	
Patrimoine culturel maritime	Tourisme littoral et maritime	
Transport maritime	Pratiques sportives de loisir et de plein air	
Adaptation au changement climatique	Nautisme	

I. Le contexte

Chiffres clés

▪ **Avec plus de** 65 650 emplois directs dans le secteur maritime (hors tourisme), l'économie maritime représente 5,1% de l'emploi régional

▪ 83% de l'emploi dans 4 domaines :
- 31% Activités de Défense liées à la mer (20 000 emplois)
- 25% Produits de la mer alimentaires (16 570 emplois)
- 17% Construction et réparation navale (11 430 emplois)
- 10% nautisme (6 250 emplois)

▪ 4 990 marins pêcheurs, soit 38% des effectifs de France métropolitaine, qui arment près de 1 190 navires

▪ 22 ports de compétence régionale représentant 4 millions de passager.è.s dont 2 847 491 passager.è.s pour les îles

▪ 160 ports de plaisance et 400 zones de mouillages collectifs proposant 46 255 places

Source : Observatoire de l'économie maritime en Bretagne (données 2016) - Etude menée par les deux réseaux bretons des Chambres de commerce et d'industrie et des agences d'urbanisme et de développement, en partenariat et avec le soutien de la Région Bretagne.

▪ 66 aires marines éducatives (*données OFB 2020)*

▪ 26 % des élèves bretons scolarisés de la maternelle au lycée pratiquent une activité nautique scolaire (*donnée Nautisme en Bretagne 2019)*

La Région conduit, de manière constante, une politique d'aménagement de son territoire et de développement économique et social pour le milieu maritime et littoral.

Au-delà des aspects économiques, la protection des écosystèmes qui constitue la première des richesses au service de l'homme et le maintien d'un patrimoine vivant sont des axes forts d'action. La *Conférence régionale de la mer et du littoral* (CRML) constitue la clé de la gouvernance maritime et littorale de la région. Ses débats ont principalement porté sur la Stratégie de la Bretagne pour la mer et le littoral, le développement des énergies marines renouvelables et les activités de pêche et d'aquaculture.

Au niveau européen, la Bretagne a contribué à la mise en œuvre et à la préparation des futurs fonds structurels maritimes, à l'évolution de la politique commune des pêches. La mer est l'un des principaux vecteurs de croissance pour l'Europe, la France et la Bretagne à l'horizon 2030 et l'implication de la Région dans le soutien à l'innovation va dans ce sens.

Le cadre des interventions de la Région :

Le programme 208 de l'orientation stratégique *Valoriser les atouts maritimes de la Bretagne et favoriser le développement durable des activités liées à la mer* est consacré en totalité à la politique maritime. En 2020, les dépenses liées à ce programme représentent **7,6 M€** de crédits de paiement en investissement et en fonctionnement. Un des volets du programme 208 est dédié à la mise en œuvre de la *stratégie régionale pour la mer et le littoral*. Elle vise à faire de la mer un levier de développement soutenable de la Bretagne, en garantissant le maintien des services rendus par les écosystèmes marins, en les valorisant au mieux pour répondre aux enjeux de la Bretagne, et en maximisant les retombées pour les territoires. Le second volet du programme 208 est dédié aux politiques de la pêche et de l'aquaculture tandis que le programme 209, avec **45,5 M€** de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement, porte sur le développement du système portuaire.

Les autres missions budgétaires agissent en faveur de la mer et du littoral, à travers les actions décrites dans les 7 objectifs transversaux suivants :

// Les objectifs de la Région en faveur du littoral et de la mer

7 objectifs transversaux en faveur du littoral et de la mer

1. Inventer l'avenir maritime et renforcer l'ambition maritime des Bretons
2. Inscrire les activités maritimes et côtières dans une logique de développement durable
3. Promouvoir la formation et les passerelles au profit de l'emploi maritime
4. Maîtriser l'urbanisation, le foncier et promouvoir de nouvelles formes d'urbanisation d'architecture et de circulation sur le littoral
5. Améliorer la sécurité maritime (sauvegarde de la vie humaine et la gestion des risques environnementaux en zone côtière)
6. Garantir la préservation et la valorisation du patrimoine naturel et culturel maritime
7. Affirmer la Bretagne en tant que grande région maritime européenne et ouverte aux Pays en Développement

Liste détaillée des actions et indicateurs par mission

1. Inventer l'avenir maritime et renforcer l'ambition maritime des bretons

• En avril 2020 la Région a mis en place une mission transversale à 10 Directions internes et 4 opérateurs régionaux majeurs (Comité Régional du Tourisme, Bretagne Développement Innovation, Nautisme en Bretagne, Association des Ports de plaisance de Bretagne) qui abordent des sujets de la filière nautique. Un plan d'actions a été ainsi déployé sur 2020-2021 sur la base des 5 sujets et objectifs :

- Formation-orientation → communiquons sur/adaptons les formations de la filière nautique.
- Nautisme éducatif → augmentons la part des breton.ne.s qui pratiquent.
- Rayonnement-communication → rendons visible l'action régionale.
- Observation-prospective → analysons l'évolution de la filière bretonne.
- Evaluation → adaptons nos aides régionales aux besoins des usagers.

Mission 1

• Dans le cadre de sa feuille de route mer et littoral adoptée en juin 2018, la Région identifie trois priorités pour répondre aux enjeux des territoires insulaires, considérant ses compétences directes :

1. Favoriser le développement économique des îles et l'accès au logement, indispensables au maintien d'une population résidente et active ;
2. Optimiser les dessertes insulaires ;
3. Favoriser l'autonomie énergétique des îles.

Le *contrat de partenariat 2015-2020 Etat / Région / Départements des Côtes d'Armor et du Finistère / Association Les Îles du Ponant*, de par son caractère transversal, joue un rôle central dans cette stratégie.

Le comité unique de programmation, en charge de se positionner sur les projets soutenus, a achevé, fin 2020 la mise en œuvre du contrat. Il a ainsi sélectionné **81** projets, venant mobiliser la totalité de la dotation régionale de **5,3 M€**.

A fin 2020, **64** de ces projets ont fait l'objet d'une attribution effective de subvention par la Région, représentant un montant de **3,865 M€,** soit **73 %** de la dotation. Les autres subventions seront proposées au vote en 2021. Parmi les **11** projets soutenus en 2020 peuvent être cités la création, par la restructuration d'un ensemble immobilier, de gîtes de groupes et d'un espace socio-culturel à Port-Lay à l'Ile de Groix, la création d'ateliers artisanaux à Ouessant ou encore la démolition-reconstruction de la recyclerie de Groix, la création d'une mini-déchetterie à Houat et la préfiguration, à Belle-Ile, de la mutation progressive de l'Installation de Stockage de Déchets Non Dangereux vers le zéro déchets à l'horizon 2030 (valorisation de la « ressource » déchets).

• L'action en faveur des enjeux maritimes et littoraux se concrétise également, à travers les contrats de partenariat Europe / Région / pays. En 2020, **11** nouveaux projets ont pu être soutenus financièrement par le Conseil régional au titre de l'axe « maritimité », qui est l'un des 5 axes majeurs des contrats de partenariat (mais pas le seul à pouvoir financer des projets en lien avec la mer), pour un montant de **3 M€** de subvention régionale. Parmi eux, la réhabilitation d'ouvrages dans les ports de plaisance de Lorient, Guidel et Port-Louis, la reconstruction du centre de voile de Landéda, la réhabilitation du centre nautique de Sables d'Or les Pins à Fréhel, l'amélioration des équipements de carénage et d'accueil du port d'Audierne ou encore l'aménagement d'un ponton de servitude et d'une passerelle sur le quai Tephany à Camaret. La Région aura accompagné depuis le début de la contractualisation **83 projets** pour un montant de plus de **10 M€.**

Mission 2

• La Région soutient le développement économique des entreprises de la filière nautique. Tout d'abord en accompagnant leurs projets de développement (investissements matériels, déploiement international, conseils, etc), soit **22** dossiers soutenus en 2020 pour un montant global de **1,34M€**. Elle soutient également la présence des chantiers et équipementiers bretons sur des salons nationaux ou internationaux selon un programme défini annuellement.

La crise Covid a vu tous les salons nautisme accompagnés par la Région, s'annuler en 2020. Face à l'annulation des salons, les chantiers navals bretons se sont organisés en lien avec BDI, pour organiser les *Welcome Deiz*, fin décembre 2020. Il s'agissait d'une opération portes ouvertes pour découvrir les nouveautés des chantiers et permettre la réalisation d'affaires. La Région contribue également plus largement à la visibilité de la filière en finançant, avec la Chambre de métiers et de l'artisanat de Bretagne, l'administration du portail d'information Bretagne Info Nautisme.

Concernant la filière navale, la Région soutient les actions du cluster *Bretagne Pôle Naval* (BPN) dont l'objectif est de fédérer et favoriser le développement des entreprises de la construction navale, de l'Oil&Gas et des EMR. La crise sanitaire a impacté de façon très forte les filières portées par BPN, le cluster a donc remis en perspective ses différentes actions afin d'accompagner au quotidien le tissu industriel de la navale. Par exemple, le Salon *Pro&Mer* n'ayant pas pu se tenir, le cluster a mis en relation de nombreuses personnes en recherche d'emploi avec les entreprises du secteur, grâce notamment à la refonte de son site internet.

• En 2020, la Région a poursuivi son soutien aux filières pêche et aquaculture, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre du *Fonds européens pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP)*. En raison des conséquences du contexte sanitaire sur les filières, des dispositifs spécifiques ont été mis en place au niveau national. Afin de les financer, la Bretagne a remonté au national **4 M€**. La subvention globale atteignant désormais **55,45 M€**.

L'instruction des demandes d'aides et de paiement s'est poursuivie. Cela s'est traduit par la programmation, en 2020, de **101** dossiers et le paiement du FEAMP et de sa contrepartie nationale pour **104** dossiers pour un montant d'aide publique de **6,3 M€** dont **4,6 M€** de FEAMP et **1 M€** de la contrepartie régionale. L'effort collectif au niveau national a permis d'éviter le dégagement d'office à la fin de l'année 2020.

Certaines mesures sont plus sollicitées que d'autres. Ainsi, la mesure relative aux investissements productifs en aquaculture connaît un fort engagement. En lien avec le partenariat, des critères de sélections supplémentaires ont été définis.

La Région a également dédié une enveloppe financière de **8,5 M€** pour la priorité 4 portant « *Développement local par les acteurs locaux* » (DLAL), soit **19 %** de l'enveloppe confiée à la Bretagne. Suite à l'appel à candidature lancé en 2016, et à la sélection en 2017 de 8 groupes d'action locale pêche et aquaculture (GALPA), les commissions « *mer et littoral* » ont sélectionné depuis leur installation **198 projets** pour un montant total de près de **6,5 M€** de FEAMP. Ces projets portent principalement sur la gestion des ressources **(34%)**, l'éducation à la mer **(19%)** et la commercialisation des produits de la mer **(14%)**.

• Dans le domaine de l'éducation à la mer, la Région soutient à hauteur de **30 K€** l'action structurante du REEB et de sa commission mer et littoral forte de **80 membres** en faveur de l'accès à une éducation à la mer pour tou.te.s et auprès de tou.te.s, en cohérence avec la transition écologique bretonne. Suite au 1er confinement, un soutien renforcé de **180 K€** a été mis en œuvre au bénéfice des centres de classes de mer bretons durement impactés par l'arrêt imposé des séjours scolaires.
Enfin, la Région a poursuivi sa mobilisation en faveur des *Aires Marines Educatives* (AME) au sein du *Groupe Régional Aire Educatives de Bretagne* (GRAEB) rassemblant l'Académie de Rennes, l'Agence Bretonne de la Biodiversité, la DREAL et le REEB. La Bretagne est la région française la plus riche en AME avec **66 AME** dont **25** labellisées.

• En 2020, les ports de commerce régionaux ont accueilli plus de **6.4 millions de tonnes** de marchandises dans un contexte difficile lié à la crise sanitaire.

Si les trafics des ports de Brest (-2,4%), Lorient (-7,6%) et Le légué (+32%) résistent relativement bien en 2020 à la crise sanitaire, il n'en va pas de même dans les ports dotés d'un terminal ferry. Ainsi, A Saint-Malo (-41%) et Roscoff (-62%), la mise à l'arrêt des navires de la Brittany Ferries aura eu un impact majeur sur l'activité du port.

La perturbation des flux ferry impacte également les trafics passagers dans les ports de Saint-Malo et Roscoff (respectivement pour **-72** et **-85%**).

L'activité grande réparation navale à Brest avec **38 navires réparés** contre 46 en 2019 et 700 jours de réparation en 2020 contre 916 en 2019 est en baisse tandis que l'activité petite réparation navale à Concarneau avec **158 navires** contre 154 en 2019, et à Lorient avec **219 navires** contre 220 en 2019 reste stable.
L'activité croisière est globalement en recul avec au total **817** entrées/sorties de passagers·ères lors des escales dans les ports régionaux contre 98 409 en 2019.

L'activité EMR a démarré au port de Brest avec la production des éléments des fondations du champ de Saint-Brieuc par la joint-venture espagnole *Navantia-Windar*, le retard de livraison du quai EMR n'impactant pas les échanges par voie maritimes qui passent par d'autres quais.

Mission 4

• Depuis le 1er janvier 2017, dans le cadre de la Loi NOTRe, la Région est en charge des transports maritimes. Elle est ainsi propriétaire de **15 navires** assurant la desserte tant en passagers qu'en marchandises des îles du Morbihan et du Finistère mais aussi Bréhat dans les Côtes d'Armor.

En 2020, la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID 19 a impacté fortement les dessertes maritimes des îles. Des plans de transport adaptés ont ainsi été mis en place à chaque confinement et déconfinement. Le maintien du lien entre les iles et le continent a toujours été la priorité de la Région. Des services de transport de marchandise ont ainsi dû être renforcés pour assurer l'avitaillement des territoires insulaires pendant les 2 confinements.

En revanche, les services passagers ont vu leur fréquentation très sensiblement diminuer passant de 2.935.000 passagers en 2019 à 2.200.000 en 2020.

La Région a consacré **6.8 M€** au titre de la desserte des îles et a poursuivi sa politique d'investissement pour maintenir le bon état de sa flotte de navire en consacrant **1,6 M€** à la modernisation des navires.

Mission 6

• Dans un contexte sanitaire très contraint, le Championnat de France *Élite* de course au large a été très fortement perturbé avec des épreuves annulées (dont la Transat en double qui devait s'élancer de Concarneau) et au final seulement **4 courses** disputées. La Bretagne a pu néanmoins accueillir, à Saint-Quay Portrieux, le Grand Départ de la *Solitaire du Figaro*, l'épreuve phare du circuit. Avec **50.000 visiteurs** accueillis sur le village de la course et une large couverture médiatique, l'événement a constitué une belle fête populaire et a été l'occasion de mettre en lumière l'importance de la tenue de tels événements pour la filière nautique bretonne.

• Même si la saison de *course au large 2020* a été chamboulée, Élodie Bonafous, Tom Laperche et Loïs Berrehar - les 3 skippers de ***la filière d'excellence de course au large Bretagne-CMB***- se sont illustrés. Pour ses premiers pas sur le circuit, Élodie Bonafous a décroché le prix de la super combativité sur la *Solitaire du Figaro*. Après trois années au sein de l'équipe, Loïs Berrehar (6ème de *la Maître CoQ*, 7ème de *la Drheam Cup*, 2ème sur la 1ère étape de *la Solitaire*) a terminé sa formation. Vainqueur de *la Solo Maître CoQ*, 2ème de la *Drheam Cup* puis 3ème sur *la Solitaire du Figaro*, Tom Laperche termine à la 2ème place du Championnat de France.

• En 2020, la Région a pu soutenir **8 projets nautiques de développement**, dont **7** sur le littoral, pour un total de **764 K€**. Il s'agit majoritairement de travaux de rénovation des bâtiments des centres nautiques. Ces travaux ont intégré des ambitions de développement durable comme la récupération des eaux de pluie, l'isolation des bâtiments, la mise en place de station de location et réparation de vélos pour inciter au déplacement doux, etc…

2. Inscrire les activités maritimes et côtières dans une logique de développement durable

Mission 2

• La Région a poursuivi son soutien au réseau *RespectOcean*, à hauteur de **20 k€**, dans son objectif de développer à l'échelle régionale et nationale une communauté d'entreprises qui s'engagent pour un développement économique durable, en faveur de la protection et de la préservation des océans, de leurs écosystèmes et de leurs populations. Le partenariat s'est également traduit par la co-organisation par la Région et RespectOcean d'un webinaire portant spécifiquement sur l'économie circulaire dans le domaine maritime.

La Région a renouvelé son soutien au *Festival des Aventuriers de la Mer* (**15 k€**) et à son *Prix des Initiatives Maritimes* (**2** Prix de **5** k€ chacun) qui récompense des projets remarquables en faveur du développement durable maritime et dont l'audience est désormais nationale.

Une convention adossée à un financement de **15k €** a été mise en place avec la *Coordination des Radios Libres et Associatives de Bretagne* (CORLAB) pour la réalisation du programme radiophonique « Le Littoral Autrement » composé de 20 séries de reportages dédiés aux enjeux maritimes en matière de transition et développement durable en Bretagne dans différents domaines (agriculture littorale, biodiversité, changement climatique, économie circulaire, EMR, transport décarboné, sensibilisation aux enjeux environnementaux). Les radios membres de la CORLAB ayant un public de **60.000 auditeurs** journaliers, le programme représente une occasion de sensibiliser un grand nombre de bretons aux enjeux maritimes et littoraux.

Enfin, la Région a soutenu à hauteur de **10 k€** la phase de démarrage du projet *Ecogestes Bretagne* porté par l'URCPIE en partenariat avec de nombreuses structures régionales et locales, dont *l'Association des Ports de Plaisance de Bretagne* (APPB) et le *Comité Régional du Tourisme*. Il s'agit de décliner en Bretagne la campagne Eco-gestes qui a pour but de sensibiliser et d'aider à diffuser les pratiques, techniques et équipements réduisant l'impact des activités nautiques, portuaires et touristiques sur le milieu marin.

• La Région apporte son soutien à hauteur de **250 K€** au *Pôle Mer Bretagne Atlantique* (PMBA), animateur de l'innovation maritime et moteur de la croissance bleue. Les faits marquants pour 2020 sont :

- Le basculement digital des animations du Pôle qui a permis de maintenir une bonne dynamique de projets ;
- La contractualisation avec le *MinARM* autour des activités *Défense (innovation et PME)* et l'investissement dans l'animation du *cluster Orion* ;
- L'implication dans la *Stratégie Atlantique* avec la prise de fonction pour la coordination du pilier IV - *'Océan heaith and resilience'* ;
- Le renouvellement du label *'Copernicus Relay'* auprès de la Commission Européenne et le lancement de **2** nouveaux **projets européens** (*Astral et Connect-EO*).

Le *Pôle Mer Bretagne Atlantique* s'est impliqué dans la construction du *Domaine d'Innovation Stratégique « Economie maritime pour une croissance bleue »* de *la nouvelle stratégie de recherche et d'innovation* (S3), votée en décembre 2020 pour la période 2021-2027, au sein de laquelle il a en particulier le rôle d'animer le levier « *Port, logistique et transports maritimes* ».

• La Région soutient le *Campus Mondial de la Mer* (CMM) à hauteur de **110 k€**, qui s'emploie à fédérer les acteurs et développer la notoriété et l'attractivité du *Campus de l'Ouest breton* aux plans national et international pour faire de Brest et de la Bretagne l'une des places mondiales de l'étude et de la valorisation des océans et des mers, et la plateforme d'une économie maritime puissante. Un temps fort de l'année fut l'organisation en distanciel de la « *Sea Tech Week 2020* », avec **29 sessions**, **800 participant.e.s** réparti.e.s sur le monde entier (43 % d'internationaux et 38 pays représentés), et **23 stands virtuels** qui ont compté **200** visiteurs et **100 Rendez-vous** « B2B ».

Le Campus s'est impliqué dans la construction du *Domaine d'Innovation Stratégique « Economie maritime »* de *la nouvelle stratégie de recherche et d'innovation* (S3) votée en décembre 2020 pour la période 2021-2027 et est en charge de l'animation du levier « *Sécurité maritime* »

• La Région, désormais actionnaire de la *SAS France Energies Marines* (FEM), poursuit son intervention à hauteur de **180 k€** en 2020 afin de contribuer aux programmes de R&D de cet institut national de référence mis en place pour promouvoir et accompagner le déploiement des *Energies Marines Renouvelables*. Début 2020, l'*Institut pour la Transition Energétique France Energies Marines* (ITE FEM) a signé une convention avec l'ANR couvrant les années 2019 et 2020 avec un budget de **4 M€** de *Programme des Investissements d'Avenir* (PIA). Le COPIL ITE a validé en fin d'année le plan de développement de FEM qui s'appuie sur les enjeux stratégiques de la filière et qui se traduit par une *Feuille de Route Stratégique et Technique* composée de **4** programmes complémentaires :

- Caractérisation de sites ;
- Dimensionnement et suivi des systèmes ;
- Intégration environnementale ;
- Optimisation des parcs.

France Marine Energies (FEM) s'est impliquée dans la construction du *Domaine d'Innovation Stratégique « Economie maritime »* de la *nouvelle stratégie de recherche et d'innovation* (S3) votée en décembre 2020 pour la période 2021-2027 et, dans ce cadre, *France Marine Energies* (FEM) a en particulier la charge d'animer le levier « *Energies marines renouvelables* ».

Le *Domaine d'Innovation Stratégique « Economie maritime pour une croissance bleue »* (S3) est également animé par :

- la Station Biologique de Roscoff pour le levier « *Bioressources et biotechnologies marines* » ;
- l'ENSTA Bretagne pour le levier « *Navires du futur* ;
- et l'IUEM/UBO pour le levier « Environnement, Santé des océans et gestion du littoral ».

Dans le cadre de la gouvernance de la S3, ces animateur.trice.s, coordonné.e.s par la Région, mobilisent l'ensemble des forces bretonnes en matière de recherche et d'innovation dans le domaine maritime.

• Concernant le soutien des filières pêche et aquaculture l'action régionale s'est attachée à :

- maintenir le tissu productif par le soutien à la création de **11 entreprises de pêche** en cofinancement du FEAMP ;

- soutenir la modernisation et la productivité des entreprises de pêche et d'aquaculture par le soutien aux

investissements d'environ **36 entreprises** en cofinancement du FEAMP.

- soutenir des projets permettant d'améliorer la gestion des ressources ou de valoriser les métiers et les produits ;

- animer le secteur de la pêche et de l'aquaculture, avec notamment la poursuite des travaux du Groupement interportuaire « Pêche de Bretagne » visant à coordonner l'intervention des ports de pêche. Dans ce cadre et en raison des difficultés de commercialisation liées au contexte sanitaire, un outil de prévision des apports a notamment été développé afin d'apporter davantage de visibilité sur le marché.

• Les **2 contrats de concession** nouvelle génération qui ont débuté le 1er janvier 2020, sur les ports de commerce de Saint-Malo et Lorient, et celui qui a été attribué en 2020 à Concarneau, imposent un niveau élevé de performance environnementale des places portuaires. Malgré la crise, la Région a réaffirmé la nécessité de maintenir les ambitions de transition écologique et ce, malgré les situations financières dégradées.

A Brest, la société portuaire qui s'est installée toute fin 2020, sera un outil de gouvernance au service de la performance économique, sociale et environnementale du port. Le projet stratégique du port esquissé par des études amont en 2019 et 2020 prendra corps en 2021.

Bien que la crise sanitaire ait impacté l'ensemble de l'activité portuaire, la Région a poursuivi ses efforts de déploiement de pratiques respectueuses de l'environnement en matière d'exploitation, qu'il s'agisse du nettoyage des cales et bassins, des petites réparations courantes, de la gestion des déchets ou de la maîtrise des consommations.

Mission 5

• En tant que péninsule, l'approvisionnement en eau de qualité et en quantité suffisante s'avère indispensable pour la Bretagne. La nécessaire conciliation des usages sur le littoral est un enjeu identifié au sein des **21** *Schéma d'aménagement et de gestion des Eaux* (SAGE) bretons qui ont tous un débouché en mer. De plus, les périmètres d'actions de ces SAGE, basés sur des unités hydrographiques cohérentes, leur permettent de réfléchir à une gestion pertinente des ressources en eau, en intervenant dès l'amont pour limiter les impacts en aval (diminution des sources de pollution sur le bassin versant, ralentissement des écoulements pour limiter le risque d'inondation).

La Région soutient donc, par l'intermédiaire des SAGE et bassins versants, la planification et la mise en œuvre d'actions qui permettent de retrouver et préserver une eau de qualité suffisante pour répondre aux besoins des activités économiques du littoral (conchyliculteurs et pêcheurs à pied, activités touristiques et de baignade). En 2020, la Région est engagée dans près de **40 contrats de territoire** et les projets des **8 baies algues vertes**, pour un montant total d'engagement de plus de **3,2 M€**.

• La Région poursuit par ailleurs son soutien à la mise en place de stratégies et programmes d'actions pour réduire les sources de pollutions du littoral, affectant le maintien des usages (notamment conchylicole, pêche, pêche à pied, activités touristiques et de baignade).

Elle soutient financièrement et techniquement l'élaboration et la mise en œuvre de *profils de vulnérabilité conchylicoles et d'eaux de baignade* dans les bassins versants. En 2020, elle a ainsi accompagné la mise en place de **4** nouvelles études sur le territoire de l'estuaire du Jaudy, du SAGE Sud Cornouaille, de la Baie de Paimpol et du golfe du Morbihan. Le programme d'actions du *profil de la Baie du Mont St Michel* a également été finalisé fin 2020, en complément de la campagne de sensibilisation grand public sur la qualité sanitaire des eaux littorales sur les SAGE « Arguenon », « Rance-Frémur Baie de Beaussais » et « Bassins côtiers de la région de Dol de Bretagne » (projet « AMICO »).

Dans le cadre de sa mission d'animation dans le domaine de l'eau, elle a également renforcé l'appropriation des territoires des enjeux littoraux, via l'organisation avec l'Association des Techniciens de Bassins Versants Bretons et l'Assemblée Permanente des Présidents de CLE Bretonnes d'une journée auprès des animateurs de SAGE et Bassins versants en septembre 2020, permettant le partage de retours d'expériences suite aux épisodes de contaminations aux norovirus durant l'hiver 2019-2020.

Elle a également financé des travaux permettant de réduire les sources de contaminations, notamment microbiologiques, susceptibles d'impacter directement la qualité des eaux littorales et les activités qui en dépendent, de type réhabilitation de stations d'épuration ou des réseaux d'eaux usées. En 2020, le montant engagé en faveur de ces opérations a représenté **62%** de l'enveloppe totale consacrée aux travaux, soit près de **935K€**.

Mission 6

• Cette année un nouvel appel à projet « *S'engager collectivement pour le patrimoine breton* » » a été lancé afin de soutenir des opérations en faveur du patrimoine portées par des bénévoles. A ce titre, **3 projets** ont été soutenus pour près de **41K€.**

L'implication de la population via des souscriptions publiques est également encouragée dans le cadre de la prime *Skoaz ouzh skoaz*. En 2020, *l'association Ar Jentilez* a bénéficié de **2,5 K€** venant majorer l'aide régionale pour la restauration d'un bateau du patrimoine : *le Kotick*.

Grâce aux aides accordées à la restauration des bateaux du patrimoine, la Région soutient un mode de transport durable et des opérations d'intégration sociale rendant accessibles les pratiques maritimes. Ainsi le *Richard Marika* a obtenu une aide de **3,8 K€** pour permettre sa restauration afin d'organiser des sorties en mer pour des personnes en situation de handicap ou isolées.

• La Région poursuit son partenariat avec *Nautisme en Bretagne*, qu'elle soutient à hauteur de **250 K€**. Cette aide représente environ **80 %** du budget de l'association.

4 axes majeurs ont été abordés en 2020 :

- l'analyse de l'offre (produits et services), retours d'expériences et adaptation client (ados, adultes, aventure), ateliers de l'innovation ;
- nautisme et territoire (politique des EPCI, stratégie de Destination touristique, promotion régionale du nautisme) ;
- nautisme scolaire ;
- emploi-formation (adaptation des compétences des professionnels, paritarisme).

A noter qu'en 2020 un cycle de **3** ateliers de montée en compétence sur l'accompagnement des structures nautiques a été mis en place. **12** charg.é.es de mission nautisme ou tourisme d'EPCI ont ainsi été formé.e.s à l'accompagnement individualisé des centres nautiques.

• En 2020, la Région a soutenu le programme d'actions de *l'Association des ports de plaisance de Bretagne* (APPB) dans le cadre de ses missions de conseil technique, juridique et environnemental auprès des gestionnaires des ports de plaisance maritimes. Ces actions concernent **95** ports de plaisance sur les 160 ports existants sur le littoral breton et les 400 zones de mouillages collectifs. Cela représente **70.000** places de ports et mouillages, soit **88%** du total des places existantes en Bretagne. L'aide de **30 K€** apportée par la Région représente **15 %** du budget de cette association. Cette aide a permis entre autres, de réaliser la certification « Ports propres » de **13** ports de plaisance bretons, dont **2** ont aussi été certifiés « *Ports actifs en biodiversité* ».

• Les différentes disciplines relevant des sports nautiques (Kayak de mer, Stand Up Paddle, Plongée, Kite surf, Surf, Sauvetage, Voile…) concernent environ **86.000** pratiquant.e.s ayant pris une licence dans un club breton en 2020. Nous n'avons pas l'estimation du nombre de pratiquant·e·s libres mais le facteur de 1 à 10 est fréquemment évoqué par les professionnel·le·s du secteur, laissant ainsi supposer une masse de pratiquant·e·s d'environ **1 million** en Bretagne. La politique sportive régionale s'attache à soutenir le mouvement sportif fédéral, les sportifs de haut niveau d'âge lycéen, ainsi que les organisateurs de compétition sportive de niveau international. En 2020, la pandémie a impacté l'ensemble de ces bénéficiaires. La Région a poursuivi son soutien selon les mêmes critères d'éligibilité :

- L'aide au fonctionnement des ligues régionales de sports nautiques qui représente **85 K€** dont l'aide aux pôles espoir (3 en Voile, 1 en Canoë-Kayak et 1 en surf), auxquels s'ajoute l'aide à l'acquisition de petits matériels sportifs (6,4 K€ en 2020), soit un total de **91,4 K€.**

- Le soutien aux manifestations sportives. En raison de la pandémie, seules **8** manifestations (7 en voile, 1 en surf) ont pu être aidées pour un montant total de **65K€** ;

- Enfin, **24** *Sportif.ve.s de haut niveau* (SHN) relevant de la liste « Relèves » ont bénéficié d'une bourse individuelle de la Région, pour un total de 21,2 K€. Par ailleurs, afin de les aider dans leur préparation olympique Tokyo 2021 et suite aux dernières sélections sur les supports olympiques, **2** voileux ont obtenu une bourse supplémentaire pour un total de 2,2 K€. Ainsi l'aide du Conseil régional aux SHN s'élèvent à **23,4 K€.**

Au total, la politique sportive a consacré **180 K€** aux différentes disciplines répondant à la définition des sports nautiques, afin qu'elles soutiennent la pratique de toutes et tous, favorisent l'émergence de sportifs de haut niveau et les préparent aux grandes échéances internationales dont les Jeux Olympiques et Paralympiques, et proposent des manifestations permettant de faire rayonner leur discipline.

• Le Grand Départ de la Solitaire du Figaro de Saint-Quay Portrieux fin août a été l'occasion de déployer, pour la 1ère fois, l'exposition « *les nouveaux explorateurs s'engagent pour la planète* » présentant des expéditions majeures, scientifiques, exploratoires et/ou humanistes, soutenues par la Région, qui contribuent à la naissance de nouvelles idées et à l'émergence d'un monde plus durable. En 4 jours, plus de **4.500** visiteur.euse.s ont découvert la nouvelle exposition de la Région :

À bord de Pen-Duick VI, Marie Tabarly a créé en 2018 ***The Elemen'Terre Project***, un groupe de réflexion itinérant autour du monde qui met le cap sur quatre objectifs majeurs :

- Participer à l'élaboration d'un mieux-être commun ;
- Mettre en lumière les grands défis de l'Humanité ;
- Se reconnecter à nos natures ;
- Créer un réseau de valeurs.

Lieu de rencontre, d'échange et de partage, Pen-Duick VI parcourt le monde avec, à son bord, des personnalités inspirantes, issues de milieux et d'univers différents, afin d'avoir des regards qui se croisent et d'enrichir notre vision du monde.

D'abord au Groenland et en Islande pour sa première saison en 2018, puis aux Açores pour son deuxième volet en 2019, *The Elemen'Terre Project* a déjà accueilli de multiples personnalités telles que Nicolas et Florence Hulot, le musicien Yann Tiersen, le navigateur Franck Cammas, ou encore l'explorateur apnéiste-photographe Frédéric Buyle.

En 2020, bénéficiant d'un soutien financier de **50 K€,** Marie Tabarly et son équipage ont mis le cap sur les Iles du Ponant. Au programme : tables rondes et débats avec des experts mais également rencontres avec le public pour échanges sur des thèmes tels que le changement climatique, les risques naturels ou encore la préservation des ressources.

UNDER THE POLE *(UTP)* est un programme d'exploration sous-marine, qui allie recherche scientifique, innovation et sensibilisation au service d'une meilleure connaissance et de la préservation des océans

UTP organise des expéditions de plongée innovantes en milieu extrême, en particulier profonds et polaires.

UTP se caractérise par une gestion globale des programmes (définition, organisation, moyens, déroulement en expédition et valorisation), des missions longues et une collaboration scientifique avec des instituts de recherche de renommée internationale, pour mener des études à la fois novatrices et porteuses de promesses de découvertes pour l'Homme, et d'espoir pour la préservation de la planète et des océans en particulier.

À leur tête, un couple qui a fait de sa passion pour l'exploration un métier et un mode de vie : Emmanuelle Périé-Bardout et Ghislain Bardout.

En 2020, *UTP* a continué sa mission lancée en 2017, *UNDER THE POLE III*. De l'arctique au Pacifique, cette mission de 4 ans a pour but d'explorer le milieu sous-marin pour découvrir les récifs coralliens de la zone mésophotique, entre 30 et 200 mètres de profondeur, là où la lumière décroît. En 2020, la Région a soutenu UTP à hauteur de **300 K€.**

Enfin, La Fondation *Tara Océan*, fondation reconnue d'utilité publique consacrée à l'océan, développe, grâce au navire scientifique *Tara*, une science de l'océan ouverte, innovante et inédite devant permettre de prédire et de mieux anticiper l'impact du changement climatique. Elle effectue une mission scientifique en Atlantique Sud, Antarctique et Chili de fin 2020 à mi-2022 afin de poursuivre l'exploration du microbiome de l'océan en relation avec le climat. Conçue avec près de **35** institutions scientifiques à travers le monde, notamment le *CNRS* et la Station biologique de Roscoff, et dans le cadre d'un projet européen de recherche, *ATLANT'ECO*, cette mission doit

permettre de comprendre l'impact des changements climatiques et des pollutions plastiques sur les organismes marins et les services rendus par ces écosystèmes, un sujet qui est aujourd'hui un défi majeur pour la science. Le budget global de la mission est de **4 M€.** La Région a accompagné cette expédition par un soutien financier de **250 K€** visant à l'acquisition d'équipements scientifiques et techniques pour mener à bien la mission *Microbiome Océan 20-22*.

• La concertation sur le projet de modernisation du terminal du Naye à Saint-Malo a eu lieu du 16 septembre au 13 novembre 2020. Afin d'informer le public, un dossier de concertation et son résumé ont été conçus, une exposition a été mise en place dans plusieurs lieux de Saint-Malo et un grand projet éditorial a été créé sur le site *ports.bretagne.bzh*, avec en particulier un film pédagogique.

• Afin d'informer les citoyen·ne·s, notamment malouin·ne·s, sur les travaux du nouveau pont de Saint-Malo, deux 1/2 journées de rencontres se sont tenues sur le port les 9 et 12 septembre 2020. Des panneaux pédagogiques, des panneaux de chantier et de communication ainsi que des échanges avec l'équipe projet ont permis à une centaine de personnes de mieux appréhender les travaux.

• La modernisation du poste de commande de l'écluse du Naye à Saint-Malo a également fait l'objet d'une communication vers la population locale (panneaux de chantier et d'information installés aux abords du site).

• Tout l'été, une médiation scientifique sur la promenade **du port de Brest a été** organisée pour expliquer au public les travaux du site et les activités industrielles. Plus de **3.700 personnes** ont pu échanger avec un·e médiateur·rice.

• Des temps médiatiques ont été organisés autour des projets EMR : sur le port de Brest, le 2 octobre, pour marquer le début d'activité industrielle *Navantia*, et sur le site d'essai hydrolien Paimpol-Bréhat, le 8 octobre, pour un point d'étape.

3. Promouvoir la formation et les passerelles au profit de l'emploi maritime

Mission 2

• La convention pluriannuelle avec l'association *La Touline* pour la promotion et le développement de l'emploi maritime en Bretagne a été reconduite pour 3 ans. La convention a été entièrement refondue dans une optique de transversalité avec les politiques de la formation régionale et de la nouvelle compétence orientation. La Touline est, depuis le 1er janvier 2016, membre associé d'IDEO, le service public d'information et d'aide à l'orientation en Bretagne. Elle est ainsi reconnue pour son expertise spécifique concernant l'information et la promotion des métiers de la mer et donc comme acteur ressource permettant aux publics et aux professionnel.le.s d'IDEO de mieux maîtriser l'environnement professionnel et économique des métiers liés à la filière maritime. Cette nouvelle convention porte sur 3 axes :

- Informer et aider à l'orientation vers les métiers de la mer ;
- Accompagner les personnes dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- Conseiller et accompagner vers les emplois maritimes.

Cette convention porte sur un soutien à hauteur de 75 K€ pour les 3 ans.

Mission 3

• Les quatre lycées professionnels maritimes (LPM) de Bretagne ont accueilli, à la rentrée 2019, **580 élèves** sous statut scolaire. Cet effectif global est en baisse de 9,5 % par rapport à 2019 à structure pédagogique constante. Cette diminution très sensible peut s'expliquer par le contexte sanitaire du printemps dernier. D'une manière générale, les lycées maritimes offrent un large choix de formations, du CAP au BTS, qui préparent à la grande diversité des métiers de la mer : pêche, cultures marines, activités portuaires, nautisme, construction navale et mécanique marine.

La Région apporte aux élèves le même accompagnement qu'à tous les jeunes des lycées professionnels de Bretagne : le prêt des manuels scolaires et l'acquisition du premier équipement professionnel. Elle attribue, en plus, aux établissements maritimes, une dotation spécifique pour l'acquisition et l'entretien de vêtements à flottabilité intégrée (VFI), indispensables à la sécurité en mer, lors des séquences pédagogiques ou stages embarqués des élèves. En 2020, cette dotation spécifique s'est élevée à **23,2 K€,** soit une augmentation de **14%** pour homogénéiser les équipements au regard des nouvelles normes européennes et permettre le renouvellement de **160** VFI.

En outre, les LPM peuvent solliciter le dispositif *Karta* afin d'accompagner des projets éducatifs permettant de favoriser la citoyenneté et l'éco-citoyenneté de leurs élèves. Ainsi sur l'année scolaire 2019/2020, les quatre lycées ont reçu une subvention d'un montant total de **8,2K€** pour la réalisation de **11** projets éducatifs.

La Région alloue aux lycées maritimes une dotation annuelle de fonctionnement constituée d'une part « viabilisation » et d'une part « pédagogique » améliorée par rapport aux autres lycées professionnels. En 2020, la Région leur a attribué un crédit global de **673,4 K€**.

A cette dotation annuelle peut s'ajouter la *Dotation d'accès aux équipements sportifs* (DAESE) lorsque les établissements ne disposent pas des équipements nécessaires à la pratique de l'éducation physique et sportive pour leurs élèves. Ils ont ainsi bénéficié d'une enveloppe complémentaire de **34,2 K€** en 2020.

La Région renouvelle régulièrement les équipements des LPM qu'il s'agisse des matériels d'exploitation, pédagogiques ou informatiques. En 2020, elle a ainsi investi **349 K€**, ce qui est nettement plus élevé qu'en 2019 en raison de l'acquisition d'un simulateur pour le lycée d'Etel (**222 K€**).

La Région attribue à chaque LPM, selon les critères habituels, une dotation en postes pour assurer les missions d'accueil, d'entretien, de restauration et d'hébergement.

Ainsi en 2020, ce sont **30 postes** d'agents territoriaux qui ont été dédiés aux LPM.

Enfin, les LPM sont inclus dans le dispositif des *Equipes mobiles d'assistance technique* (EMAT) pour répondre à leurs besoins en matière de maintenance du patrimoine immobilier. Ils sont également intégrés dans le dispositif de

maintenance informatique pour leurs équipements numériques.

• Dans le cadre de son offre de formation qualifiante et adaptée aux dynamiques économiques et territoriales, QUALIF Emploi *programme* est le dispositif de formations qualifiantes de la Région à l'attention des personnes en recherche d'emploi. Il a pour double ambition de :

- Répondre aux besoins des entreprises et des territoires en proposant des parcours qualifiants vers l'emploi, notamment dans les filières stratégiques de l'économie bretonne ;
- Permettre à chaque personne en recherche d'emploi, d'être actrice de la construction de son parcours de formation dans un objectif d'emploi durable et de qualité.

Ce programme propose des formations certifiantes dans les métiers :

- de la navigation (pour un montant de **2,17 M€** sur l'année 2020). En 2020, **270** personnes sont ainsi entrées en formation pour apprendre ces métiers ;
- de la construction et maintenance nautique (pour un montant de **2,10 M€** sur l'année 2020). En 2020, **211** personnes sont ainsi entrées en formation pour apprendre ces métiers ;
- des cultures marines, du mareyage et de la poissonnerie (pour un montant de **0,28 M€** sur l'année 2020). En 2020, **46** personnes sont entrées en formation pour apprendre ces métiers ;
- de l'animation dans le domaine nautique (pour un montant de **0,87 M€** sur l'année 2020). En 2020, **117** personnes sont ainsi entrées en formation pour apprendre ces métiers.

Toujours dans le cadre du QUALIF Emploi *programme*, des formations qualifiantes sont proposées dans le domaine du travail des métaux et de la maintenance avec des débouchés notamment dans le domaine de la construction/maintenance navale.

En complément de cette offre, une Action Territoriale *QUALIF Emploi* a été proposée pour la découverte des métiers du maritime (formation « *Marine Academy* »). Au total, **19** places ont été ouvertes en 2020 pour un montant de **45 K€**.

Mission 6

• Afin de soutenir la formation et la transmission des techniques liées au patrimoine maritime, la Région a accordé une aide de **26,7 K€** pour la restauration du Sloop *Jean Moulin*, porté par le centre nautique de Plouhinec. Cette initiative permet aux étudiant.e.s du lycée maritime aujourd'hui fermé d'achever le travail entrepris pendant leur formation.

Les actions initiées en faveur de la modernisation des prestations des voiliers du patrimoine se poursuivent dans le cadre du partenariat avec l'association « *Nautisme en Bretagne* », que la Région a soutenu à hauteur de **9 K€**. Cette aide a permis à l'association de commander un logiciel de gestion des sorties en mer qui sera mis à disposition de tous les « *Voiliers de Bretagne* ».

4. Maîtriser l'urbanisation, le foncier et promouvoir de nouvelles formes d'urbanisation d'architecture et de circulation sur le littoral

Mission 1

• Pour atteindre *l'objectif 8* de la Breizh Cop, visant à *Faire de la mer un levier de développement durable pour l'économie et l'emploi à l'échelle régionale*, le SRADDET prévoit :

- d'accélérer le développement durable des filières halieutiques et des biotechnologies marines (8.1)
- d'assurer simultanément la préservation des écosystèmes marins et côtiers, le développement durable des activités maritimes et le libre accès de tou·te·s à la mer en mettant en œuvre une planification spatiale de la zone côtière (8.2)
- de consolider et développer l'économie industrialo-portuaire, par l'orientation résolue des grands ports bretons comme plateformes au service des filières (8.3)

Ceci passe par le développement de nouvelles compétences, l'appui du tissu de recherche et d'innovation présent en Bretagne, le développement de filières marines de haute qualité environnementale et la mise en œuvre de la planification spatiale maritime en collaboration avec l'Etat (car elle relève de sa responsabilité).

Au niveau règlementaire, le fascicule du SRADDET prévoit :

Règle n°I-5 *en résumé*
Les documents d'urbanisme préservent les espaces naturels soumis à une forte fréquentation en encadrant les capacités d'accueil touristique en fonction, notamment, des fragilités et caractéristiques naturelles des sites.

Règle n°II-6 *en résumé*
Pour assurer la mixité des usages et fonctions liés à la ressource maritime, les documents d'urbanisme des territoires littoraux préservent les espaces nécessaires notamment pour les activités primaires, portuaires, péri-portuaires, hébergements et loisirs.

Règle n°III-3 *en résumé*
Les documents d'urbanisme prévoient des espaces à terre, en particulier au sein des espaces portuaires et péri-portuaires, dédiés au développement des énergies marines renouvelables.

Règle n°III-7 *en résumé*
Les documents d'urbanisme intègrent les projections à l'horizon 2100 d'élévation du niveau de la mer pour déterminer les secteurs constructibles et justifient la compatibilité des constructions autorisées. Ils identifient les secteurs menacés où aucune urbanisation nouvelle à usage d'habitation n'est autorisée. Pour les secteurs menacés ils définissent les conditions d'urbanisation pour les bâtiments d'activités maritimes, et les possibilités de déconstruction pour les autres bâtiments et équipements existants.

Mission 2

• Afin de préserver le foncier conchylicole, enjeu majeur pour la filière, la Région soutien la *Société d'Aménagement Foncier et d'établissement rural* (SAFER) dans le cadre d'une convention.

La préservation du foncier permet de faciliter la transmission des entreprises, l'installation des nouveaux conchyliculteurs et de maintenir les unités fonctionnelles des exploitations (bâtiment et concessions en mer).

• En 2020, la Région, avec les partenaires locaux, a également lancé la construction d'un *schéma directeur du port de Concarneau* permettant de cibler des vocations au domaine portuaire du port et rationaliser ainsi l'occupation de l'espace. Au port de Lorient, la Région poursuit la mise en application du schéma directeur du port de pêche avec la résorption des friches et revalorisation des espaces. A Saint-Malo, la Région a achevé ses opérations d'acquisitions dans le secteur Marion Dufresne pour agrandir le périmètre portuaire à destination des entreprises.

Mission 5

• En Bretagne, la zone littorale, et plus récemment la zone rétro-littorale, connaissent un fort développement démographique, auquel s'ajoute un important afflux touristique l'été. L'approvisionnement en eau potable de ces zones, où la ressource n'est pas nécessairement abondante doit faire l'objet d'une attention particulière. Déjà en 2016 et 2017, la Région avait porté au débat cette question, au sein de la Conférence Bretonne de l'Eau et des Milieux Aquatiques (CBEMA) au travers d'une étude prospective sur les enjeux de l'eau à l'horizon 2040. La réflexion s'est poursuivie en 2019 et 2020 avec une étude sur les solidarités autour de l'eau et des milieux aquatiques en Bretagne, portée par le service de l'eau. Ces travaux ont mis en exergue les interdépendances entre territoires bretons, et notamment par le biais d'interconnexions, l'approvisionnement en eau des zones littorales par des bassins ruraux du centre Bretagne.

Cela a amené à proposer la rédaction de la règle II-5 du SRADDET qui demande aux collectivités porteuses de SCOT de définir leur potentiel d'accueil de population en concertation avec les autres collectivités qui partagent la même ressource.

Dans le cadre de sa mission d'animation et de concertation dans le domaine de l'eau, la Région a préfiguré en 2020 la nouvelle Assemblée bretonne de l'eau, qui prend le relais de la CBEMA, ainsi que les deux commissions de travail qui lui seront adossées :

- commission 1 : la ressource en eau, l'aménagement du territoire et le changement climatique

- commission 2 : la solidarité autour de l'eau et des milieux aquatiques.

Un chantier commun à ces 2 commissions sera notamment de créer du lien entre les acteurs de l'eau et les acteurs de l'aménagement pour penser leur développement au regard des ressources en eau partagées. La majorité des territoires littoraux seront concernés.

Mission 6

• La Région a contribué à hauteur de **20%** du coût des réalisations de 2 km de véloroutes en secteur littoral sur la commune de Crozon (section entre Tal-ar-Groas et Kergoff-Porsalut) - véloroute no.6, pour un montant de **23,3 K€** favorisant ainsi les déplacements doux au sein de la presqu'île.

5. Améliorer la sécurité maritime (sauvegarde de la vie humaine et la gestion des risques environnementaux en zone côtière)

Mission 2

• La Bretagne est la région où la *Société de Sauvetage Nationale en Mer* (SNSM) met en œuvre le plus de moyens. **51** stations permanentes disposent de moyens nautiques hauturiers et côtiers qui mobilisent **1 250 bénévoles** (sauveteurs embarqués). Le plan prévisionnel d'investissement 2016-2018 qui gérait les subventions d'investissement de la SNSM était arrivé à expiration. En 2019, dans l'attente de la conclusion d'une nouvelle convention, les besoins de financement de la SNSM concernant l'acquisition et la modernisation des embarcations ont été priorisés. Compte tenu de l'intérêt régional que revêtent les actions de la SNSM et notamment de leur importance pour les professionnels, la Région a choisi de reconduire son soutien. Un nouveau partenariat a ainsi été conclu pour la sauvegarde de la vie humaine en mer en Bretagne pour les années 2020-2022. Les actions sont soutenues à un taux de financement de **25 %**. En 2020 elles ont concerné : La modernisation des embarcations existantes (vedettes, canots tout temps) et l'acquisition de nouveaux navires de sauvetage en remplacement des moyens de sauvetage devenus vétustes. La SNSM a finalisé la mise au point de nouveaux navires, plus homogènes, spécialement étudiés pour le sauvetage en mer, offrant une plus grande sécurité pour les bénévoles et les personnes secourues et assurant une meilleure maîtrise des coûts.
Les Etats généraux du sauvetage en mer en Bretagne seront mis en œuvre afin d'engager une réflexion large sur le modèle de financement des moyens d'intervention de la SNSM en Bretagne à l'échéance 2040.

Pour 2020, **5** opérations ont porté sur :

- La construction d'un navire de sauvetage côtier de première classe (NSC1) pour la station de Saint Cast Le Guildo (340 K€) ;
- La modernisation-carénage du canot tous temps de la station du Guilvinec (55 K€) ;
- La modernisation-carénage de la vedette de 1ère classe de la station du Conquet (56 K€) ;
- La modernisation-carénage de la vedette de 1ère classe SNS1 d'Arzon Port Navalo (80 K€) ;
- Le remplacement d'un semi-rigide à la station de Pleubian (24 K€).

• Depuis 2008, la Région est membre du *syndicat mixte Vigipol* et s'acquitte d'une cotisation annuelle d'un montant de **30,5 K€**. En 2020, la Région a noué un nouveau partenariat de 3 ans pour la préparation aux pollutions maritimes en Bretagne.

La précédente convention triennale visait à soutenir l'extension du territoire de *Vigipol* à l'ensemble du littoral breton et la généralisation de la préparation des collectivités littorales à la gestion des pollutions maritimes via les démarches *Infra POLMAR*. Cette nouvelle convention pluriannuelle, se concentre sur la réalisation de **2** autres **objectifs** :

- Accompagner la région Bretagne dans la préparation et la gestion des pollutions maritimes ;
- Sensibiliser au risque de pollution maritime et entretenir la vigilance des acteurs concernés.

• La Région participe également depuis plus de 10 ans à l'amélioration des conditions de travail par le biais d'une convention triannuelle passée avec *l'Institut maritime de prévention* pour un montant annuel de **100 K€**. Ce partenariat pour la mise en œuvre d'actions destinées à renforcer la prévention et la sécurité au travail dans le secteur maritime a été renouvelé en 2020 et porte sur la réalisation de **3** objectifs principaux :

- Renforcer les actions en matière de santé et de sécurité au travail dans les filières maritimes bretonnes ;
- Accompagner les professionnels dans leurs actions de prévention ;
- Informer et communiquer sur la prévention des risques professionnels maritimes.

Le suivi statistique de l'accidentologie maritime bretonne réalisé depuis 15 ans par l'IMP, permet de constater une diminution de moitié de celle-ci sur la période, en ce qui concerne la pêche. Cette activité reste malgré tout le secteur le plus accidentogène : 7 points de plus que le BTP. La Région s'emploie donc à soutenir des actions de prévention et de sensibilisation avec l'IMP qui organise chaque année les rencontres de la dimension humaine de la sécurité maritime pour les professionnel.le.s.

• Le décret n°2017-423 du 28 mars 2017 portant application de la loi pour l'économie bleue et modifiant le code des transports, précise que depuis le 1er janvier 2018, les droits de ports comprennent une redevance sur le navire, affectée au financement des actions de bien-être en faveur des gens de mer. Pour la Bretagne, cette disposition concerne **3** *Seamen's club*, à Lorient, Saint-Malo et Brest, membres de la *Fédération nationale des associations d'accueil des marins* (FNAAM) qui regroupe **22** associations. Les trois associations bretonnes sont hébergées à titre gratuit par la Région. Plusieurs milliers de marins de commerce y sont accueillis chaque année. La *Covid 19* a fortement perturbé cet accueil car nombre d'armateurs ont refusé de laisser leur personnel débarquer et les *seamen's club* ont dû également fermer momentanément leur porte.

• En 2020, la Région a soutenu l'association *SOS Méditerranée* à hauteur de **50 K€**. L'association, créée en 2015, est une association civile européenne de sauvetage en mer, basée à Marseille. Elle compte 17 antennes relais sur le territoire français dont 3 en Bretagne (Lorient, Rennes et Brest).

• Depuis 2004, la Région soutient les familles des marins péris en mer. Une convention a été passée avec *l'Établissement National des Invalides de la Marine* (ENIM), établissement national à caractère administratif chargé de la gestion du régime spécial de sécurité sociale des marins et des gens de mer du commerce, de la pêche, des cultures marines et de la plaisance. Ce partenariat établit un échange d'informations pour permettre à la Région de fonder les secours qu'elle accorde sur les dossiers déjà instruits par l'ENIM. Cette aide sociale est destinée aux familles de marins embarqués sur des navires immatriculés en Région Bretagne, péris ou disparus en mer. De plus, pour compléter ce dispositif, la Région a noué un partenariat similaire avec le *Service Social Maritime* (convention pluriannuelle 2021-2026) pour l'assistance aux familles des marins bretons décédés à terre des suites d'une chute à la mer.

Mission 5

• La Région est concernée par **3** *Territoires à risque d'inondations* (TRI) : Quimper-littoral sud Finistère, Saint-Malo - Baie du Mont-Saint-Michel et Vilaine de Rennes à Redon. Plus globalement, dans plusieurs SAGE, le risque de submersion marine, en lien avec le risque d'inondation, est identifié comme prioritaire et fait l'objet de préconisations spécifiques visant à prévenir les risques vis à vis des populations et des biens. C'est le cas par exemple des SAGE Sud-Cornouaille, Elle-Isole-Laïta, Odet, Aulne, Elorn, Dol-de-Bretagne, Vilaine et le Golfe du Morbihan, approuvé en avril 2020.
La Région accompagne alors ces SAGE dans la mise en œuvre d'actions préventives de lutte contre les submersions marines et les inondations sur différents volets : amélioration de la connaissance et de la conscience du risque, surveillance et prévision des crues et inondations, gestion de crise, prise en compte du risque inondation dans l'urbanisme, ralentissement des écoulements d'amont en aval.

• Au titre de sa mission d'animation de la politique de l'eau, la Région a également mis à disposition des structures porteuses de SAGE, des EPCI et des structures opérationnelles de bassin versant, une assistance à maîtrise d'ouvrage juridique et financière pour accompagner les acteurs à la compréhension des impacts de la réforme territoriale dans le domaine de l'eau et aux évolutions nécessaires, sur les champs du grand cycle et du petit cycle de l'eau. En particulier, les acteurs bretons sont fortement en demande d'éclairage juridique sur la question de la prévention des inondations et des submersions marines. En 2020, sur les **70 questions juridiques** remontées des territoires, une quinzaine adressait directement l'enjeu de prévention des inondations et submersion marine et/ou celui de l'érosion et de la gestion du trait de côte.

• Dans le cadre du soutien de la Région apporté à l'Observatoire de l'Environnement de Bretagne, un dossier dédié sur la question est paru en juillet 2020 : « *Le trait de côte en Bretagne - Les dossiers de l'environnement en Bretagne* ».

6. Garantir la préservation et la valorisation du patrimoine naturel et culturel maritime

Mission 2

• En 2020, la Région a accompagné le projet d'implantation du centre d'interprétation des phares et balises sur le port de Brest en mettant à disposition du foncier et en coordonnant les actions des acteurs sur le domaine portuaire.

Mission 5

• La politique régionale en faveur du patrimoine naturel et de la biodiversité intègre les dimensions terrestre, aquatique et marine. Dans ce cadre, elle permet de soutenir des démarches en direction des sites et territoires littoraux, développées en 2020 au travers des actions suivantes :

- En matière de connaissance : soutien à l'observatoire régional de l'avifaune, qui intègre notamment les activités de suivi des oiseaux marins, précédemment soutenues au titre de l'Observatoire régional des oiseaux marins (OROM), coordonnées par l'association Bretagne Vivante.

- Dans un contexte de tensions importantes sur les moyens de sauvegarde de la faune sauvage, la Région a soutenu un diagnostic des centres de soins en Bretagne, débouchant sur des préconisations pour structurer une action coordonnée de prise en charge de la faune en détresse. Ce travail coordonné par la LPO Bretagne a impliqué les différentes structures concernées en région, dont certaines recueillent des animaux marins, contribuant au maintien des capacités d'intervention en cas de pollutions maritimes (centre de soin et de conservation de la faune aquatique de Brest, centre Volée de Piafs dans le Morbihan, station LPO de l'Ile Grande).

- Dans le cadre du soutien aux réserves naturelles régionales (RNR), la politique du patrimoine naturel permet de soutenir la protection et la gestion des sites en zone littorale : en Presqu'île de Crozon, le Sillon de Talbert et les étangs du Loc'h. Le classement de la réserve naturelle régional de la Presqu'île de Crozon a été renouvelé en 2020 pour une période de 10 ans. En fin d'année, un appel à manifestation d'intérêt a été ouvert en direction des territoires bretons dans l'optique de sélectionner de nouveaux sites pour entamer une procédure de classement RNR.

- La Région a signé en 2020 avec le Conservatoire du littoral une convention triennale pour la préservation, la gestion et la mise en valeur des espaces naturels du littoral breton. Celle-ci définit les modalités de partenariat visant à soutenir les opérations d'investissements du Conservatoire à hauteur de 190 k € annuels, en matière d'adaptation aux changements climatiques et à l'évolution du trait de côte, de préservation du patrimoine naturel et de la biodiversité du littoral, ainsi que d'information et de sensibilisation des publics.

- La démarche de diagnostic du patrimoine naturel et des enjeux de conservation et de protection des îles et îlots bretons a été poursuivie en 2020 par l'association Bretagne Vivante, en lien avec le Conservatoire du littoral, et avec le soutien de la Région et de la DREAL. Ce travail a permis de définir des pistes de développement pour la préservation de ces sites insulaires et micro-insulaires, et notamment de développer une candidature multi-sites au classement en réserve naturelle régionale.

- La Région a poursuivi son soutien aux sites paysagers emblématiques sur le littoral que sont les 3 territoires classés « Grands Sites de France » en Bretagne, en participant à la gouvernance et au fonctionnement du Syndicat mixte du Grand Site Pointe du Raz en cap Sizun (à hauteur de 75 k €) et en soutenant les opérations d'investissement des Grands Sites d'Erquy-Fréhel et des Dunes sauvages de Gâvres à Quiberon (en particulier soutien à une campagne de prise de vues aériennes du trait de côte afin de mesurer l'efficacité des mesures de gestion sur le littoral).

- A travers son soutien aux parcs naturels régionaux (Armorique et Golfe du Morbihan), ainsi qu'au projet de PNR Vallée de la Rance-Côte d'Emeraude, la Région appuie les actions de sensibilisation, de gestion et de préservation des espaces littoraux. Dans le cadre du renouvellement de la charte du parc d'Armorique, un périmètre d'étude étendu a été validé, proposant l'intégration de la rade de Brest à l'examen des instances nationales et du Ministère de l'environnement.

- L'Agence bretonne de la biodiversité, cofondée fin 2019 par la Région Bretagne et l'Office français de la biodiversité a pu développer en 2020 la mise en œuvre de ses actions, intégrant dans ses statuts les dimensions terrestre, aquatique et marine. Les missions d'animation de réseaux, d'appui à l'ingénierie et de sensibilisation / communication sur les enjeux du patrimoine naturel ont été concrètement initiées depuis février 2020. Le Conseil d'administration de l'Agence intègre des acteurs directement concernés par les enjeux de biodiversité marine, dont le Comité régional des pêches maritimes et des élevages marins, la Préfecture maritime, ainsi que la direction du Parc naturel marin d'Iroise (OFB). L'ABB intervient notamment sur l'animation des acteurs bretons pour le développement des aires marines éducatives.

- Enfin, dans le cadre de son appui aux acteurs de l'éducation à l'environnement et au développement durable, la Région a poursuivi son soutien aux programmes d'actions des associations têtes de réseau, qui interviennent sur l'ensemble des dimensions environnementales, y compris sur la sensibilisation aux enjeux littoraux et marins (Réseau pour l'éducation à l'environnement en Bretagne, Vivarmor Nature, Bretagne Vivante, notamment).

• La Région s'est engagée depuis 2010 aux côtés de l'Etat dans un Plan de lutte contre les algues vertes afin de réduire l'eutrophisation du littoral et enrayer le phénomène des marées vertes sur **8 baies** particulièrement touchées (baie de la Fresnaye, baie de Saint-Brieuc, baie de la Lieue de Grève, anse de Locquirec, bassin du Quillimadec-Allanan, bassin de l'Horn-Guillec, baie de Douarnenez, baie de la Forêt). La Région a apporté en 2020 son soutien aux territoires concernés à hauteur de **537 K€** au titre du programme de l'eau sur des actions de coordination des programmes d'actions, de communication, d'animation sur le volet économique ainsi que d'animation collective agricole et foncière.

Sur le volet d'acquisition de connaissances, la Région a initié en 2011 le *Centre de Ressources et d'Expertise sur l'Eau de Bretagne* (CRESEB), qui permet de faire émerger des projets collaboratifs entre acteurs et chercheurs dans le domaine de l'eau. Concernant la thématique des eaux

littorales, en 2020, le CRESEB a animé l'appui scientifique au Plan de lutte contre les algues vertes, et participé à l'émergence du projet IMPEC sur la qualité piscicole des estuaires du Goyen, de la Laïta et de l'Odet (réponse à l'appel à initiative pour la biodiversité marine de l'AERMC). Le projet vise à mieux comprendre les critères d'évaluation DCE des masses d'eau de transition (estuaires) sur le volet piscicole, afin d'identifier des actions de gestion adaptées.

Les études menées par le *Centre d'Etude et de Valorisation des Algues* (CEVA), se sont également poursuivies : survols pour caractériser les échouages d'algues vertes, Caractérisation des proliférations de macroalgues opportunistes autres que les ulves dans les baies à Algues Vertes bretonnes…

Par ailleurs, une étude permettant d'améliorer la connaissance du phénomène au niveau local sur les sites d'échouages sur vasières s'est terminée en 2020 (IMPRO).

• L'enjeu de contamination des masses d'eau littorales par les déchets plastiques, issus des bassins versants a également été accompagné. **1 projet** *Interreg « Preventing Plastic Pollution »* a été lancé en 2020 : la Région a accompagné l'animation et la coordination des actions menées en Baie de Douarnenez et en Rade de Brest.

La Région accompagne aussi les collectivités locales chargées de la mise en œuvre des *Schémas d'aménagement et de gestion des eaux* (SAGE) dans la sensibilisation des citoyens.nes et usagers.ères afin de réduire les risques de pollution des eaux littorales : opérations « *Ici commence la Mer* », plaquettes d'information à destination des plaisanciers, par exemple.

• Dans le cadre du Plan expérimental de gestion des sédiments de la Rance, la Région soutient diverses études touchant à des sujets aussi variés que l'analyse courantologique (Modèle Vibrance), des campagnes de mesures hydro sédimentaires ou une étude sur le benthos de l'estuaire de la Rance. L'objectif est d'affiner les futures modalités de gestion pérenne des sédiments de la Rance sans compromettre les ressources naturelles de cet espace naturel remarquable.

• Dans le cadre de sa politique culturelle, la Région a soutenu plusieurs manifestations qui visent à préserver et à promouvoir le patrimoine immatériel lié à l'univers maritime malheureusement toutes annulées ou reportées en 2020 en raison du contexte sanitaire :

- les Fêtes maritimes de Douarnenez : **175 K€** engagés par la Région en 2019 pour l'édition 2020 sur 2 programmes (87,5 K€ programme 601 et 87,5 K€ programme 608)

- La 100ème du Festival des Filets Bleus, à hauteur de **12 K€** ainsi que **2,5 K€** pour l'organisation du « village de la mer » ;

- les Bordées de Cancale pour un montant de 15 K€ ;

- le 35ème Festival Livre et Mer à Concarneau financé à hauteur de **10 K€** ;

- la 11ème édition du festival international de Films « Pêcheurs du Monde » pour un montant de **5 K€.**

• Maillon essentiel de la compréhension des territoires, les enquêtes d'Inventaire du patrimoine (conduites à la fois en « régie directe » ou au travers de partenariats) continuent d'explorer le patrimoine maritime.

- poursuite de l'Inventaire des patrimoines induits par les activités humaines sur le littoral du Parc naturel régional du Golfe du Morbihan (56) ;

- appui à la publication d'une brochure sur les patrimoines maritimes morlaisiens par le Pays d'Art et d'Histoire de Morlaix, valorisant l'enquête d'Inventaire réalisée précédemment ;

- renouvellement de l'appel à projets « Inventorier le patrimoine culturel des ports ». Les financements apportés (**21,5 K€** au total) sont adaptés à la variété des projets et au dimensionnement des opérations. Lorient Agglomération, la commune de Landéda et *l'Association pour la Recherche, la Sauvegarde des Sites Archéologiques du Trégor* (Arssat) à Lannion, lauréats de l'édition 2020, s'attachent à la co-construction de leur opération avec les habitants.

Cet appel à projet s'inscrit dans *l'opération d'Inventaire du patrimoine culturel des ports de Bretagne*, dont un des volets est mené en régie directe sur les propriétés régionales. Le port de Brest est ainsi le premier investi.

L'année 2020 a d'ailleurs vu la fin de *l'Observatoire du Paysage Photographique* (OPP) du projet de développement port de Brest, valorisé notamment dans le cadre des « Journées des OPP de l'Ouest » organisées par *l'Observatoire de l'environnement en Bretagne* (OEB) les 15 et 16 octobre 2020 à Vannes.

Enfin, avant réhabilitation et réaffectation, la petite base du Scorff (Lanester) a fait l'objet d'une étude ponctuelle.

• **12** bateaux du patrimoine breton ont bénéficié de l'aide régionale pour des travaux de restauration, pour un montant total de **100 K€.** La restauration du patrimoine navigant permet alors la valorisation du patrimoine immatériel qui s'y rattache.

Le dispositif en faveur de la restauration des Monuments historiques a permis d'apporter une aide à **2** édifices maritimes : le Fort Cigogne à Fouesnant et le Fort de la Conchée à Saint-Malo pour un montant total de près de **107K€.**

La Région a également accompagné *l'Association pour le développement et la recherche en archéologie maritime* (ADRAMAR) à hauteur de **70 K€** pour la mise en place d'un programme d'actions en 2020.

Dans le cadre du dispositif « *Archipel du patrimoine breton*», la Région a apporté son soutien à la recherche menée sur des épaves de navires d'origine bretonne ayant sombrés dans la Mer des Caraïbes.

7. Affirmer la Bretagne en tant que grande région maritime européenne et ouverte aux Pays en développement

Mission 2

• En 2020, La Région a participé à diverses réunions pour l'élaboration du futur fonds européen dédié aux activités de pêche et d'aquaculture.

• En 2020, La Région s'est mobilisée pour poursuivre l'adaptation des ports Saint-Malo et Roscoff aux conséquences du Brexit. Elle est également intervenue

auprès des instances nationales et européennes pour obtenir une reconnaissance du rôle des ports bretons dans les réseaux de transport maritimes européens.

Europe

• En complémentarité du FEAMP, d'autres programmes européens soutiennent la mise en œuvre de projets au service du développement maritime de la Bretagne. C'est le cas notamment du *Fonds Européen pour le Développement Régional* (FEDER) qui, au 31 décembre 2020 était mobilisé à hauteur de **36,8 M€** au profit de 88 projets ; Comme en 2019, cela représente une quinzaine de nouveaux projets sélectionnés en un an. Ces projets restent très concentrés sur les domaines de la recherche et de l'innovation, et s'inscrivent dans les secteurs d'excellence de la Bretagne : observation des océans ou côtière, analyse des écosystèmes marins, détection des pollutions, développement des énergies marines, mais aussi des projets innovants au croisement de la santé et des milieux marins, par exemple. **40%** des crédits engagés sur cette enveloppe FEDER (**15 M€**) soutient le développement du Quai dédié aux Energies Marines Renouvelables sur le Port de Brest. Le FEADER soutient également les actions menées dans les zones *Natura 2000* dont une grande partie en Bretagne comporte à la fois des zones terrestres et maritimes.

• Dans le cadre des programmes européens de coopération territoriale, la Région est cheffe de file du projet *CAPITEN* (Cluster Atlantique Pour l'Innovation technologique et Economique dans la filière du Nautisme). Approuvé en juin 2017 par le comité du programme *INTERREG Espace Atlantique*, ce projet de **3 M€** opérationnel sur 3 ans mise sur l'innovation pour dynamiser l'emploi à travers les trois pôles de la filière. L'ensemble de son plan d'action partagé conjointement avec **15** partenaires de l'Arc Atlantique vise à :

- développer des produits pour démocratiser la pratique des activités nautiques;

- sensibiliser l'industrie vers des pratiques durables par le biais de l'éco-design et l'éco-conception d'unités nautiques « nouvelle génération » ;

- définir et commercialiser des itinéraires de petits et grands cabotages pour valoriser le patrimoine naturel et historique ;

- et améliorer les services dans les ports de plaisance afin de répondre aux besoins d'une plus grande diversité de visiteurs.

En 2020, la Région a avancé sur l'évolution du dispositif de mise en libre-service des supports nautiques, appelé *Nautic Lib*. Ainsi, une étude de marché a été faite sur l'ensemble des prestataires nautiques de la Bretagne et elle a été croisée avec les résultats de l'expérimentation du prototype envers les usagers de 2019.

Afin de redynamiser la navigation sur l'ensemble de la liaison Manche/Océan (de St-Malo à Belle-Ile en Mer) des carnets de cabotage ont été créés en 2020. Ils regroupent des données touristiques et des données nautiques, à la fois utiles pour les plaisanciers mais aussi pour les acteurs socio-professionnels qui souhaiteraient créer des produits touristiques en lien avec ces itinéraires. En raison de la crise sanitaire, les éductours prévus pour présenter ces carnets ont été réalisés virtuellement en octobre 2020 attirant plus de **50** participants.

Plus d'information sur le site : *www.capiten.eu*

Guide de lecture des chapeaux des missions

Une introduction générale à la présentation des programmes

Une présentation identique pour toutes les missions organisée en deux parties :
- I. Le contexte et la stratégie de la mission
- II. Les leviers d'action et les moyens mis en œuvre

I. Le contexte et la stratégie de la mission

Chiffres clés

- 268 230 demandeur.euse.s d'emp[illegible] inscrit.e.s en 2020 en Bretagne (catégo[illegible] A, B, C)
- 149 570 demandeur.euse.s d'emplo[illegible] inscrit.e.s en 2020 en Bretagne (catégori[illegible] A)
- 23 301 entrées en formation sur les dispositifs initiés par la Région Bretagne en 2020
- 144 350 élèves (pré- et post-bac) dans les établissements secondaires du 2nd degré relevant de l'Education nationale, de l'Agriculture et de la Mer

Une sélection de chiffres clés illustrant le contexte général de la mission

[illegible]ail s'est caractérisé, en 2020, par une [illegible] demande d'emploi en lien direct avec [illegible] de la COVID-19. Le nombre de [illegible] emploi [illegible] personnes [illegible]sponibles) [illegible] en Bretagne contre 8,1% en Fr[illegible]

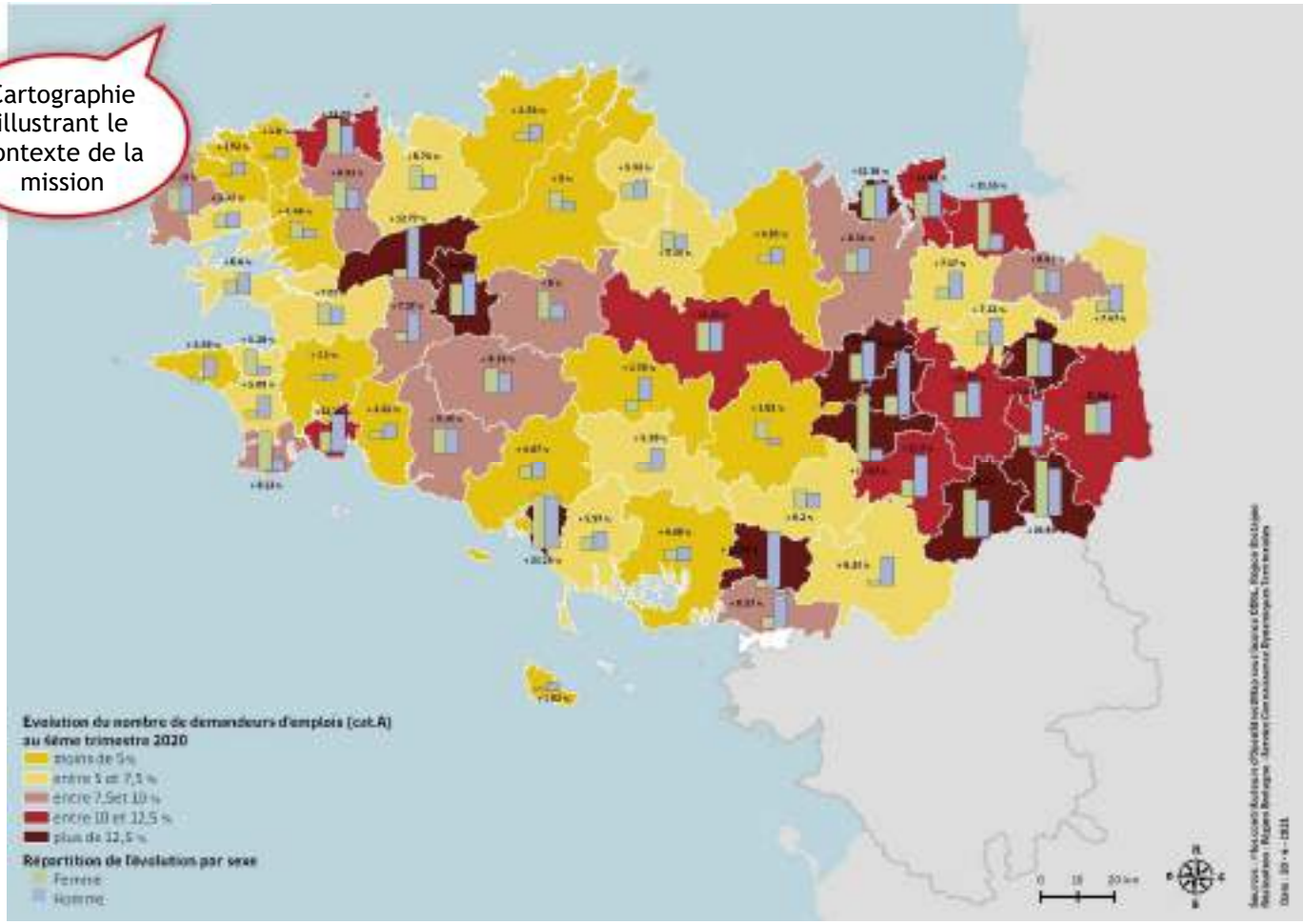
Un texte illustrant le contexte général et la stratégie de la mission

La demande d'emploi des jeun[illegible] progresse de 8,8 % sur l'année, celle des plus de [illegible] de 6,6 %.

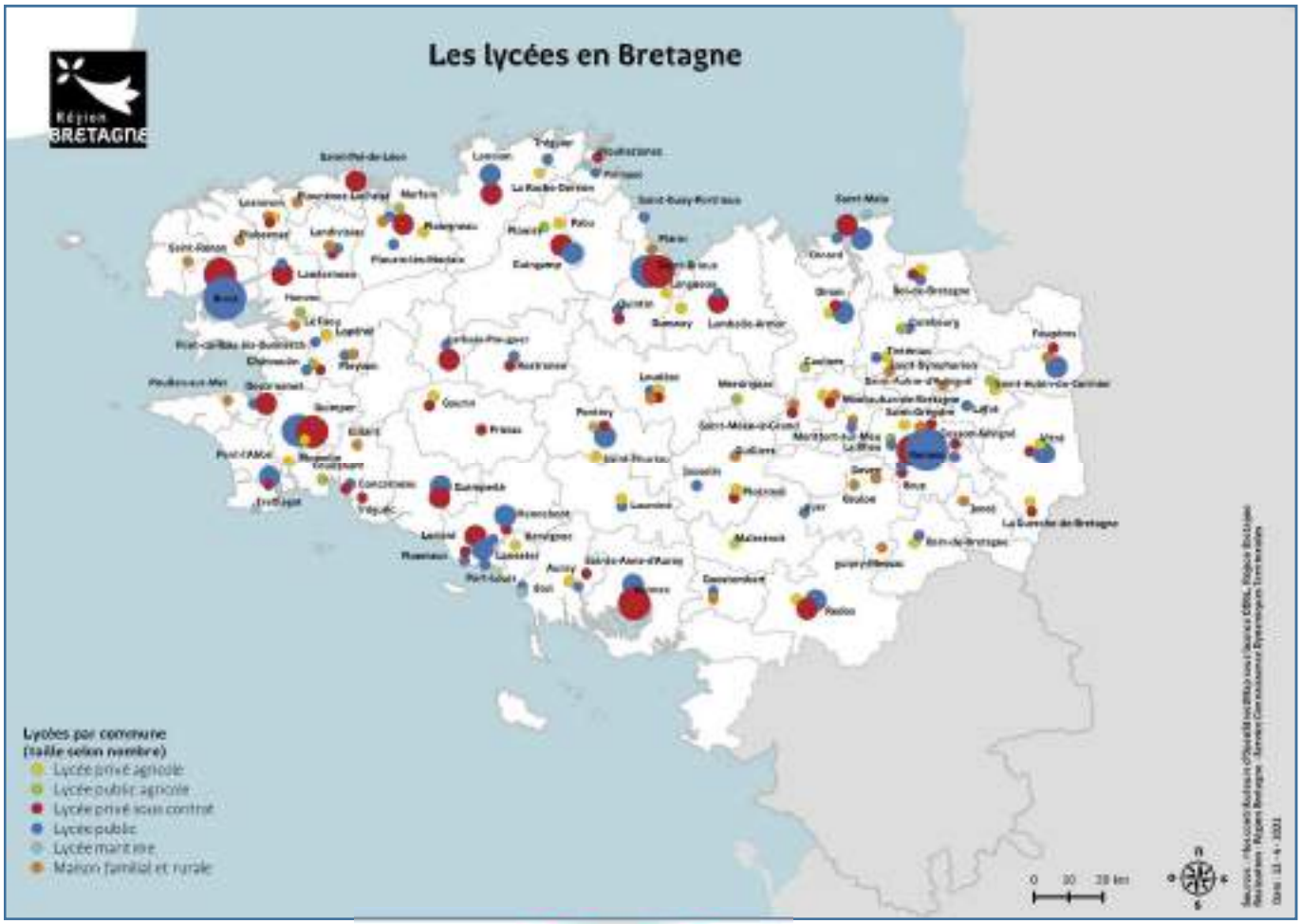
La démographie lycéenne se caractérise à nouveau par une baisse globale du nombre d'élèves même si celle-ci affecte différemment les territoires et les réseaux. A la rentrée 2020, on a notamment observé une baisse sensible du nombre d'élèves en lycées professionnels maritimes plus liée à des difficultés de recrutement qu'au contexte démographique.

L'évolution du nombre de demandeur.euse.s d'emploi de catégorie A entre 2019 et 2020

Cartographie illustrant le contexte de la mission



L'implantation des établissements d'enseignement secondaires du 2nd degré à la rentrée 2020



Analyse des données cartographiques

La Bretagne compte 115 établiss[illegible]ment (EPLE) dont 102 relèvent de l'Education nationale, 9 de l'Agriculture et 4 de la Ma[illegible]e inchangé, la rentrée 2020 a été marquée par la fermeture de l'EREA de Taden (Côtes d'Ar[illegible]re du lycée Simone Veil à Liffré (Ille-et-Vilaine).

A ce réseau public s'ajoute un réseau privé qui inclut 78 établissements sous contrat avec l'Education nationale (dont les 2 lycées Diwan, un deuxième ayant ouvert à Vannes à la rentrée 2020) et 52 avec le Ministère de l'Agriculture, dont 26 lycées agricoles privés et 26 maisons familiales et rurales.

// La stratégie régionale

Le contexte sanitaire lié à la pandémi[illegible]bilisation exceptionnelle de toutes les équipes au service des lycées, et [illegible]ux qui exercent leurs missions au se[illegible] des établissements scolaires. Cet [illegible]gné en terme d'équipement et de [illegible]ens supplémentaires de rempl[illegible] moyenne). Des protocoles ont [illegible]n mars 2020 afin de r[illegible] les agent.e.s et les élèves [illegible]missions dévolues a[illegible] constante des besoins des [illegible]ent.e.s régionaux da[illegible] nécessaire face aux évolutions [illegible]rrain.

Détail de la stratégie, des temps forts de 2020, présentation des documents cadres stratégiques adoptés en session, des grands projets et des actions importantes

Un picto Covid qui identifie les les impacts de la crise sanitaire actions mises en œuvre

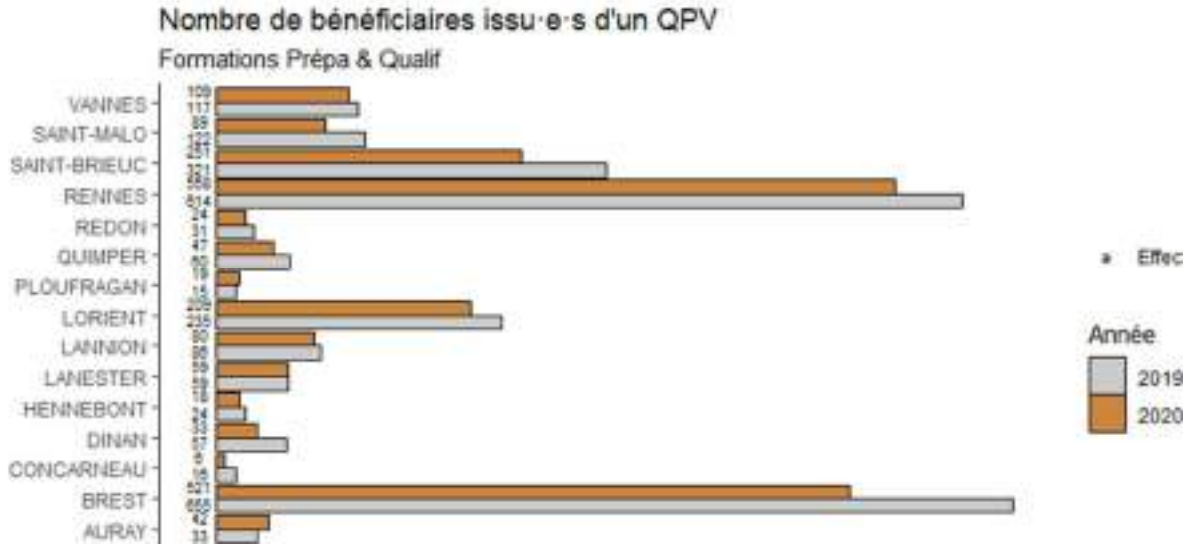
[illegible] dans le cadre de la convention d'organisation de la relation entre la Région et les [illegible] locaux d'enseignement (EPLE), les dialogues de gestion prévus dans la convention ont été

Zoom politique de la ville

Un zoom sur l'action régionale dans les quartiers politique de la ville

Le Pacte régional d'investissement [illegible] a pour objectif l'insertion professionnelle des publics les plus éloi[illegible] 2020, 10,9% des entrées en formation ont concernés un habi[illegible] 54,43% étaient des femmes.

On note une légère baisse du nombr[illegible] 2019, avec des évolutions variables selon les communes disposant d'un ou plusieurs quartiers. Cette évolution est générale pour tous les publics et liée aux effets de la crise sanitaire vécue en 2020.



// La Région engagée dans la Breizh COP

▶▶▶ Actions 2020

Adopté mi 2019, le *Plan énergi* à travers un certain nombre d'actions en 2020. Des actions de sensi gèr.e.s que sont les lycéen.e.s, enseignant.e.s, équipes tech Cube's visant la réduction des consommations dans les lyc

Quelques exemples d'actions régionales qui s'inscrivent dans la Breizh COP

La crise Covid a néanmoins ont reconduites avec 10 nouveaux lycées supplémentaires en 2021.

Les études pour deux nouveaux raccordements de lycées à des réseaux de chaleurs urbains se sont déroulées en 2020. Le remplacement des chaudières est à l'œuvre avec le bois granulés en déploiement progressif sur deux lycées. Le recours aux énergies renouvelables se concrétise avec le lancement d'un appel à manifestation d'intérêt sur un panel de toitures de lycées en 2020 pour y implanter des panneaux solaires photovoltaïques. Les travaux de rénovation énergétique sont systématiquement pris en compte dans les opérations qui elles-mêmes seront valorisées par des CEE (*certificats d'économies d'énergie*).

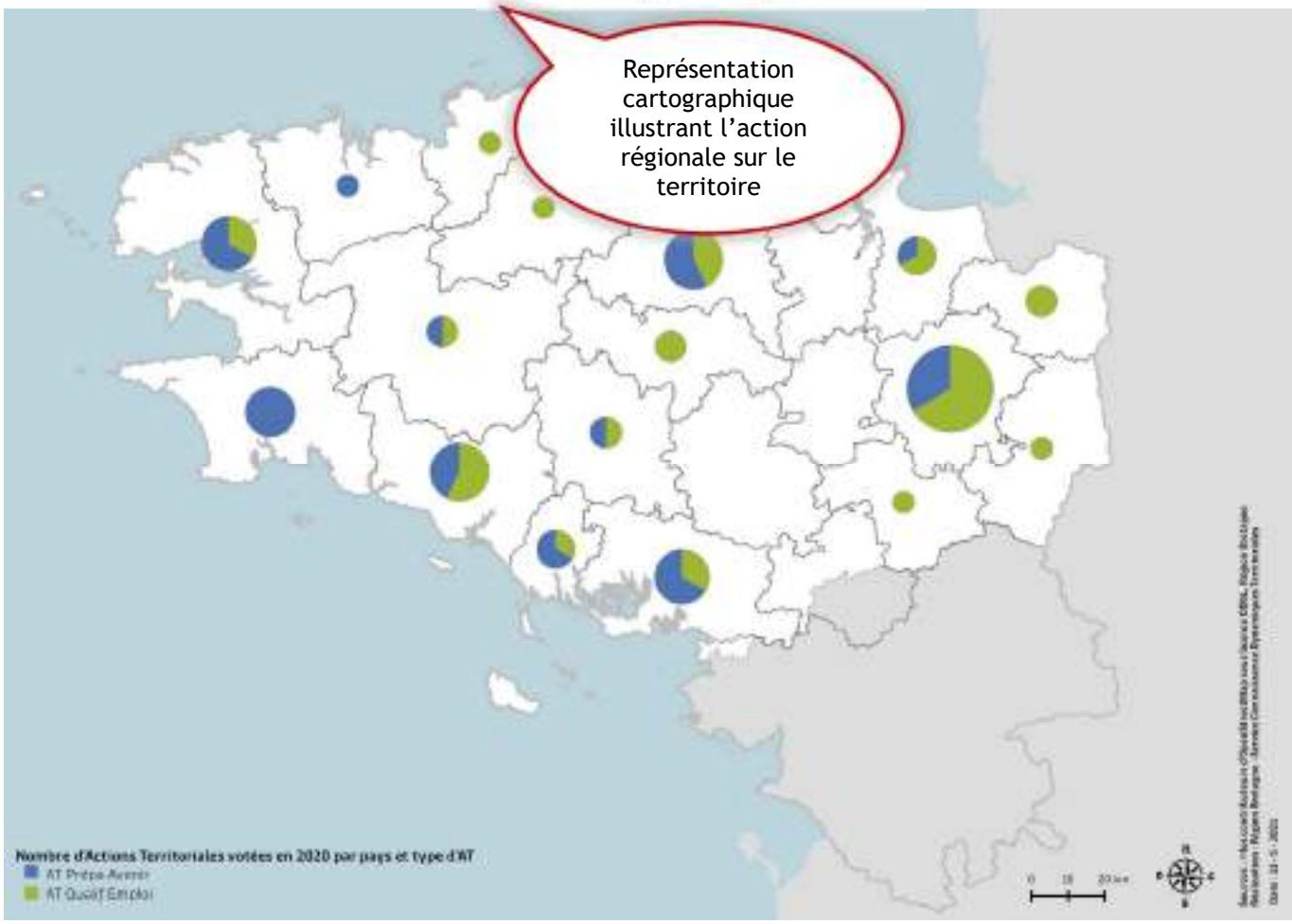
Malgré les difficultés liées à la crise sanitaire, la Région a maintenu le cap de la qualité de la restauration scolaire avec la mise en œuvre en 2020, dans les 14 lycées pilotes, de la feuille de route *Bien manger dans les lycées*. Ces établissements ont bénéficié d'un accompagnement technique et juridique pour favoriser l'approvisionnement en denrées alimentaires de qualité, de proximité et de saison. Il s'agit d'atteindre les objectifs d'achat de la loi Egalim et du schéma des achats économiquement responsables de la Région. Par ailleurs, des actions de sensibilisation des élèves à l'éducation alimentaire (goût, nutrition, santé…) ont été initiées par l'association « Au goût du jour » qui accompagne également le travail des équipes de restauration et des élèves pour la lutte contre le gaspillage alimentaire.

// L'approche territoriale de l'action régionale

En complément de la programmation des formations initiée au niveau régional, correspondant à la commande de la Région en matière de formation professionnelle continue, plusi[illegible]itoriales font l'objet d'un soutien financier de la Région. Elles répondent dans la majorité des [illegible]utement de profils qualifiés exprimés par les entreprises. Elles favorisent égaleme[illegible]roblématiques spécifiques rencontrées par les personnes et identifiées localement par [illegible]e leur accompagnement. 54 actions territoriales ont fait l'objet d'une validation en co[illegible]ente en 2020 pour un nombre prévisionnel de 1 088 stagiaires.

Analyse des données cartographiques

Mise en œuvre des actions territoriales (QUALIF Emploi et PREPA Avenir) en 2020



// La jeunesse dans les politiques régionales

Les élu.e.s du Conseil régional des jeunes, lycéen.e.s et apprenti.e.s de Bretagne, ont bouclé le mandat 2018/2020 en distanciel en juin dernier dans un contexte sanitaire complexe. Les 152 nouveaux élu.e.s ont quant à eux/elle dès novembre 2020 rencontré une partie de l'exécutif régional afin de mieux appréhender les attentes et besoins de la collectivité. Ai[illegible] des commissions « biodiversité - climat », « information- jeunesse », « innovation sociale et égalité », « culture [illegible] en œuvre en distanciel.

A côté de cette opportunité citoyenne, la col[illegible]ent des projets éducatifs au bénéfice des lycéen.ne.s bretons. Ainsi, [illegible] dans cinq thématiques avec une mise en œuvre durant l'année s[illegible]

Actions ayant touché un public jeune (dispositifs spécifiquement dédiés à un public jeune, favorisant l'accès des jeunes ou rencontrant une forte mobilisation d'un public jeune)

Enfin, les mobilités internationales [illegible] toujours soutenues : à ce titre plus de 1200 lycéen.ne.s et é[illegible]e mobilité à l'étranger, stage ou études, pour l'année scolaire/universi[illegible] ou partiellement en du fait de la crise sanitaire.

II. Leviers d'action et modalités de mise en œuvre

// Moyens humains

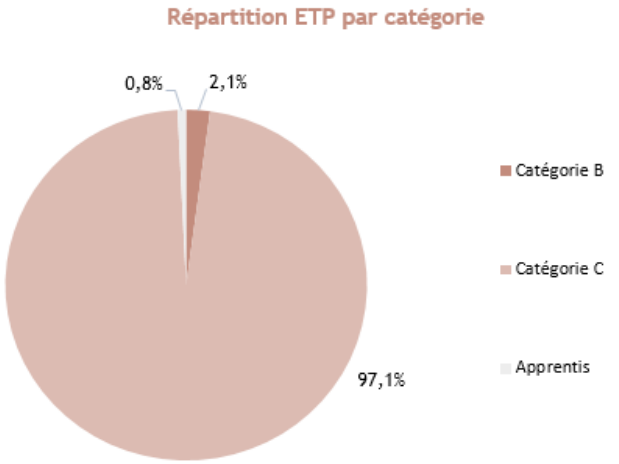
Mission 3 - Pour une formation permettant à chacun de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi		
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale *Agents des services centraux*	2020	*dont agents territorialisés*
Catégorie A	108,0	25,9
Catégorie B	52,5	19,4
Catégorie C	65,7	10,3
Temporaires	12,8	1,6
Appr	2,1	1,4
	242,1	58,6
	12 484 628 €	

Tableau détaillant les moyens humains par catégorie d'emploi

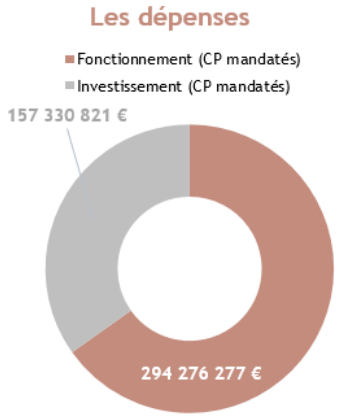
Les ents rattachés aux directions territo le 1er avril 2020, il s'agit par exemple des pensable d'unités et d'animateur.trice emploi-formation orientation ; des chargé.e.s de développement territorial emploi formation ; des référet.e.s territorial.e.s lycées.

Mission 3 - Pour une formation permettant à chacun de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale *Agents des EMAT*	2020
Catégorie A	3,0
Catégorie B	12,2
Catégorie C	74,5
Temporaires	0,1
Apprentis	2,3
Total ETP	92,1
Total Masse salariale	3 617 568 €

Mission 3 - Pour une formation permettant à chacun de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi	
Équivalent temps plein (ETP) et masse salariale *Agents des lycées*	2020
Catégorie B	53,2
Catégorie C	2 445,1
Apprentis	19,4
Total ETP	2 517,7
Total Masse salariale	88 486 680 €



// Répartition des dépenses



Un taux de réalisation de 94 % en fonctionnement et de 92 % en investissement

Illustrations permettant d'avoir une vision globale du budget de la Mission

> Dépenses par orientation stratégique

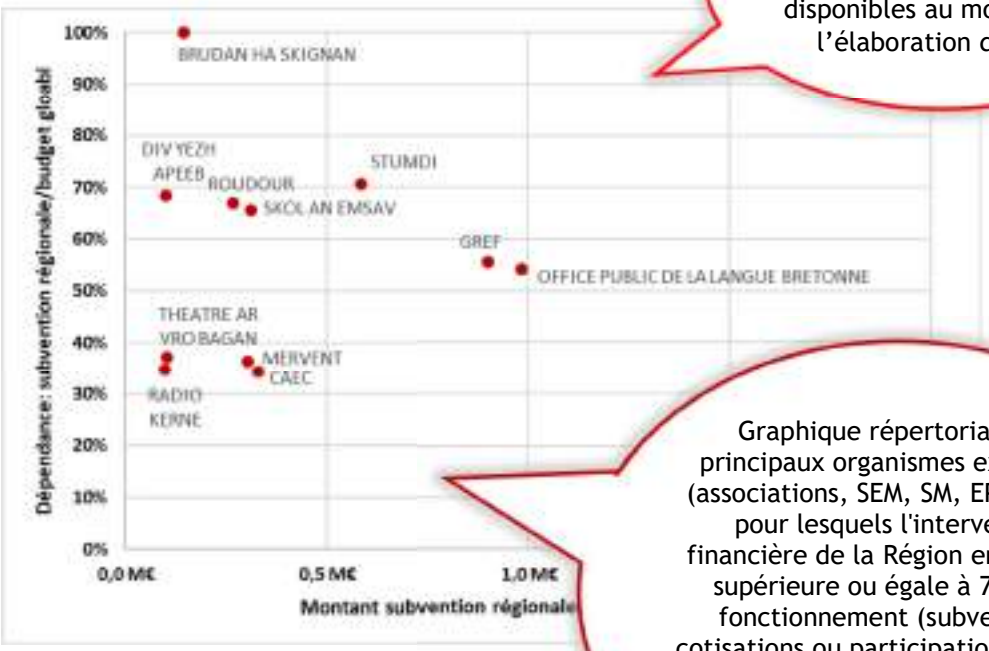
Mission 3 - Pour une formation permettant à chacun de construire son propre parcours vers la compétence et l'emploi	CP votés en 2020	CP mandatés en 2020	Taux de réalisation
OS 1 - Assurer la relation formation emploi	4 008 643 €	3 593 127 €	90%
Fonctionnement	3 944 927 €	3 593 127 €	91%
Investissement	63 716 €	0 €	0%
OS 2 - Promouvoir les initiatives lycéennes pour et par les jeunes et améliorer la vie lycéenne	10 413 045 €	9 146 157 €	88%
Fonctionnement	4 713 045 €	3 825 502 €	81%
Investissement	5 700 000 €	5 320 656 €	93%
OS 3 - Améliorer le cadre bâti des lycées	129 733 815 €	121 544 394 €	94%
Fonctionnement	4 543 000 €	4 009 157 €	88%
Investissement	125 190 815 €	117 535 237 €	94%
OS 4 - Améliorer les équipements des lycées	22 876 955 €	18 544 801 €	81%
Fonctionnement	2 211 955 €	2 097 284 €	95%
Investissement	20 665 000 €	16 447 516 €	80%
OS 5 - Améliorer le fonc	68 396 000 €	68 328 012 €	100%
	68 396 000 €	68 328 012 €	100%
Investissement	0 €	0 €	NA
OS 6 - Renforcer la r	22 923 046 €	22 861 785 €	100%
Fonctionnement	12 543 861 €	12 506 439 €	100%
Investissement	10 379 185 €	10 355 345 €	100%
OS 7 - Favoriser l'apprentissa	18 271 284 €	16 246 370 €	89%
Fonctionnement	10 600 000 €	9 502 969 €	90%
Investissement	7 671 284 €	6 743 401 €	88%
OS 8 - Assurer les formations sanitaires et sociales	55 459 000 €	54 234 586 €	98%
Fonctionnement	55 394 000 €	54 234 586 €	98%
Investissement	65 000 €	0 €	0%
OS 9 - Développer et améliorer l'offre de formation pour répondre aux défis économiques, sociaux et environnementaux	142 901 773 €	129 033 732 €	90%
Fonctionnement	142 901 773 €	129 033 732 €	90%
Investissement	0 €	0 €	NA
OS 10 - Développer les langues de Bretagne	8 278 200 €	8 074 134 €	98%
Fonctionnement	7 349 500 €	7 145 468 €	97%
Investissement	928 700 €	928 666 €	100%
Dépenses totales de la Mission (I et F)	483 261 761 €	451 607 098 €	93%
Total Fonctionnement	312 598 061 €	294 276 277 €	94%
Total Investissement	170 663 700 €	157 330 821 €	92%

Tableau détaillant les dépenses de l'année et le taux de réalisation des CP votés par programme ou orientation stratégique.

// Appui aux partenaires

Le graphique suivant présente les principaux organismes extérieurs financés par la Région à plus de 75 K€ en fonctionnement, et dont la part du financement régional représente à minima 30 % du budget global de l'organisme.

Cette présentation est réalisée à partir des comptes certifiés 2020 disponibles au moment de l'élaboration du RAP



Graphique répertoriant les principaux organismes extérieurs (associations, SEM, SM, EPCC, GIP), pour lesquels l'intervention financière de la Région en 2020 est supérieure ou égale à 75 K€ en fonctionnement (subventions, cotisations ou participations) et dont la part du financement régional représente à minima 30 % du budget global de l'organisme

Zoom sur Stumdi

Association loi 1901 fo[illegible] en 1985, l'organisme de formation Stumdi est le plus ancien centre de formation professionnel[illegible]ne. Les stages intensifs de 6 mois et de perfectionnement de 3 mois sont organi[illegible]association) et Brest pour le Finistère, Guingamp et Saint-Brieuc pour l[illegible]n pour le Morbihan. Ces stages, permettant de préparer le passag[illegible]gue bretonne (DCL) ont accueilli 98 stagiaires de 6 mois et 57 stagi[illegible]es stagiaires, 82 demandeur·se·s d'emploi ont vu leurs places de s[illegible]on pour les stages de 6 mois et 43 pour les stages de 3 mois. Stumdi orga[illegible]tions en entreprise ainsi que des stages courts de formation à la langue bretonne et des formules mixtes stages + cours du soir sur les trois départements, en partenariat avec des associations locales. Enfin Stumdi a mis en place un service d'insertion à destination de l'ensemble des demandeur·se·s d'emploi brittophones.

Budget : 965 K€ en fonctionnement en 2020.

Zoom sur un ou deux organismes, détaillant leurs activités et les chiffres clés financiers 2020

M4 P 401 — Développer les modes de transports collectifs [illegible] favoriser la mobilité durable

Actualité phare de l'année 2020 (nouveau projet d'envergure mené, nouvelle réglementation, loi, adoption d'un nouveau cadre, etc.)

2020 en Bref

En 2020, la Région a poursuivi la construction du nouveau réseau de transp[illegible]eau, avec notamment la mise en œuvre d'une tarification unifiée pour le tran[illegible]taire ou encore l'ouverture de la centrale d'appels unique. L'année aura été forteme[illegible]arquée par la crise sanitaire de la COVID-19 et ses conséquences sur l'ensemble de l'activité et des contrats de transport (charges, recettes) dont les conséquences iront au-delà de cette seule année.

// Objectifs, actions et chiffres clés

Objectifs

1. Le nouveau réseau BreizhGo : partout, pour tous
2. Prendre en compte toutes les mobilités et s'inscrire dans l'objectif de réduction des gaz à effet de serre

Actions

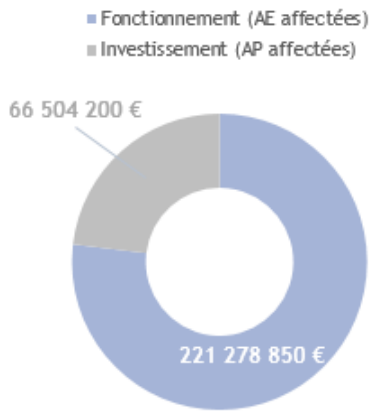
- [I - 1] Le TER BreizhGo, un engagement structurant pour le territoire
- [I - 2] Mettre en œuvre tous les jours le service public de transport scolaire et interurbain
- [I - 3] Desservir les îles bretonnes
- [I - 4] [illegible]velopper les services aux voyageurs modernes, [illegible]rmants et adaptés aux usages
- [illegible]bilité de l'offre de transport du réseau [illegible]t développer la concertation
- [II - 1] Un réseau régional coordonné et cohérent avec les autres offres de mobilités grâce à des outils adaptés
- [II [illegible] de solutions de mobilités plus

Arbre des objectifs décrivant les objectifs et actions du programme

Dépenses totales du programme

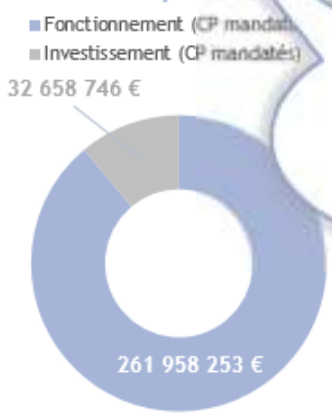
294,6 M€ de crédits mandatés en 2020 en investissement et en fonctionnement.

Les affectations



Un taux d'affectation de 100 % en fonctionnement et de 100 % en investissement

Les dépenses



Ventilation et affectation des dépenses en fonctionnement et en investissement

[illegible]ation de 99 % en fonctionnement et de 99 % en investissement

// Analyse des principales réalisations de l'année

- La convention TER, cadre contractuel de mise en œuvre du service régional de transport f[illegible]vageurs [I-1]

Picto Covid qui identifie les impacts et les réalisations en lien avec la crise

La [illegible] fin 2019 pour une durée de 10 ans a connu un démarrage assez singulier puisque [illegible] obligé à en revoir les modalités financières notamment du fait de l'effondrement [illegible] aussi des réfactions de charges du fait de la mise en œuvre d'un plan de transport allégé au[illegible]

Indicateur N°1 [I-1] - Fréquentation et qualité de service du TER	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de voyages par jour (estimation)*	30 800	33 200	23 300
Evolution globale du trafic en %	-1,8 %	+ 7,9 %	- 30 %
Evolution de l'offre de transport en train.kilomètre			- 0,4 %
Pourcentage d'abonnés (y compris scolaires)			61 %
Taux de réalisation de l'offre - Trains partis / train			98,7 %
Taux de régularité - % des trains arrivant avec moins retard			95,8 %

Fléchage des indicateurs sur l'arbre des objectifs présenté page 1 : l'indicateur analysé s'inscrit dans l'action 1 de l'objectif 1

(1) : réalisation de l'offre du plan de transport adapté et non théorique

- ## L'adaptation continue du parc de matériel ferroviaire [I-1]

Les dernières rames Regio2N ont été livrées début 2020 pour porter le parc Régio2N à 19 rames longues et 7 rames courtes. Désormais, la Région engage les opérations mi-vie (à la moitié de la vie du train) afin de moderniser les TER acquis il y a une vingtaine d'années, prendre en compte les nouvelles attentes des usagers et leur permettre de circuler en toute sécurité encore 20 ans.

Indicateur N°2 [I-1-] - Evolution des places offertes	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de places (assises)	19 916	21 874	21 838

- ## Mettre en œuvre, tous les jours, le service public de transport interurbain et scolaire [I-2]

L'année 2020 est singulière au regard des deux mois d'interruption quasi-totale des circulations scolaires. Les fréquentations et recettes sont en forte baisse ; les réfactions de charges opérées ont permis à la fois de ne pas mettre en péril les entreprises, mais également de ne pas trop déstabiliser les équilibres budgétaires pour le transport par car.

Indicateur N°3 [I-2] - Le transport routier régional	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Lignes routières régionales « historiques » : nombre de voyages annuels			
Rennes-Pontivy	102 000	112 865	90 321
St Brieuc-Pontivy-Vannes/Lorient	67 000	83 000	60 434
Nombre de scolaires transportés tous les jours sur le réseau régional* (*chiffre provisoire année scolaire 2020/2021)	102 600	103 500	99 300

- ## Desservir les îles bretonnes [I-3]

Les liaisons maritimes vers dix îles (Bréhat, Batz, Ouessant, Molène, Sein, Groix, Belle-Île, Houat, Hoëdic et Arz) ont été transférées à la Région au 1er janvier 2017.

L'année 2020 a été également marquée par les impacts de la crise sanitaire avec une baisse de l'offre et de la fréquentation, et des phénomènes de sur-fréquentation pendant l'été.

Indicateur N°4 [I-3] - Le transport vers les îles bretonnes	Réalisation 2018	Réalisation 2019	Réalisation 2020
Nombre de voyages /an (passagers transportés)	2 850 000	2 935 000	2 200 000
Nombre de services passagers réalisés / an (départs bateaux)	33 000	36 000	25 378

NOTIONS BUDGETAIRES

La Région distingue deux grandes sections de dépenses qui relèvent d'un même processus d'autorisation budgétaire puis de paiement mais de catégories distinctes répondant à la norme comptable :

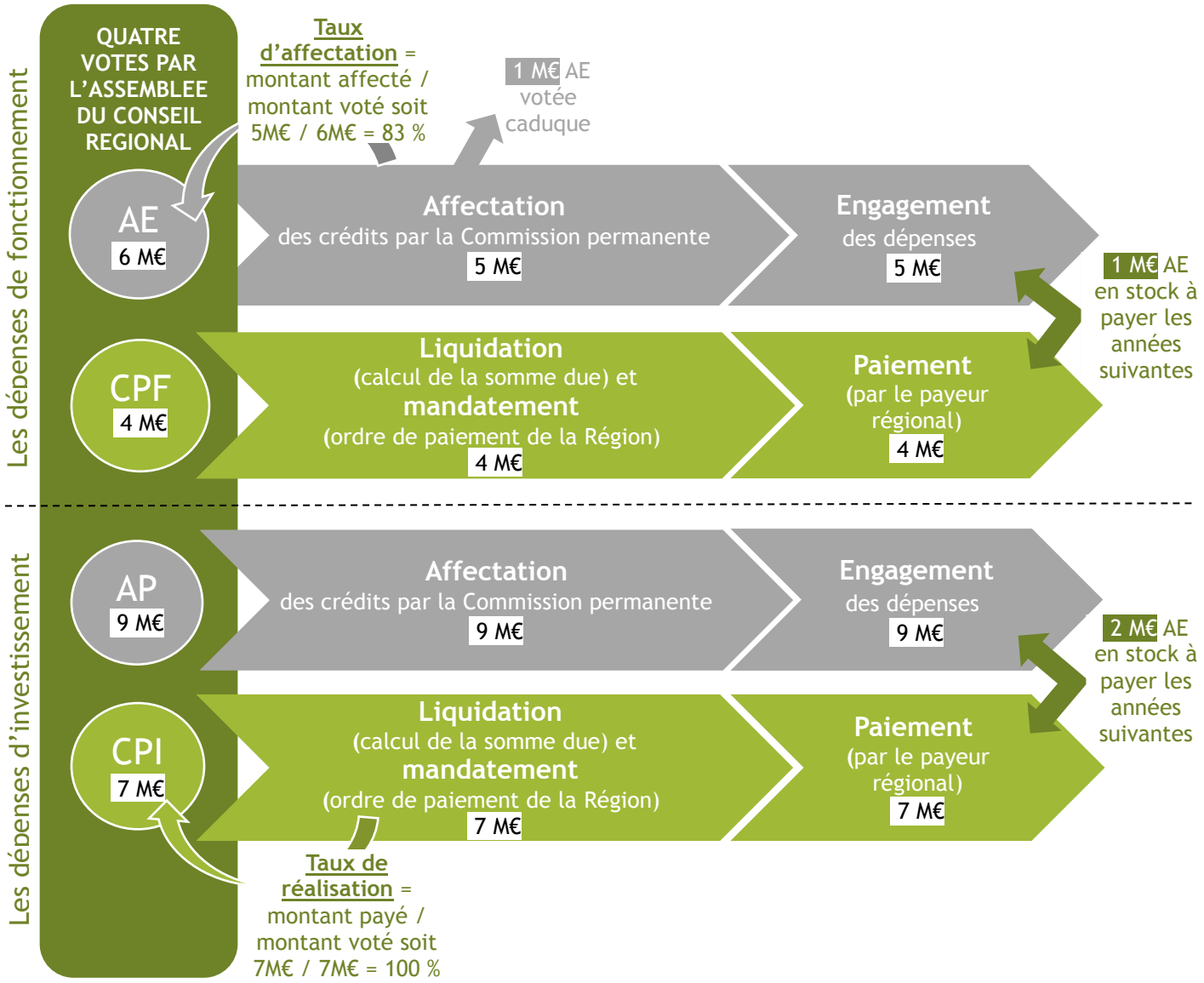
Les dépenses de fonctionnement		Les dépenses d'investissement	
Autorisation d'engagement (AE)*	Crédit de paiement (CPF)	Autorisation de programme (AP)	Crédit de paiement (CPI)
Engager la dépense Limite supérieure des dépenses pouvant être engagées sur l'année	**Payer la dépense** Limite supérieure des dépenses pouvant être payées durant l'année	**Engager la dépense** Limite supérieure des dépenses pouvant être engagées sur l'année	**Payer la dépense** Limite supérieure des dépenses pouvant être payées durant l'année

** Les dépenses de personnel et les dettes sont exclues du champ des AE.*

La gestion pluriannuelle des dépenses

Si l'annualité budgétaire s'impose aux collectivités (le fait de voter un budget et de le dépenser dans l'année), le recours aux AP, AE et CP constitue un aménagement de ce principe qui permet d'**échelonner la réalisation de certaines dépenses sur plusieurs exercices**. Les AP et AE sont ouvertes pour un ou plusieurs exercices budgétaires. A l'inverse, les CP sont annuels mais leur consommation peut s'échelonner sur plusieurs exercices budgétaires, dans la limite des autorisations d'engagement initiales.

Exemple de déroulement du processus d'autorisation budgétaire et de réalisation des paiements



Région BRETAGNE

BILAN SOCIAL 2020

BILAÑS SOKIAL

FIN-CONTE SOCIA

Bilan social 2020

Le Bilan Social constitue un document de référence sur la gestion des personnels régionaux, il présente de manière précise un certain nombre de données et d'indicateurs. Présenté tous les ans en Comité technique aux représentants du personnel, il s'inscrit en complémentarité avec le Rapport Social Unique (RSU).

Le Bilan Social permet d'illustrer les caractéristiques et évolutions sociales de notre collectivité à travers la présentation d'indicateurs et d'analyses comparatives. Il valorise la politique de ressources humaines en matière d'effectifs, de rémunération et carrière, de formation, d'environnement de travail, d'action sociale, de communication interne ou encore de relations sociales et de responsabilité sociale de l'employeur.

Pour 2020, beaucoup d'indicateurs ont été impactés par la situation sanitaire exceptionnelle rencontrée. En matière d'effectifs temporaires, de masse salariale, de formation, de temps de travail, d'achat d'équipements individuels ou de prestations, cette année aura été bien particulière.

Ce document est intégré au rapport d'activité et de développement durable au même titre que le rapport d'analyse par programme ou encore le rapport égalité femmes-hommes.

Sommaire

Les effectifs 282
// L'effectif global 282
// L'effectif permanent rémunéré 283
// L'effectif non permanent 289
La rémunération et la carrière 292
// Les dépenses de personnel 292
// La rémunération des agent·e·s permanent·e·s 293
// La carrière 294
La formation 296
// Le budget 296
// Les agent·e·s formé·e·s 296
// Les domaines et les types de formations 297
// Les types d'organismes 297
L'environnement de travail 298
// Le temps de travail des agent·e·s des services 298
// Les congés spécifiques 300
// Les temps partiels 301
// Le télétravail 301
// Les travailleur·se·s handicapé·e·s 302
// La médecine professionnelle et préventive 303
// Les absences des agent·e·s permanent·e·s 304
// L'hygiène et la sécurité 306
// Les frais de déplacement 307
L'action sociale 308
// Le barème social unique 308
// La synthèse de l'action sociale 308
La communication interne 310
// Le portail Kelenn 310
// Les publications 311
// Les manifestations et événements 311
Les relations sociales et la responsabilité sociale de l'employeur 312
// Les instances réglementaires 312
// Les instances internes 315
// Un dialogue social de qualité et renouvelé 315
// L'exercice du droit syndical 316

1. Les effectifs

Chiffres clés au 31/12/2020

- 4 126 agent·e·s,
- 3 622 agent e·s permanent·e·s
- 57 % de femmes
- 60 % des agent·e·s permanent·e·s travaillent dans les lycées, 40 % dans les autres services et voies navigables
- L'âge moyen est de 49 ans et 2 mois

2020 en Bref

L'effectif global au 31 décembre 2020 (4 126) est en légère augmentation par rapport à celui de 2019 (+ 1,5%) L'effectif permanent représente 88% de l'effectif global en 2020 (89% en 2019). La crise sanitaire COVID-19 a entraîné dans un premier temps une baisse du nombre des agent·e·s temporaires dans les EPLE avec la fermeture des établissements mais à partir de septembre, avec la réouverture des EPLE, le nombre de temporaires a augmenté pour représenter 436 agent·e·s au 31/12/2020 (355 au 31/12/2019).

// L'effectif global

Effectif global - 4 126 agent·e·s

Permanent·e·s - 3 622

Rémunéré·e·s par la Région 3 617	
Emplois fonctionnels	6
Fonctionnaires territoriaux	3 362
Fonctionnaires détachés	120
Contractuels	134

Non rémunéré·e·s par la Région : 5	
Mis à disposition	5

Collaborateurs·trices 27	
Cabinet	10
Groupe	17

Non permanent·e·s 477	
Temporaires	436
Contrats de projets	5
Apprentis	36

Définitions

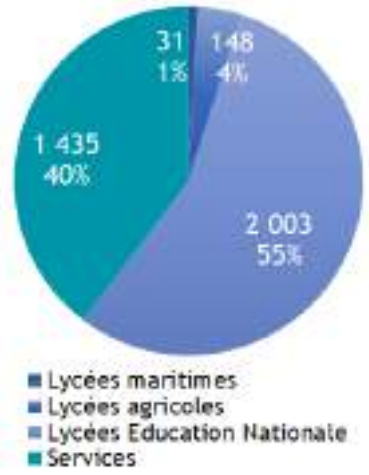
Postes permanents : Postes créés par l'assemblée délibérante qui définit la nature de l'emploi, le grade et le crédit nécessaire à sa rémunération.

Effectif permanent : Agent·e·s employé·e·s sur des postes permanents de manière permanente ou mis à disposition (notamment dans le cadre de transferts de compétences et de conventions).

Effectif non permanent : Agent·e·s contractuel·le·s recruté·e·s en remplacement, sur poste vacant ou en renfort, ainsi que les collaborateurs de groupes d'élus, de cabinet, les contrats de projets et les apprentis.

// L'effectif permanent rémunéré

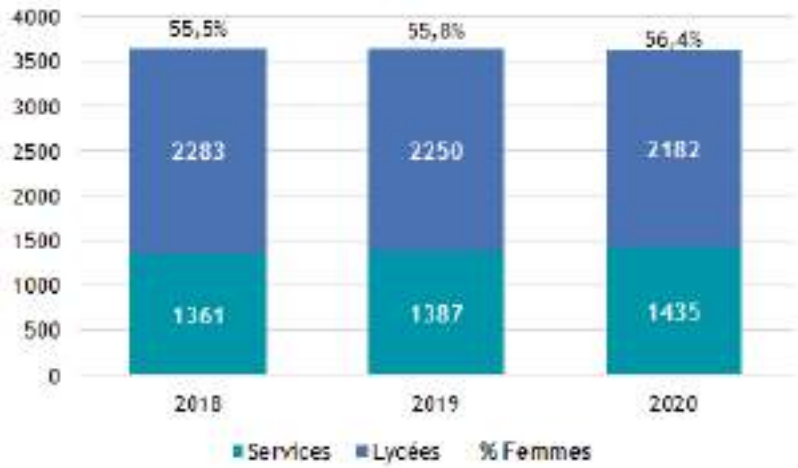
Structure de l'effectif



Type d'effectif	Femmes	Hommes	Total	ETP
Services	809	626	1 435	1 391
Emplois fonctionnels de direction	3	3	6	6
Fonctionnaires territoriaux	726	536	1 262	1 221
Fonctionnaires en détachement à la région	16	30	46	46
Agents contractuels	64	57	121	119
EPLE	1 232	950	2 182	2 146
Fonctionnaires territoriaux	1 195	905	2 100	2 068
Fonctionnaires en détachement à la région	33	41	74	71
Agents contractuels	4	4	8	8
Total	2 041	1 576	3 617	3 538

L'effectif permanent rémunéré (3617 agents) se compose de :
- 1 435 agent·e·s dans les Services (40 %)
- 2 182 agent·e·s dans les EPLE (60%)

Evolution de l'effectif



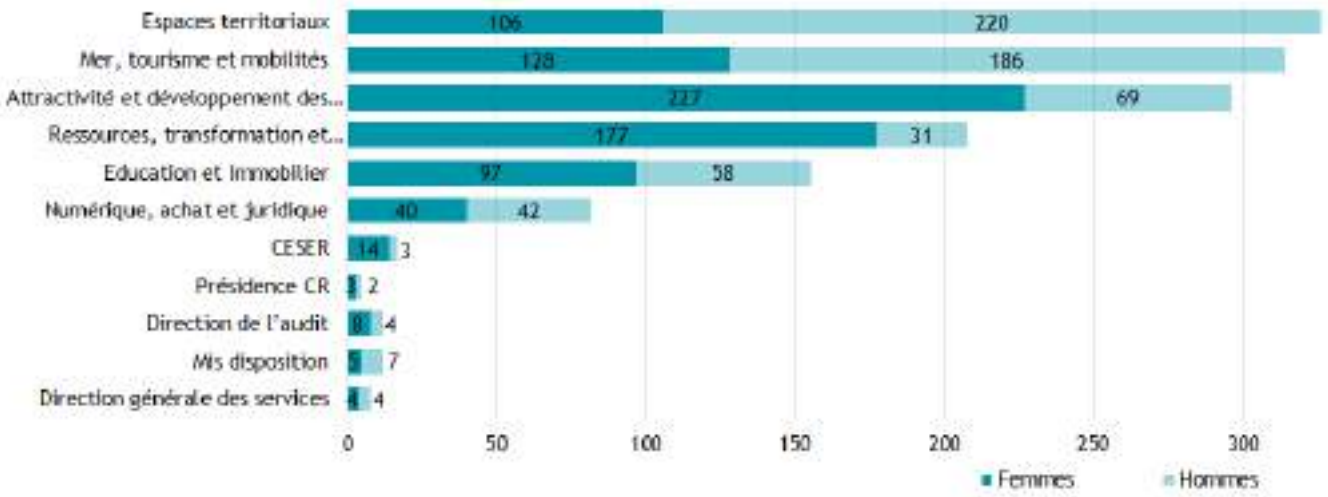
Au 31/12/2020, l'effectif permanent diminue légèrement (- 0.5 %).

Les variations observées dans la structure de l'effectif sont :

- une augmentation de la part de l'effectif permanent dans les Services (+3,5% soit +48 agent·e·s)

- une diminution de la part de l'effectif permanent dans les EPLE (-3% soit -68 agent·e·s). Cette variation s'explique par la soixantaine de procédures de recrutement en cours (sur 240 lancées en 2020) qui n'avaient pas encore abouti au 31/12/2020.

Répartition de l'effectif dans les Directions



Localisation géographique des effectifs

2 693 agent·e·s permanent·e·s sont territorialisé·e·s, soit 74% de l'effectif permanent :

- 2 182 agent·e·s dans les lycées (60%)
- 326 agent·e·s dans les espaces territoriaux (9%)
- 185 agent·e·s dans les voies navigables (5%)

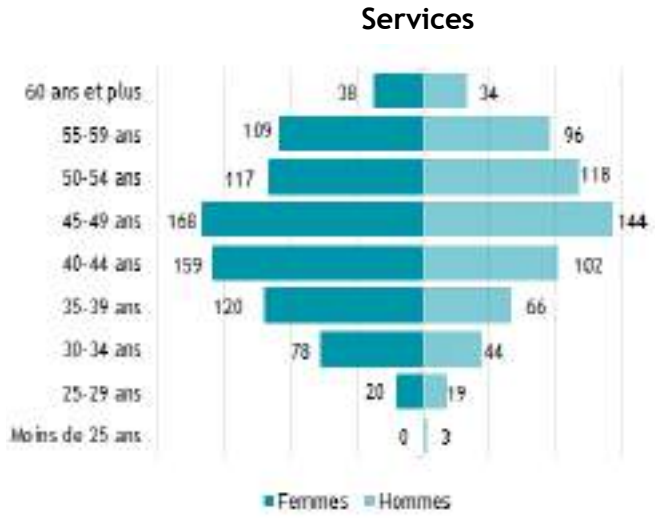
Les espaces territoriaux

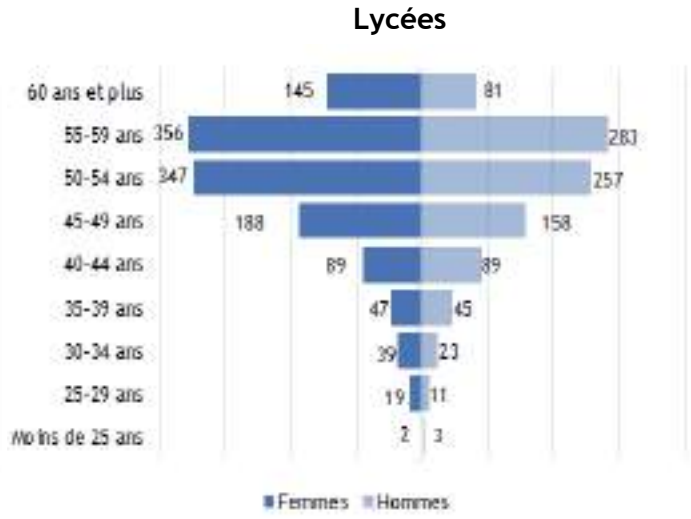
Marches de Bretagne : une agente, rattachée à la DIRAM, est affectée pour 0.5 ETP à la Direction de cet espace territorial

Au 31/12/2020, 326 agent·e·s permanent·e·s sont affecté·e·s dans les espaces territoriaux sur des missions de développement (économie, aménagement, culture, environnement…), sur des fonctions de supports lycées (éducation, maintenance immobilière et informatique), dans les transports, les ports, et sur des missions relatives à l'emploi et à la formation.

Agents permanents dans les espaces territoriaux par missions	Développement (économie, aménagement, éducation, culture, environnement)	Maintenance immobilière	Maintenance informatique	Transports	Ports	Emploi Formation Orientation	Total
Armor	6	22	4	11	0	3	46
Brest	13	31	3	0	18	2	67
Bretagne Sud	8	26	4	15	12	5	70
Centre Bretagne	4	0	3	0	0	2	9
Cornouaille	7	0	3	14	0	1	25
Rennes - St Malo - Redon	9	36	6	18	35	5	109
Total	47	115	23	58	65	18	326

Pyramides des âges





En 2020, la moyenne d'âge est de 49 ans et 2 mois.

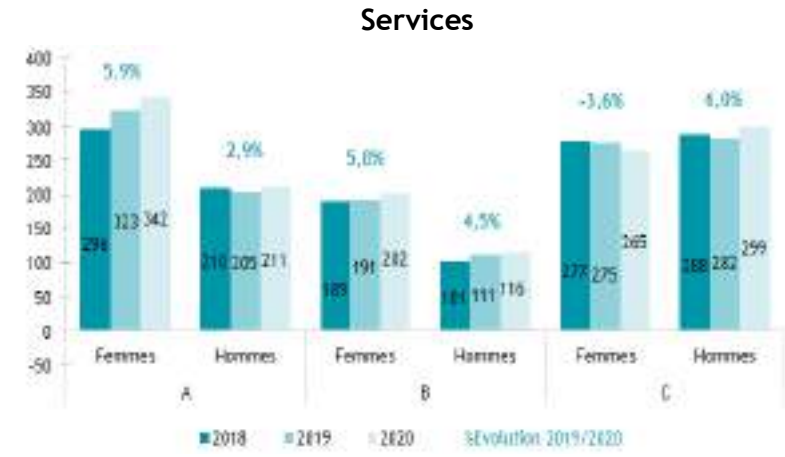
Dans les services, les femmes (45 ans et 3 mois) sont plus jeunes que les hommes (46 ans et 9 mois).

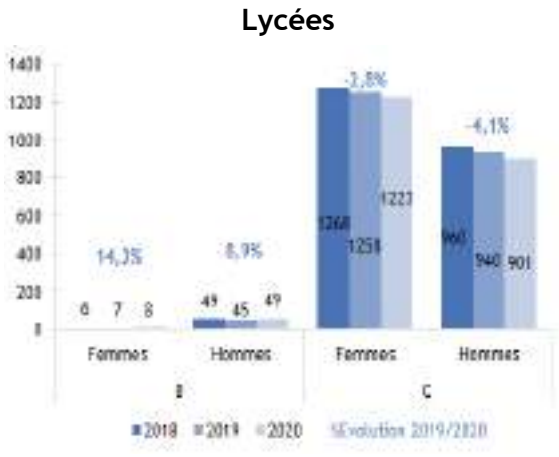
Dans les lycées, la moyennes d'âge est sensiblement identique pour les hommes (51 et 2 mois) et les femmes (51 ans et 6 mois).

L'âge médian est de 51 ans.

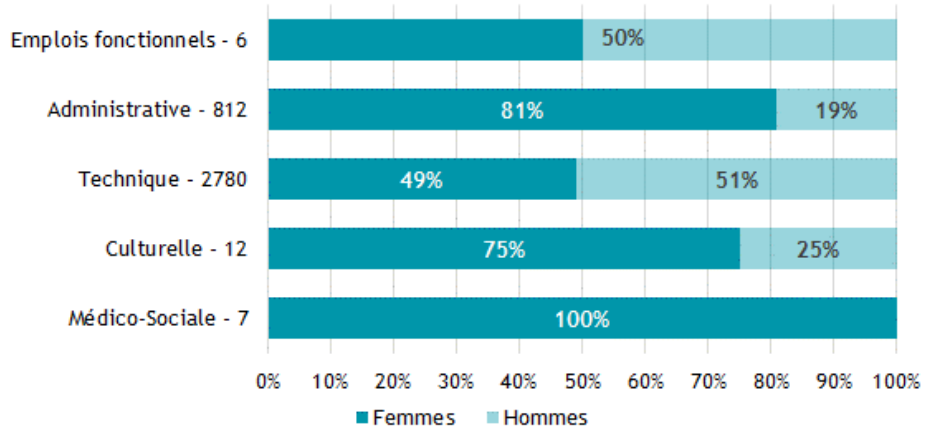
Il est de 46 ans pour les agent·e·s des services et de 53 ans pour les agent·e·s des lycées.

Répartition de l'effectif par catégories





Répartition de l'effectif par filières



Avec 77% des effectifs, en grande partie dans les lycées, la filière technique reste majoritaire. Ce qui représente 90% des hommes et 67% des femmes de la collectivité.

La filière administrative vient en seconde place avec 22% des effectifs. Elle compte 81% de femmes, qui représentent au total 32% des femmes de la collectivité. 10% des hommes exercent dans cette filière.

Répartition de l'effectif par cadres d'emplois

Catégorie Filière	Cadre d'emplois	Titulaires			Contractuel·le·s			Total
		F	H	Total	F	H	Total	
Catégorie A	Directeurs généraux de services départements ou régions (et adjoints)	2	2	4	1	1	2	6
Total Emplois fonctionnels			2	4	1	1	2	6
Catégorie A	Administrateurs	5	2	7	2	1	3	10
	Attachés	200	78	278	43	21	64	342
Catégorie B	Rédacteurs	174	16	190	5	3	8	198
Catégorie C	Adjoints administratifs	226	36	262				262
Total Filière Administrative		605	132	737	50	25	75	812
Catégorie A	Ingénieurs en chef	4	8	12	1	1	2	14
	Ingénieurs	58	80	138	10	16	26	164
Catégorie B	Techniciens	29	129	158	1	16	17	175
Catégorie C	Agents de maîtrise	21	139	160				160
	Adjoints techniques	21	171	192		1	1	193
	Adjoints techniques des établissements d'enseignement	1 217	850	2 067	4	2	6	2 073
	Contractuel CDI AGEMA					1	1	1
Total Filière Technique		1 350	1 377	2 727	16	37	53	2 780
Catégorie A	Conservateurs du patrimoine	2	1	3				3
	Attachés de conservation du patrimoine	5	1	6				6
	Bibliothécaires	1		1				1
Catégorie B	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	1	2				2
Total Filière Culturelle		9	3	12				12
Catégorie A	Médecins	1		1				1
	Assistants socio-éducatifs	2		2				2
	Infirmiers territoriaux en soins généraux	3		3	1			4
Total Filière Médico-Sociale		6		6	1			7
	Total	1 970	1 514	3 486	68	63	130	3 617

Répartition de l'effectif par statuts (fonctionnaires / contractuel·le·s)

- **Evolution de la répartition**

Les contractuel·le·s sur emplois permanents sont essentiellement affectés dans les services.

Leur proportion demeure faible.

Leur recrutement ne s'opère que sur des profils bien spécifiques pour lesquels il s'avère difficile de recruter des titulaires (chef de projet ou technicien informatique, journaliste, designer…).

- **3 486 Fonctionnaires**

Situation statutaire	Services			EPLE			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Titulaires FP Territoriale	709	521	1230	1162	880	2042	3272
Stagiaires FP Territoriale	17	15	32	33	25	58	90
Détachés originaires de la FP Territoriale	4	6	10	5	8	13	23
Détachés originaires de la FP d'Etat (dont SLD)	14	25	39	27	33	60	99
Détachés originaires de la FP Hospitalière		1	1	1		1	2
Total	744	568	1312	1228	946	2174	3486

Définition

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine.

Le détachement sans limitation de durée (SLD) concerne les fonctionnaires, arrivés par transfert de compétence, qui n'ont pas demandé leur intégration dans la fonction publique territoriale.

- **131 Contractuel·le·s**

Type de contrat	Services			EPLE			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
CDD 3 ans renouvelables	41	43	84				84
CDD travailleurs handicapés (1 an)				3	3	6	6
CDI	24	15	39	1	1	2	41
Total	65	58	123	4	4	8	131

L'encadrement

	Services	EPLE
T° d'encadrement	15%	8%

48 % des encadrant·e·s dans les services sont des femmes, 16 % dans les EPLE.

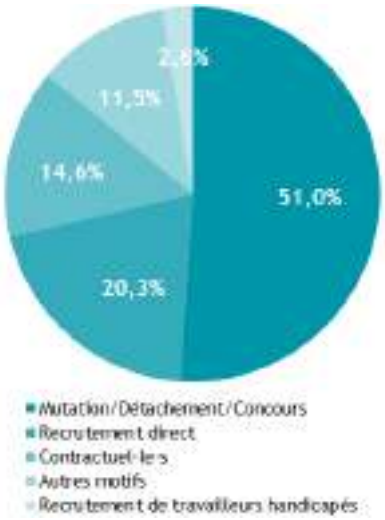
En moyenne, 1 encadrant·e coordonne une équipe de 5 agent·e·s dans les services et de 11 agent·e·s dans les EPLE.

Taux d'encadrement : Il est calculé à partir du nombre d'agent·e·s permanent·e·s en situation d'encadrement (Directeur·trice·s, Adjoint·e·s aux directeur·trice·s, Chef·fe·s de service, de pôle, d'équipe, de subdivision, Agent·e·s d'encadrement, etc.) rapporté au nombre d'agent·e·s permanent·e·s

Mouvements de personnel

- ### 192 arrivées

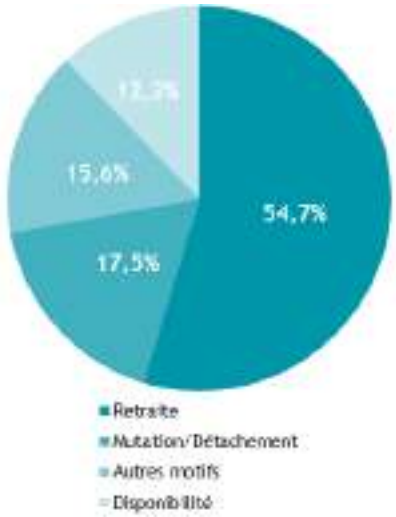
Motifs d'arrivée	Femmes	Hommes	Total
Mutation	21	36	57
Recrutement direct	19	20	39
Non titulaires	14	14	28
Concours	11	10	21
Détachement FPE, FPH, autres coll.	10	10	20
Réintégration suite à disponibilité	6	5	11
Réintégration suite à détachement	2	3	5
Recrutement de travailleurs handicapés	3	2	5
Réintégration suite à congé parental	4		4
Recrutement sur emplois réservés		2	2
Total	90	102	192



Le taux d'arrivée des agent·e·s permanent·e·s est de 4,3% (6% en 2019).

- ### 212 départs

Motifs de départ	Femmes	Hommes	Total
Retraite	52	64	116
Mutation	18	18	36
Disponibilité	17	9	26
Décès	4	5	9
Démission	5	2	7
Fin de contrat	1	3	4
Réintégration		4	4
Congé parental	3		3
Licenciement	2		2
Radiation		2	2
Cessation activité		1	1
Congé formation		1	1
Détachement	1		1
Total	103	109	212



Le taux de départ des agent·e·s permanent·e·s est de 5,9% (6,2% en 2019).

- ### Mobilité interne

Services

Année	Mutations internes
2018	50%
2019	46%
2020	60%

En 2020, le taux de mobilité est en hausse du fait des mobilités intervenues dans le cadre de la territorialisation des services, qui en représentent la moitié.
La part de la mobilité, hors réorganisation, est en baisse cette année et peut s'expliquer par la part des postes en CDD, non proposés à l'interne et un plus grand nombre de postes à spécialités ou à profil spécifique qui recueillent peu ou pas de candidatures internes : agent·e de maintenance (bâtiment, informatique), ingénieur·e et technicien·ne informatique, chargé·e de mission juriste, instructeur·trice de fonds européens…

Lycées

Année	Mutations internes
2018	42%
2019	44%
2020	60%

En 2020, le pourcentage de mobilité interne dans les EPLE est de 60 %, soit une nette progression par rapport aux dernières années.
Par ailleurs, 47 intégrations directes d'agent·e·s temporaires ont été effectuées (25 % des recrutements) sur des postes de service général et sur certains postes à spécialité.

// L'effectif non permanent

Le personnel temporaire

999 agent·e·s contractuel·le·s temporaires pendant l'année 2020 :
- 145 dans les services
- 854 dans les EPLE

436 agents contractuel·le·s temporaires au 31 décembre 2020

Les motifs de recours au personnel temporaire

Motifs de recours (Cumul annuel des ETP)	Services		EPLE		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Maladie Accidents Dispo-Office	10,1	7,2	98,8	38,5	154,7
Poste vacant	19,9	9,9	60,8	44,1	134,6
Temps Partiel et Compensation	0,1	0,0	25,8	4,3	30,2
Renfort Occasionnel	13,5	6,6	7,4	2,8	30,4
Naissance Congé-Parental	5,2	3,3	2,9	0,0	11,4
Disponibilités hors Dispo-Office	1,2	0,3	2,2	1,1	4,7
Congé de Formation	0,0	0,1	1,5	0,3	1,9
Décharges syndicales	1,0	0,0	0,4	0,1	1,5
Sous total	**51,0**	**27,3**	**199,9**	**91,1**	**369,3**
Total	**78,3**		**291,0**		**369,3**

La masse salariale des temporaires

Motifs de recours (MS annuelle en K€)	Services		EPLE		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Maladie Accidents Dispo-Office	359	226	3 043	1 185	4 814
Poste vacant	688	334	1 889	1 373	4 284
Temps Partiel et Compensation	4	0	800	128	932
Renfort Occasionnel	473	274	230	89	1 066
Naissance Congé-Parental	174	132	88	0	394
Disponibilités hors Dispo-Office	43	8	68	34	153
Congé de Formation	0	3	47	8	58
Décharges syndicales	31	0	12	2	45
Sous total	**1773**	**977**	**6178**	**2819**	**11747**
Total	**2 750**		**8 997**		**11 747**

Evolution de la masse salariale des temporaires

MS des temporaires par rapport à la MS totale

Année	Masse salariale
2018	7,8%
2019	6,8%
2020	6,6%

Les contrats de projets

Domaine	Direction	Poste	Catégorie A		Total
			F	H	
Attractivité et développement des territoires	DCEEB	Chargé·e de mission adaptation au changement climatique	1		1
	DIRECO	Chef·fe de projet européen COFUND - BIENVENÜE	1		1
	DIRECO	Chargé·e de projets européens et de l'animation de la stratégie régionale d'innovation bretonne – S3 –	1		1
Mer, tourisme et mobilités	DTP	Chef·fe de projet innovation et transitions UX-UI Designer	1		1
Numérique, achat et juridique	DSN	Chef.fe de projets numériques Plateforme de services bretonne		1	1
Total			4	1	5

Au 31/12/2020, 5 agent·e·s sont affecté·e·s sur des contrats de projets dans les Services pour un coût de 26 618 € (1 062 heures de novembre à décembre 2020).

Depuis 2020 (article 3 II loi n°84-53 modifiée), les collectivités peuvent recruter un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifiée. Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans, renouvellements inclus. L'échéance du contrat est la réalisation du projet ou de l'opération.

Les saisonnier.ère.s et vacataires

- **100 saisonnier.ère.s (38 femmes, 62 hommes)** ont été affecté·e·s au service des écluses sur les canaux bretons, durant la saison 2020, avec la réalisation de 38 373 heures (57 546 en 2019) pour un coût de 607 K€ (904 K€ en 2019).
- **24 saisonnier.ère.s (21 femmes, 3 hommes)** ont réalisé 13 205 heures au service des transports pour un coût de 191 K€.
- **37 vacataires (18 femmes, 19 hommes)** ont été rétribués pour un montant de 63,6 K€
  - 32 au titre des comités de lecture relevant de l'action culturelle – coût : 49,5 K€
  - 3 au titre de la communication et l'événementiel – coût : 11,6 K€
  - 2 à titre divers (présidents des conseils de discipline, jury …) – coût : 2,5 K€

Les apprenti.e.s

36 apprenti·e·s au 31/12/2020
59 apprenti·e·s en 2020, masse salariale 457 K€

L'apprentissage représente un axe de la politique jeunesse de la collectivité. L'objectif est de former des jeunes sur plus d'une dizaine de diplômes différents, dans les services, voies navigables et EPLE.

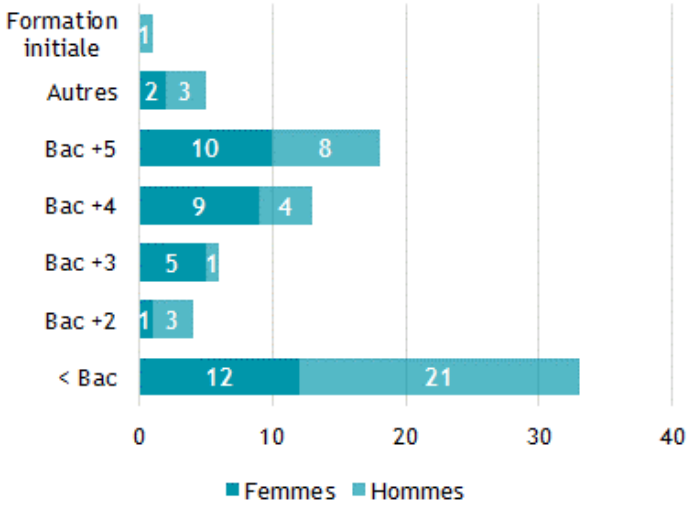
Direction	Niveau	Diplôme préparé	Femmes	Hommes	Total
DCEEB	Bac + 3	Apprenti·e licence management et conduite de travaux		1	1
DETARM	CAP, BEP	Apprenti·e CAP Electricien	1		1
DETBRS	CAP, BEP	Apprenti·e CAP Peintre, applicateur de revêtement		1	1
		Apprenti·e CAP Installateur Sanitaire et thermique		1	1
DGA1	Bac + 2	Apprenti·e BTS gestion de la PME	1		1
DIL	CAP, BEP	Apprenti·e CAP signalétique et decors graphique	1		1
DIRAM	Bac + 3	Apprenti·e Licence professionnelle administration et gestion des systèmes e	1		1
DIRCOM	Bac + 5	Apprenti·e Master communication digitale et marketing d'influence	1		1
		Apprenti·e Chef·fe de projets événementiels	1		1
DSI	Bac	Apprenti·e BAC PRO SEN		1	1
	Bac + 2	Apprenti·e BTS services informatiques		1	1
		Apprenti·e BTS SIO		1	1
		Apprenti·e DUT informatique		1	1
DVN	CAP, BEP	Apprenti·e Menuisier Fabricant		1	1
	Bac + 2	Apprenti·e BTS gestion et protectionde la nature		1	1
		Apprenti·e Technicien Supérieur Système et réseaux		1	1
		Sous total Services	6	10	16
EPLE	CAP, BEP	Apprenti·e CAP Agent de propreté et d'hygiène	1		1
		Apprenti·e CAP Cuisine	5	11	16
		Apprenti·e CAP hygiène et propreté des locaux	1		1
		Apprenti·e CAP Maintenance des bâtiments des collectivités		2	2
		Sous total EPLE	7	13	20
		Total	13	23	36

Les stagiaires

80 stagiaires accueilli·e·s en 2020 (105 en 2019)

- 79 issus d'écoles, d'universités ou d'établissements professionnels
- 1 fonctionnaire de catégorie A en stage de formation initiale

Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois, le·la stagiaire est gratifié·e.
En 2020, 27 stagiaires « écoles » (34%) ont perçu une gratification mensuelle. Le coût moyen par stagiaire : 2 494€.



40 % des stagiaires "école" préparent un diplôme de l'enseignement supérieur d'un niveau supérieur ou égal à Bac+4.

49 % des stagiaires accueilli·e·s dans les services en 2020 sont des femmes.

Répartition par directions	Stagiaires Fonction Publique	Stagiaires "Ecoles"	Dont gratifiés	Gratifications
CAB & Groupes Politiques	0	7	0	- €
DETBRS	0	2	0	- €
DAEI	0	3	1	3 604 €
DAJCP	0	2	0	- €
DCEEB	1	2	2	3 576 €
DEFTLV	0	2	2	2 402 €
DELS	0	3	2	5 078 €
DFE	0	2	1	1 802 €
DVN	0	12	1	3 576 €
DTA	0	2	2	5 105 €
DGS	0	2	0	- €
DIL	0	9	0	- €
DIRAM	0	4	4	9 419 €
DIRCOM	0	3	0	- €
DIRECO	0	5	5	12 858 €
DITMO	0	3	2	5 842 €
DP	0	2	0	- €
DRH	0	3	0	- €
DSI	0	6	0	- €
DTP	0	5	5	14 067 €
Total	1	79	27	67329,09

2. La rémunération et la carrière

Chiffres clés au 31/12/2020

- Dépenses de personnel 168 M€
  dont masse salariale 165 M€
- Valeur annuelle du point : 5623,23 €
- Salaire brut annuel moyen : 29 656 €
- Salaire net annuel moyen : 25 079 €

2020 en Bref

La masse salariale 2020 est de 165 M€ (163,6 M€ en 2019). Son évolution de 0,9 % est due essentiellement à l'incidence du GVT (Glissement Vieillesse Technicité), à l'évolution de effectifs ainsi que la mise en œuvre des mesures décidées dans le cadre du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP). La crise sanitaire a impacté l'exécution budgétaire avec un moindre recours aux personnels temporaires et saisonniers sur le premier semestre 2020.

// Les dépenses de personnel

Définitions

Masse salariale : Elle est constituée de la totalité des comptes concernés par les écritures de paie. Elle comprend les rémunérations du personnel permanent et non permanent, des apprentis, des emplois d'avenir (salaires, primes, indemnités...) et les charges sociales et patronales. Elle intègre également les remboursements des rémunérations des personnels mis à disposition et les rémunérations des stagiaires école.

Dépenses de personnel : Elles comprennent la masse salariale, mais également certains « périphériques » constituant le chapitre 012 (prestations d'action sociale, frais médicaux, capitaux décès versés).

ETPA : L'Equivalent Temps Plein Annuel est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Un agent à 100 % présent toute l'année correspond à 1 ETPA, un agent à 80 % à 0,8 ETPA.

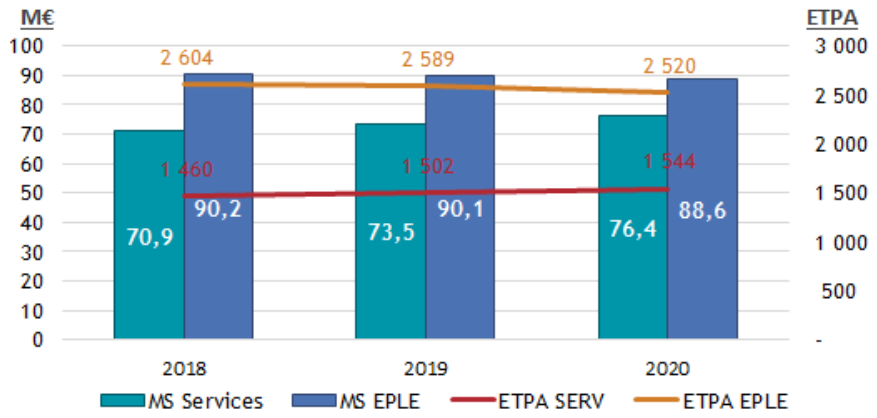
Dépenses de personnel	167 807 813
Dépenses réelles de fonctionnement	971 117 419
Dépenses réelles totales	1 738 136 222

Evolution des dépenses de personnel

Part des dépenses de personnel	2018	2019	2020
Dépenses réelles de fonctionnement	16,8%	16,4%	17,3%
Dépenses réelles totales	9,9%	9,4%	9,7%

Le tableau ci-dessus retrace l'évolution des dépenses de personnel de 2018 à 2020 figurant au compte 012, masse salariale et autres charges de personnel. En 2020, cette part représente 9,7 % des dépenses réelles totales

Evolution de la masse salariale



MS Services	76 393 270
MS EPLE	88 586 848
MS Totale	164 980 118

Services : La masse salariale de 76,4 M€ augmente de 3,9 % et les ETPA augmentent de 2,8 %.

EPLE : La masse salariale de 88,6 M€ diminue de 1,7 % et les ETPA diminuent de 2,7 %.

// La rémunération des agent·e·s permanent·e·s

Définitions

La rémunération brute inclue le traitement brut, la nouvelle bonification indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, le régime indemnitaire, les heures supplémentaires, les avantages en nature. La rémunération brute s'entend avant déduction des cotisations salariales.

La rémunération nette correspond au à la rémunération brute, diminuée des cotisations salariales et de sécurité sociale ainsi que des différentes contributions (CSG, CRDS, et le cas échéant, contribution de solidarité).

29 656 €

Rémunération brute annuelle moyenne

(2019 : 29 057 € soit +2.1 %)

Services : 36 544 €

EPLE : 25 341 €

25 079 €

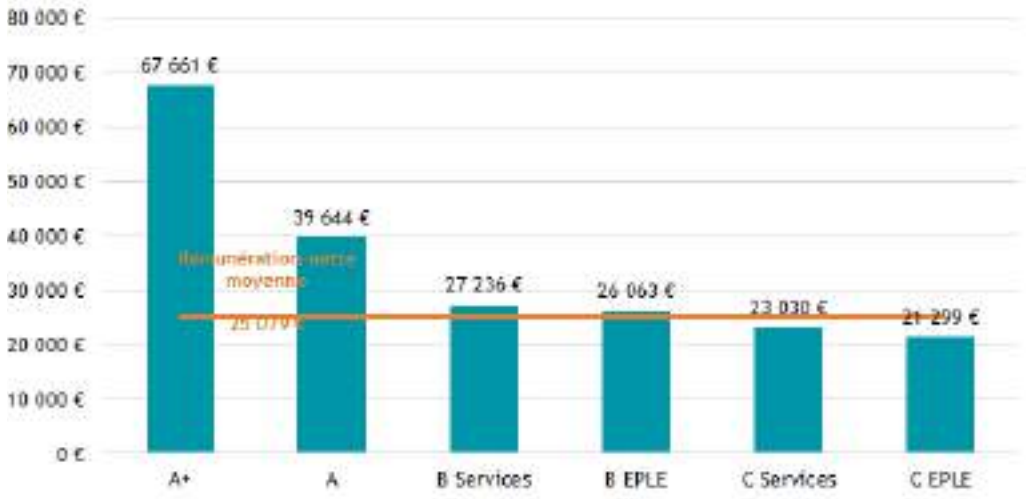
Rémunération nette annuelle moyenne

(2019 :24 672€ soit +1,7 %)

Services : 30 930 €

EPLE : 21 414 €

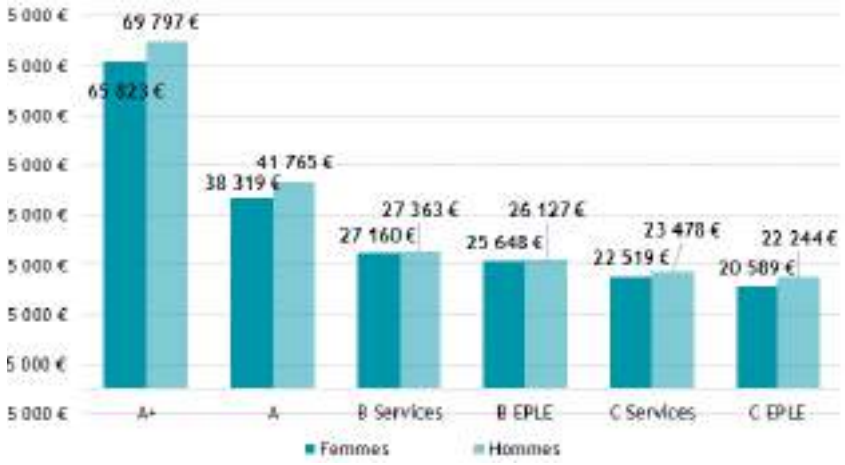
Rémunération nette annuelle moyenne par catégorie

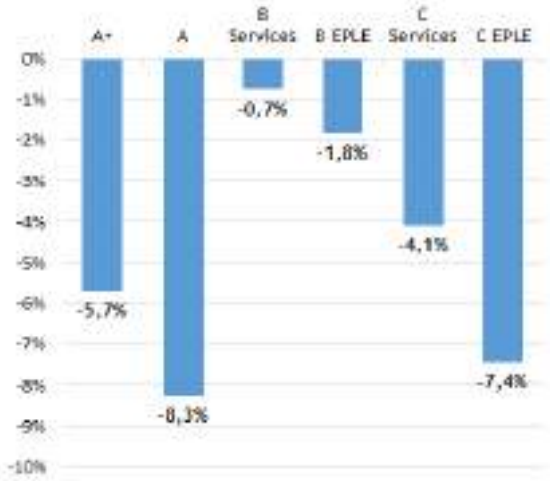


La rémunération nette moyenne est calculée sur l'effectif permanent présent au cours de l'année 2020 (moyenne par ETPA).

La rémunération nette moyenne est en hausse par rapport à 2019 (+1,7%).

Rémunération nette annuelle moyenne par genre et écarts de rémunération





Rémunération nette moyenne par statut

Catégories	Mensuel		Annuel	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Cat. A+	5 633 €	5 660 €	67 598 €	67 916 €
Cat. A	3 350 €	3 086 €	40 197 €	37 027 €
Cat. B	2 276 €	1 896 €	27 310 €	22 746 €
Cat. C	1 806 €	1 540 €	21 668 €	18 479 €

// La carrière

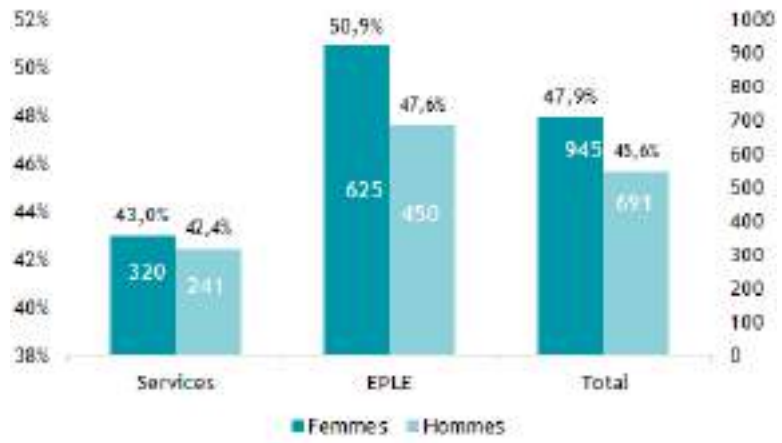
Définitions

Avancement d'échelon : passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Le statut particulier de chaque corps ou cadre d'emplois prévoit la durée de service nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur.

Avancement de grade : passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il peut intervenir après la réussite à un examen ou un concours professionnel ou au choix de l'employeur.

Promotion interne : passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois

1 636 avancements d'échelon



En 2020, 1 636 agent·e·s ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 44% de l'effectif permanent (1 365 agent·e·s en 2019).

186 avancements de grade

Part des agents promus par rapport aux promouvables :

186 agent·e·s (14% des promouvables) ont été promu·e·s en 2020, soit 5% de l'effectif permanent (296 agent·e·s en 2019) :

- 56 agent·e·s dans les services
- 130 agent·e·s dans les EPLE

Avancements de grade	Femmes			Hommes		
	Promou-vables	Promues	% avan-cement	Promou-vables	Promus	% avan-cement
Administrateur général (voie principale)	1	0		0	0	
Administrateur hors classe	1	0		3	1	33%
Attaché hors classe (voie principale)	18	1	6%	9	2	22%
Attaché hors classe (voie exceptionnelle)	9	0		3	0	
Attaché principal (au choix)	22	1	5%	5	0	
Attaché principal (examen)	10	1	10%	4	2	50%
Rédacteur principal de 1ère classe (au choix)	36	0		2	0	
Rédacteur principal de 2ème classe (au choix)	20	0		4	0	
Adjoint administratif principal de 1ère classe	78	12	15%	11	6	55%
Adjoint administratif principal de 2ème classe (au choix)	5	1	20%	0	0	
Adjoint administratif principal de 2ème classe (examen)	1	0		0	0	
Total filière administrative	**201**	**16**	**8%**	**41**	**11**	**27%**
Ingénieur général	1	1	100%	0	0	
Ingénieur hors classe (voie principale)	0	0		7	1	14%
Ingénieur hors classe (voie exceptionnelle)	1	0		0	0	
Ingénieur principal	20	1	5%	33	3	9%
Technicien principal de 1ère classe (au choix)	3	3	100%	17	6	35%
Technicien principal de 1ère classe (examen)	2	2	100%	1	1	100%
Technicien principal de 2ème classe (au choix)	1	0		22	0	
Technicien principal de 2ème classe (examen)	0	0		1	0	
Agent de maîtrise principal	12	1	8%	45	0	
Adjoint technique principal de 1ère classe	14	0		27	8	30%
Adjoint technique principal de 2ème classe (au choix)	0	0		4	1	25%
Adjoint technique principal de 2ème classe (examen)	1	1	100%	1	0	
Total filière technique	**55**	**9**	**4**	**158**	**20**	**13%**
Adjoint technique principal de 1ère classe des EE	359	37	10%	200	26	13%
Adjoint technique principal de 2ème classe des EE	258	46	18%	66	21	32%
Total filière technique des EE	**617**	**83**	**13%**	**266**	**47**	**18%**
Bibliothécaire principal (au choix)	1	0		1	0	
Total filière culturelle	**1**			**1**		
Total	**874**	**108**	**12%**	**466**	**78**	**17%**

20 Promotions internes

Promotions internes par filières	Catégorie			Genre		Total
	A	B	C	Femmes	Hommes	
Administrative	2	3	0	5	0	5
Technique	0	6	9	2	13	15
Total	**2**	**9**	**9**	**7**	**13**	**20**

En 2020, 6 % des agent·e·s permanent·e·s ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

Taux des agents promus	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Femmes	2%	4%	7%	6%
Hommes	4%	7%	6%	6%
Total	**3%**	**6%**	**6%**	**6%**

3. La formation

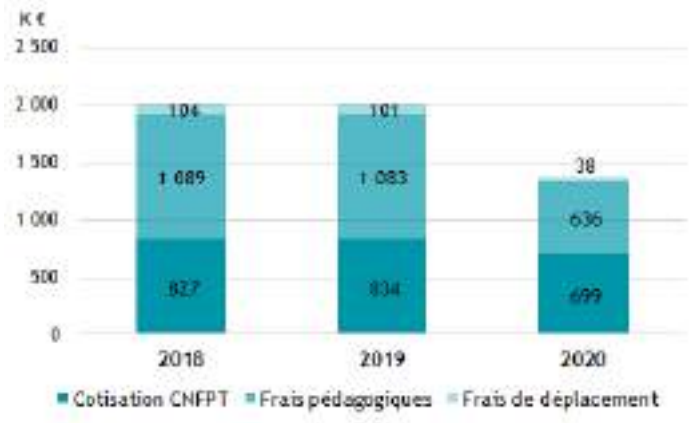
Chiffres clés au 31/12/2020

- Budget formation : 1,4 M€
- 1 753 agent·e·s formé·e·s
  - Femmes : 55 %
  - Hommes : 45 %
- 4 512 jours de formation

2020 en Bref

La politique de formation des agent·e·s a été fortement impactée par la crise sanitaire. Les deux confinements de 2020 ont conduit à l'annulation de toutes les sessions de formation organisées en présentiel entre la mi-mars et l'été, puis sur les deux derniers mois de l'année. L'offre de formation à distance a été renforcée. Les préparations concours et examens, les formations d'intégration, les formations bureautiques et informatiques ainsi que d'autres thématiques (management, animation de réunion, RH…) ont été dispensées à distance ou en combinant distanciel et présentiel.

// Le budget



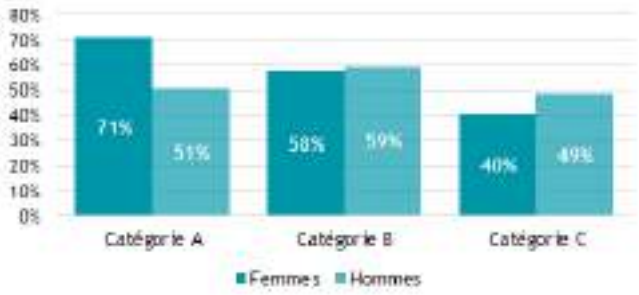
La formation représente 0,8 % des frais de personnel en 2020.

Le budget consacré à la formation en 2020 s'élève à 1,4 M€ euros (-32%).

Il comprend 699 K€ de cotisation obligatoire versée au CNFPT (-16%), 636 K€ de frais pédagogiques (-41%) et 38 K€ de frais de déplacements (-62%).

// Les agent·e·s formé·e·s

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	242	107	349
Catégorie B	121	98	219
Catégorie C	599	583	1 182
Autres dispositifs	1	2	3
Total	963	790	1753



Le nombre d'agent·e·s permanent·e·s ayant participé au minimum à une action de formation en 2020 est en forte baisse en raison de la crise sanitaire COVID-19 (-29%). 48 % des agent·e·s permanent·e·s ont participé au minimum à une action de formation.

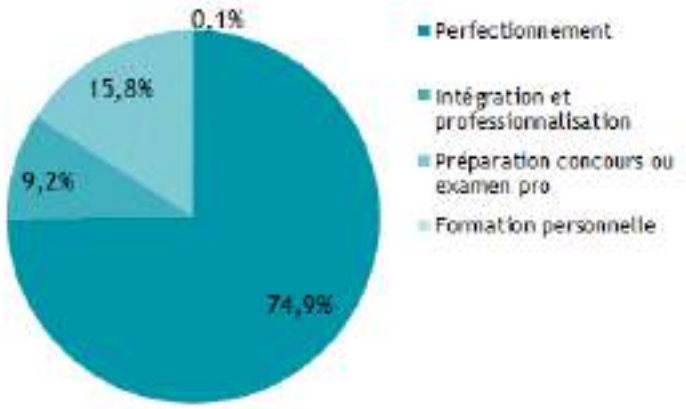
Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF alimenté en heures, est utilisable par tout·e salarié·e, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.

En 2020, ce sont 876 heures (soit 125 jours) qui ont été mobilisées dans le cadre du CPF (31 agent·e·s).

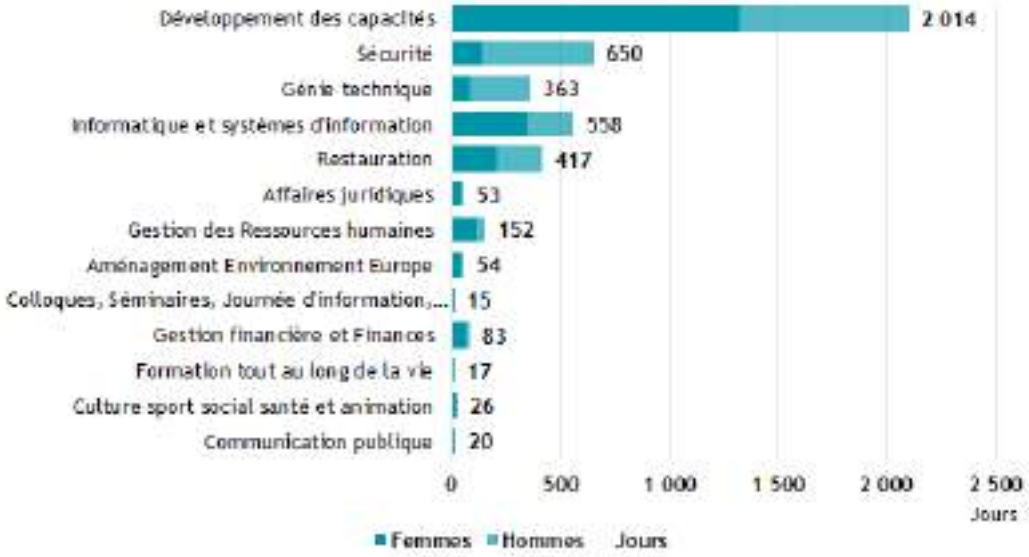
// Les domaines et les types de formations

- **Formations par types**



4 512 jours de stages ont été réalisés et pris en charge au titre du plan de formation (10 889 en 2019).

- **Formations par domaines**



- **Absences pour concours**

Absence pour concours en jours ouvrés	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femme	2	35	19	56
Homme		1	3	4
Total	2	36	22	60

En 2020, dans les services, 60 agent.e.s ont été absent·e·s pour se rendre ou préparer un concours/examen.

// Les types d'organismes

Formations par organismes (en jours)	Interne Région	CNFPT	Autres organismes	Total
Cat. A	40,6	504,2	711,4	1 256,2
Cat . B	64,3	235,7	333,1	633,1
Cat . C	250,5	796,6	1 572,2	2 619,2
Agents relevant d'autres dispositfs	0,0	0,0	3,5	3,5
Total en jours	**355,4**	**1 536,5**	**2 620,1**	**4 512,0**
ETP annuel sur la base des jours ouvré	**1,4**	**6,1**	**10,4**	**17,9**

La Région a davantage recours à des prestataires autres que le CNFPT car son offre de formation pour des domaines d'expertise n'est pas toujours adaptée.

4. L'environnement de travail

Chiffres clés au 31/12/2020

- 11 % des agent·e·s permanent·e·s à temps partiels
- Heures Supplémentaires : 1,2 ETP
- CET : 20 764 jours
- BOE : 11,59 %
- Taux d'absentéisme : 7,8 %

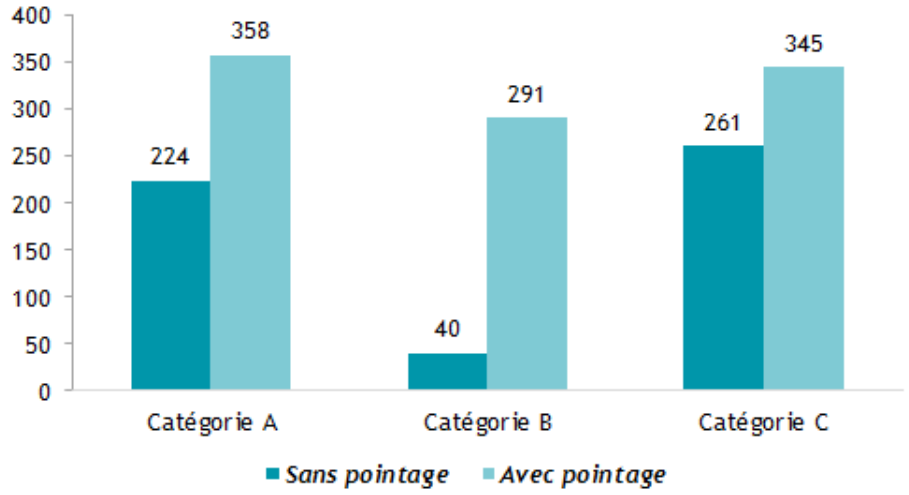
2020 en Bref

En matière de temps de travail, les outils Amzer pour les services, AgileTime pour les Voies Navigables et MyAntiriade pour les Lycées permettent de fluidifier et dématérialiser les procédures et d'optimiser la gestion des plannings de travail. La collectivité poursuit par ailleurs sa politique volontariste pour le temps partiel (2/3 sur autorisation), son accompagnement des agents en situation de handicap et sa politique de prévention des risques et de santé au travail. Le déploiement massif du télétravail initié en début d'année a permis de répondre à de nombreux enjeux liés à la crise sanitaire.

// Le temps de travail des agent·e·s des services

Les éléments relatifs à la gestion des horaires concernent le personnel permanent rémunéré ainsi que le personnel non permanent effectuant des missions de remplacement des agents des services. Les agent·e·s des lycées ont conservé leur régime antérieur applicable dans leurs administrations d'origine.

Horaires variables : 65 % des agent·e·s des services badgent



Chaque agent·e des services badge, à l'exception :

- des titulaires du "pack encadrement" dont la liste est fixée par arrêté du Président,
- des agent·e·s d'entretien et éclusiers des voies navigables,
- des agent·e·s des équipes mobiles d'assistance technique (EMAT)

Horaires variables : 6,4 ETP récupérés

Dans le cadre de la gestion individuelle des horaires variables, les agent·e·s des services qui badgent peuvent récupérer au maximum l'équivalent d'une demi-journée par mois.

Au cours de l'année 2020, 727 agent·e·s (749 en 2019) ont bénéficié de la récupération des horaires variables :

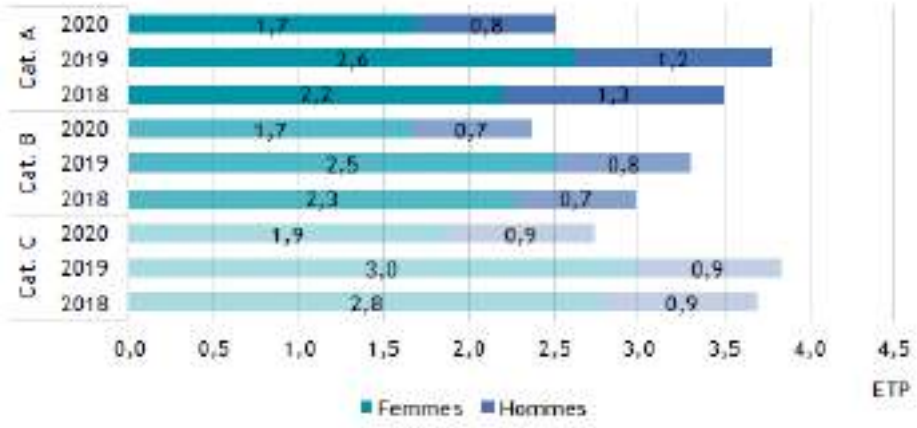
- 241 agent·e·s de catégorie A
- 221 de catégorie B
- 265 de catégorie C

Heures supplémentaires : 1,2 ETP récupérés

En outre, à titre exceptionnel, des heures supplémentaires réalisées dans le cadre des nécessités du service, à la demande expresse et dûment motivée de la hiérarchie peuvent faire l'objet de récupérations horaires.

Au cours de l'année 2020, 85 agent·e·s ont récupéré des heures supplémentaires sous forme d'absence (47 agent·e·s de catégorie A, 20 de catégorie B et 18 de catégorie C).

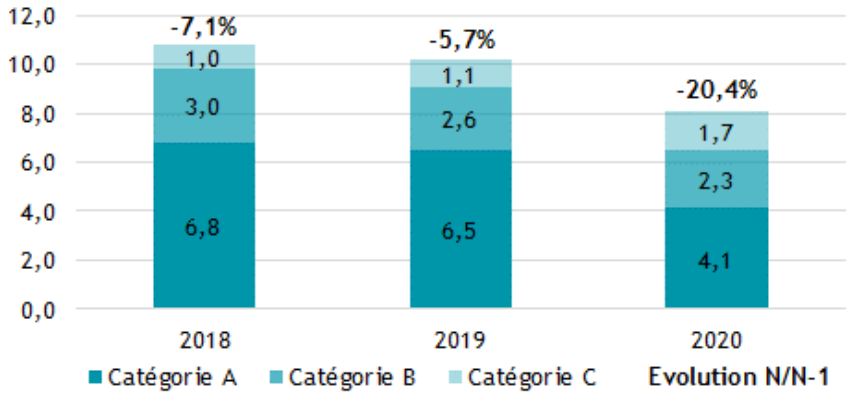
Evolution de l'ensemble des heures récupérées (horaires variables et heures supplémentaires)



Le nombre d'heures récupérées a baissé de 30 %. (-34% pour les heures supplémentaires et +1 % pour les horaires variables).

812 agent.e.s ont récupéré, en moyenne, 17 heures (3 heures pour les heures supplémentaires et 14 pour les horaires variables).

Heures écrêtées : 8,1 ETP d'heures écrêtées



Le cumul des heures autorisées en crédit (excédent d'heures travaillées comptabilisées) ne doit pas dépasser l'équivalent de 12h ; au-delà de ce cumul, les heures sont écrêtées.

Le nombre d'heures écrêtées a fortement diminué en 2020 (-20,4%)

Le compte épargne-temps (CET) : 20 774 jours épargnés

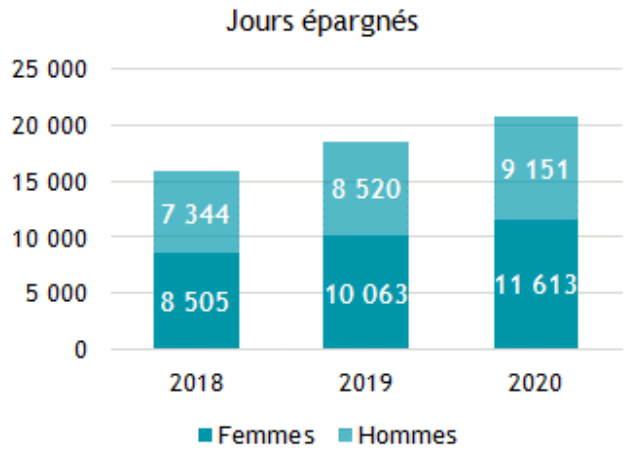
Les agent·e·s sur emploi permanent des services et les collaborateur·trice·s (cabinet/groupes élus) peuvent ouvrir un compte épargne-temps. L'épargne est limitée à 60 jours. Les 15 premiers jours épargnés sont nécessairement pris sous forme de congés. Entre 16 et 60 jours épargnés, la monétisation est également possible, ainsi que la conversion en points de retraite additionnelle (RAFP).

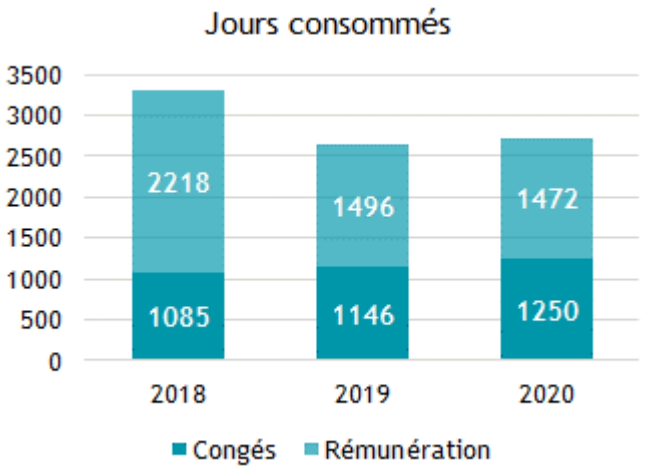
Agents ayant un CET	Au 31/12/2020			Dont ouverts en 2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat. A	305	196	501	35	12	47
Cat. B	179	85	264	12	5	17
Cat. C	220	201	421	17	19	36
Collaborateurs (cabinet/groupes)	5	6	11			
Total	709	488	1 197	64	36	100

En 2020, 100 CET ont été ouverts.

Jours épargnés cumulés	Au 31/12/2020			Dont épargnés en 2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat. A	5441	4380	9821	1 222	966	2 188
Cat. B	2778	1371	4149	586	324	910
Cat. C	3310	3221	6531	882	831	1 713
Collaborateurs (cabinet/groupes)	84	179	263	18	69	87
Total	11 613	9 151	20 764	2 708	2 190	4 898

20 764 jours sont épargnés sur les CET, dont 4 898 jours ont été épargnés au titre de l'année 2020 (3 612 en 2020).





L'indemnisation au titre de l'année 2020 (rémunération effectuée en 2021), a concerné 166 agent·e·s, dont 97 de catégorie A, pour un montant total de 167 K€. En moyenne, 9 jours par agent.e ont été indemnisés.

Le don de jours de congé : 46 jours

Depuis 2015, les agent·e·s peuvent effectuer un don de jours de repos au bénéfice d'un collègue, proche aidant de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Ce don est anonyme et les jours sont cumulés sur un compte commun.

En 2020, **25** agent·e·s ont fait des dons pour un total de **46** jours.

// Les congés spécifiques

- ### Congés de maternité-adoption : 43 femmes, 3 786 jours

En 2020, 45 agentes permanentes ont été en congé de maternité, 28 dans les services et 15 dans les EPLE, pour 3 966 jours.

- ### Congés de paternité : 26 agents, 185 jours

Le congé paternité est à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant. Il est de 11 jours consécutifs et de 18 jours pour la naissance ou l'adoption de jumeaux ou de triplé.

En 2020, 26 agents permanents ont bénéficié du congé de paternité, 18 dans les services et 8 dans les EPLE, pour 185 jours

- ### Congés parentaux : 14 femmes

Le congé parental est accordé de droit, à l'agente, après un congé pour maternité (ou après la naissance, pour le père), un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin d'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

En 2020, 14 agentes permanentes ont bénéficié de ce droit, 5 dans les services et 9 dans les EPLE.

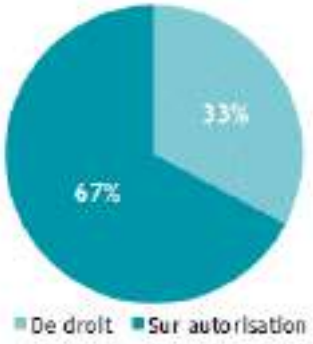
- ### Congés bonifiés : 2 agent.e.s en ont bénéficié

Le droit aux congés bonifiés s'exerce tous les 3 ans. L'octroi de ce congé s'accompagne d'une bonification maximale de 30 jours de congés annuels permettant aux agent·e·s concerné·e·s de se rendre dans le département ou territoire d'outre-mer dont ils sont originaires.

// Les temps partiels

- 11 % des agent·e·s permanent·e·s exercent leur activité à temps partiel.
- 85 % sont des femmes
- 63 % sont des agent·e·s de catégorie C
- 41 % exercent dans un EPLE
- 2 temps partiels sur 3 sont accordés sur autorisation

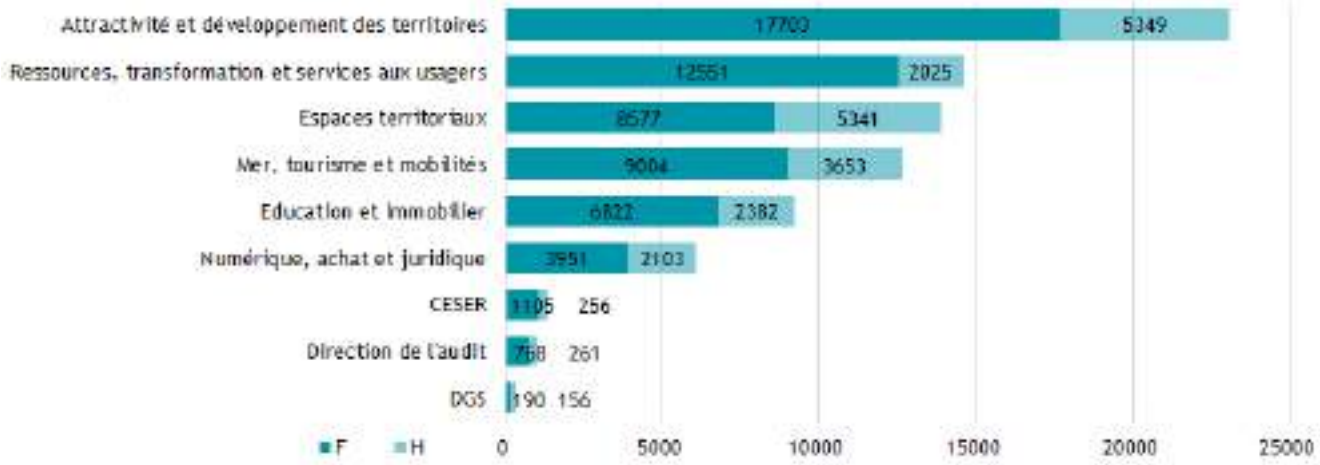
Temps de travail	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
90%	31	22	23	4	2	3	85
80%	43	31	174	5	5	38	296
70%	1	1	2			1	5
60%	4		4	1			9
50%	2		8			1	11
Temps partiel	81	54	211	10	7	43	406
Temps complet	265	156	1277	202	158	1156	3214
% des temps partiel	23%	26%	14%	5%	4%	4%	11%



// Le télétravail

- Dans les Services, 82 540 jours ont été télétravaillés en 2020 par les agent·e·s permanent·e·s
- 88% des jours concernent le télétravail exceptionnel consécutif à la crise sanitaire COVID-19
- 54% des jours télétravaillés concernent la période de Mars à Juin, et 26% la période de Novembre-Décembre

▪ Jours télétravaillés



Type de télétravail	Femmes				Hommes				Total	%
	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
Télétravail régulier	2 691	2 247	2 031	6 969	1 470	859	277	2 606	9 575	11,6%
Télétravail occasionnel	348	132	71	551	89	32	39	160	711	0,9%
Télétravail formation	28	20	2	50	7	6	8	21	71	0,1%
Télétravail exceptionnel	23 889	15 568	13 808	53 265	11 845	4 144	2 929	18 918	72 183	87,5%
Total	26 956	17 967	15 912	60 835	13 411	5 041	3 253	21 705	82 540	100,0%

- **Effectif permanent affecté sur un métier télétravaillable**

DGA	% de l'effectif
Présidence	100%
CESER	100%
DGS	100%
Direction de l'audit	100%
Ressources, transformation et services aux usagers	97%
Education et immobilier	78%
Numérique, achat et juridique	100%
Mer, tourisme et mobilités	54%
Attractivité et développement des territoires	100%
Espaces territoriaux	69%
Total	80%

Le télétravail concerne les agent·e·s des services affecté·e·s sur un métier éligible au télétravail. Cette liste est établie par délibération. En 2020, 1 145 agent·e·s permanent·e·s ont télétravaillé (818 femmes et 327 hommes)

Pour permettre le télétravail, la collectivité a décidé d'équiper tous les agent·e·s sur des métiers télétravaillables en ordinateurs portables ou de renouveler leur matériel. Ainsi 715 ordinateurs portables ont été acquis en 2020 et autant de bases d'accueil et de sacs de transport pour un coût de près de 700 K€.

Par ailleurs, des systèmes de visio-conférence ont été déployés dans les salles de réunion pour permettre d'organiser les réunions en présentiel et distanciel.

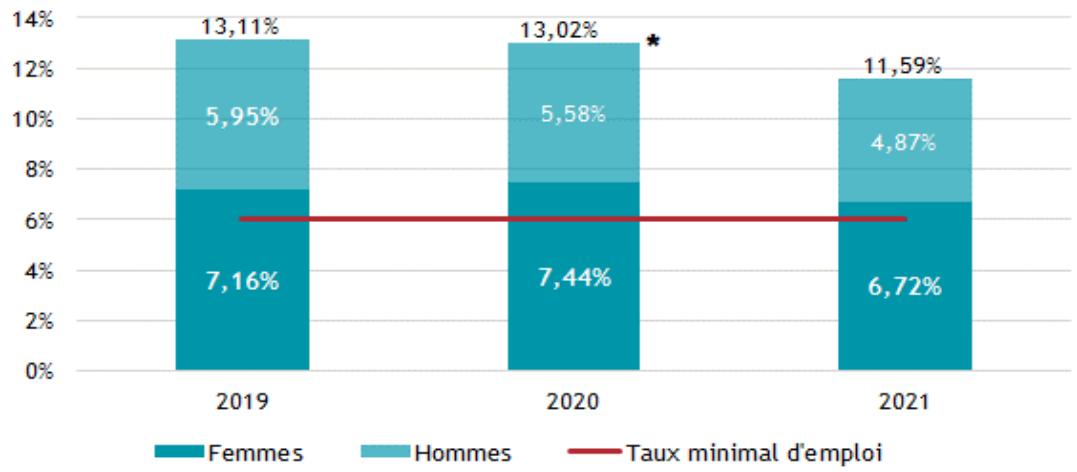
// Les travailleur·se·s handicapé·e·s

Obligation d'emploi

Au 31/12/2020, la Région recense 445 agent·e·s en situation de handicap au sein de ses effectifs, selon les critères liés à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), soit un taux d'emploi de 11,59 %.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) connait une diminution importante par rapport à l'année dernière. La baisse du nombre de BOE s'explique en majeure partie pour des raisons conjoncturelles, à 72 % (nombreux départs en retraite, mobilité professionnelle, disponibilité ou encore non renouvellement des démarches de reconnaissance auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)…). Malgré les efforts d'inclusion de la collectivité et une attention particulière au recrutement de personnel en situation de handicap, les 68 nouveaux·elles agent·e·s bénéficiant du statut de travailleur handicapé entrant dans le calcul de la DOETH n'ont pas permis d'équilibrer le nombre de « BOE sortants ».

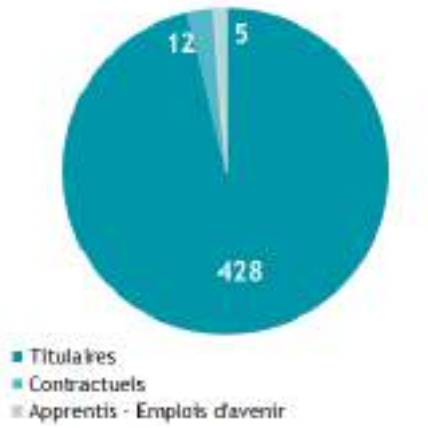
Cependant, il faut également préciser que le périmètre relatif à la DOETH pris en compte n'est pas tout à fait le même. La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, entrée en vigueur à partir du 1er janvier 2020, induit de nouveaux modes de calcul du taux d'emploi et du montant de la contribution due par les employeurs qui ne respectent pas les 6 %. Ainsi, 15 agent·e·s en situation de handicap présent·e·s et rémunéré·e·s au 31 décembre 2020 ne peuvent pas être comptabilisé·e·s dans la déclaration annuelle compte tenu des critères fixés, ce qui contribue à expliquer cette baisse significative à hauteur de 28 %.



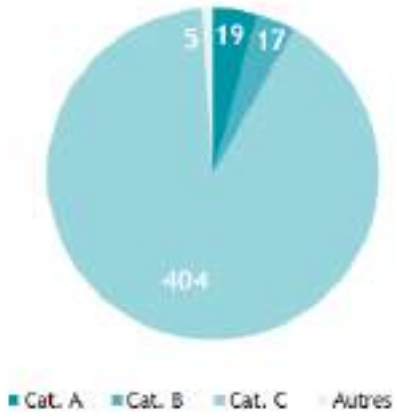
* Changement de base de calcul

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

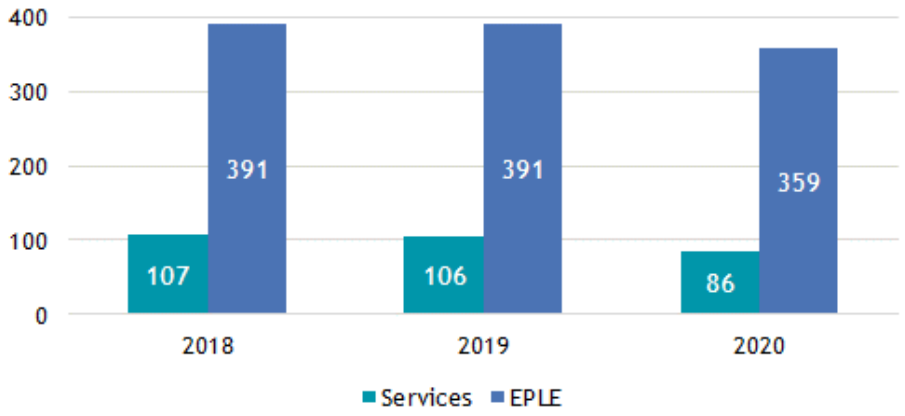
Répartition par statuts



Répartition par catégories



Evolution du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi



Evolutions de la déclaration annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Le décompte de DOETH s'effectue désormais au 31/12 de l'année N-1 (auparavant au 1/01 de l'année N-1).

Le taux d'emploi ne prend en compte que la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans la structure. La notion de taux d'emploi dit « légal » disparait au profit du taux d'emploi direct.

Seuls les publics dits prioritaires (blessés des armées) recrutés par la voie des emplois réservés peuvent être comptabilisés à ce titre dans les BOE.

Les agent·e·s bénéficiant de la qualité de BOE recrutés postérieurement à leur 50ème anniversaire seront comptabilisés pour une unité et demi l'année du recrutement (de la même manière, un bénéficiaire reconnu comme tel postérieurement à son 50ème anniversaire sera comptabilisé pour une unité et demi l'année de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

La réforme impacte également le calcul et la déclaration des dépenses déductibles

// La médecine professionnelle et préventive

En 2020, le service de médecine de prévention a consolidé son organisation selon les modalités suivantes :

- Un médecin coordonnateur de prévention, en poste à Rennes,
- Quatre infirmières en santé au travail (une par département) pour assurer, en lien avec le médecin, le suivi médical des agents de la collectivité.

Outre les examens complémentaires prescrits par la médecine de prévention, la Région prend en charge la visite d'embauche auprès d'un médecin agréé, préalable au recrutement dans la fonction publique.

De même, lorsqu'un dossier est présenté pour avis sur l'attribution ou la prolongation d'un congé de longue maladie, de longue durée au comité médical ou à la commission de réforme en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, d'invalidité, les expertises et honoraires sont pris en charge par la collectivité.

Pour 2020, les frais médicaux s'élèvent à 204 K€ (238 K€ en 2019) :

Coût (en Euros)	Services	EPLE
Visites d'embauche médecine agréée	4 316	8 850
Longue maladie, longue durée, accident de travail- maladie professionnelle (honoraires et frais médicaux)	39 307	133 937
Visites de contrôles hygiène et sécurité, frais médicaux divers	1 144	6 990
Sous total	44767	149776
Consommables et petit matériel	6 963	
Consultations honoraires	2 240	
Sous total	9203	
Total	203 747	

La Région est auto-assureur et ne verse plus de cotisation au titre de l'assurance du personnel.Elle prend directement en charge les frais médicaux en lien avec les accidents du travail.

// Les absences des agent·e·s permanent·e·s

Le nombre de jours d'absence est comptabilisé hors congés de maternité et paternité, hors journées de formation, hors jours de grève et absences syndicales. Il est calculé sur la base de 254 jours ouvrés équivalent temps plein (les week-ends, les jours fériés ne sont pas comptés).

Taux d'absentéisme

Absence par motifs en jours ouvrés	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Taux d'absentéisme
	F	H	F	H	F	H		
Accident de travail	23	65	1	37	3 218	2 782	6 126	0,7%
Maladie professionnelle					4 049	629	4 678	0,5%
Maladie ordinaire	1 299	580	988	798	19 325	10 217	33 208	3,7%
Longue et grave maladie	416	211	777		8 396	5 690	15 490	1,7%
Longue durée	730	508	1 110	296	4 172	3 627	10 443	1,1%
Maladie	2 468	1 364	2 876	1 131	39 161	22 944	69 945	7,7%
Naissance	3	18	0	15	3	5	44	
Décès	53	23	32	22	105	85	321	
Enfant malade	135	34	71	13	237	118	608	
Mariage	23	0	15	5	21	31	95	
Evènements familiaux	7	0	4	2	11	4	28	
Concours	2	0	35	1	19	3	60	
Autorisations d'absences	223	75	157	58	397	247	1 156	
Absences non justifiées	0	1	0	0	13	5	19	
Total	2 691	1 440	3 033	1 188	39 571	23 196	71 120	7,8%

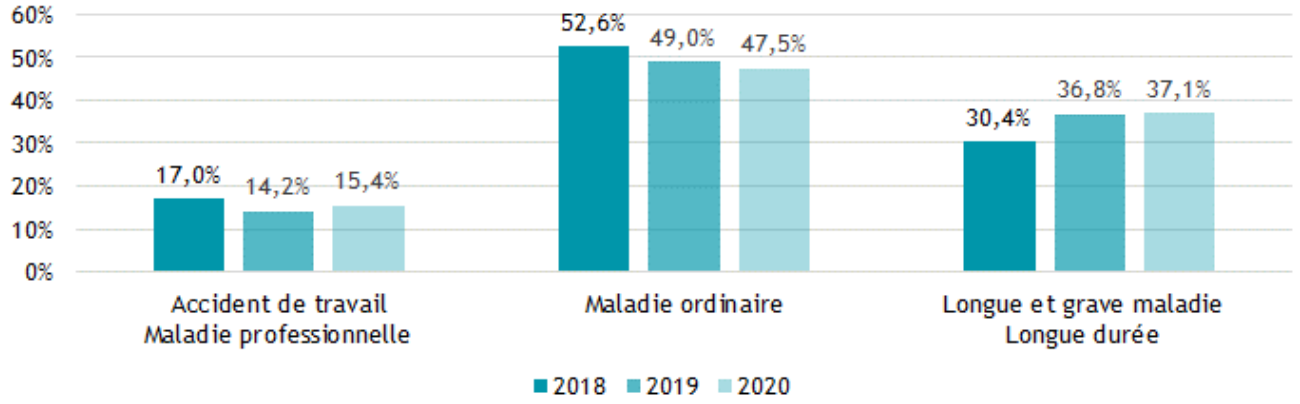
Taux d'absentéisme médical : 7,7%, en baisse par rapport à 2019 (8,3%).

Taux d'absentéisme global :7,8%, en baisse par rapport à 2019 (8,6%).

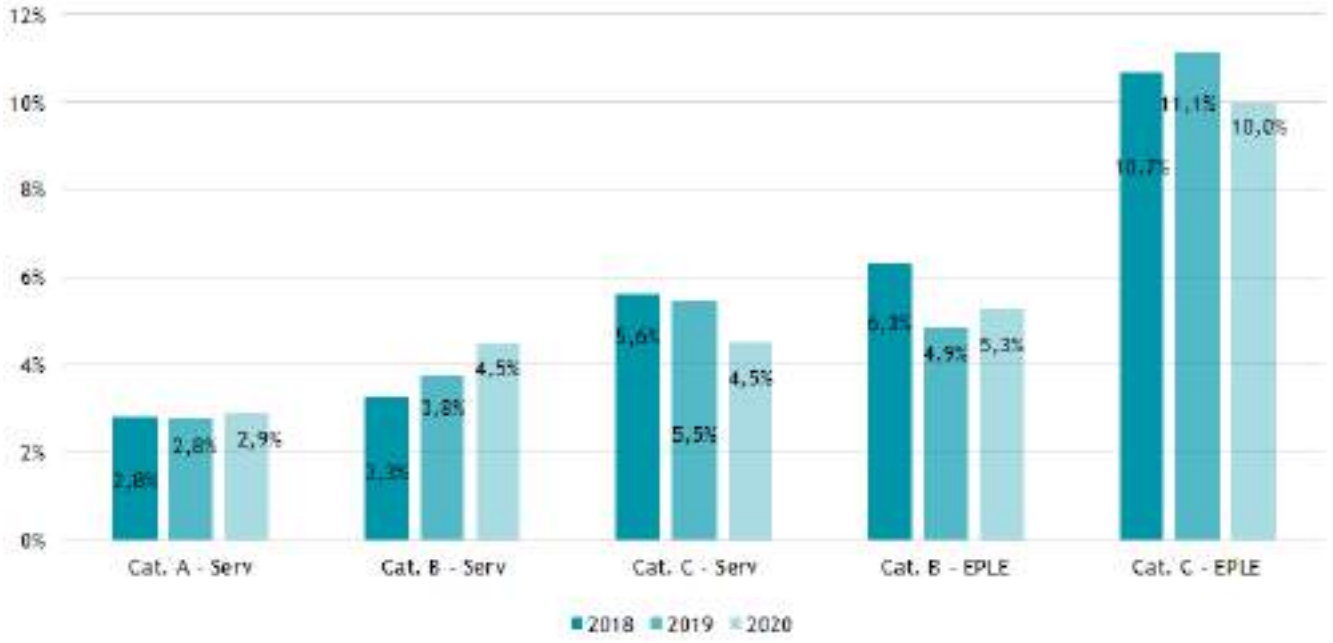
Les autorisations exceptionnelles d'absence relatives à la crise sanitaire COVID-19 ne sont pas prises en compte dans le calcul du taux d'absentéisme.

Pour les agent·e·s permanent·e·s des services, 6 409 jours d'autorisation exceptionnelles d'absence ont été posés (99% concernent la période de de mars à juin 2020).

Maladie - Motifs d'absences



Maladie - Taux d'absentéisme par catégories



Accidents de travail et maladies professionnelles

289 accidents (accidents de service et accidents de trajet) trouvent leur origine en 2020 (358 en 2019), 169 ont donné lieu à un arrêt de travail (201 en 2019)

A ces accidents s'ajoutent les déclarations d'accidents bénins (accidents sans arrêt et soin) : 61 nouvelles déclarations d'accidents bénins ont été faites en 2020 contre 56 en 2019.

22 nouvelles demandes de reconnaissance de maladie professionnelle ou rechutes ont été présentées, en 2020 (37 en 2019).

// L'hygiène et la sécurité

Les formations à la sécurité

Thème	Nb de jours			Nb d'agents		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
AMIANTE		20	20		12	12
AUTRES RISQUES	19	70	89	13	35	48
CONDUITE ENGINS ET VEHICULES	5	139	144	4	99	103
HABILITATION ELECTRIQUE	40	181	221	25	109	134
INCENDIE	62	55	116	123	82	205
SECOURISME	16	45	61	9	27	36
TRAVAIL EN HAUTEUR						0
Total	141	509	650	174	364	538

La conduite d'engins regroupe 5 CACES, divers permis et la conduite de matériel spécifique.
La majorité des formations "Incendie" et "Secourisme" concerne le recyclage annuel des équipiers et des sauveteurs.
Les formations "Prévention", "Gestes et posture" et "Détecteurs gaz" constituent une part importante des formations aux autres risques.

En 2020, 650 jours de formations à la sécurité ont été suivis (2 156 en 2019) par 538 agent.e.s (1 707 en 2019).

Les conditions de travail

La collectivité fournit à l'ensemble des agent·e·s identifié·e·s au cours de l'évaluation des risques, des vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI). Près de 3 500 agent.e.s disposent ainsi d'une dotation lorsqu'il·elle·s intègrent la Région et lors du renouvellement annuel leur permettant de remplacer leurs effets usagés.

En 2020, **les dépenses se sont élevées à 1 663 848 €, soit 2,5 fois plus qu'en 2019, au regard du contexte sanitaire** ayant amené la collectivité à acquérir des masques pour protéger les agent·e·s de la Covid-19 (760 957 €), et à mettre à disposition de certains métiers des gants en quantités plus importantes. Par ailleurs, l'explosion de la demande mondiale en EPI, conjuguée à la réduction de l'offre d'équipements du fait des fermetures d'usine ou ralentissements de production a entrainé une hausse significative des prix de bons nombres d'articles, expliquant cet effort budgétaire conséquent opéré par la collectivité pour garantir des conditions de travail optimum à ses agent·e·s.

Autres dépenses liées à l'hygiène et la sécurité

La Région organise le contrôle des équipements de protection individuelle dits de classe 3, comme les gilets de sauvetage, harnais de sécurité, etc., conformément au Code du Travail pour un coût en 2020 de **26 181 €**. En outre, comme chaque année, des trousses de secours ont été achetées pour faire face à de nouveaux besoins, et le contenu des trousses existantes a été renouvelé pour un coût de près de **13 300€**.

Assistant.e.s de prévention et référent.e.s hygiène et sécurité

Trois assistant·e·s de prévention au sein des services de la Région (respectivement sur les sites administratifs, voies navigables et EMAT) déploient la politique sécurité au plus près du terrain. Ils travaillent en lien avec les deux conseillers prévention de la Région, chargés de coordonner l'ensemble des dispositifs hygiène et sécurité de la collectivité. Trois référents hygiène et sécurité sont également présents au sein des ports.

La Région dispose par ailleurs d'un réseau d'assistants de prévention et référents hygiène et sécurité pour déployer son intervention dans la prévention des risques au sein des établissements scolaires. En 2020, ce sont 116 agent·e·s régionaux qui exercent la mission d'assistant de prévention en EPLE.

Chargé.e.s d'intervention

La Région s'appuie également sur les 150 « chargé·e·s d'intervention » des services (hors EPLE) qui ont pour mission d'agir sur les départs de feu et de participer à l'évacuation des locaux d'une part, d'assurer les fonctions de sauveteur secouriste du travail, d'autre part, en portant secours aux victimes.

// Les frais de déplacement

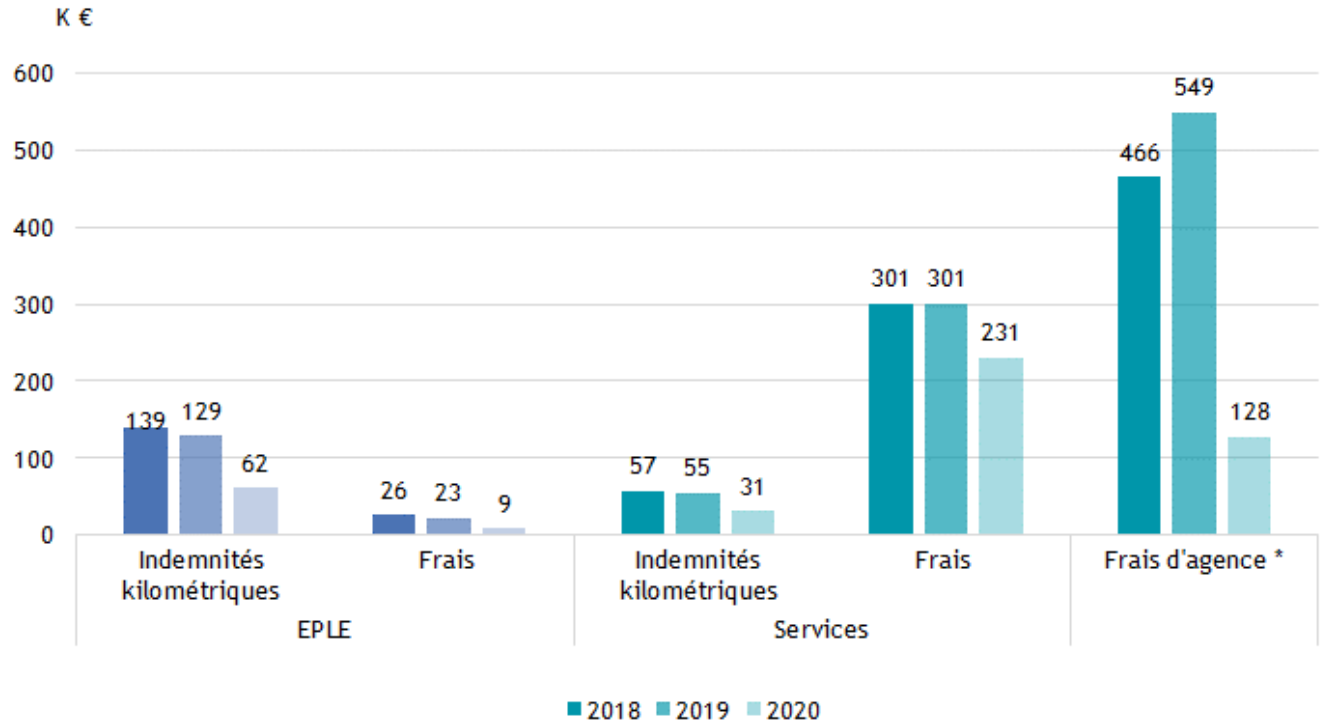
En 2020, les dépenses consacrées aux déplacements des agent·e·s sont en baisse de 56 %. Cette baisse s'explique essentiellement par la situation sanitaire et les périodes de confinement et par le développement des réunions en distanciel.

1 179 agent·e·s ont bénéficié, en 2020, de remboursement de frais de déplacement contre 1 621 en 2019 (-27 %).

- 852 agent·e·s des services
- 327 agent·e·s des EPLE.

Evolution des frais de déplacements par types

Les remboursements de frais de déplacement sont en baisse de 35%. Les frais d'agences sont en baisse de 77% %.



** les billets d'avion pour congés bonifiés sont inclus – 2 759€*

Le droit aux congés bonifiés s'exerce tous les 3 ans. 2 agent·e·s bénéficiaires (dont 1 agent·e avec 1 enfant) en 2020.

Coût moyen par agent bénéficiaire : 1 380 euros (2 585 € en 2019)

Utilisation des véhicules personnels

En **2020**, **400** agent·e·s ont utilisé leur véhicule personnel, **259 386** Km ont été remboursés (**547 620** Km en **2019**). La majorité des trajets ont été réalisés par les agent·e·s des établissements d'enseignement (**173 330** Km – 306 agent.e.s).

Le coût total pour la collectivité est de **93 K€**.

5. L'action sociale

Chiffres clés au 31/12/20

- 2 M€
- 22 dispositifs

2020 en Bref

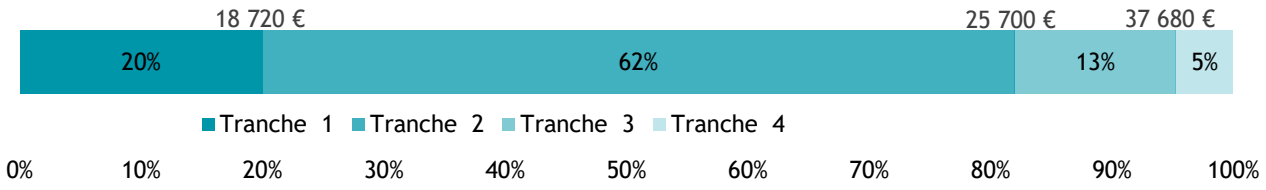
Le panorama des prestations d'action sociale versées au profit des agent·e·s a été sensiblement bouleversé en cette année 2020.

Ainsi, du fait du confinement, les agent·e·s ne se sont pas déplacé·e·s pendant plusieurs semaines, occasionnant une baisse des aides aux trajets domicile-travail, quand en parallèle, le volume de titres restaurant versés augmentait du fait du recours massif au télétravail.

Les aides à la famille ont également diminué en 2020, du fait de la fermeture des structures de gardes d'enfants, de la mise à l'arrêt des sorties scolaires, ou encore du report de nombreux mariages ou Pacs.

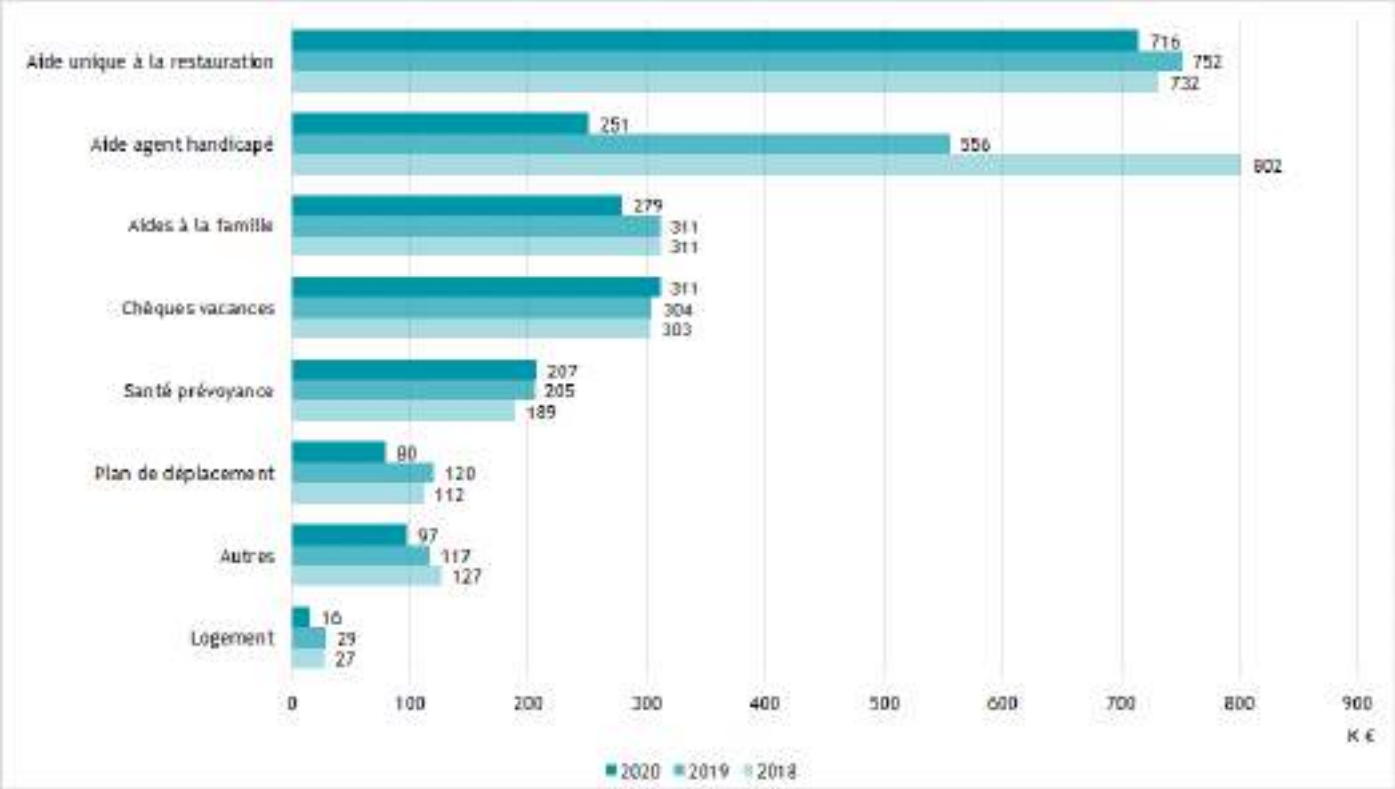
// Le barème social unique

Le barème s'applique aux prestations d'action sociale, aux chèques-vacances, aux titres restaurant et à la subvention-repas. Il est apprécié en fonction du revenu net fiscal de l'agent lors de l'année précédente. La situation individuelle de chaque agent·e est étudiée dès le 1er janvier de chaque année.



// La synthèse de l'action sociale

Evolution du coût Région des prestations d'actions sociales (en K€)



Prestations d'action sociale	2019				2020			
	Coût Région	Femmes	Hommes	Total	Coût Région	Femmes	Hommes	Total
Aides à la famille	310 986 €	1026	801	1827	279 281 €	911	741	1652
Naissances - adoptions	13 000 €	34	31	65	12 600 €	29	34	63
Mariages - PACS	8 260 €	31	28	59	5 600 €	25	15	40
Décès conjoint ou enfant	18 000 €	6	3	9	18 000 €	6	3	9
Garde jeunes enfants	86 176 €	143	76	219	75 366 €	140	74	214
Séjours enfants	39 516 €	203	130	333	17 428 €	103	66	169
Allocation enfant handicapé dont prestation spéciale handicap	77 274 €	16	26	42	81 567 €	18	28	46
Arbre de Noël	68 760 €	593	507	1100	68 720 €	590	521	1111
Aide agent handicapé	556 000 €	274	215	489	251 410 €	245	193	438
Chèques vacances	303 664 €	1574	1049	2623	310 870 €	1589	1056	2645
Plan de déplacement	120 312 €	266	150	416	79 513 €	232	143	375
Aide unique à la restauration	752 187 €	885	669	1554	715 604 €	875	661	1536
Restaurant administratif	178 587 €				82 894 €			
Titres restaurant	573 600 €	885	669	1554	632 710 €	875	661	1536
Logement	28 937 €	25	16	41	15 629 €	12	11	23
Aides installation	18 134 €	22	12	34	8 602 €	9	9	18
Bonifications prêts immobiliers	10 803 €				7 027 €			
Prêts installation		3	4	7		3	2	5
Santé prévoyance	205 100 €	1028	615	1643	206 748 €	1028	613	1641
Complémentaire santé	84 960 €	472	329	801	84 705 €	466	324	790
Prévoyance	120 140 €	556	286	842	122 043 €	562	289	851
Autres	117 402 €	1198	778	1976	96 779 €	966	650	1616
Fonds de solidarité	20 897 €		17	17	17 808 €	27	19	46
Départs à la retraite	40 500 €	63	72	135	35 100 €	57	60	117
AOARB	29 000 €				24 500 €			
Marché billetterie	15 525 €	1085	640	1725	12 564 €	852	544	1396
Médailles du travail (chèques cadeaux et médailles)	11 480 €	50	49	99	6 807 €	30	27	57
TOTAL	**2 394 588 €**	**6 276**	**4 293**	**10 569**	**1 955 834 €**	**5 858**	**4 068**	**9 926**

6. La communication interne

Chiffres clés au 31/12/2020

- Kelenn : 1434 visiteurs uniques par jour ont vu 11308 pages en moyenne par jour (week-ends compris)
- Panoramiques : 4400 exemplaires par numéro
- 435 Espaces projets
- 133 agent·e·s accueilli·e·s

2020 en Bref

En 2020, la communication interne a été impactée par la crise sanitaire : communication de crise, accompagnement des agent·e·s en télétravail, création d'un feuilleton « Nos agent·e·s mobilisé·e·s »… Elle accompagne par ailleurs via ses différents supports et événements les chantiers structurants de la collectivité : le bien-manger dans les lycées, la territorialisation, les feuilles de route Breizh Cop, le projet Atalante, etc…

// Le portail Kelenn

Kelenn est le portail interne commun aux agents, aux élus et aux membres des assemblées. Il est tout à la fois un portail d'information, un espace documentaire, un outil de travail et le point d'accès à l'ensemble des applications de la Région. Des actualités et informations y sont diffusées quotidiennement.

Informer

Les rubriques donnent accès aux informations sur l'organisation de la collectivité, ses missions, les dispositions RH et réglementaires, les aspects pratiques, et aux documents officiels de la Région. Les mises à jour sont effectuées par la communication interne et par un réseau de contributeurs déconcentrés dans les services formés spécifiquement.

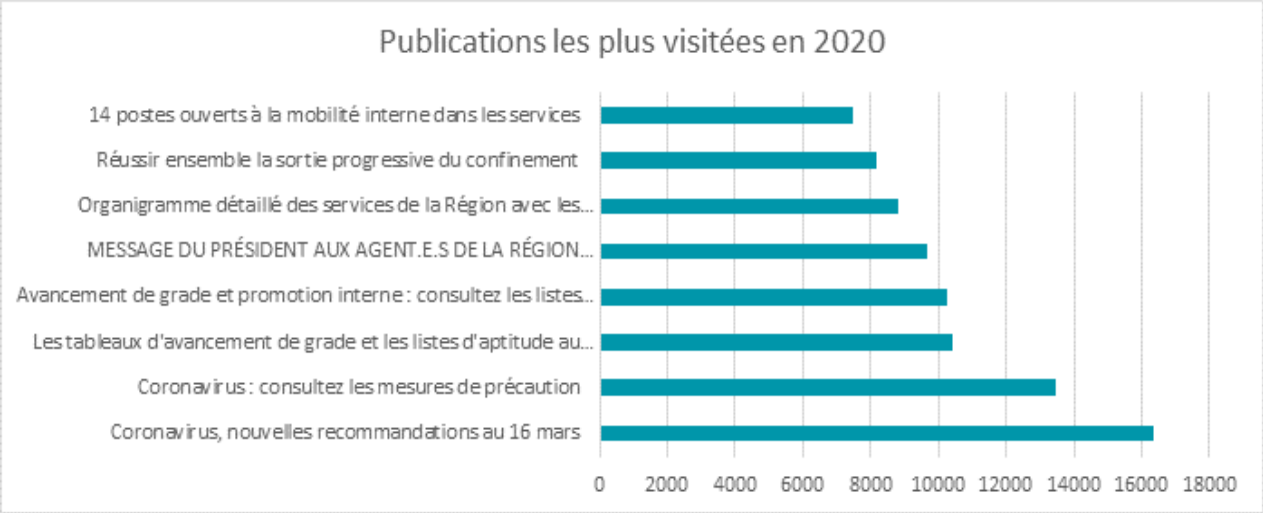
Collaborer

Les espaces collaboratifs et la plate-forme Liamm permettent à des groupes d'agents de communiquer, partager, gérer et organiser des informations ou des documents autour d'un projet commun ou d'intérêts partagés.

S'exprimer

Kelenn est aussi un espace d'expression ouvert à l'ensemble des agents à travers des périmètres bien définis (avis, blogs, forum, foires aux questions collaboratives) pour leur permettre de donner un point de vue personnel, d'apporter une analyse enrichie, d'interroger directement l'administration.

Kelenn en chiffres	2018	2019	2020
Nombre d'agents contributeurs	62	83	103
Nombres de nouveaux espaces collaboratifs créés (Espace co et LIAMM)	35	107	111
Nombre de commentaires publiés	784	952	1410



// Les publications

La revue trimestrielle Panoramiques

La revue Panoramiques permet de présenter les principaux chantiers de la collectivité, d'expliciter les politiques publiques et de mettre en valeur les métiers des agents régionaux

Ce journal interne est adressé à tous les agents de la Région, ainsi qu'aux élus régionaux et aux chefs d'établissement et adjoints gestionnaires des lycées publics. En 2020, les numéros 53, 54 et 55 ont été diffusés.

L'actualité de la Région

90 jours : l'agenda des trimestres écoulés et à venir.

décryptage : les clés pour comprendre une thématique relevant d'une compétence régionale et ses enjeux, avec une dimension bilan de l'action régionale.

horizon : l'interview d'un intervenant extérieur à la Région, un point de vue éclairé sur un défi auquel le territoire breton est confronté et pour lequel il appartient à la Région d'agir.

cap sur : dossier traitant d'une orientation, d'une politique, d'une compétence régionale.

Les infos RH et internes

bon à savoir : deux fiches pratiques sur une question RH ou fonctionnelle.

en chantier : un sujet RH ou fonctionnel un peu prospectif et/ou stratégique, en cours de mise en œuvre.

Agents et services

ils font la Région : portraits de deux agents sous l'angle métier

24h avec : une journée avec un service, une équipe de la Région sous la forme d'un reportage.

initiatives : exemples de démarches personnelles initiées par des agents de la Région

Les autres publications

En 2020, une BD « Les belles histoires des relations usagers » et un livret d'accueil pour les nouveaux arrivants ont été réalisés et diffusés.

// Les manifestations et événements

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai
• 10- Forum d'accueil (18 agent.es du SMATAH) • 14 - Voeux du Président (644 agent.es)	• 11 - Forum d'accueil (32 agent.es des lycées)	• 6 - Forum d'accueil (24 agent.es des services) • 9 - Célébration journée de la femme. Conférence avec Maxime Ruszniewski sur le thème « Le sexisme au travail et la mixité » • 19 mars : Café Patton *		• 28 - Don du sang *

Juin	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
• 18 - Forum d'accueil en distanciel (22 agent.es des services)	• 19 - Conférence sur le patrimoine des lycées • 24 - Forum d'accueil (18 agent.es des services)	• 13 : Forum d'accueil (19 apprenti.es) • 14 - Campagne du mois sans tabac • 15 - Café Patton *	• 9 - Cérémonie des médailles à Rennes * • 16 - Cérémonie des médailles à Lanester * • 26 - Don du sang	• 11 - Forum d'accueil (services) *

***** Evènements organisés puis annulés en raison de la pandémie

En complément des évènements cités, et en raison de la pandémie, de nombreux webinaires et conférences ont eu lieu en distanciel. La communication interne a accompagné les services via la diffusion dans Kelenn, la gestion des inscriptions, la création de rubriques…

7. Les relations sociales et la responsabilité sociale de l'employeur

Chiffres clés au 31/12/2020

- 22 rapports en Comité technique
- 30 rapports en Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- 10 réunions de Commissions administratives paritaires
- 7 réunions de Commissions consultatives paritaires
- 2 réunions du Conseil de discipline
- 9 réunions de Commission d'action sociale
- 6 réunions techniques
- 13 réunions dans le cadre de l'Agenda social

2020 en Bref

Les relations sociales s'organisent autour des instances réglementaires mais également à travers des dispositifs propres à la Région pour permettre un dialogue social de qualité, notamment à travers les réunions techniques et l'agenda social. L'année 2020 a été marquée par le contexte sanitaire en lien avec le Covid-19 et l'organisation de la collectivité dans ce cadre.

Parmi les principaux sujets évoqués en 2020, de nouveaux projets organisationnels et immobiliers ont été présentés, notamment dans le cadre de la territorialisation. Pour les EPLE, l'accent a été mis sur les aménagements de locaux dans le cadre du Schéma directeur immobilier (SDI).

// Les instances réglementaires

La collectivité compte 8 instances collectives : 1 Comité technique (CT), 1 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), 3 Commissions administratives paritaires (CAP) et 3 Commissions consultatives paritaires (CCP). Les agent.e.s ont élu leurs représentant.e.s du personnel au sein du Comité technique, des CAP et des CCP. A défaut de candidat.e.s, les représentant.e.s du personnel sont tiré.e.s au sort. Les représentant.e.s du personnel s iégeant au CSHCT ont, quant à eux, été désigné.e.s par les organisations syndicales.

LES MISSIONS DU CT

Consultation pour avis, sur toute question collective concernant l'ensemble des agents, notamment :

Organisation et fonctionnement des services.

Évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels.

Grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences.

Grandes orientations en matière de politique indemnitaire.

Formation, insertion et promotion de l'égalité professionnelle.

Sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents.

6 réunions du Comité Technique (CT)

Réunions du Comité technique en 2020	6-mars	5-mai	5-juin	2-oct.	4-déc. et 15-déc.	Total 2020
Nombre de rapports pour avis	1	1	8	5	3	18
Nombre de rapports pour information			3	1		4
Nombre total de rapports	1	1	11	6	3	22
Nombre de questions des organisations syndicales	1		22	9	6	38

Parmi les rapports abordés en 2020 :

- Pour une collectivité plus proche de ses partenaires, des usager·ère·s et des territoires : une organisation des services adaptée
- Protéger les autres, Se protéger, Vous protéger – Réussir la sortie progressive du confinement sanitaire
- Retour sur l'organisation de la collectivité en période de confinement en lien avec le Covid-19 et modalités d'organisation du déconfinement et du retour à la normal à venir
- Lignes directrices de gestion en matière des ressources humaines
- Plan de formation 2020 et impact de la crise sanitaire
- Plan de mobilité des agent·e·s de la Région Bretagne
- Modalités d'organisation du télétravail
- Barème de répartition des moyens humains dans les EPLE
- Dispositif de signalement et de traitement des situations signalées
- Création et mise en œuvre d'un dispositif de prévention et de prise en charge des violences sexuelles et sexistes
- Projet de convention entre la Région Bretagne et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP)

4 réunions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

LES MISSIONS DU CHSCT

Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agent·e·s, du personnel mis à disposition de l'autorité territoriale et des personnes placées sous sa responsabilité par une entreprise extérieure.

Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Procéder à l'analyse des risques professionnels.

Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels et susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Suggérer toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Réunions du CHSCT en 2020	5-mai	7-juil.	2-oct.	4-déc.	Total 2020
Nombre de rapports pour avis	1	6	3	2	12
Nombre de rapports pour information		6	6	6	18
Nombre total de rapports	1	12	9	8	30
Nombre de questions des organisations syndicales		56	15	4	75

Parmi les rapports abordés en 2020 :

- Protéger les autres, Se protéger, Vous protéger – Réussir la sortie progressive du confinement sanitaire
- Organisation de la collectivité en période de confinement en lien avec la Covid-19, les modalités d'organisation du déconfinement et le retour progressif à des conditions plus classiques d'activité professionnelle
- Gestion du risque amiante dans les EMATs
- Prévention du risque radon en milieu professionnel
- Modalités d'organisation du télétravail
- Document unique d'évaluation des risques professionnels et programme pluriannuel de prévention
- Dispositif de signalement et de traitement des situations signalées
- Création et mise en œuvre d'un dispositif de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes

- **Commission habillement émanant du CHSCT**

Créée par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du 11 avril 2014, la Commission habillement a pour but de dresser un bilan annuel des dotations en vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI) et d'émettre un avis sur les évolutions attendues. En raison du contexte sanitaire, la Commission habillement n'a pas pu se réunir en 2020. Elle se réunira en 2021.

- **4 réunions du groupe de travail « Territorialisation » émanant du CHSCT**

4 groupes de travail émanant du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) se sont réunis en 2020, dans le cadre de la territorialisation des services.

Les thématiques abordées en 2020 :

- Présentation des concepts d'aménagements innovants
- Micro-Zoning : répartition des postes de travail (aménagement, cloisonnement), visites de sites extérieurs
- Visite du site territorialisé de Quimper
- Présentation du projet Atalante

- **2 analyses d'accident de service en délégation du CHSCT**

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) s'est déplacé en délégation à 2 reprises en 2020, dans le cadre de l'analyse d'accidents de service.

10 réunions des Commissions administratives paritaires (CAP)

Pour chaque catégorie de fonctionnaires A, B et C, une Commission administrative paritaire a été créée. Chaque CAP se subdivise en 2 groupes hiérarchiques.

LES MISSIONS DES CAP

Emettre des avis sur des questions d'ordre individuel, touchant tous les agent·e·s y compris les personnels transférés intégrés ou détachés (pour ces derniers, uniquement pour leur carrière territoriale), se rapportant à l'évaluation, aux avancements d'échelon, de grade, à la promotion interne, au détachement, à la mise en disponibilité, à la mise à disposition, à l'intégration, au refus de titularisation, au licenciement, au reclassement pour inaptitude physique.

Les CAP siègent aussi en conseil de discipline.

7 réunions des Commissions consultatives paritaires (CCP)

Pour chaque catégorie d'agent·e·s contractuel·le·s (A, B et C), une Commission consultative paritaire (CCP) a été créée, suite aux élections professionnelles de 2018.

LES MISSIONS DES CCP

Emettre des avis ou être informées sur des questions d'ordre individuel, touchant les agent·e·s contractuel·le·s, se rapportant au temps partiel, au télétravail, au licenciement, au rejet de congé pour formation syndicale, à la formation professionnelle et à l'entretien professionnel.

Les CCP siègent aussi en conseil de discipline.

2 réunions du Conseil de discipline

Le Conseil de discipline est une formation particulière de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire. Il est donc, comme les CAP et CCP, paritaire et consultatif. Il existe un conseil de discipline par catégorie hiérarchique d'agent·e·s. Il doit être consulté avant toute sanction disciplinaire autre que les sanctions du 1er groupe, avant publicité d'une sanction et de ses motifs.

// Les instances internes

9 réunions de la Commission d'action sociale

Cette instance, émanation du Comité technique, créée à l'initiative de la Région en 2004, est compétente pour attribuer, dans la plus grande transparence et dans le respect de l'anonymat, des prestations d'action sociale nécessitant un examen individuel ou des aides et prêts d'honneur du fonds de solidarité.

1 réunion de la Commission de suivi RIFSEEP

Comme prévu dans le protocole d'accord du nouveau régime indemnitaire, la Commission de suivi RIFSEEP s'est réunie le 6 novembre 2020.

// Un dialogue social de qualité et renouvelé

6 réunions techniques

Afin de construire un dialogue social de qualité et renouvelé, l'Administration a fait la proposition aux organisations syndicales de toutes les rencontrer entre les réunions des instances paritaires collectives pour préparer ces réunions d'une part, pour aborder tous les points d'actualité d'autre part et, notamment, y conduire des discussions sur les projets en cours d'élaboration.

13 réunions dans le cadre de l'Agenda social

La Région Bretagne a mis en place un « Agenda social », en complément des réunions techniques entre les organisations syndicales et l'administration.

Les réunions « Agenda social » visent à évoquer des sujets de fond, tels que les conditions de travail, le rôle et les moyens de l'encadrement, nécessitant des discussions entre l'administration et les représentant·e·s du personnel, sur du moyen ou du long terme. Elles peuvent conduire à soumettre aux instances paritaires compétentes des projets d'avis.

Des groupes de travail émanant de l'Agenda social peuvent aussi être mis en place.

Les thématiques abordées en 2020 :

- Territorialisation des services
- Action sociale
- Télétravail
- Campagne d'entretiens professionnels
- Lignes directrices de gestion
- Convention avec le FIPHFP
- Présentation du budget primitif 2021
- Guide du recrutement

6 réunions de groupes de travail émanant de l'Agenda social

En 2020, pour faire face aux décisions gouvernementales relatives au contexte sanitaire, un groupe de travail « COVID 19 » a été constitué et s'est réuni 3 fois.

Comme évoqué lors de la réunion technique du 29 mai 2020, un groupe de travail « Relations au travail » a été créé afin d'étudier le projet de charte des relations au travail qui aborde les règles de vie en communauté/collectivité, les droits et obligations, et définit ce que sont des « situations signalées ». Ce groupe de travail « Relations au travail » s'est réuni 2 fois en 2020.

Suite à la restitution de l'enquête télétravail menée par la collectivité en juin 2020, à laquelle 849 agent·e·s ont répondu, un temps d'échange a eu lieu avec les représentant·e·s des organisations syndicales.

// L'exercice du droit syndical

La représentation syndicale :

6 syndicats représentés

15 représentant·e·s du personnel en CT

10 représentant·e·s en CHSCT

5 représentant·e·s en CAP A, 5 en CAP B et 8 en CAP C

4 représentant·e·s en CCP A,2 en CCP B et 5 en CCP C

Le droit syndical en 2020 :

1809 journées d'absence pour motif syndical ou de représentation, soit 9 équivalents temps plein, avec une baisse de 12% des absences par rapport à 2019, en lien avec le contexte sanitaire

Le droit de grève en 2020 :

32 mouvements nationaux

480 grévistes

pour 407 journées de grève

Le droit syndical en détail

Nombre de jours consommés par motif d'exercice du droit syndical	2020
Article 16 du décret n°85-397 "10 ou 20 jours" : Participer aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales, au niveau international, national, régional, interdépartemental ou départemental	100
Article 17 du décret n°85-397 "1h pour 1000h" : Participer aux congrès ou réunions statutaires des organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux mentionnés à l'article 16	141
Article 18 du décret n°85-397 "Instances" : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), Délégation du CHSCT, Comité technique (CT), Commission administrative paritaire (CAP), Commission consultative paritaire (CCP), Commission d'action sociale (CAS), Commission de réforme, autres réunions de travail convoquées par l'administration	412
Article 1er du décret n°2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 : "CHSCT" : Exercer les missions de représentant·e du personnel du CHSCT	18
Articles 13 et 19 du décret n°85-397 "DAS", Décharges d'activité de service pour les organisations syndicales : Exercer, pendant les heures de service, une activité syndicale, au profit d'une organisation syndicale	1 126
Congé pour formation syndicale (Décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agent·e·s de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale)	12
Total	1 809

Le droit de grève en détail

Dates	Mot d'ordre		Nombre de grévistes	Nombre d'agents concernés	Taux de participation	Nombre de journées de grève
	National	Local				
05/01/2020	oui		2	4136	0,05%	2,0
07/01/2020	oui		2	4136	0,05%	2,0
09/01/2020	oui		159	4136	3,84%	130,0
10/01/2020	oui		1	4136	0,02%	1,0
14/01/2020	oui		6	4136	0,15%	4,5
15/01/2020	oui		2	4136	0,05%	2,0
20/01/2020	oui		2	4136	0,05%	1,5
24/01/2020	oui		87	4136	2,10%	64,5
28/01/2020	oui		1	4136	0,02%	1,0
29/01/2020	oui		14	4136	0,34%	11,0
30/01/2020	oui		1	4136	0,02%	1,0
31/01/2020	oui		2	4136	0,05%	1,0
06/02/2020	oui		31	4249	0,73%	24,0
07/02/2020	oui		2	4249	0,05%	2,0
10/02/2020	oui		1	4249	0,02%	0,5
13/02/2020	oui		1	4249	0,02%	1,0
20/02/2020	oui		2	4249	0,05%	1,0
03/03/2020	oui		4	4249	0,09%	2,0
05/03/2020	oui		1	4249	0,02%	1,0
12/03/2020	oui		2	4249	0,05%	2,0
18/05/2020	oui		1	4249	0,02%	1,0
16/06/2020	oui		5	4249	0,12%	5,0
17/09/2020	oui		72	4249	1,69%	69,0
15/10/2020	oui		1	4249	0,02%	1,0
10/11/2020	oui		70	4249	1,65%	68,0
16/11/2020	oui		1	4249	0,02%	1,0
19/11/2020	oui		2	4249	0,05%	2,0
03/12/2020	oui		1	4249	0,02%	1,0
04/12/2020	oui		1	4249	0,02%	1,0
08/12/2020	oui		1	4249	0,02%	1,0
10/12/2020	oui		1	4249	0,02%	1,0
14/12/2020	oui		1	4249	0,02%	1,0
		Total	480		0,36%	407

Pour les arrêts de travail d'une durée inférieure à la journée, 1 journée représente 7,8 heures de grève.

7,8 agent·e·s faisant grève 1 heure comptent pour 1 journée.

Région BRETAGNE

RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES·HOMMES

2020

DANEVELL KEVATALDER MERC'HED·PAOTRED

FIN-CONTE SU L'AJEU FOMES·OMES

Rapport égalité femmes·hommes

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

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

41% des Français·es[1], soit 7 points de plus qu'en 2019, estiment que, dans l'espace familial, l'égalité n'atteint pas un niveau suffisant. 7 Français·es sur 10 pensent que la crise sanitaire a fait évoluer les choses dans le mauvais sens en matière de violences conjugales. Le nombre de femmes victimes de violences conjugales s'est lourdement aggravé : + 46% dans les Côtes d'Armor par exemple. 80% des expert·es interrogé·es par les médias sur le Covid 19 et ses conséquences ont été des hommes…
Ce qui n'est pas mentionné, ce qui ne se voit pas, n'existe pas. « *Pour beaucoup d'entre nous, la manière dont la pandémie de Covid-19 a remis en cause des dynamiques de progrès vers l'égalité, considérées comme acquises, a constitué une surprise et un avertissement sur l'ampleur du travail de fond qui reste à accomplir. La crise rend plus délicat et complexe l'arbitrage entre les priorités et les objectifs de politique publique. C'est pourquoi un portage politique fort sur les questions d'égalité entre femmes et hommes est indispensable* »[2].

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

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

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

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

[1] Cf. Baromètre Fondation des femmes - Mars 2021
[2] Rapport du Cese « Crise sanitaire et inégalités de genre » - Mars 2021

SOMMAIRE

Région responsable 323

1.1. La responsabilité démocratique 324

1.2. La représentation politique 328

1.3. La responsabilité d'employeur 332

1.4. La communication 337

1.5. La commande publique 340

Education et formation 343

2.1. L'orientation 344

2.2. La formation initiale 347

2.3. L'apprentissage 351

2.4. La formation continue 353

2.5. L'enseignement supérieur et la recherche 359

2.6. Les langues de Bretagne 363

Développement économique et emploi 365

3.1. L'emploi et l'égalité professionnelle 366

3.2. L'économie sociale et solidaire 370

3.3. L'agriculture 372

3.4. L'économie maritime 375

Territoires 379

4.1. L'observation et la planification 380

4.2. Les contractualisations et l'animation territoriales 381

4.3. L'environnement 384

4.4. Le numérique 388

4.5. Les mobilités et transports 392

Rayonnement et vitalité 397

5.1. Le sport 398

5.2. La culture 400

5.3. La santé 404

5.4. Les jeunesses 407

5.5. La promotion de tous les droits 410

5.6. Les politiques de coopération, solidarité internationale et fonds européens 413

1. Région responsable

1.1 La responsabilité démocratique

CHIFFRES CLES

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

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

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

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

// Contexte national et régional

Depuis plus de 10 ans, *l'index des institutions sociales et des inégalités entre les sexes (ISE)*[1] témoigne de la nécessité pour les gouvernements, d'examiner les lois, les normes et les pratiques sociales discriminatoires afin de réaliser l'égalité des sexes et de promouvoir l'autonomisation des femmes. Dans sa dernière édition (2019), s'appuyant sur les principaux résultats en ce qui concerne les femmes et les familles, l'intégrité physique des femmes, leur accès aux ressources productives et financières et leurs droits civiques, le rapport de l'OCDE recommande aux Etats, pour respecter leurs engagements en matière d'égalité des sexes, une démarche sur trois directions : commencer par des réformes juridiques et des politiques transformatrices en matière d'égalité femmes·hommes, appliquer et faire respecter les lois par la mobilisation et l'autonomisation des populations, apprendre à se renseigner sur l'efficacité des politiques grâce au suivi. L'intégration pour la première fois, d'une section dédiée au Budget intégrant l'égalité (BIE) dans les projets annuels de performance (PAP) du projet de Loi Finances 2020 confirme l'engagement de la France dans cette voie ; elle valide le besoin de disposer d'indicateurs sexués dans la définition des politiques publiques : « le BIE est un facteur de performance et de transparence de l'action publique. Il permet à l'État de concrétiser et de mesurer ses engagements nationaux et internationaux en matière d'égalité femmes·hommes, une meilleure transparence dans la gestion des fonds publics et évalue l'efficacité d'une politique publique[2] ». Les trois niveaux des collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale sont concernés par cette exigence ; peu s'y soumettent.

« L'urgence sanitaire, économique et sociale tend à reléguer l'égalité de genre, grande cause du quinquennat, au second plan. Or, l'égalité n'est pas un luxe en temps de crise, mais la condition d'une société plus juste et plus démocratique, qui doit se construire dès maintenant » affirme l'avis *Crise sanitaire et inégalités de genre*[3] du Cese, qui poursuit : « les inégalités de genre, précarité sociale et économique, « charge mentale », violences intrafamiliales…n'ont jamais été aussi prégnantes qu'au cœur de cette crise ». « Il est essentiel que les pouvoirs publics placent cette dimension du genre au cœur de leur action et que les femmes puissent s'impliquer pleinement dans la réponse à construire » conclue-t-il en formulant 18 préconisations. Pour ce qui les concernent, le collectif national « Ensemble contre le sexisme » et le Haut Conseil à l'Egalité fh (HCE fh) recommandent ainsi, pour l'un « la création de comités pour s'assurer du reporting annuel des entreprises et des établissements publics sur l'utilisation des aides et financements publics », pour l'autre « l'instauration de l'égaconditionnalité comme moteur de la sortie de crise en conditionnant l'attribution des fonds publics ou des autorisations administratives au respect de règles paritaires ou d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes ». Le HCE fh recommandant au-delà pour sa part[4] que dorénavant « toute personne dépositaire d'une responsabilité politique à la suite d'une élection bénéficie d'une démarche de sensibilisation et de formation obligatoire à l'égalité femmes·hommes ». Ils rejoignent ici l'ONU, le Conseil de l'Europe ou l'OCDE qui, depuis plus de dix ans, incitent à la mise en place de budgets sensibles au genre[5] (ou budget intégrant l'égalité).

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

---

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

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

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

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

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

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

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

Au-delà de ces rapports, cette loi fournit aux décideurs politiques volontaires l'opportunité d'aller plus loin. Ainsi du côté de l'impôt, des fonds publics, des budgets, des investissements, des subventions… la mise en place de véritables outils d'évaluation, pour savoir s'il y a des déséquilibres dans leur répartition et redistribution entre les deux sexes, est attendue. Une fois les requêtes diligentées et les constats de l'inégalité des financements publics établis[6], des collectivités bretonnes s'y essaient ; pour exemple, la ville de Brest – à l'issue de l'examen de son budget, a choisi de garantir la parité des créateurs et créatrices dans les propositions d'achat d'œuvres du musée des Beaux-Arts et s'est fixé des objectifs quantitatifs de participation de femmes et un échéancier pour y parvenir dans des manifestations ciblées.

// L'égalité dans l'action régionale

- ### Le CESER

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

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

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

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

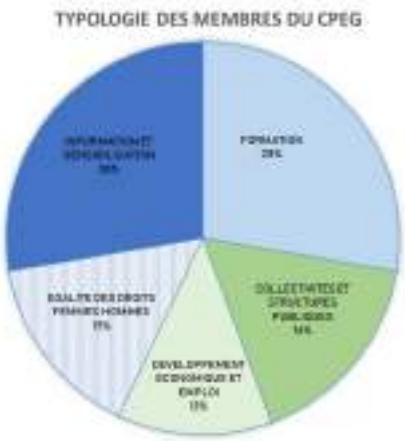
[6] Cf. Selon la méthodologie du budget intégrant l'égalité (BIE) précité

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Darempredad·ez
Correspondant·e
Raportant·e

1.2 La représentation politique

Chiffres clés

Parmi les 41 villes de plus de 100 000 hab., on compte 12 femmes maires dont 5 parmi les 10 plus grandes villes.
Plus de 20% des maires de communes rurales sont des femmes contre 18% pour les communes urbaines.
La part des femmes maires est passée de 16% en 2014 à 19,8% (+4%) en 2020 en France, et à 21,1% en Bretagne (+5%).
Les conseils des EPCI sont composés à 35,8% de femmes après les élections de 2020.
A la suite du scrutin de septembre 2020, on compte 121 femmes parmi les 348 élu·es au Sénat.
La part d'eurodéputées est de 41% en 2020.
30% des député·es sont des femmes dans les pays de l'OCDE.
Avec une hausse de +13,5% depuis 2015 et près de 40% d'élues à l'Assemblée nationale, la France se situe en 7ème position.

// Contexte national et régional

Les élections municipales 2020 ont porté la part des femmes dans les conseils municipaux (maires, adjointes, conseillères) à 42,4% contre 39,9% en 2014 soit une très légère progression qui masque des disparités persistantes sur le territoire français. Parmi les maires, la proportion de femmes augmente et atteint 19,8% ; 1 000 communes supplémentaires par rapport à la fin du mandat précédent sont concernées. Les femmes dirigent une nouvelle fois plus souvent, les petites communes : plus de 20% des maires de communes rurales sont des femmes contre 18% pour les communes urbaines. Néanmoins, fait marquant, les évolutions les plus importantes de femmes maires ont été enregistrées pour les communes de plus de 100 000 habitant·es avec 28,6% de femmes parmi les maires contre 16,7% précédemment (+12 points). Aux sept femmes à la tête d'une commune de plus de 100 000 hab. avant les scrutins de 2020, qui se sont représentées et qui ont toutes été réélues, s'ajoutent les cinq autres élues dans une mairie auparavant dirigée par un homme.
Les femmes occupent néanmoins davantage les fonctions exécutives autres que celles de maires (33,3% parmi les 1ers adjoint·es, 42,2% parmi les 2èmes adjoint·es, 44,6 % parmi les autres adjoint·es au maire). Pour les communes de 1 000 habitant·es et plus, la parité est proche avec 48,5% de femmes dans les conseils municipaux (49,9% sans les maires). C'est en Guyane et en Centre-Val de Loire que la représentation des femmes parmi les maires est la plus élevée, avec respectivement 22,7% et 22,6%, suivie par l'Île-de-France et la Nouvelle-Aquitaine (21,9% chacune). C'est en Corse et en Martinique qu'elles sont les plus faibles avec 12,3% et 10,3%.

En Bretagne, dans les communes de moins de 1 000 habitant·es - avec 42,4% soit + 4 points par rapport à 2014 - comme dans les communes de 1 000 habitant·es et plus - avec un taux de 23,8% contre 18,2% en 2014 - le nombre de femmes candidates a progressé partout. Les femmes têtes de liste ont été plus nombreuses qu'au niveau national (23,1%). En présence d'une seule liste, les femmes sont un peu moins nombreuses à en prendre la tête (19,6%).

La représentation des femmes maires est sensiblement meilleure sur le territoire breton qu'au niveau national avec un taux de 21,1% de femmes maires. Dans les 744 communes de 1 000 hab. et plus, le nombre de femmes maires progresse de +6 points par rapport à 2014 (avec 20,3% quand la moyenne nationale est de 18,8). En région toujours, les tandems paritaires à la tête des exécutifs (maire et premier·e adjoint·e) constituent également des résultats encourageants : 59% des communes ont respecté l'ordre de la liste dans les communes de plus de 1 000 hab. ; dans les communes de moins de 1 000 hab. les binômes approchent la parité avec un taux de 46,1%. Au-dessus de la moyenne pour les femmes maires, bien « placée » pour les femmes 1ères adjointes (45,8% dans les communes de plus de 1 000 hab. et 35,3% dans les communes des moins de 1 000 hab.) comme pour les femmes élues dans les conseils des communes de moins de 1 000 hab., la Bretagne présente à l'issue du scrutin municipal plus de femmes en responsabilité.

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

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

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

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

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

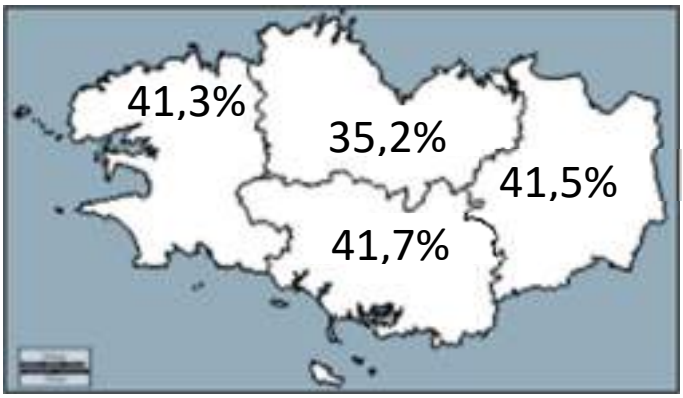
Graphique 4 - Proportion de femmes dans les conseils communautaires, selon la région

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

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

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

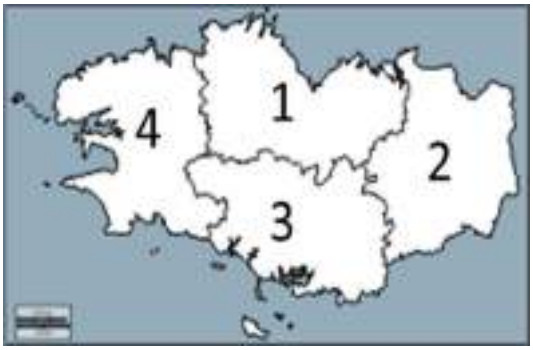
[1] Information statistique Gouv.fr - Novembre 2020.

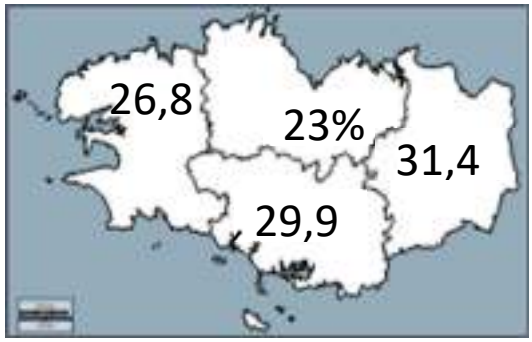


Bretagne : Les 59 conseils communautaires (cf. Tableaux ci-dessous)

Les conseillères communautaires représentent 40,2% des élu·es (+4% et 35,8% en France).
La Bretagne occupe le 7ème rang sur les 18 Régions, après les 5 DOM et les Pays de la Loire au titre du nombre total d'élues communautaires et le 2ème rang si l'on y ajoute le nombre de présidentes d'intercommunalités (sur les 13 Régions métropolitaines et après les Pays de la Loire). Les EPCI bretons présentent 16,7% de présidentes (10 contre 4 précédemment), tandis que les tandems paritaires à la tête des exécutifs sont désormais une dizaine dont certains respectent l'alternance stricte femme·homme. Il est à noter l'absence de tandem paritaire dans les Côtes-d'Armor ; les conseillères communautaires sont également les moins nombreuses dans ce département où il y a le plus grand nombre de communes de moins de 1 000 habitant·es.

Les femmes dans les exécutifs communautaires





Présidentes : 10 (4 en 2019)
Les 1ères vice-présidentes : 42,4%

Les exécutifs (Pce et VP) : 28,1% (+8%)
Les vice-présidences : 29,2% (national 25,6%)

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

// L'égalité dans l'action régionale

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

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

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

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

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

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

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

**coprésidence à Lorient : 1 femme 2 hommes*

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

1.3 La responsabilité d'employeur

Chiffres clés

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

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

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

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

Contexte national et régional

Afin d'assurer la continuité du service public et répondre aux besoins des usager·es, les agent·es et employeurs publics ont dû s'adapter aux restrictions des conditions d'exercice professionnel et au télétravail. Certaines inégalités femmes·hommes, préexistantes avant la crise, se sont fortement creusées : la forte féminisation des métiers en « première ligne » (santé, distribution, alimentation, éducation, propreté) articulée aux fermetures de classes générant une organisation et une articulation des temps problématiques pour beaucoup de femmes ; celles-ci se retrouvant plus nombreuses à devoir prendre, par exemple, des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfant(s).
Engagé en 2019 par la loi relative à la transformation de la fonction publique, le chantier de la réforme s'est poursuivi en 2020 par la publication de plusieurs décrets liés à l'égalité professionnelle.
Ainsi, quelques jours avant le premier confinement, la création d'un dispositif de signalement des actes de violence sexistes et sexuelles devient obligatoire dans les trois fonctions publiques et ce, pour la fin 2020[1]. L'établissement d'un *plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* dans toutes les administrations publiques, collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitant·es, précisé en mai 2020[2], devient obligatoire et attendu au 31 décembre 2020 sous couvert de pénalités en cas de non élaboration ; il doit décliner, pour les trois années à venir, des mesures correctives de réduction d'écarts de salaires, favorables à une meilleure articulation entre vies professionnelle et personnelle.
Concernant les écarts de rémunération, de nouvelles mesures sont appliquées : en mai 2020, toutes les Régions, Départements et collectivités territoriales de plus de 40 000 habitant·es doivent publier la somme des dix plus hautes rémunérations comme la répartition de celles-ci entre les femmes et les hommes. Cet effort de transparence a vocation à soumettre la fonction publique aux mêmes obligations que celles du secteur privé. Un outil de mesure de ces écarts est créé et mis en ligne en janvier 2020.
Côté parité, le bilan du dispositif de nomination équilibrée (dit *loi Sauvadet*[3]), publié fin 2020 par la DGAFP, constate que seule la fonction publique hospitalière a atteint et dépassé, avec un taux de 47%, le seuil des 40% de primo-nominations de femmes sur des postes de direction ; la fonction publique d'Etat présentant pour sa part un taux de 37%, la fonction publique territoriale de 33% (34 % en 2017). Le projet de *Fonds pour l'égalité professionnelle*, alimenté par les pénalités versées par les employeurs ne respectant pas les règles en matière d'égalité professionnelle et notamment les nominations équilibrées aux postes de direction, n'a pas abouti pour la fonction publique territoriale en 2020. Ce fonds existe depuis 2018 pour la fonction publique d'Etat.
Enfin, concernant l'articulation vies professionnelle et privée, les congés pour *raisons familiales* sont rénovés : les durées des congés d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant sont allongées ; le congé de paternité et d'accueil est étendu à 25 jours calendaires (dont 8 jours obligatoires) et désormais accessible au père fonctionnaire, au·à la conjoint·e fonctionnaire de la mère, au·à la fonctionnaire lié·e à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle. Le congé de présence parentale et de solidarité familiale est quant à lui rénové par décret en novembre 2020.

// L'égalité dans l'action régionale

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

Deux temps forts ont été proposés : une **conférence de Maxime RUSZNIEWSKI**[4] au cours de laquelle chacun et chacune était invité·e à interroger ses propres stéréotypes sur la place occupée par les hommes dans la lutte pour l'égalité femmes·hommes, notamment au travail. 115 personnes (85 en 2019), dont 82 % de femmes, ont assisté à ce temps d'échanges. Un second temps

[1] Publication du décret le 13 mars 2020

[2] Publication du décret le 4 mai 2020

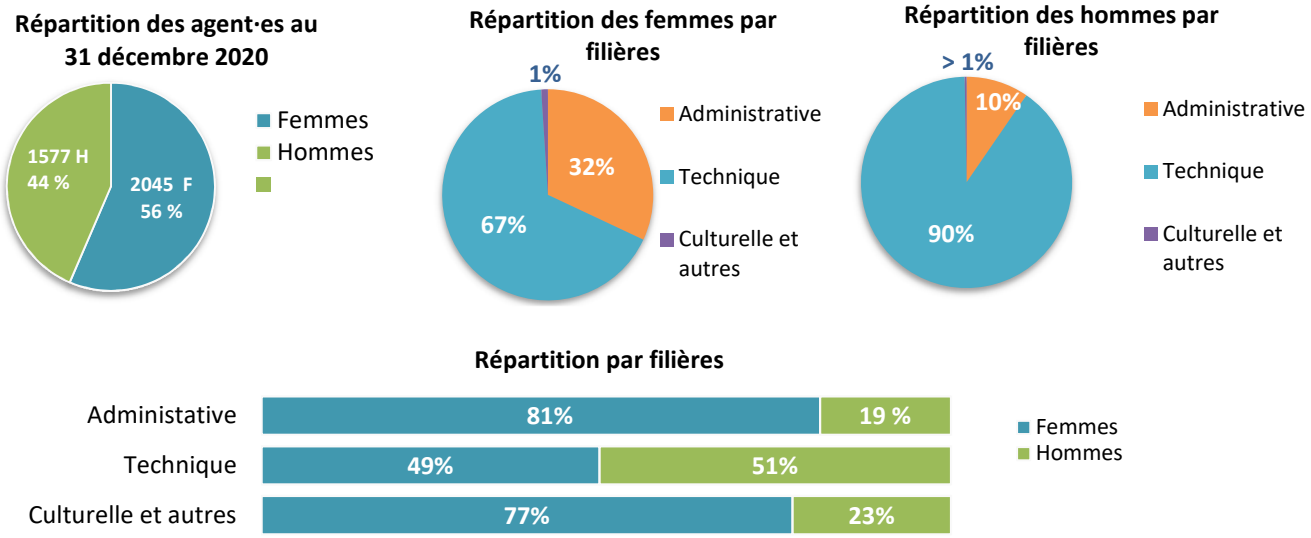
[3] Ce dispositif impose de recruter un seuil de 40% de personnes de chaque sexe lors des premières nominations à des postes d'encadrement supérieur ou de dirigeant·e de la fonction publique, sous peine de sanctions financières.

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

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

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

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



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

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

Encadrement intermédiaire

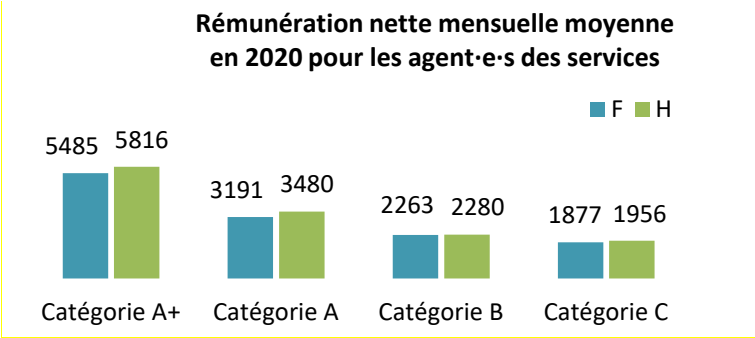
Depuis trois ans, les femmes demeurent nombreuses sur les fonctions de chef·fe de service (60% contre 57 % en 2019). Le ratio fh des postes d'adjoint·e au chef·fe de service s'inverse : les femmes n'occupent plus que 42 % des postes contre 60% en 2019 et 83 % en 2018.

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

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

• Différences de salaires entre les femmes et les hommes

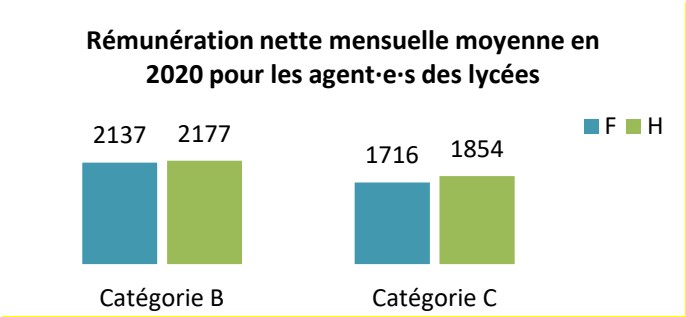
Cette année, le mode de calcul des rémunérations moyennes a été ajusté, en présentant la moyenne par Equivalent Temps Plein Rémunéré. Cet indicateur est celui adopté au sein du bilan DGCL. Les données 2019 ont été actualisées sur la base de ce nouvel indicateur, afin de pouvoir disposer d'un référentiel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



Ecarts de rémunération en 2020 :

- -5,69 % pour les femmes en catégorie A+ (-5,71 % en 2019),
- -8.30 % pour les femmes en catégorie A (-8,06 en 2019),
- -0,74 % pour les femmes en catégorie B (-0,61 % consécutivement en 2019),
- -4,09 % pour les femmes en catégorie C (-4,23 % en 2019).

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

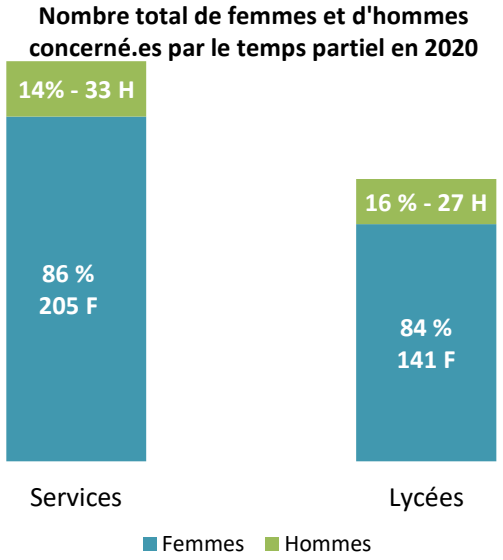


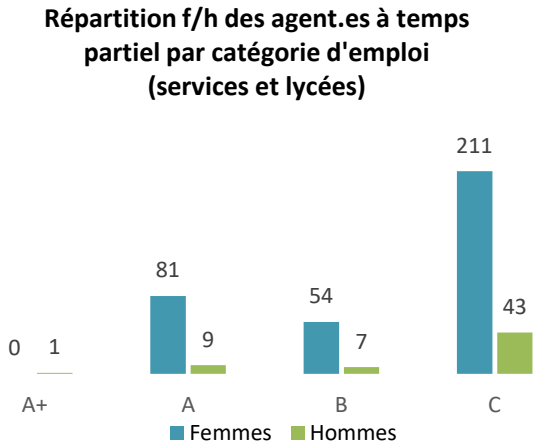
Ecarts de rémunération en 2020 :

- - 1,83 % pour les femmes en catégorie B (-3.20% en 2019),
- - 7,44 % pour les femmes en catégorie C (- 7,19 % en 2019).

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

• Organisation du travail et temps partiel

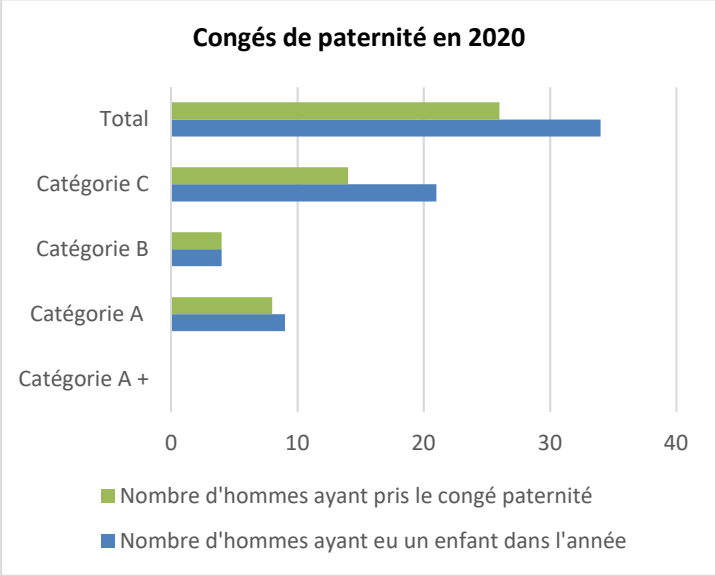


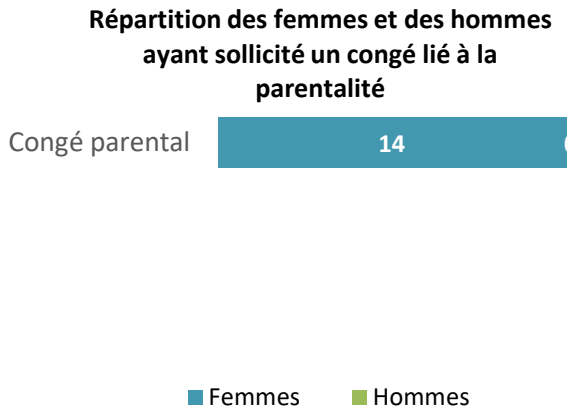


Pour la deuxième année consécutive, le nombre d'agent·es en temps partiel diminue ce qui représente 406 agent·es au total (427 en 2019) soit 11% d'agent·es. Malgré cette baisse, les dichotomies femmes/hommes et services/lycées restent sensiblement les mêmes : les femmes représentent 86% des personnes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

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

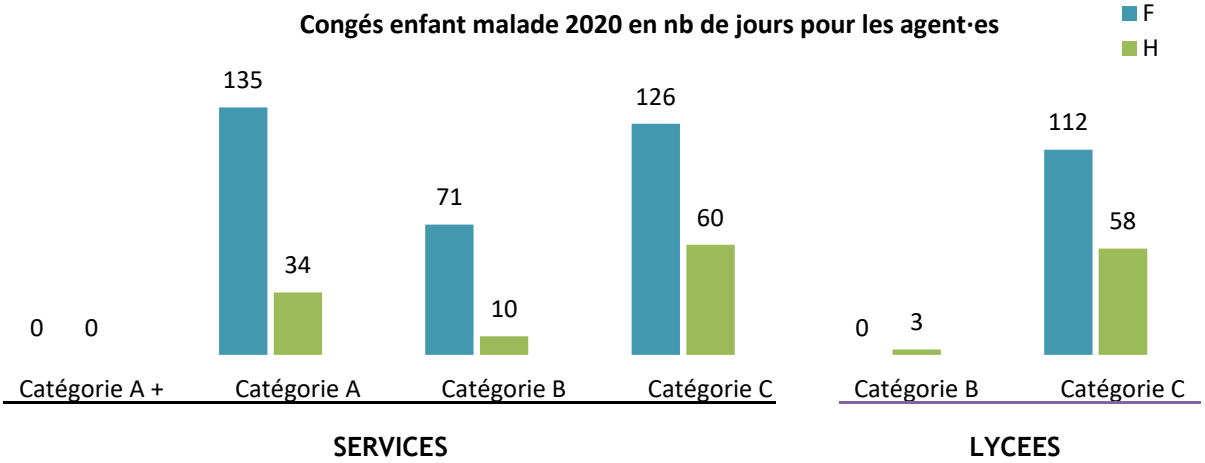
- ## Congés liés à la parentalité





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

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



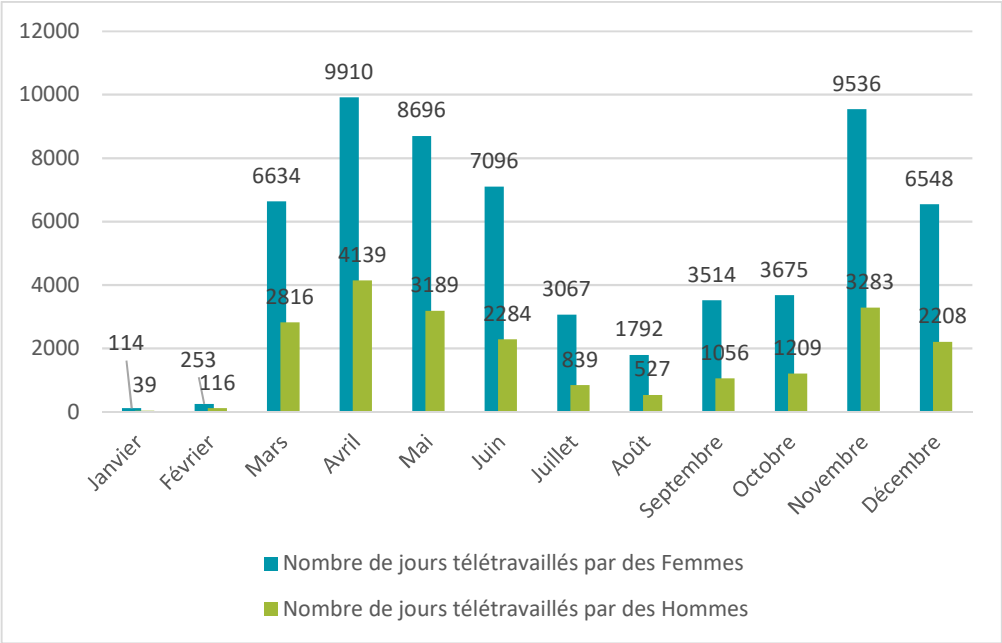
En lien avec la crise sanitaire, le nombre de journées de congés au motif d'enfant malade a fortement chuté en 2020 (-52,12%). Il est de 609 jours alors qu'il se portait à 1 272 jours en 2019 et 2018. La diminution de ce recours est plus importante pour les agent·es des services (-53,16%) que pour celles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

Télétravail, crise sanitaire et égalité professionnelle femmes·hommes

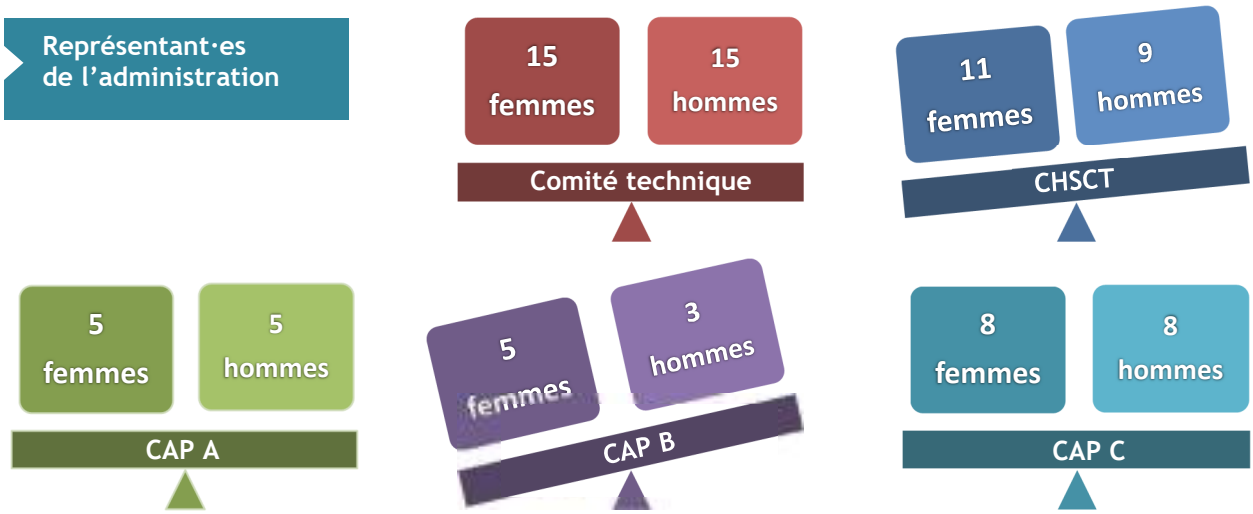
Dans les services, 82 540 jours ont été télétravaillés en 2020 par les agent·es permanent·es, dont 88% en télétravail exceptionnel. Le télétravail est majoritairement suivi par les femmes, car 73,70% des jours télétravaillés l'ont été par ces dernières (pour mémoire, les femmes représentent 81% des agent·es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

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

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



- ## La représentation femmes·hommes au sein des instances paritaires



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

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

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

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

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

1.4 La communication

Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

// Contexte national et régional

« Analyser la situation et formuler des propositions pour s'assurer de leur représentativité » : Le rapport parlementaire sur « La place des femmes dans les médias en temps de crise » dresse en septembre 2020 un « constat des plus désespérants » et rappelle le besoin de « compter pour que les femmes comptent » : combien de femmes, d'hommes cités ? dans quelles circonstances ? Cette première étape reste indispensable pour mesurer les inégalités et nécessaire à la prise de conscience, mais elle n'est pas suffisante. Le rapport préconise d'aller désormais au-delà. Les aides publiques d'Etat constituent un levier pour renforcer la parité femmes·hommes à l'image et sur les ondes ; Mesurer, poser les bases d'une progression tout en incitant et en encourageant mais peut-être faut-il aujourd'hui contraindre pour espérer des changements plus conséquents et plus rapides ? Le rapport préconise[1] notamment la création d'un observatoire de la parité et de l'égalité fh dans les médias, de renforcer le rôle et les capacités de contrôle du CSA en introduisant de nouveaux indicateurs et objectifs chiffrés et de s'engager sur la piste de l'égaconditionnalité des aides aux médias pour aller au-delà des constats, de plus en plus objectivés et précis, mais encore trop peu efficaces.

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

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

Enfin, les controverses sur l'usage de l'écriture égalitaire sont récurrentes. L'invisibilité des femmes induite par l'emploi des masculins-neutres dans les descriptions des univers, thématiques, métiers, fonctions… demeure un obstacle et fonctionne comme un empêchement à la possibilité de s'identifier, de se projeter, de s'imaginer dans telle ou telle représentation du monde. L'opportunité de ce qui serait le plus « juste », le moins excluant, le moins coûteux (sic) usage graphique, cristallise jusqu'à parfois envenimer et déplacer les débats ; Signes de ponctuation, (parenthèses, point médian, tiret, graphie épicène, féminin générique italisé[2]…), et/ou emploi des doublets, accord de voisinage[2], les outils[3] s'échangent, se complètent, parfois se confrontent. La volonté de dire et d'écrire le monde pour le comprendre, pour faire sens commun, pour le pouvoir d'agir sans discrimination/exclusion ou représentation stéréotypée induite, témoigne d'une langue vivante. Quelles que soient les options choisies, la recherche pour améliorer l'usage prime et suppose un débat aujourd'hui accessible à toutes et tous.

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

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

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

Editorial

La juste place des femmes

En Bretagne, des sites dédiés de collectivités, Brest Egalitefh, des magazines régionaux Breizhfemmes.fr, Yeggmag.fr, une plateforme universitaire, Mardis de l'Egalite, … offrent un panel diversifié de ressources. La thématique s'invite publiquement dans la presse quotidienne régionale (PQR) (ci-contre éditorial *Ouest-France* du 6 mars 2020) en participant ainsi à un écosystème plus favorable à l'égalité fh en communication en Bretagne.

// L'égalité dans l'action régionale

Désormais, sur le site de la Région, un avertissement enjoint toute demande d'aide à avoir une « communication réalisée sans stéréotype de sexe (choix des visuels, images, couleurs, expressions…) conformément aux règles rappelées page 12 du « Guide pour une communication publique pour toutes et tous » de la Région Bretagne ». La page dédiée - https://www.bretagne.bzh/echanger/evoluer-pour-vous/egalite/ - permet de s'informer de la politique régionale, de télécharger les *Chiffres clés de l'égalité femmes·hommes*, le rapport annuel Egalité femmes·hommes de la collectivité ou le guide régional préalablement cité ; la diffusion de ces ressources se poursuit dans la collectivité et auprès des partenaires. S'il convient d'en rappeler régulièrement l'objectif, l'usage du féminin dans la communication auprès des partenaires extérieurs tend à devenir systématique.

- ## La lutte contre les stéréotypes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5 La commande publique

Chiffres clés

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

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

// Contexte national et régional

L'égalité entre les femmes et les hommes peut progresser au travers des marchés publics. Aujourd'hui, grâce à un critère de sélection et à des conditions d'exécution ad hoc, la direction des achats de l'Etat (DAE) entend favoriser le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses marchés publics.
Deux marchés font figure d'exemples : Un premier marché, relatif à l'acquisition de solution d'impression, devait être renouvelé ; il contenait déjà une clause sociale d'insertion par l'activité économique (IAE) comme condition d'exécution. Mais l'Etat a souhaité, au-delà de la « simple » augmentation d'un objectif quantitatif d'insertion de femmes, associer à cette condition d'exécution un critère « insertion sociale » d'analyse des offres comptant pour 40% du critère développement durable.
Au cours du deuxième marché, relatif à des prestations de nettoyage, constate qu'il y a beaucoup de femmes sur les fonctions d'agent·e de service et très peu sur les fonctions d'encadrement. Pour rééquilibrer cette tendance, elle décide d'intégrer une condition d'exécution dans le cahier des charges : « Le titulaire s'engage à faire progresser, tout au long de l'exécution du marché, le taux effectif d'emploi de personnels féminins parmi les personnels encadrants affectés à la réalisation des prestations du marché, dès lors que des personnels féminins font partie de son personnel ». Pour ce marché, la principale difficulté juridique résidait dans le lien avec l'objet du marché… Il était nécessaire de rester sur le périmètre des personnes qui sont affectées aux prestations du marché de l'Etat, et de ne pas rentrer dans la gestion globale de l'entreprise » précise la DAE. Dans les deux marchés précités, l'Etat a prévu l'application de pénalités en cas de non-exécution, pour s'assurer du respect des obligations et pour que cela soit vraiment incitatif pour les entreprises. Ainsi, si en cours d'exécution, le prestataire du premier marché n'atteint pas l'objectif de féminisation sur lequel il s'est engagé dans son offre et pour lequel (entre autres critères d'analyse) il a remporté le marché, alors des pénalités s'appliquent. Aujourd'hui, l'Etat prévoit une analyse systématique des futurs marchés de travaux, de fournitures ou de services pour savoir s'il y a des enjeux ou non dans le secteur concerné en terme d'égalité entre les femmes et les hommes. L'application de l'article 16 de la *loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,* qui permet de refuser l'accès aux marchés publics aux entreprises sanctionnées pour discriminations ou sans négociations engagée sur l'égalité professionnelle ou la demande aux entreprises, dans un but de sensibilisation et d'incitation, de remplir un questionnaire sur leurs pratiques en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi fournissent d'ores et déjà deux leviers que toute collectivité peut actionner et adapter pour progresser. Rejoignant ainsi l'exigence de l'article 12 de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* de « mettre en œuvre des clauses particulières en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les contrats et dans les accords de financement qu'elle passe avec ses partenaires ».
Hormis l'Etat, d'autres acheteurs publics se sont engagés en 2020 : la Ville de Suresnes (92) en imposant un volume de 50% de femmes bénéficiaires de la clause sociale dans ses marchés publics, en élargissant sa commande publique à des domaines offrant plus de mixité, ou en formant un technicien municipal dédié à l'égalité femmes·hommes ; ou la Ville de Champigny-sur-Marne (94) en choisissant, dans le cadre des travaux du *Grand Paris* traversant son territoire, d'utiliser le levier juridique pour promouvoir l'accès aux postes ouverts aux femmes.
Enfin, l'atelier « l'égalité femmes·hommes dans la commande publique » organisé en janvier 2020 par la plateforme des marchés publics *Maximilien*[1] fut également l'occasion d'échanger entre acheteurs publics afin de faire évoluer les discours et les pratiques professionnelles autour de la commande publique pour qu'elle soit à la fois plus vertueuse et plus proactive en matière d'égalité fh. La problématique des enjeux de l'égal accès des femmes et des hommes aux métiers des clauses sociales des marchés publics a ainsi été posée. Le *GIP Maximilien* a rappelé les chiffres issus de la remontée des données des opérateurs franciliens - équipés du logiciel de suivi de la clause sociale Up Clauses[2] - indiquant que seules 15% des femmes étaient représentées dans l'ensemble des clauses sociales franciliennes ne contribuant à la réalisation que de 15% des heures d'insertion générées.
Des pratiques et/ou rédactions de stipulations relatives à l'égalité fh dans les marchés publics sont davantage aujourd'hui proposées aux juristes.

Exemple :

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

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

Exemple :

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

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

[1] *GIP Maximilien* : Portail commun de dématérialisation des marchés publics franciliens
[2] *Up Clause* simplifie le travail des chargé·es de mission insertion travaillant dans les PLIE, les Maisons de l'emploi et les collectivités territoriales.

rédiger un critère d'attribution permettant d'apprécier la qualité de l'action d'insertion sociale, accorder des points à la réponse de l'entreprise candidate comptant dans la note totale (à l'instar de ce qui a déjà été fait pour les marchés de formation par la Région) ; s'atteler à la condition d'exécution du marché, au travers d'un plan de progrès afin de susciter une démarche de progrès de l'entreprise candidate ; annexer un questionnaire aux pièces du marché et/ou lister des pratiques déjà mises en œuvre pour connaître les pratiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle ; intégrer à l'occasion des renouvellements de délégations de service public des dispositions relatives au recrutement de personnes du sexe « minoritaire » ; introduire une clause qui informe les candidats des pratiques de l'acheteur en matière d'égalité fh et solliciter en retour sur la mise en œuvre – ou non – d'actions dans ce domaine…L'utilisation de labels comme le *Label Egalité professionnelle* ou la définition de critères d'attribution qui promeuvent l'égalité fh en rapport avec l'objet du marché sont des pistes. Le décret relatif à « l'achat innovant » fournit des motifs d'exploration ; des mécanismes contractuels de promotion de l'égalité femmes·hommes peuvent donc s'imaginer. Ces exemples viennent s'ajouter à la possibilité d'intégrer des clauses d'égaconditionnalité[3] ou aux échanges d'expériences déjà évoquées (cf. Radd 2019).
Enfin, *l'Association européenne d'information sur le développement local* (AEIDL) a été chargée par *l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes* (EIGE) d'un projet de recherche dans l'UE intitulé « Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie par des marchés publics sensibles au genre » (GRPP). L'objectif général de l'étude est de contribuer à une répartition plus égale des ressources économiques entre les hommes et les femmes, grâce à des procédures de passation de marchés publics qui intègrent les aspects de genre. Le projet permettra de cartographier et d'identifier les cas de bonnes pratiques de GRPP aux niveaux européen, national et infranational. La cartographie couvrira également les procédures d'appel d'offres lancées dans le cadre des Fonds structurels et d'investissement européens.
Des rapports ministériels livrent désormais des analyses sur la thématique[4]. Il convient, à l'instar de la clause d'insertion à ses débuts, de faire connaître puis d'expérimenter de façon pratique et opérationnelle ces leviers relatifs à l'égalité fh dans la commande publique ; la jurisprudence sur ces clauses en particulier doit encore s'étoffer afin d'accompagner davantage les initiatives des acheteurs sur les territoires.

// L'égalité dans l'action régionale

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

[3] Note pour activer l'égaconditionnalité Haut conseil à l'Egalite fh - 2016
[4] Rapport "La conditionnalité des aides publiques aux entreprises"

2. Education et formation

2.1 L'orientation

Chiffres clés

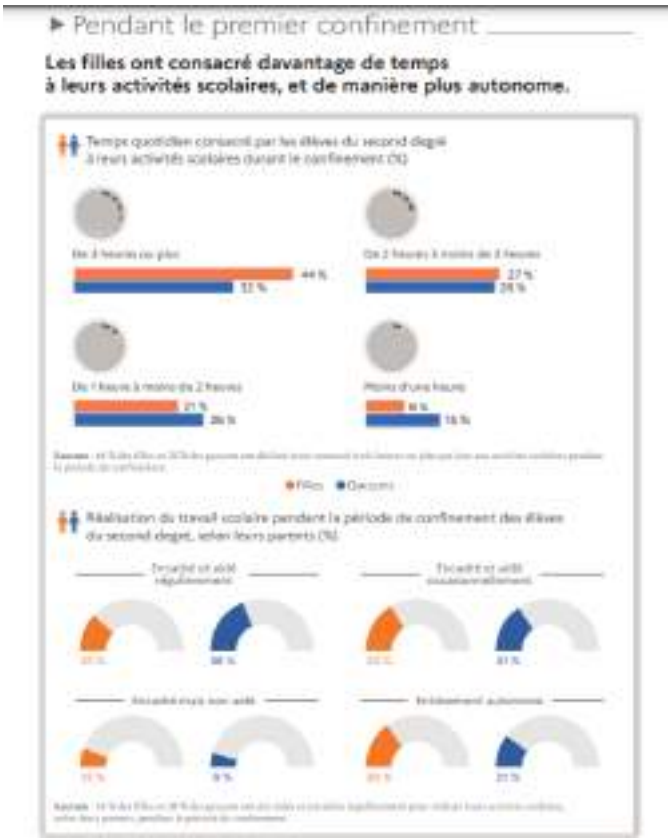
La part des femmes dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) s'élève à 97%.

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

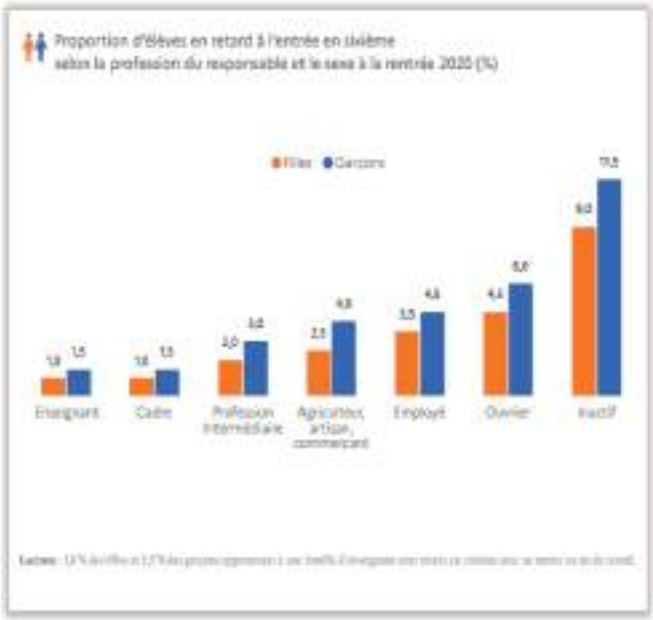
Les filles sont majoritaires dans 1/3 des familles de métiers et les garçons dans les 2/3 restants.

// Contexte national et régional

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



L'analyse produite en août 2020 par des chercheuses de l'INED [1] rappelle combien le processus de catégorisation est prégnant dès le plus jeune âge « L'enfant est catégorisé comme étant une fille ou un garçon avant la naissance ou dès la naissance…les parents font des choix, parfois inconscients, qui commencent à préparer leur enfant à être conforme à ce qu'on attend de leur sexe, l'inscrivant dans des rapports sociaux de sexe, hiérarchisés. Agir contre les injonctions multiples et extrêmement présentes de la différenciation filles·garçons nécessite de déconstruire en permanence une « socialisation anticipée ». L'Unicef [2] rappelait déjà en 2019 que « les enfants sont imprégnés de l'idée d'une inégale valeur entre ce qui est féminin et masculin » et que « la mixité ne garantit pas l'égalité filles·garçons ». Les stéréotypes de sexe impactent toujours, telles des contraintes sociales intégrées, les univers de l'orientation, de l'éducation, de la formation, du travail…Tout au long de la vie, parce que ni les aptitudes ni les compétences ne sont sexuées, le droit effectif d'accéder à la filière, au secteur professionnel, au métier de son choix doit être accompagné et garanti par des pratiques égalitaires exemplaires de professionnel·les formé·es et ce, d'autant que les jeunes disent faire leur choix du 1er emploi par opportunité (32%), par conviction (23%) tandis que 20% déclarent qu'ils « n'ont jamais vraiment choisi »[3].



Si les professionnel·les de l'éducation ne traitent pas les filles et les garçons de la même façon[4], la prise de conscience progresse ; Pour agir contre la force des stéréotypes, des outils et des ressources existent (Cf. Fiches 2.2, 2.3, 2.5). En Bretagne, des projets portés par des lycées mettent en débat les choix d'une orientation non sexuée : ainsi du film réalisé par des élèves du lycée de Pommerit (Pommerit-Jaudy 22) sur le métier de conductrice d'engins, lauréat d'un clap d'or[5]).

// L'égalité dans l'action régionale

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

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

[2] Cf. Radd 2019 - 4ème Consultation nationale des jeunes de 6 à 18 ans

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

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

[5] Parcours métiers

actions de professionnalisation, rencontres régionales, webinaires… La formation *Pratiquer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* est ouverte à l'année ; Ses objectifs - Identifier les enjeux de l'égalité professionnelle pour les entreprises et les mettre en perspective de ses pratiques /Argumenter en faveur de l'égalité professionnelle et répondre aux objections/Faire face aux représentations sexuées dans le travail, s'adressent à toutes et tous.
Dans le cadre du déploiement de sa nouvelle responsabilité en matière d'information sur les métiers et les formations, auprès des scolaires, apprenti·es, étudiant·es et familles, la Région intègre les objectifs d'égalité professionnelle dans ses actions, ses ressources, ses guides. La prise en compte de la mixité et du non-stéréotype de sexe dans les critères d'instruction des demandes de financement des actions et des salons post-bac est désormais repérée. Parmi ses partenaires, la Fédération régionale des CIDFF et les quatre CIDFF départementaux sont membres d'IDÉO, le service public régional d'information et d'aide à l'orientation (SPRO-EP).

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

Dans le cadre de l'Observatoire du décrochage scolaire en Bretagne, impulsé par la Région, le GREF présente pour la 2ème année consécutive, les éléments d'analyse[6] issus des tableaux de suivi élaborés par les PSAD (Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs). Parmi les 7 100 jeunes signalé·es durant les campagnes de 2019-2020, 46% sont décrocheur·euses, soit 3 250 jeunes[7] dont 41% de filles. Dans un tiers des cas, le décrochage a lieu en lycée professionnel, le plus souvent durant l'année terminale. Parmi les décrocheur·euses, 9% détenaient auparavant un diplôme. La majorité des décrocheur·euses (56%) est en cours d'accompagnement, 27% ont trouvé un emploi (y compris service civique) et 8% a choisi la voie de la formation continue. 280 jeunes (9% des décrocheur·euses) ne sont ni en formation, ni en emploi, non accompagné·es. La donnée sexuée disponible identifie une minorité de filles dans ce processus de décrochage.

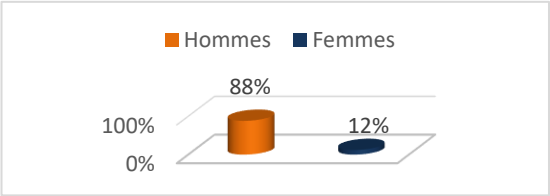
• Diversification des orientations scolaire et professionnelle pour tou·tes

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

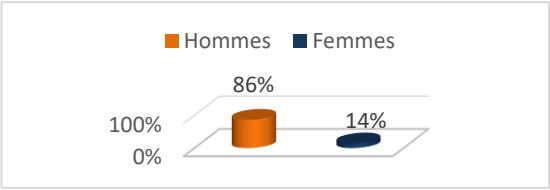
[6] Jeunes en situation de décrochage scolaire en Bretagne2
[7] Soit 3,7% de la population scolarisée dans le secondaire et âgée de plus de 16 ans

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

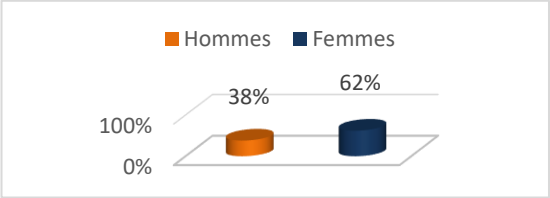
Les 46es sélections régionales des *Olympiades des métiers* se sont tenues en février 2020, au Parc des expositions de Saint-Brieuc ; 14 000 visiteur·euses ont pu découvrir les 55 métiers présentés en concours ou en démonstration lors de l'événement « 50 métiers en direct ».



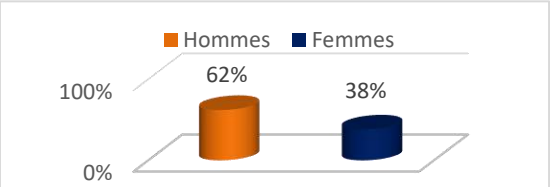
Parmi les 410 candidatures reçues, 230 jeunes ont été retenus (épreuves pratiques de pré-sélection, tests théoriques, sélection sur dossier) pour participer aux sélections régionales des *Olympiades des métiers*. La très inégale répartition femmes·hommes des candidat·es vient illustrer les choix en amont,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



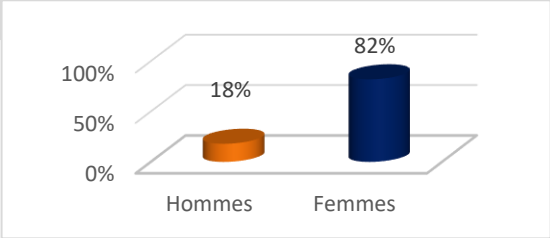
La sélection des juré·es et expert·es témoigne également d'une répartition majoritairement masculine (176 inscrit·es pour 152 postes).



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



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



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

2.2 La formation initiale

Chiffres clés

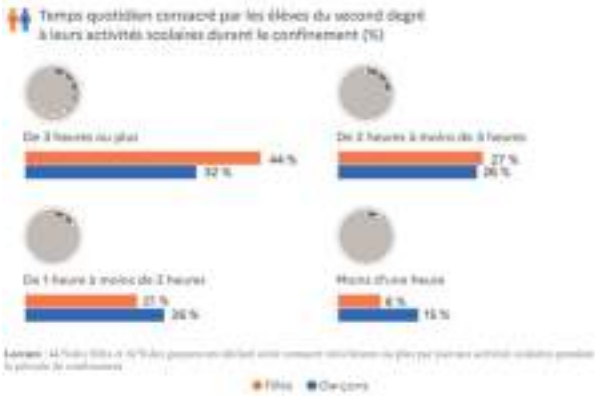
Un quart des lycéen·nes de terminale déclare que la crise actuelle a un impact sur leur choix de filières (25%) qu'il s'agisse d'un changement sur Parcoursup (7%) ou d'une influence sur la hiérarchie des vœux (18%).

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

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

// Contexte national et régional

Selon des résultats encore parcellaires de différentes enquêtes[1], les premiers constats affichent une période de confinement plus compliquée pour les adolescentes que pour les adolescents. « Il semblerait que les filles aient subi des périodes de stress et d'angoisse plus fortes que les garçons. Cette différence pourrait s'expliquer par la répartition genrée des tâches domestiques et éducatives, accentuée pendant le confinement. « *Parmi les enfants et les adolescents ayant cité le fait de s'occuper de ses frères et sœurs comme un point négatif du confinement, les filles étaient significativement plus nombreuses que les garçons (5,2 % vs 3,2 %)* », note ainsi Santé publique France. La tranche d'âge de 13-18 ans a été plus bouleversée par cette période que celle de 9 à 12 ans. Mais dans tous les cas, l'incidence de cette situation sur la santé mentale des filles est en moyenne plus conséquente que sur celle des garçons. D'après le rapport, les filles ont exprimé dans leurs entretiens « *plus de tristesse, de préoccupation, d'ennui et de nervosité* ». Cela s'est traduit notamment par des troubles du sommeil : 32,7% des filles rencontrent depuis des difficultés à s'endormir, contre 21,9% des garçons. 14,7% des filles et 5,6% des garçons font des cauchemars et 21,9% des filles contre 11,2% des garçons souffrent de réveils nocturnes. Lors des consultations effectuées au cours de l'année 2020, les principales difficultés exprimées par les collégien·nes et les lycéen·nes sont le manque de motivation, les difficultés de compréhension des consignes données par les professeur·eures, les difficultés de connexion et bugs et les difficultés à organiser l'emploi de travail. Les différences de conditions d'apprentissage (inégalités de logement, l'accès à internet, l'accès aux équipements informatiques, le suivi pédagogique) ont accru les inégalités d'éducation existantes. Pendant le 1er confinement, les filles ont travaillé davantage et de façon plus autonome que les garçons.



L'enquête IFOP[2] illustre certaines de ces tendances ; ainsi, 60% des interviewé·es (étudiant·es et lycéen·nes de terminale) interrogé·es en mai 2020 estiment que leurs conditions d'études vont avoir une incidence plutôt négative sur la suite de leurs études et 42% sur leur carrière professionnelle. Le critère géographique du lieu d'études est clairement pris en considération : 20% des interviewé·es avaient l'intention d'étudier ou travailler à l'étranger à la rentrée 2020 : 55% d'entre eux maintiennent leur choix, 45% y renoncent. 82% de ceux qui ne comptent pas partir à l'étranger vont privilégier un lieu d'étude ou de travail proche de leur domicile actuel à la rentrée 2020, plus d'un tiers en est même certain (38%). Un quart des lycéen·nes de terminale déclare que la crise actuelle a un impact sur leur choix de filières (25%), qu'il s'agisse d'un changement sur Parcoursup (7%) ou d'une influence sur la hiérarchie des vœux (18%). Ils comptent notamment privilégier des filières plus proches de leur domicile et moins onéreuses. Le caractère sélectif et la durée d'étude de la filière ne semblent pas être impactés. En septembre 2020, l'enquête *l'Etudiant, Baromètre la confiance des jeunes dans l'avenir* interroge à son tour les jeunes : 50% des jeunes répondant·es se déclarent démotivé·es et 50% également, ont l'impression de décrocher. Ces perceptions négatives sont plus marquées chez les femmes et les niveaux supérieurs du bac pour lesquels la confiance en l'avenir s'effrite.

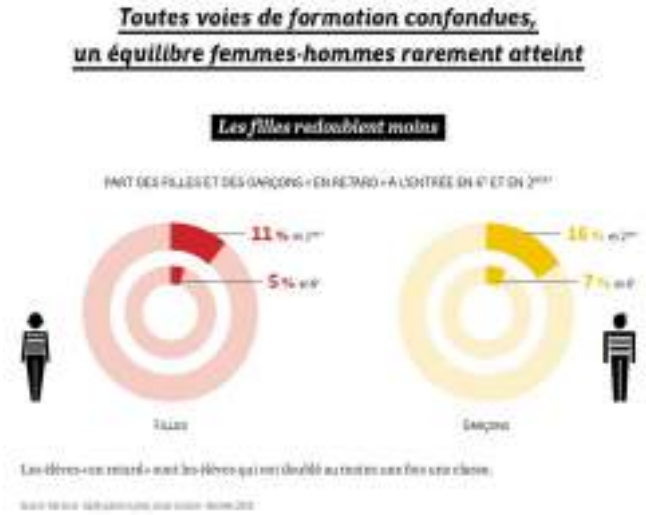
Côté résultats scolaires, la publication ministérielle Filles et garçons met toujours en évidence en 2020 des différences en matière de parcours et de réussite, de choix d'orientation et de poursuite d'études entre filles et garçons. Majoritairement, les filles arrivent au lycée avec de meilleurs résultats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

[1] *Santé publique France, Revue Parents, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance…*
[2] https://www.ifop.com/publication/les-perspectives-davenir-des-lyceens-et-des-etudiants-a-lheure-du-coronavirus/

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

Enfin, le second semestre 2020 fut inauguré dès la rentrée scolaire par l'appel du *#lundi14septembre* des lycéennes qui revendiquent le droit de s'habiller à leur guise sans être perçues comme des objets sexuels ou subir remarques, sexistes, agressions et harcèlement ; Témoignages vifs, polémiques sur les réseaux sociaux, tribunes et déclarations institutionnelles se multiplient ou se répondent. Pour les un·es, en dénonçant « un contrôle social sur les corps féminins » et une injonction à se conformer à une norme persistante de l'apparence qui conduit des jeunes filles, dans certains lycées, à se censurer en matière vestimentaire ; pour d'autres, en rappelant le besoin de se conformer aux règlements intérieurs des lycées décrétant les consignes vestimentaires « tenue correcte, décente, adéquate ou républicaine » ; D'aucun·es interrogeant pêle-mêle des injonctions floues et peu explicites[3], un sexisme « ordinaire », les regards « biaisés » des garçons… Chacun·e rappelant que le système éducatif[4] a la responsabilité de mettre en débat la déconstruction des stéréotypes pour permettre aux jeunes de développer leur esprit critique, de s'affranchir des représentations sexistes, de construire des relations plus égalitaires, de s'émanciper de normes excluantes ou assignant de rôles et de fonctions en raison de leur sexe biologique ; Les programmes d'enseignement moral et civique et d'histoire-géographique, les séances ou cours d'éducation à la sexualité, sont appelés à pouvoir favoriser ces débats et promouvoir des échanges dédiés entre adultes éducateur·trices et jeunes.

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



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

[3] Le code de l'éducation qui régit le fonctionnement des établissements scolaires n'interdit aucune tenue vestimentaire, en dehors des signes ou tenues manifestant une appartenance religieuse. La définition de la tenue à adopter revient à l'établissement qui vote son règlement intérieur en conseil d'administration.
[4] Cf. Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, évoquée ci-après.

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

// L'égalité dans l'action régionale

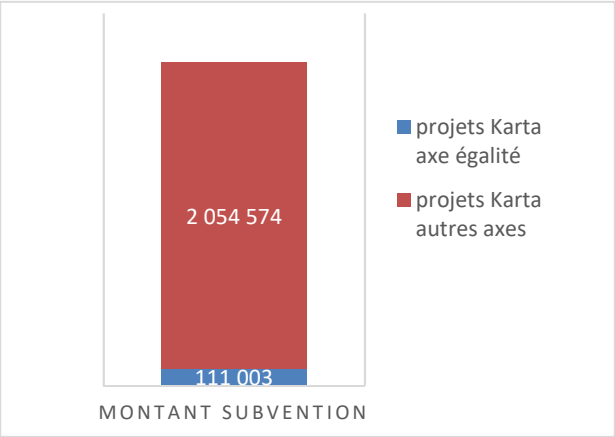
• L'égalité filles·garçons dans les projets éducatifs Karta

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

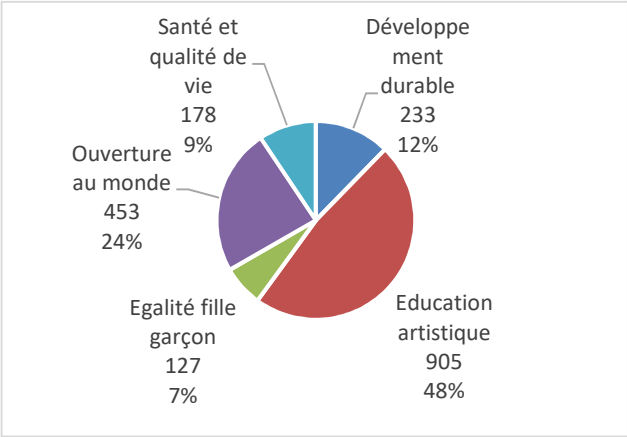
Parmi de multiples outils élaborés et/ou soutenus par la Région, le *Guide des structures ressources* proposé aux équipes des établissements pour bénéficier d'apports utiles à la mise en œuvre de projets Karta selon les 5 axes, s'est à nouveau étoffé. L'axe *Egalité filles·garçons* propose désormais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

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

Répartition des projets Karta par thématique en 2020 en euros



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



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

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

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

[5] https://www.femmesetsciences.fr/ressources

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

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

Une nouvelle *Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif* a été signée pour la période 2019-2024. Elargie aux établissements d'enseignement supérieur relevant du Ministère de la Culture et de la Défense, structurée autour de 5 axes - Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et des étudiantes et étudiants/Former l'ensemble des personnels à l'égalité/Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel/Lutter contre les violences sexistes et sexuelles/S'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation – la convention nationale est désormais assortie de 14 indicateurs de suivi et d'une cartographie des référent·es égalité. Une nouvelle déclinaison régionale de cette convention, mise en débat à l'occasion d'un comité de pilotage[6] en novembre 2020, devrait aboutir à une rédaction finale en 2021. Cadre pour une dynamique régionale, ses nouveaux objectifs devront répondre aux besoins d'améliorer la capacité à agir ensemble sur le territoire, à se saisir de toutes les opportunités pour que les réseaux des partenaires travaillent davantage sur de nouveaux défis, à associer et faire place aux lycéen·nes comme aux équipes des agent·es des lycées.

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

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

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

2.3 L'apprentissage

Chiffres clés

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

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

// Contexte national et régional

Depuis le 1er janvier 2020, la Région a perdu l'essentiel de sa compétence apprentissage (cf. Radd 2019). Il est désormais difficile d'obtenir une vision précise de l'intégration de mesures favorisant l'égalité filles·garçons dans cette voie de formation, à fortiori susceptibles de fournir à la Région des leviers d'action. Le recueil de données statistiques fiables est rendu également aléatoire.
Un tiers des apprenti·es sont des filles en France et en Bretagne. Leur taux d'emploi à 70% reste inférieur à celui des garçons (+5POINTS). Des différences structurelles d'insertion entre les filles et les garçons perdurent ; ces derniers sont par exemple plus nombreux dans le secteur de la production qui enregistre un taux d'emploi supérieur à celui des formations dans les services (75% contre 71%)[1]. Les secteurs où les garçons sont majoritaires insèrent mieux les apprentis dans l'emploi que les secteurs investis par les filles.
Le temps partiel concerne beaucoup plus les jeunes femmes sortant d'apprentissage à tous les niveaux. Pour les jeunes sortants de CAP jusqu'au BTS, la moyenne est de 15% pour les filles contre 6% pour les garçons. Plus le niveau de sortie est élevé, moins les jeunes sont à temps partiel. Au niveau du CAP, 22% des filles sont dans ce cas, contre 8% des garçons ; au niveau du BTS, l'écart est de 6 points (11% contre 5%). Aux niveaux I et II, le temps partiel est nettement moins fréquent aussi bien pour les filles que pour les garçons (respectivement 3% et 2%) Stable en Bretagne, la part des apprenties reste néanmoins inférieure à la moyenne nationale.

// L'égalité dans l'action régionale

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

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

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

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

• La formation action *MégalitE2*

Les bilans de l'accompagnement MégalitE2 auprès des quatre CFA du territoire – le *CFA Bâtiment de Quimper, le CFA/CFPPA de Kerliver-Hanvec, le CFA CMA à Vannes et le CFA IFAC de Brest* – sont parvenus à la Région en juillet 2020 (cf. fiche 2.4).
L'IFAC de Brest, au-delà des actions déjà conduites en 2019 - des échanges inédits entre les apprenti·es des filières esthétique et mécanique, la création et l'inauguration d'une place de la mixité (cf. Radd 2019) - insiste sur la difficulté à prendre parfois le temps nécessaire pour suivre l'accompagnement, sur le besoin de décliner la formation à l'égalité fh sur le sexisme et ses effets au quotidien. La fréquence des échanges entre collègues et personnels sur ce thème, les effets positifs auprès des jeunes, davantage interpellé·es et acteur·trices mobilisé·es au sein de l'établissement sont mises en avant.

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

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

Le CFA quimpérois, après des difficultés à suivre les étapes du processus, a choisi d'initier un projet similaire « Développer une approche globale de l'égalité femmes·hommes dans les métiers du bâtiment » en choisissant de prioriser ses actions sur la mixité des métiers. De septembre 2019 à juin 2022, le projet a pour objectifs de faciliter l'entrée des femmes dans les formations, d'augmenter le nombre d'apprenties au-delà de la formation *Peinture* et de favoriser leur insertion durable dans tous les métiers de production. La création d'une association d'apprenti·es avec un bureau paritaire, l'obtention d'équipements de protection individuel (EPI) adaptés aux garçons et aux filles ou l'accompagnement des entreprises constituent des pistes concrètes d'amélioration.
Enfin, en novembre 2020, avec quatre filles - sur 262 élèves - inscrites au CFA spécialisé dans les travaux publics à Ploërmel, la direction de l'établissement note « un record et une excellente nouvelle ». « On essaye de féminiser la profession et les femmes ont toute leur place dans les travaux publics. Tous les métiers sont mixtes. Le métier s'est mécanisé, les efforts physiques sont moins importants même s'ils existent. En n'embauchant pas de femmes, les entreprises se privent de 50% de potentiel de recrutement. Nous allons continuer à convaincre les familles et les jeunes filles de venir chez nous. C'est un secteur qui embauche et les femmes ont leur place » réaffirme l'établissement qui, pour mémoire, a bénéficié du dispositif MégalitE 1.

• Les effectifs globaux apprenti·e·s

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

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

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

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

La Région accompagne financièrement les entreprises ayant conclu avant le 1er janvier 2019 un contrat d'apprentissage et pour toute la durée de ce contrat. La colonne 2020 porte sur le nombre d'aides versées en 2020 au titre de l'année de formation 2019/2020 ou des années de formation antérieures.
Le tableau ci-dessus témoigne de l'évolution des dispositifs pour soutenir les entreprises s'impliquant dans la formation des apprenti·es accueilli·es ou pour faciliter l'accès et le maintien des apprenti·es en contrat d'apprentissage. L'aide à la mixité s'adressait aux entreprises de moins de 21 salarié·es et était versée uniquement au titre de la 1ère année de contrat.

[2]Le total a été modifié après coup, les pré-apprenti·es y ayant été intégré·es sans avoir été spécifiquement mentionné·es.
[3] L'aide à la mixité : recrutement d'une apprentie dans un métier dit « traditionnellement masculin » ou d'un apprenti dans un métier dit « traditionnellement féminin ».

2.4 La formation continue

Chiffres clés

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

23 301 demandeur·euses d'emploi (dont 54% de femmes) ont bénéficié, en 2020 d'une formation financée par la Région.
274 professionnel·les (99 hommes et 175 femmes) et 197 (74 hommes et 123 femmes) issu·es de 33 structures ont bénéficié de MégalitE1et2.

// Contexte national et régional

Les conséquences de la crise sanitaire sur la vie économique, sociale et professionnelle des femmes et des hommes n'ont pas été de même nature ni de même ampleur. Lors du confinement, la charge domestique et le soin aux enfants ont davantage reposé sur les femmes en activité (en formation ou en emploi) que sur les hommes. 21 % de femmes se sont arrêtées de travailler pendant cette période. On ignore à ce jour combien de femmes et d'hommes, en France, ont suspendu ou abandonné leurs parcours de formation continue.
Les responsabilités familiales (prise en charge d'un·e aîné·e, d'enfants…), le coût, le fait de ne pas trouver la formation adaptée, le manque de prérequis sont les quatre principaux freins avancés par les femmes elles-mêmes[1] à leur accès à la formation professionnelle. La représentation sexuée des formations et des métiers, l'inégal partage des tâches « *domestiques* », l'insuffisance de solutions pour la garde d'enfants, l'absence de mobilité ou une trop faible mixité des formations et des emplois sur les territoires…restent des facteurs aggravants pour les femmes ; « Les bassins d'emploi des femmes sont ainsi plus resserrés autour du domicile que ceux des hommes et peuvent conduire les femmes à accepter des emplois moins bien rémunérés ou en inadéquation avec leur formation[2] » pointe l'Agence nationale de la cohésion des territoires.
« La revalorisation des emplois et carrières à prédominance féminine, le soin et le service aux autres » pour le Haut Conseil à l'égalité fh, le financement de projets de reconversion pour les femmes vers des filières d'avenir, la prise d'initiatives volontaristes pour initier des actions d'accompagnement vers la formation professionnelle et la qualification ciblant exclusivement les femmes, ou la facilitation de l'accès à un mode de garde pour la *Fondation des femmes* sont quelques-unes des pistes pour tenter de remédier à ces inégalités. De son côté, le CESE[3] confirme dans son rapport « qu'un effort de formation et de reconversion doit spécifiquement être mené en direction des femmes, en particulier vers les métiers d'avenir en lien avec le numérique et la transition écologique ».

« L'accès à la formation professionnelle continue est inégalitaire, plus fréquent pour les plus diplômés, les salariés du secteur public et des entreprises de grande taille. Qu'en est-il des différences entre les femmes et les hommes ? Étonnamment, la dimension sexuée de la formation est peu analysée en France, alors que la formation est un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » interroge l'autrice de l'étude de la Dares[4] *La formation professionnelle continue : Une autre facette des inégalités femmes-hommes ?* publiée en juillet 2020 consacrée à la formation des salarié·es. Certains de ses constats peuvent être rapprochés de tendances constatées dans l'accès des demandeur·euses d'emploi à la formation ou au cours des initiatives prises par la Région en direction des femmes en situation de monoparentalité. Ainsi, à caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se forment moins fréquemment que les hommes avec des écarts particulièrement importants parmi les non-diplômé·es, les employé·es et les ouvrier·es. Mais c'est l'arrivée d'un enfant qui rend plus chaotique par la suite le parcours de formation, les mères s'engageant nettement moins en formation : 24 mois après une naissance, seules 16 % des mères ont suivi au moins une formation d'au moins 18 heures, contre 21% des pères. Si se former reste possible « sur le papier », l'absence de financement, ici de l'employeur, l'éloignement avec la sphère professionnelle et la prise en charge de l'enfant et de la nouvelle organisation de la famille, les femmes ont rarement recours à la formation au cours de cette période. « Ces mères ne rattrapent pas ce retard par la suite, ce qui interpelle sur le rôle de la formation professionnelle comme outil d'égalité professionnelle » poursuit l'autrice, comme sur le maintien de compétences qu'il faudra bien conserver ou retrouver plus tard alors même que des changements sont intervenus, pointe à nouveau l'étude. Plus que les hommes, les femmes se forment sur leur temps libre. Lorsqu'elles sont en emploi, près de 17% de leurs formations d'au moins 18 heures sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, contre 11,5% pour les hommes. Les contraintes matérielles sont les obstacles les plus fréquemment cités à la formation : plus d'un tiers des femmes et des hommes estiment avoir été empêchés de suivre une formation par manque de temps, des horaires inadaptés, la distance ou des problèmes de santé.

---

[1] Rapport *Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes de* Catherine Smadja-Froguel - 2018
[2] Dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes - Agence nationale de la cohésion des territoires
[3] https://www.lecese.fr/travaux-publies/crise-sanitaire-et-inegalites-de-genre
[4] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/la-formation-professionnelle-continue-une-autre-facette-des-inegalites-femmes

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

// L'égalité dans l'action régionale

En Bretagne, des actions spécifiques en faveur de l'accès des femmes à la formation et à l'emploi sont prises aujourd'hui dans le cadre *du Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC)* ; en 2020, la Région a ainsi soutenu par exemple des projets pour former des femmes aux bases techniques des métiers de l'industrie ou les sensibiliser au numérique.
Ainsi du soutien aux associations telles le CIDFF 22 dont les conseillères emploi-formation accueillent et accompagnent les femmes en questionnement sur leur situation professionnelle passée, en cours et à venir…une approche globale et l'individualisation du parcours permettant de répondre aux questions et difficultés spécifiques des femmes pour articuler travail (choix de métier, candidature, entretien de recrutement…), vie personnelle et contraintes familiales. Au soutien des initiatives exclusivement dédiées aux femmes, prises par des partenaires divers (structures de formation, collectivités, associations…) vient s'ajouter une plus grande vigilance sur les données sexuées des dispositifs de droit commun de la formation continue.
Critère dédié à l'égalité professionnelle inscrit dans les appels d'offre, formation à l'égalité proposée aux professionnel·les de la formation, module de sensibilisation à l'égalité fh dans toutes les formations financées par de la mixité des métiers et la Région, accompagnement des structures sur la durée pour intégrer l'égalité fh dans le fonctionnement interne des organismes comme vis-à-vis des stagiaires, la Région maintient son effort pour réduire les inégalités fh en formation. Ses chantiers, ses dispositifs, ses initiatives intègrent aujourd'hui davantage cet enjeu ; les données sexuées se systématisent, les constats se précisent. L'implication active des organismes de formation, des structures d'insertion vers l'emploi, mais aussi des branches professionnelles et des entreprises est nécessaire pour accompagner ces efforts et réaliser des progrès de plus grande envergure. Ainsi notamment en termes de mixité des métiers, objet de très nombreuses initiatives sur le territoire pour accompagner des femmes vers des métiers traditionnellement occupés par des hommes, soutenues par la Région, mais dont il reste difficile de tirer des bilans quantitatifs en termes de recrutement et/ou d'évolution positive sur le taux de mixité par métiers à l'échelle de la Bretagne.

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

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

Part des femmes parmi les stagiaires entré·e·s sur le programme de formation qualifiante (PBF puis QUALIF Emploi de 2016 à 2020)

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

Le nombre des domaines de formation représentés dans le *PBF* puis le *QUALIF Emploi Programme* ayant un taux de mixité[5] compris entre 40 et 60% s'élève toujours à 4 en 2020 : *l'Hôtellerie Restauration Tourisme, la Culture, l'Animation et l'Agriculture*. Des indicateurs demeurent néanmoins encourageants : sur ses 15 domaines de formation - le *Numérique* ayant été ajouté en 2020 – et si le *PBF* présente toujours un tableau avec des secteurs très majoritairement occupés par des hommes et des femmes, des évolutions positives se confirment et se poursuivent en 2020 dans 4 domaines (néanmoins contre 6 en 2019) : *Métallurgie/Plasturgie, Pêche/Mer/Nautisme, Bâtiment Travaux Publics, Agriculture* (+2,4%) se « féminisent » toujours ; 3 domaines (contre 4 en 2019) identifiés traditionnellement par une surreprésentation des femmes se « masculinisent » : *Services d'aide à la personne, Hôtellerie Administration Tourisme, Commerce Vente Distribution*. Ces ratios de

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce parcours a cherché en premier lieu à tenir compte des horaires scolaires, des gardes d'enfants et des réalités quotidiennes, pour aider à construire un projet professionnel « réaliste et réalisable répondant à vos aspirations, à vos atouts » précise d'emblée *AO Ressources*. Quinze organismes ont été rencontrés pour entrer en contact avec des femmes potentiellement concernées[6]. Une réunion d'informations, organisée par une seule structure, à laquelle dix femmes ont participé a permis à six d'entre elles de s'engager en mars dans le parcours. Leur suivi a été assuré pendant le confinement afin de maintenir le lien, la reprise du parcours en juin jusqu'en septembre. A raison d'une journée par semaine, les femmes ont apprécié « la souplesse des horaires, l'adaptabilité, l'écoute et la réelle prise en compte de nos attentes et imprévus ». « Les participantes ont savouré d'être entre elles, de partager leur vécu, leurs difficultés et surtout de sortir de leur isolement social ; elles ont apprécié d'être en petit groupe, facilitateur pour intégrer la compétence d'expression orale ». Le jeudi, jour de l'atelier, a été nommé « leur journée consacrée ». En alternant l'intégration de compétences « comportementales » et d'organisation, un apprentissage numérique et/ou des séances de sophrologie pour apprendre à gérer son stress et les difficultés du quotidien, les ateliers ont permis aux femmes de regagner confiance en elles et de consolider des acquis jusqu'alors non valorisés/légitimés car jugés inintéressants puisque déployés hors contexte professionnel. Le parcours a permis la transposition de ceux-ci dans l'emploi « autorisant les femmes à s'engager dans des projets réalistes avec des actions claires et un CV qui leur correspond ». A l'issue du Parcours, des formations pouvant s'inscrire dans la continuité de leur cheminement leur ont été présentées par le *Clps* de Saint Malo et *Emeraude Compétence ;* 2 femmes ont choisi de s'inscrire en formation, les 3 autres ont retrouvé un projet d'emploi. Le relais du centre social et son association au projet a été particulièrement apprécié : leur référente *Familles* connaissait bien ces femmes accueillies tout au long de l'année par la structure. Celle-ci a pu notamment témoigner de sa méconnaissance des politiques de formation et d'égalité femmes·hommes de la Région. Au cours du bilan réalisé par les participantes, le besoin d'un étroit partenariat entre la Région et ces structures d'accompagnement social de proximité a été évoqué, une absence de communication par voie d'affichage a été relevée, des obstacles majeurs consécutifs aux refus des demandes de financement de formation professionnelle compliqués à gérer pour ces femmes qui ne « rentrent jamais dans les cases » ont été dénoncés. Sans soutien institutionnel expert, ces femmes n'auraient pu débloquer des situations administratives contraignantes.

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

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

• La formation-action *MégalitE2*

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5 L'enseignement supérieur et la recherche

Chiffres clés

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

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

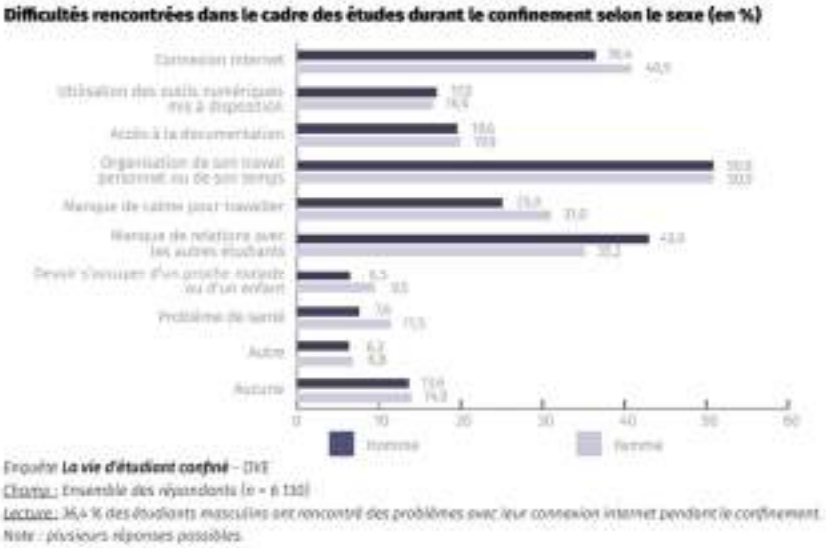
21% des universités françaises sont présidées par des femmes. En Bretagne, seule l'Université de Bretagne Sud a une femme pour présidente, Virginie Dupont, élue également VP de la Conférence des présidents d'université (CPU).

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

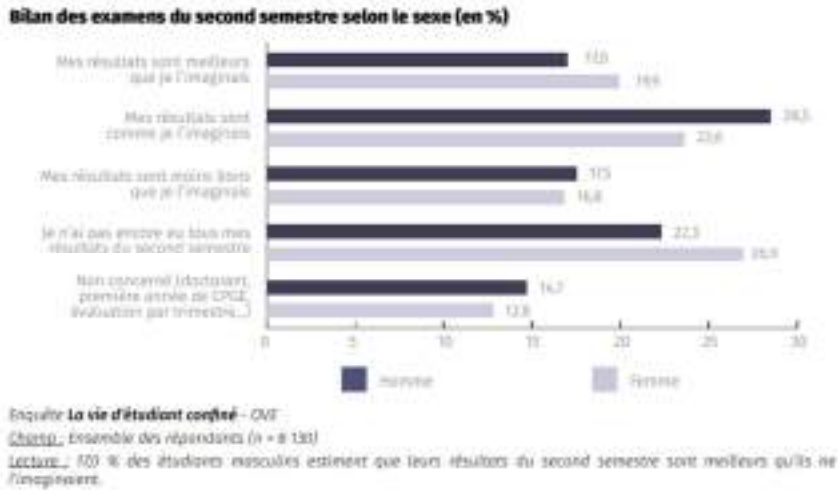
C'est à l'université de Rennes 2 que le 1er distributeur de protections hygiéniques gratuites a été installé fin 2019. 8,5% des universités ont mis en place un tel dispositif ; 33% des étudiantes affirment avoir besoin d'une aide pour financer leurs protections.

// Contexte national et régional

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



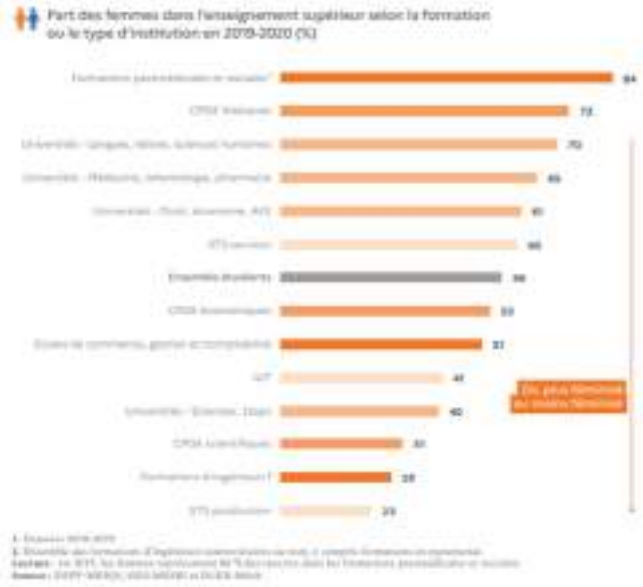
La fragilité des conditions d'études, la disparition des moyens de subsistance, les menaces sur l'avenir pèsent sur le moral et la santé de la population universitaire. En avril 2020, parmi un tiers des étudiant·es qui présente les signes d'une détresse psychologique, les étudiantes sont les plus nombreuses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



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

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

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



Néanmoins, les évolutions sont lentes…

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

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

Le thème - "La prise en charge des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des discriminations au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche" - de la 6ème édition de la Journée nationale *des missions égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche* (novembre 2020 – 400 participant·es dont les représentant·es[1] du réseau breton) témoigne des initiatives positives depuis la loi du 6 août 2019 (dispositif obligatoire de signalement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations dans chaque établissement d'enseignement supérieur) prises par les établissements ; un guide est désormais mis à leur à disposition. Il reste du chemin à parcourir. Selon l'enquête réalisée par l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes, "Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes" d'octobre 2020, les étudiant·es interrogé·es déclarent avoir été victimes ou témoins à 58% de violences verbales, 48% de contacts physiques non-désirés et à 40% de propos LGBTQI+ phobes, 34% de violences sexuelles. Seuls 11% des répondant·es indiquent avoir informé leur établissement des faits subis ou constatés car 22% disent que ça ne sert à rien et 9% disent que ça ne sera pas pris au sérieux.
Afin d'améliorer la formation des équipes pédagogiques de l'enseignement supérieur sur la prévention des violences, un *escape game* (jeu immersif d'évasion) a été créé en septembre 2020 par Simona Antin, ingénieure

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

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

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

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

// L'égalité dans l'action régionale

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

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

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

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

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

Le nouveau projet européen, BIENVENÜE[3], lancé en 2020 et destiné à l'accueil des jeunes chercheurs et chercheuses prévoit d'être vigilant à l'égalité fh (candidat·es retenu·es, expert·es choisi·es, nomination de la vice-présidence de Rennes 2 désormais en responsabilité du réseau Egalité fh breton, module « gender in science » …).

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

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

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

2.6 Les langues de Bretagne

Chiffres clés

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

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

// Contexte national et régional

L'interdiction de la tenue des portes ouvertes des écoles bilingues et immersives au printemps a durement affecté le recrutement de nouveaux et nouvelles élèves dans ces filières à la rentrée de septembre 2020. L'annulation des événements, sportifs comme la Redadeg[1] ou des spectacles vivants en langue bretonne, ont généré des difficultés financières pour le réseau Diwan et impacté l'ensemble des partenaires de la langue bretonne. Le passage au tout-distanciel des formations professionnelles à la langue bretonne a provoqué des abandons, néanmoins en nombre limité (moins de 5%). La capacité d'adaptation des structures, personnels et bénévoles, soutenues par des collectivités investies comme la Région, a cependant permis de maintenir ou d'adapter une part prépondérante des activités.

// L'égalité dans l'action régionale

- ### Les bénéficiaires des aides

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

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

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

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

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

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

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

- ## La gouvernance

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

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

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

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

3. Développement économique et emploi

3.1 L'emploi et l'égalité professionnelle

Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

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

// Contexte national et régional

« La pandémie a fait perdre 36 ans à l'égalité entre les femmes et les hommes, soit plus d'une génération de retard sur l'atteinte des objectifs » selon le Forum économique de Davos ; pour sa part, l'Organisation internationale du travail estime la perte d'emploi des femmes à 5% et à 3,9 % chez les hommes en 2020. En France, les périodes de confinement ont également augmenté les inégalités : les femmes, les jeunes, les classes populaires étant les plus touchés. Ainsi, l'enquête *Logement, travail, voisinage, conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français* de l'INED (mai 2020) affiche dans un même mouvement que plus de 41% des ménages pauvres ou modestes ont vu leur revenu baisser (20% pour les cadres) et que « les femmes, quant à elles, seraient davantage concernées par une baisse de revenus et des arrêts de travail, tout en vivant dans des logements plus exigus » en précisant de surcroît, que lorsqu' « elles télétravaillent, les conditions seraient moins bonnes que celles des hommes : 25% disposeraient d'une pièce contre 39% des hommes ». L'analyse sexuée du mode « télétravail » autorise la Fondation des Femmes, à dresser le même constat : « la charge domestique et le soin aux enfants ont encore plus reposé sur les femmes en activité que sur les hommes. Ainsi, 40% de femmes qui travaillaient par ailleurs ont consacré plus de 4 heures quotidiennes supplémentaires aux enfants contre 25% des hommes ». Certaines d'entre elles, face « à l'accroissement de la charge de travail, ayant même renoncé au travail rémunéré » révèle l'enquête OpinionWay en décembre 2020 en indiquant que « 43% des salariées françaises, contre 32% des hommes, envisagent de travailler à temps partiel pour mieux assumer leurs responsabilités familiales[1] ». Si avant 2020, les femmes étaient presque autant concernées que les hommes par le télétravail – 2,9% des femmes salariées contre 3,2% des hommes salariés – elles et ils étaient majoritairement toutes et tous cadres ; Au cours des deux confinements successifs de 2020, il est apparu clairement que les professions de la santé, de l'aide sociale, de l'éducation et des services dits « essentiels » (employé·es de commerce alimentaires ou de services publics) étaient à la fois et, fortement féminisées et, difficilement « télétravaillables » générant de fait une inégalité professionnelle supplémentaire pour ces salariées entre femmes et hommes et entre femmes elles-mêmes.

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

A ces conditions de travail exceptionnelles qui ont pesé davantage sur les femmes, viennent s'ajouter des inégalités salariales persistantes. Si pour un même volume de travail indique l'Insee (juin 2020), les écarts entre les femmes et les hommes se réduisent depuis quarante ans à hauteur d'un quart sur les vingt dernières années, la publication de l'*index 2020 de l'égalité professionnelle*[2] témoigne – au-delà d'une dynamique positive - que, quelle que soit la taille des établissements, les employeurs doivent poursuivre leurs efforts sur la réévaluation salariale des salariées, notamment de retour de congé maternité, mais également en matière de parité dans les instances dirigeantes. En effet, presque 10 ans après la loi Copé Zimmerman qui a imposé des quotas de femmes dans les CA des entreprises, les chiffres 2020[3] témoignent d'une évidence : la contrainte légale est la mesure qui fonctionne le mieux pour améliorer la place des femmes dans les postes de décision des entreprises. Un renforcement de celle-ci pour étendre ses dispositions aux strates inférieures de l'encadrement est un des chantiers ministériels pour 2021.

---

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

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

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

Ce panorama de l'année fournit néanmoins une « opportunité de crise » pour le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE fh) qui appelle à lancer "un grand chantier de remise à plat et de valorisation des salaires des femmes, des aides gouvernementales pour favoriser l'égalité professionnelle et pour appliquer l'égaconditionnalité jusque dans les plans de relance ». Un défi lorsque l'on sait, que les femmes, au cours de leur carrière, sont 62% à connaître des périodes de précarité professionnelle, contre 32% des hommes[4].

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

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

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

Les sensibilisations et formations à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail, à destination des référent·es CSE, syndicalistes, personnels des ressources humaines et de l'encadrement ou de tou·tes les salarié·es d'une entreprise sont désormais facilitées grâce à l'émergence en 2020 de plusieurs structures dédiées en Bretagne.

// L'égalité dans l'action régionale

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

[4] Cf. Enquête OpinionWay pour France Active et Bpi France // étude ministérielle -Janvier 2020
[5] Bretagne économique - Actualités

• La création/transmission d'entreprises

La mise en œuvre des 6 chantiers[6] du 3ème Plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat des femmes s'est poursuivi. Copilotée par l'Etat, Bpifrance et la Région, une plénière réunissant plus de quarante membres du PAR (sur 44 structures) a pu se tenir en juin 2020 pour notamment entendre à l'issue du 1er confinement les témoignages des associations de femmes créatrices et faire le point sur l'évolution des actions. L'organisation de 80 ateliers en ligne et la réalisation de deux sondages touchant plus de 250 entrepreneures mises en œuvre par *Femmes de Bretagne* ont permis de rendre compte des préoccupations des femmes et de dresser de premiers constats : un moindre accès de celles-ci aux prêts proposés, malgré une mobilisation des réseaux féminins, des banques et des pouvoirs publics ; des porteuses de projets lourdement impactées par la responsabilité de la scolarisation de leur(s) enfant(s) au domicile, l'organisation des repas, et le soutien des proches au domicile ; et l'isolement de certaines dans les milieux ruraux sont à porter au titre des premiers retours. Les échanges de cette plénière ont particulièrement noté l'entraide donnée et reçue, la sororité et l'engagement des unes avec les autres au sein des réseaux féminins bretons.
Trois chantiers pilotés ont particulièrement progressé grâce à l'appui de *groupes de travail chantiers* investis et déterminés. La validation collective du cahier des charges de faisabilité pour l'étude prospective à conduire – dans le cadre du chantier *Expérimenter un statut de la créatrice* - a pu mettre en exergue un questionnement déterminant : les structures d'accompagnement à la création sont-elles disposées à prévoir un plus par rapport à leur accompagnement existant afin d'accueillir plus de femmes ? Le prestataire retenu, l'étude a pu démarrer en 2020, ses résultats sont attendus pour 2021. Le lancement du marché, la sélection du candidat ont également permis en 2020 de progresser sur le chantier *Sensibiliser les structures d'accompagnement et les former à l'égalité femmes·hommes* ; les deux jours de formations *Egalité fh* destinées aux structures traditionnelles de l'accompagnement à la création d'entreprise prévues par département, sont programmées pour 2021. Enfin, la tenue d'une après-midi digitale dédié au financement des projets et à l'accès aux crédits bancaires, des temps de formation « mettre en place sa démarche commerciale parrainés avec Bpifrance sont à mettre au crédit des avancées du 3ème chantier *Financer son projet* du PAR.

Près de 30 interviews de femmes entrepreneures ou porteuses de projet et près de 40 entretiens de structures de l'écosystème ont pu être réalisés fin 2019 et courant 2020 en Angleterre et en France par les partenaires du projet européen *AWE* (*Accelerating women's enterprise*) financé par l'Europe et la Région et initié par *Entreprendre au féminin Bretagne*; des ateliers *Boostcamp* animés sur deux jours par des expert·es, rythmés par des temps individuels et collectif, assortis de témoignages de créatrices plus aguerries se sont également adaptés sur les territoires pour poursuivre l'accompagnement des entrepreneures. En 2020, l'association régionale (931 adhérentes) est parvenue à accompagner 417 Bretonnes.
Enfin, le portrait de la créatrice d'un tiers-lieu d'entrepreneuses dans un quartier prioritaire de la ville à Brest, diffusé dans les 10 *Portraits de femmes de la SEIS* (cf. Radd 3.2) participe à valoriser la diversité des initiatives régionales en faveur de l'entrepreneuriat des femmes comme celles des parcours des femmes elles-mêmes.

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

[6] Cf. Radd 2019

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

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

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

3.2 L'économie sociale et solidaire

Chiffres clés

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

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

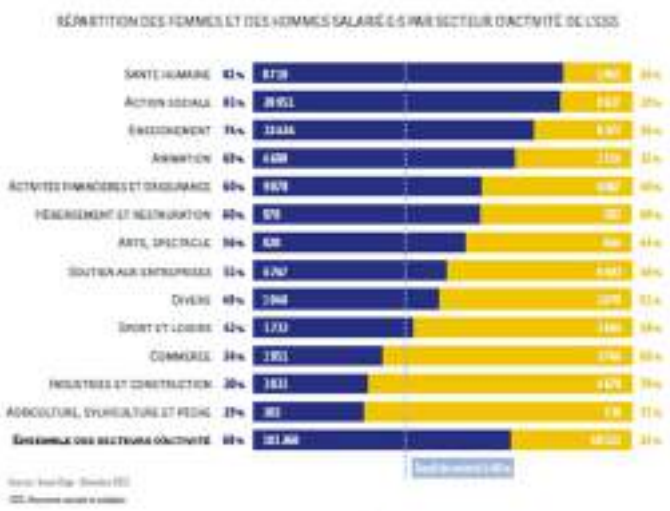
41 % des femmes salariées de l'ESS sont à temps partiel, contre 30 % dans l'ensemble de l'économie, et elles représentent 75 % des effectifs en CDD et à temps partiel dans l'ESS

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

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

// Contexte national et régional

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

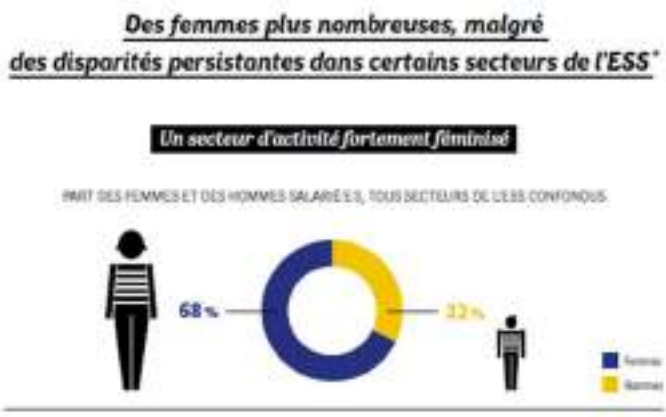


En Bretagne, les effectifs ESS ont chuté de 1,3% (-1 435 postes). Les secteurs du tourisme, du sport, de la culture et de l'animation sont particulièrement impactés par la crise ; Les associations, mutuelles/assurances également. Dans ce contexte, l'emploi dans les grosses associations des secteurs social,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

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

// L'égalité dans l'action régionale

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



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

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

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

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

- ### Soutien aux emplois associatifs :

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

- ### Formation des bénévoles :

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

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

[2] Trajectoires agiles

3.3 L'agriculture

Chiffres clés

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

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

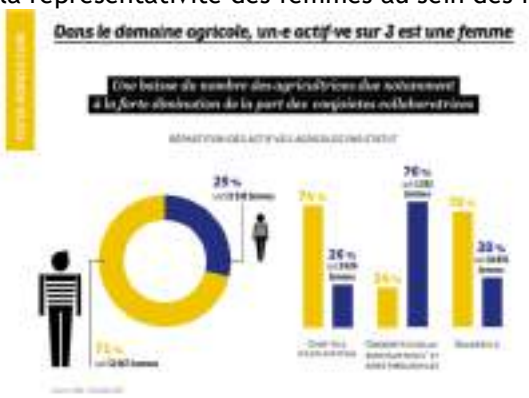
En Bretagne, 15% des femmes ont des responsabilités dans les CA d'organisation Professionnelles Agricoles; parmi les chef·fe·s d'exploitation, 26% sont des femmes et 35% ont plus de 55 ans.

// Contexte national et régional

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

Soutenue par la Région, l'association *Terres de liens Bretagne* met à la disposition de toutes et tous des ressources relatives à la présence des femmes en agriculture et en paysannerie en Bretagne : en octobre 2020, les résultats d'une enquête Femmes paysannes : s'installer en agriculture, freins et leviers réalisée auprès de 151 paysannes en France afin d'identifier les problématiques spécifiques qui peuvent être rencontrées par les femmes lors de leur installation ont été mis en ligne ; « L'installation agricole ne se vit pas de la même manière, que l'on soit une femme de 35 ans non-originaire du milieu agricole, ou que l'on soit un homme de 19 ans qui reprend la ferme de ses parents. Or l'accompagnement proposé est souvent neutre du point de vue du genre, et tend à masquer l'expérience singulière des femmes qui s'installent, pourtant précieuse pour toutes les paysannes en devenir et pour le monde agricole. » Au travers de rubriques agrémentées de nombreux verbatim illustrant les profils des agricultrices, leurs parcours et trajectoires d'installations, les freins comme les soutiens, ou les financements et les liens aux structures d'accompagnement brossent un portrait réaliste de la situation actuelle des femmes aujourd'hui en agriculture.

La commission Egalité hf (Agrobio35) de la Fédération nationale de l'agriculture biologique (FNAB) souhaitait sensibiliser ses partenaires à l'égalité fh à l'occasion du salon La Terre est Notre Métier (septembre 2020) ; il devait y être notamment question d'adaptation des engins agricoles, de parité des intervenant·es au cours des conférences et de lancer un travail avec les constructeurs et les revendeurs de matériel pour adapter les outils de travail aux femmes. Malgré l'annulation du salon, la FNAB peut s'appuyer sur un questionnaire auquel plus de 2 500 agricultrices bio ont répondu en identifiant des freins à l'engagement des femmes dans les mouvements agricoles : la réalisation des tâches administratives liées à l'exploitation qui leur incombent pour la très grande majorité…en plus de la gestion familiale. Des actions sont en cours pour améliorer la représentativité des femmes au sein des instances et viser la parité.

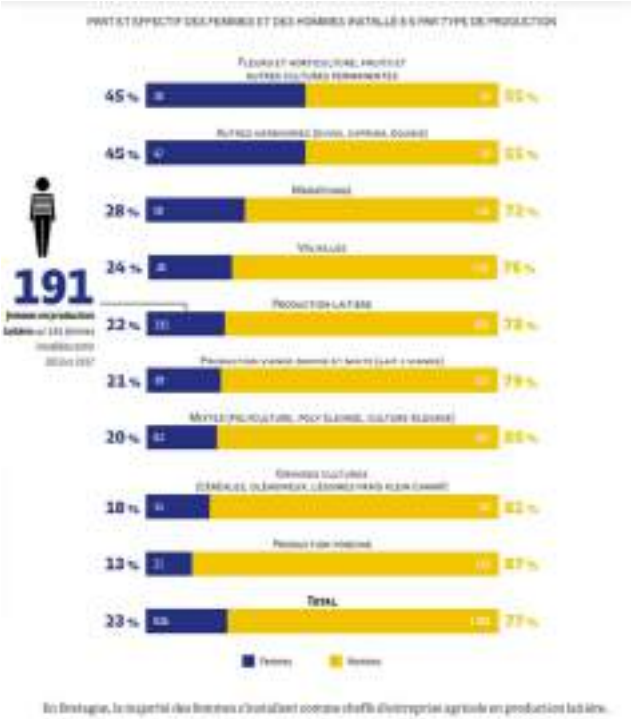


Ces trois actions et enquêtes témoignent en 2020 de la légitimité des agricultrices à vouloir rendre visibles leurs réalités, à s'organiser pour promouvoir leurs droits comme des freins persistants à leur installation en agriculture. La variété des travaux de recherches, d'enquêtes auprès des femmes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

Les agriculteurs vivant seuls représentent seulement 11 % des ménages agricoles, la Bretagne ne se démarquant pas de l'ensemble des régions de province[2]. La vie en couple avec ou sans enfant(s) est la configuration familiale la plus répandue dans les ménages agricoles de la région : elle correspond à 80% des ménages, contre 75% en moyenne en France. Dans près de 80% de ces ménages agricoles, les conjoints

[1] Publication de Valéry Rasplus, AgriGenre, août 2020.
[2] Insee Novembre 2020

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



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

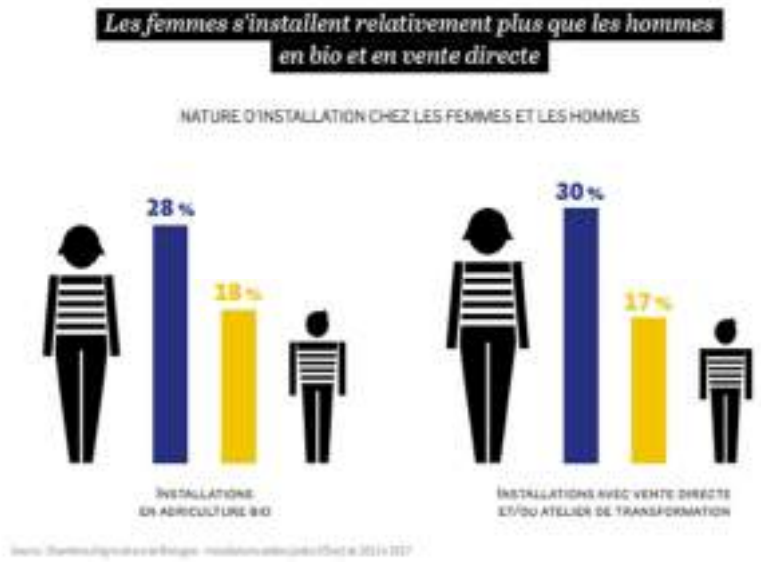
// L'égalité dans l'action régionale

Si la crise sanitaire a fortement impacté certaines entreprises agricoles dans des activités spécifiques : pépinière, horticulture, ferme équestre, ferme pédagogique, hébergement, produits festifs, volailles… elle n'a pas pour le moment engendré d'augmentation spectaculaire du nombre d'entreprises en difficultés. Il semble cependant que cette crise sanitaire amplifie l'isolement, des situations de mal être et pour des agricultrices des effets de violences ou des fragilités dans l'exercice de leur métier se font ressentir. D'autres problématiques, notamment d'accès aux marchés, viennent impacter la rentabilité de certaines entreprises dont les effets sont attendus sur un temps plus long. Les membres du groupe « Egalité-Parité » ont été alertées par des situations de violences faites aux femmes. Des agricultrices et des agriculteurs ont mis à disposition leurs gîtes pour des hébergements d'urgence. Des agricultrices, des agriculteurs et des conseillers-ères Chambres ont une écoute active et gardent le lien.
L'activité du réseau féminin agricole *Egalité-Parité : Agriculture au féminin* de la chambre régionale d'agriculture et soutenu par la Région, reste variée et dynamique après 12 ans. La place et la visibilité des agricultrices au sein des instances professionnelles reste néanmoins mineures. Le travail en réseau avec d'autres groupes de femmes, agricultrices ou non sera amplifié pour mutualiser les savoirs nécessaires pour améliorer l'accès aux responsabilités et l'engagement des agricultrices. Le groupe souhaite aussi encourager la mixité fh des groupes. Enfin, la collecte des chiffres de l'Egalité fh doit se poursuivre en 2021. Les actions du réseau réunissent de 400 à 1 000 agricultrices à l'échelle de la Bretagne.

- ### Aides à l'installation

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

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



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

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

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

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

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

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

3.4 L'économie maritime

Chiffres clés

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

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

Les femmes représentent 4,2% des inscrit·es maritimes *Pêche et Cultures Marines*.

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

Pour l'année 2019/2020, 14 des 73 stagiaires de la formation aux métiers des activités nautiques à *Neb Formation*-Bretagne étaient des femmes.
25% des salarié·es des structures nautiques (centres, club, bases nautiques) sont des femmes (enquête 2017 - *Neb Développement*).

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

// Contexte national et régional

En novembre 2020, l'*International chamber of shipping*, représentant des armements, affirme « la carrière d'un marin de mer est de sept ans en moyenne, la maternité ne peut être une raison pour refuser d'embaucher une femme » ; le même mois, les organisations représentatives des salarié.es et employeurs du shipping en Europe (ETF, Ecsa) annoncent à leur tour une « campagne de féminisation du maritime ». En France, et suivant en cela les recommandations du *Conseil supérieur des gens de mer*, une référente à la féminisation des métiers de la mer est nommée à l'automne au ministère ; « Légalement, tous les métiers du maritime sont déjà accessibles aux femmes mais celles-ci ne représentent que 7,8% des marins, malgré une hausse ces dernières années » constate-t-elle à son arrivée[1]. Or, « l'avenir de la marine marchande, face au risque de pénurie de managers et d'officiers, a besoin d'avoir plus de femmes à bord ». L'acceptation des femmes dans les métiers de l'industrie des produits de la mer, dans les équipages, sur les chaluts, en aquaculture… peu à peu évolue, doucement néanmoins. Le constat 2020 de la mixité fh au sein du secteur maritime – un des outils de l'intégration de l'égalité fh - reste contrasté. Ainsi, le nombre de femmes occupant des postes de direction (exécutifs et non exécutifs) a certes progressé dans l'année pour parvenir à 14%[2], un niveau jamais atteint, mais reste l'un des plus faibles des grands secteurs industriels. A rapprocher, pour mémoire, de l'état des lieux dressé par l'ENIM, l'établissement public administratif gérant le régime spécial de sécurité sociale des marins qui, en 2019 faisait apparaître un taux de féminisation de 11,3%. La mobilisation des réseaux dédiés à la promotion d'une plus grande mixité f·h dans le domaine maritime, *Wista France*, association nationale affiliée au réseau international *Women's International Shipping & Trading Association* ou *Women In Seafood (WSI)*, reste déterminante pour agir contre les obstacles et/ou les résistances professionnelles face à ces inégalités. La signature en janvier 2020 d'un protocole d'accord entre *Wista International* et *l'Organisation Maritime Internationale* (OMI) contribue à promouvoir la présence des femmes dans l'industrie maritime ; l'obtention par ce réseau d'un statut consultatif auprès de l'OMI permettra de porter plus haut la voix des femmes au niveau institutionnel maritime.

Faire entendre la parole de celles qui peinent à trouver du travail dans ce milieu parce que « femme » - « on ne prend pas de femme à la production » témoigne ainsi dans la presse régionale cette mytilicultrice de Pénestin (56), reléguée à la vente et contrainte de cumuler plusieurs emplois en dehors du secteur pour atteindre un équivalent temps plein - est un des appuis mais il ne peut suffire. Une plus grande mobilisation des institutions et collectivités, un abondement de moyens, des leviers juridiques, mais plus encore, une prise de conscience et un engagement franc de la filière elle-même sont les conditions indispensables à une évolution positive du secteur. L'obligation d'intégrer l'égalité femmes·hommes dans le *Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche* (FEAMP) et les difficultés de recrutement sont des opportunités que les organisations professionnelles doivent saisir pour promouvoir l'égalité femmes·hommes.

L'évolution en Bretagne reste favorable. En 2019, avec 263 femmes marins pêcheurs soit 4,2% de l'effectif global, la Bretagne se situe dans la moyenne nationale et en 4ème position, après les Régions de Nouvelle Aquitaine, Normandie et des Pays de la Loire. Ce classement ne doit pas masquer une augmentation sensible de la part des femmes (82 femmes et 1,6% en 2018) sur un an.
Des tendances semblent se dessiner ; selon, l'association Cap Avenir 22-35, certaines femmes, ayant le statut de conjointe collaboratrice, entrent aujourd'hui davantage en formation continue pour obtenir le *Certificat Matelot Pont* et ainsi embarquer à bord avec leur époux… Il est encore trop tôt pour savoir s'il s'agit là d'un moyen pour assurer un équipage complet en cas de désistement d'un matelot.

[1] Le marin – janvier 2021
[2] Source Cluster Maritime Français 2020

// L'égalité dans l'action régionale

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

• Diffuser la culture de l'égalité

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

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

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

Lors de l'édition 2020 du *Prix des Initiatives Maritimes* organisé dans le cadre du *Festival des Aventuriers de la Mer* de Lorient, trois structures[3] intervenant dans le champ de l'égalité femmes-hommes ont été récompensées, dont l'association *Women of the Seas* qui a reçu le prix Région Bretagne pour son programme de podcasts des aventurières de la mer.
D'autres axes prioritaires d'intervention sont privilégiés par la Région : ainsi du renforcement des liens préconisés entre établissements scolaires pour favoriser la mixité des formations maritimes, de la désignation de places dans les internats des lycées maritimes pour favoriser l'inscription des filles, de l'usage du féminin des noms de métiers… La convention pluriannuelle d'objectifs (2019-2020) entre la Région et le *Réseau pour l'éducation à l'environnement de Bretagne* (le REEB) pourra en 2021 faire connaître et valoriser son bilan l'égalité fh au titre de son volet « éducation à la mer » et de la sensibilisation à l'égalité femmes·hommes des structures concernées.

• Promouvoir la mixité des métiers dans les lycées maritimes

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

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

faible présence des filles chaque année, un projet d'internat pour les filles a validé en 2020 les études structurelles, un cahier des charges devra être établi. La mise en place d'accès codés aux toilettes réservées aux filles, d'un distributeur de protections hygiéniques gratuites, ou toute initiative pour libérer la parole des jeunes sur le sujet (ci-contre un extrait d'un journal réalisé par les jeunes eux-mêmes et l'association histoire d'écrire[4]) peuvent contribuer à garantir aux filles un bon accueil et améliorer les relations filles·garçons au sein du lycée.

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

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

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

- ## Agir contre l'invisibilité

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

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

[4] Diffusé à 5000 exemplaires.

4. Territoires

4.1 L'observation et la planification

Chiffres clés

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

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

// Contexte national et régional

L'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) annonce dès son installation, en janvier 2020, des « perspectives nouvelles de travail en termes d'observation et d'analyses territoriales ». Au printemps, le nouveau site de l'Observatoire des territoires (ANCT) est déployé. Dans leurs programmes annuels, les commissions « Territoires » et « Services Publics et Services aux Publics » du Conseil national de l'information statistique (CNIS) annoncent des nouveaux projets : L'*Enquête Mode de garde « avec la volonté d'étudier, pour la première fois, l'accueil des jeunes enfants sur le champ spécifique des familles résidant dans les quartiers prioritaires de la ville »* et l'*Enquête inédite sur les assistants familiaux* qui pourront par exemple fournir des constats précieux en matière d'inégalités fh. Ces travaux illustrent une évolution positive dans la prise en compte de champs jusque-là peu défrichés comme la volonté d'apporter des éclairages utiles aux dynamiques territoriales. Ils répondent également à la demande de l'Autorité de la Statistique Publique (ASP) de développer une « réflexion d'ensemble sur la qualité des statistiques touchant aux collectivités territoriales ». La pertinence d'une approche territorialisée pour définir les politiques publiques n'est donc plus à démontrer ; pour autant, avoir recours à des constats sexués sur l'ensemble des domaines d'intervention d'une collectivité reste un défi et un objectif à atteindre. Les femmes et les hommes vivent des situations différentes là où elles et ils résident. Par exemple, les femmes ne sont pas confrontées aux mêmes difficultés d'emploi selon les territoires (précarité, chômage, temps partiel) et ni aux mêmes freins à l'amélioration de l'accès à l'emploi que les hommes (mixité de l'offre, accessibilité aux équipements et services…). « La proportion de femmes occupant un poste à temps partiel augmente ainsi à mesure que la densité baisse tandis qu'on observe une logique inverse pour les hommes : c'est dans les espaces de plus forte densité qu'ils sont proportionnellement les plus nombreux » peut ainsi affirmer l'Agence nationale de la cohésion des territoires (cf. *Fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires -Dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes*). Cartographies, portraits et autres outils de diagnostics se multiplient et zooment toujours davantage sur des réalités de terrain, en proximité et au plus près des citoyen·nes. Ceux-ci améliorent la connaissance pour peu qu'ils intègrent systématiquement des données sexuées, croisées et non agrégées globalement : un mode opératoire indispensable à l'objectivation des inégalités de sexe dans les territoires et à la définition de politiques efficaces pour les réduire et supprimer[1]. Les initiatives telles les *Marches exploratoires,* initiées par les associations féministes, révèlent par exemple des constats d'usages différenciés pertinents en proposant souvent des solutions innovantes. Néanmoins, les décisions publiques sont souvent programmées de longue date par les aménageurs et commanditaires. La concertation pour l'association des habitant·es à tout chantier et/ou, stratégie doit, d'une part s'appuyer en amont sur une connaissance fine et experte des inégalités fh, et d'autre part, assurer une participation à égalité des femmes et des hommes à ces projets. A l'initiative de collectivités, des *Observatoires du genre* sont créés. Néanmoins, il convient de souligner « l'absence d'une entrée thématique *Egalité femmes·hommes* dans les programmes de travail - à l'exception de la Dares - et d'une unité spécialiste de la thématique dans les composantes du service statistique public[2] ». Les pourvoyeurs de données, professionnel·les de l'information statistique, opérateurs publics nationaux sont encore attendus sur une intégration systématique des données sexuées dans leurs travaux.

// L'égalité dans l'action régionale

• La Breizh COP

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

• L'observation des territoires

Pour la 1ère fois, les *Chiffres clés de l'Egalité femmes·hommes en Bretagne*, édités par la Région et ses partenaires à l'été 2020, proposent un panorama riche de 86 indicateurs sexués. Issus de 11 domaines (Démographie, Education/formation, Métiers, Emploi, Agriculture, ESS, Précarité, Santé, Violences, Culture et Sport, Parité), ils constituent un outil [3] pour l'analyse. Particulièrement apprécié et reconnu pour la qualité de sa forme et de son contenu, le document pourrait être réactualisé tous les deux ans et intégrer des zooms territoriaux.

---

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

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

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

[3] https://www.bretagne.bzh/documents/chiffres-clefs-de-legalite-femmes-hommes-en-bretagne-2020/

4.2 Les contractualisations et l'animation territoriales

Chiffres clés

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

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

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

// Contexte national et régional

Les lieux de débats, de partage de diagnostics et de ressources, d'échanges de pratiques sur les questions des usages et de la visibilité des femmes et des hommes dans les territoires, dans la ville, dans les espaces publics… se sont multipliés en 2020. Les pratiques professionnelles des métiers de l'architecture, de l'urbanisme, du paysage sont désormais davantage questionnées au prisme du genre ; des espaces collectifs de discussions y sont créés. Une expertise s'y construit.
La participation des citoyen·nes aux politiques contractuelles et d'animation territoriales est un gage de justice sociale et d'égalité au développement de territoires bénéfiques pour toutes et tous. Pourtant, les conséquences sociales et économiques de la pandémie ont davantage encore illustré que les femmes et les hommes n'ont pas partout le même accès aux droits et aux services, ne disposent pas des mêmes ressources sur un même territoire. Répondre aux besoins des femmes et des hommes issu·es des milieux urbains, ruraux ou périurbains, assurer leur représentation paritaire et leur participation à égalité aux décisions d'implantation de services ou d'aménagement d'équipements semble dorénavant moins marginal ; les budgets participatifs proposés aux citoyen·nes en sont un exemple même si une analyse sexuée des contributeur·trices reste à faire. La mise en œuvre opérationnelle en 2020 d'une approche budgétaire intégrée de l'égalité (BIE) pour les crédits Etat de la politique de la ville témoigne d'une avancée positive. Les rencontres thématiques se sont succédées en distanciel tout au long de l'année 2020. Enfin, les organismes qui proposent ressources et accompagnement aux collectivités pour la conception de projets urbains[1] égalitaires sont aujourd'hui plus nombreux et permettent désormais une interconnaissance plus fréquente et accessible entre professionnel·les des territoires et de l'égalité femmes·hommes.

// L'égalité dans l'action régionale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les projets présentés visent à promouvoir l'insertion, la santé (bien être mental notamment), mais également l'accès aux sports et aux loisirs des femmes. La prévention contre les violences et l'accompagnement de femmes victimes de violences conjugales sont également traités.
Les porteurs de projets se diversifient : clubs de sports, associations culturelles et d'éducation populaire intègrent davantage cette dimension dans leurs actions.
Les Plannings familiaux, ainsi que les Centres d'information sur les droits des femmes et familles (CIDFF) restent investis dans plusieurs quartiers.

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

En 2020, la Région a souhaité renforcer son partenariat avec RésOVilles en ciblant l'égalité femmes·hommes comme thématique prioritaire. Le centre de ressources Politique de la ville Bretagne et Pays de la Loire, a su déployer cet axe transversal au cours de ses interventions et réinventer des supports. Dans le cadre d'un cycle de sensibilisation sur les aménagements urbains des espaces publics urbains pensés pour toutes et tous, des « Pitch » sont désormais en ligne pour valoriser des initiatives (*Où sont les filles ?* avec *la Ligue de l'enseignement 56*, *Réflexions pour un équipement mixte à Concarneau*) ou pour approfondir des thématiques.
Deux sessions de formation sur le *Budget intégrant l'égalité fh* ou *Budget sensible au genre* (BIE ou BSG) visant à proposer une méthodologie pour déployer cette approche au sein des dispositifs de la politique de la ville ont réuni trente-trois participant·es (32 femmes et 1 homme) dont 5 agentes et/ou correspondantes Egalité femmes·hommes de la Région.
La publication de Portraits de 18 femmes de 18 quartiers populaires de Bretagne et des Pays de la Loire valorisent les témoignages et la parole de toutes celles qui, au quotidien mettent leurs compétences et savoir-faire, leur temps, leurs expériences de vie au service des habitant·es et de leurs quartiers. Accessible en ligne, cette publication distribuée à 3 000 exemplaires en 2020, est également disponible au sein de la Région.
Une répartition plus égalitaire fh des interventions réalisées par les salarié·es, la mise à disposition d'une boîte à outils pour les chef·fes de projets des contrats de ville et la sensibilisation des associations de quartier et des conseils citoyens s'inscrivent dans la dynamique que souhaite amplifier RésOVilles en 2021.

• L'expérimentation avec les familles en situation de monoparentalité

L'expérimentation régionale pour limiter le non recours aux droits des familles en situation de monoparentalité sur le quartier prioritaire de Bellevue et le secteur de la Butte à Redon a dû répondre aux contraintes supplémentaires que la situation inédite a générées pour les femmes elles-mêmes, comme pour l'ensemble des partenaires. Rester en contact avec les familles concernées et poursuivre la mobilisation des structures de proximité et/ou membres du Contrat de Ville ont été des défis pour les équipes du CLPS[2] Redon et de la Région. Les conséquences économiques, sociales, d'isolement voire de risques de rupture avec l'école ou le voisinage ont ainsi nécessité une agilité constante dans les actions à mettre en œuvre et un suivi rigoureux et rythmé. De *l'aller vers* à la prise de contact pour gagner la confiance des familles concernées, de la mise en œuvre d'actions de proximité à la mise en place concrète de parcours d'insertion professionnelle co-construit avec celles-ci, en passant par une mobilisation accrue attendue des partenaires, le calendrier de l'expérimentation s'est adapté en permanence.

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

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

et le partage « à coeur ouvert » de leurs préoccupations, de leurs besoins, de leurs idées comme de leurs propositions aux représentant·es des structures présentes sur le quartier ou des institutions régionales, ont été d'intenses moments pour tou·tes les participant·es au pique-nique réalisé par les femmes elles-mêmes.
Initiées en septembre, six rencontres ont ensuite permis à neuf femmes de choisir en mode *laboratoire* leur propre façon de procéder et de poursuivre l'action. Ce temps, rebaptisé par elles-mêmes *#lavoixdesfemmes* a libéré questionnements, doutes et espoirs : envie d'un bien être personnel, absence de confiance en soi, poids de la solitude, arrêt brutal d'un projet professionnel, mobilité restreinte, sentiment de n'être jamais « dans la bonne case et/ou de remplir les bonnes conditions » …, aucun sujet n'a été tabou. La satisfaction et le plaisir d'être ensemble, reconnue(s), écoutée(s) comme la résonance d'histoires parallèles mais ressemblantes ont favorisé la constitution d'un collectif et l'émergence de solutions individuelles et collectives.

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

- ## Le nouveau cycle d'animation « Les territoires innovent »

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

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

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

- ## Le réseau rural breton

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

Chiffres clés

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

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

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

// Contexte national et régional

Parmi les 15 personnalités les plus entendues sur « le monde d'après », l'ADEME[1] identifie 11 hommes et 4 femmes (Isabelle Autissier, Présidente de WWF ; Dominique Méda, Sociologue ; Cynthia Fleury, Philosophe, Valérie Masson-Delmotte, Climatologue). L'environnement, la justice sociale/les inégalités, les relations aux autres, l'organisation de l'économie locale et mondiale et enfin l'organisation du pouvoir sont les cinq axes prioritaires d'engagements pour l'avenir.
A l'intersection du féminisme et de l'écologie, *l'écoféminisme* se développe en France. Comme si les enjeux environnementaux articulés aux défis social, agricole, d'espace urbain, d'occupation des sols, d'usages « sobres » … étaient plus distinctement aujourd'hui liés aux objectifs de réduction des inégalités de sexes, d'autonomisation et d'émancipation des femmes partout sur la planète. Ces deux urgences - climatique et féministe – seraient inscrites pour *l'écoféminisme* « dans une même histoire, celle de la domination patriarcale des femmes et d'exploitation de la nature qui ne pourrait pour autant pas être assimilée à une essence féminine qui expliciterait par nature une sensibilisation accrue des femmes pour « sauver la planète » ou par une charge mentale qui leur incomberait davantage ». L'organisation de la société et la répartition inégalitaire des rôles sociaux, conférant aux femmes les métiers du soin, agit comme un levier qui supposerait que les femmes soient des actrices particulièrement mobilisées pour l'écologie et pour apporter soins et protection à la nature. La 2ème édition du festival écoféministe « Après la pluie » des Engraineuses s'est tenue en ligne en 2020. Dans les pays dits *du Sud*, les luttes qui concernent la conservation des ressources naturelles et des écosystèmes dénoncent la dégradation et les conséquences directes sur les conditions de vie des femmes. La raréfaction des ressources naturelles, causées par le changement climatique, renforce les inégalités de sexe existantes. Les projets soutenus par ONU Femmes et le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) s'en font les échos : Au Bangladesh, le projet EmPower veut renforcer l'autonomisation des femmes à travers les énergies renouvelables ; dans l'Amazonie Bolivienne, un projet de protection de la forêt contribue en même temps à augmenter les revenus des femmes et leur indépendance économique. Dans les pays dits développés, la place des femmes dans les métiers « verts[2] » ou « verdissants » évoluent peu (cf. RADD 2019). Les femmes ne sont que 20 à 25% dans le secteur des énergies renouvelables[3] et 16% dans les instances de direction des plus grandes entreprises énergétiques. D'une manière générale, les femmes sont sous-représentées dans les secteurs de la construction, de la manufacture, de l'installation et de la maintenance. Dans certains secteurs à fort potentiel "verdissant", comme la construction, elles ne représentent que 10% de la main-d'œuvre, moins de 15% dans l'ingénierie, 15% dans les services financiers et d'affaires et 25% dans l'industrie manufacturière. Moins nombreuses également dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie ou des mathématiques (STEM), les femmes ne se retrouvent pas davantage dans l'économie "verte" qui développe de nombreux emplois à caractère "technique" (production et distribution d'énergie, production et distribution d'eau, assainissements et traitements des déchets...) ou scientifique et dans la recherche (ingénieur écologue, climatologue...). Dans les pays d'Europe, en France, les chercheuses s'approprient davantage le domaine des sciences de la vie (61% de femmes) que celui des sciences fondamentales (28%)[4]. Certain·es analystes affirment que le manque de mixité et de diversité ne peut que freiner la transition énergétique.
En Bretagne, des initiatives très variées émergent ; Ainsi de la 3ème édition du Festival *Univers' Elles* organisé par l'Association *Femmes d'ici*, en partenariat avec la Ville de Ploemeur (56) où conférences, expositions, documentaires, « pratiques innovantes en lien avec toutes les écologies pansent le présent et pensent l'avenir, hommes et femmes ensemble » ; ou des efforts de la Ville de Rennes, qui cherche à articuler tout autant des objectifs environnementaux - « végétaliser les cours d'école et en même temps s'interroger sur la place des petites filles et des petits garçons dans ces cours » ; ou encore de « *Women in Copernicus* », projet notamment porté par le GIS BreTel/IMT Atlantique à Brest qui veut « donner la voix et un visage aux femmes qui œuvrent au Programe européen Copernicus d'observation de la terre » et faire prendre conscience que les sciences peuvent être des métiers passionnants pour tou·tes : l'enquête lancée en 2020 par l'association a ainsi recueilli 460 réponses de professionnelles exerçant dans les domaines de la physique, géographie, urbanisme, des sciences environnementales, de l'océanographie, la géomatique ou d'analyse de données satellitaires….Enfin, le dossier *Femmes, prenons (vraiment) place !* du numéro *Sans Transition !* d'avril 2020 illustre également une prise de conscience émergente en région.

---

[1] Le monde d'après : quelles propositions ? Etude des contributions sur le monde d'après dans le contexte de la crise sanitaire – ADEME - (mars 2020 – décembre 2020)
[2] Les métiers verts sont des métiers dont la « finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser et corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement » (liés à la production et distribution d'énergie et d'eau, à l'assainissement et au traitement des déchets) ; Les métiers verdissants sont des métiers dont la « finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles « briques de compétence » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier » (liés à l'agriculture et la sylviculture, à l'entretien des espaces verts, à l'industrie, au tourisme, à l'animation, à la recherche, aux achats, etc.) – Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte – Rapport octobre 2020
[3] Selon l'Organisation internationale du travail
[4] Chiffres 2019-2020 – Ministère de l'enseignement supérieur

// L'égalité dans l'action régionale

En 2019, la politique régionale environnementale s'était fixé l'objectif de rendre compte de ses engagements au titre de la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*[5] et à cet égard, avait priorisé trois axes de travail pour 2020 :
- Inscrire l'égalité femmes·hommes dans les conventions ; la mise en place d'un groupe de travail interne dédié a été proposée par les correspondant·es de la collectivité ; il conviendra de lister dans chacune des compétences les conventions concernées comme de s'adosser à une démarche régionale plus globale. L'appel à projet « Mobilisons les Breton·nes aux transitions » lancé en septembre 2020 a inscrit pour la 1ère fois un critère de sélection des projets mentionnant le respect les principes de non discriminations, d'égalité des chances et d'égalité femmes·hommes ; les résultats seront connus en 2021 ;
- Préserver et promouvoir la parité dans la constitution de l'Agence bretonne de la Biodiversité (ABB) et de l'Assemblée bretonne de l'Eau (ABE) ; Acquise pour l'ABB, la démarche devra être finalisée en 2021 pour l'ABE ; - Initier la réflexion pour la mise en place d'indicateurs pertinents ; Particulièrement complexe à mettre en place en 2020 car nécessitant un travail collaboratif soutenu, cet engagement reste à l'ordre de jour.

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

• Soutien aux projets

Eco-Bretons, lauréat des Trophées du développement durable et retenu dans le cadre de l'AMI « Egalité fh, un levier pour les territoires » (cf. RADD 2019) a mis en œuvre et poursuivi la valorisation de « Portraits de femmes engagées en transition » ; En 2020, quatre portraits de femmes ont été mis en ligne[6].
Le Festival « *La petite graine* » organisé par une jeune équipe d'une trentaine de bénévoles est parvenu à maintenir sa 2ème édition à La Vraie-Croix (56) en octobre 2020. Axée sur cinq thématiques - l'éducation, la nature, l'alimentation, l'écohabitat et le bien-être – l'initiative a réuni 190 participant·es particulièrement satisfaites du maintien de l'événement ; Une programmation riche avec notamment 31 exposant·es, 54 artistes et conférencier·es a mis en lumière des initiatives responsables et respectueuses de notre planète pour les générations « Avenir ».

• Parité dans les aides

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

5 Article 28

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

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

Les structures subventionnées sont toujours majoritairement dirigées par des hommes, malgré des équipes diversement équilibrées. Les domaines de l'énergie, des déchets, de la production et de la distribution de l'eau sont plutôt des secteurs investis par des hommes ; la protection des ressources naturelles, l'eau et la biodiversité, témoignent de métiers mixtes.
Des organismes, dont les observatoires financés par la Région ont été examinés pour la première fois à l'aune de la parité. La majorité d'entre eux font apparaître des comités de pilotage majoritairement composés d'hommes à l'exception de celui de la Flore…Un comité régional fait apparaitre une stricte parité des membres de son exécutif.

- ## Parité des instances

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

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

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

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

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

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

Les compositions des instances restent inchangées.

- Parité dans les évènements

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

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

4.4 Le numérique

// Contexte national et régional

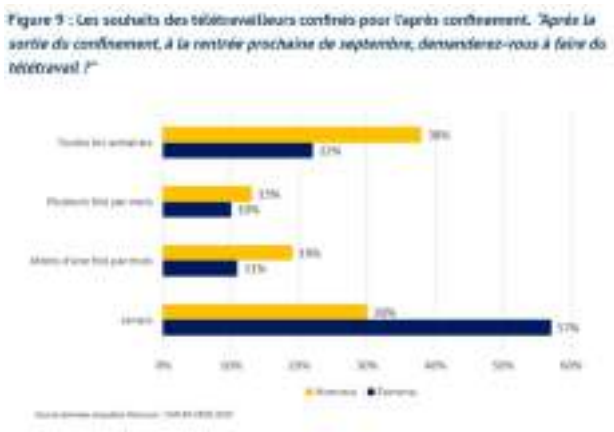
Chiffres clés

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

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

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

Confinements, télétravail, visioconférences, formations à distance…, l'année 2020 a témoigné de l'importance du numérique : pour garantir un accès aux droits, aux services essentiels, pour exercer son activité professionnelle ou pour rester en contact et entretenir les liens avec autrui. Pour certain·es, le numérique fut une réponse, pour d'autres, le vecteur de fractures et d'inégalités accrues.
40% des parents, qui se disent avoir été « très impliqués » avec leurs enfants pour assurer l'école à la maison pendant le premier confinement, estiment « savoir réaliser aujourd'hui beaucoup plus de choses avec le numérique ». Ces données issues de l'enquête « CAPUNI crise 2020 » conduite par les chercheur·euses du GIS Marsouin[1], indiquent aussi que 17 % des parents concernés par l'école à la maison ont rencontré des difficultés, dont 9 % liées à l'usage des technologies et 11% liées au suivi scolaire. Les hommes, quand ils sont impliqués, le sont plus souvent comme « référent secondaire » (cf. leurs réponses : « 31% *Oui, très impliqué* et 40% *Oui, mais pas référent principal*).
Les télétravailleur·euses interrogé·es sont à 56% des femmes. Une tendance qui semble s'être inversée puisque d'après l'INSEE en 2017, 47% des télétravailleur·euses régulier·eres étaient des femmes. Pour près de 70% des télétravailleur·euses confiné·es, il s'agissait d'une « première expérience non préparée et brutale ». En plus d'un travail « imposé » à la maison, près d'un tiers (35%) des télétravailleur·euses ont des enfants jeunes scolarisés (en maternelle, primaire ou collège) dont la présence permanente à la maison complique les journées. Le partage des équipements et des connexions dans des espaces communs, non adaptés et parfois réduits, ont généré du stress et des situations dégradées difficiles à vivre. Le numérique a également révélé les écarts entre celles et ceux qui ont pu continuer de travailler sur site, qui ont dû cesser leurs activités et/ou qui ont pu continuer à télétravailler depuis leur domicile. « Le confinement a pu révéler des inégalités entre les familles » mais « ce qu'a mis en avant de manière plus surprenante la crise, ce sont les fragilités numériques de nombre de familles traditionnelles, recomposées, monoparentales, des personnes modestes comme des « cadres sup » ayant fait de bonnes études. Par exemple, de nombreux citadins partis se confiner dans leur maison de campagne se sont vite aperçus qu'ils ne disposaient pas d'assez de réseau ». Le rejet de cette modalité de travail a pu s'exprimer ; il est, selon l'étude, plus prononcé chez les femmes : 57% d'entre elles ne souhaitant pas prolonger l'expérience. En comparaison, les hommes ne sont que 30% dans cette situation. « Néanmoins le fort rejet exprimé par les femmes relève probablement d'un fait plus global. Ayant encore majoritairement à leur charge, au sein des couples hétérosexuels, les tâches ménagères et/ou l'éducation des enfants, l'expérience de télétravail confiné a pu être pour certaines une épreuve difficile[2] ». Au-delà de ces premiers éclairages sur l'usage du numérique en cette période particulière par les unes et les autres, et des appréciations différentes éventuellement sexuées qu'il conviendrait de préciser, le secteur du numérique connaît une très faible mixité et toujours trop peu de candidates pour les postes concernés, trop peu d'étudiantes dans les filières de formation dédiées à ces métiers, trop peu de femmes en reconversion décidées à s'y projeter. Les disparités restent nombreuses : au niveau de la connaissance des codes du numérique, des métiers et des activités concernées, de la compréhension d'un « nouveau monde » digital, de son vocabulaire, de ces modes de faire… D'une façon générale, plus les domaines sont proches du matériel informatique, moins les femmes sont présentes : rares dans l'architecture des machines, plus nombreuses dans les domaines qui demandent de la collaboration avec d'autres disciplines. Chez certaines, cette « exclusion numérique » revêt une dimension psychologique particulière difficile à appréhender et à surmonter ; le digital



[1] Ils ont observé si les outils numériques nous ont aidé à adapter nos existences aux exigences du confinement ou bien s'ils ont, au contraire, rendu plus pénible nos quotidiens confinés. Soutenue par la Région Bretagne et l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires, « CAPUNI crise » a permis d'interroger spécifiquement 1500 Breton·nes ainsi que 1000 nationaux. Les premiers résultats de ce travail concernent les Bretons.
[2] Etude Capuni crise - GIS Marsouin 2020

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

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

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

// L'égalité dans l'action régionale

• Une feuille de route

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

[3] Social Builder est une entreprise sociale qui concrétise les parcours professionnels des femmes dans le numérique via des actions d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle.
[4] https://socialbuilder.org/wp-content/uploads/2019/03/Intelligence-artificielle-et-sexisme_Etat-des-lieux-et-propositions.pdf
[5] Réseau créé en 2018 sous l'impulsion de la DGNUM rassemblant des femmes issues des filières numériques du ministère des Armées avec une représentation homogène de statuts -militaires, civils-, classes d'âge, filières et grades.

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

- ## La formation

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

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

Au regard des statistiques publiées dans le Radd 2019, la place des femmes, dans les formations numériques financées par la Région, progresse avec désormais un taux de 20% sur les métiers du développement et des réseaux contre 14% précédemment. Le taux sur les autres formations hors Pré qualifications (Design web, Webmarketing et Transition digitale) atteint 63% contre 54% précédemment. La mixité avance.
Le taux de 35% sur les Pré qualifications est également tout à fait encourageant, celles-ci ayant pour objectif l'entrée dans une formation qualifiante. La Région poursuit ses efforts en faveur de la mixité femmes·hommes en sensibilisant les organismes de formation et en soutenant des actions territoriales ciblées avec des « cohortes féminines » ; la mise en place voire la généralisation de modules dédiés ou de projets collectifs, au sein des *PREPA* et tout particulièrement *PREPA Clés* et *Prépa Projet*, la promotion d'actions de construction de projet professionnels dans le numérique comme de découverte des métiers sont également à l'étude.

Les entités de Rennes et Lorient du centre de formation *Evocime* ont pu bénéficier de l'accompagnement MégalitE2 (cf. fiche 2.4) ; les domaines d'intervention et métiers visés proposés sont ouverts à toutes et tous : Chef·fe de projet *Transition numérique durable*, *Scénario rédaction Digital Learning*, *Management de la sécurité et cybersécurité*, *e-formateur·trice*, *marketing digital*… Pour autant, le diagnostic établi à l'issue de la première phase du dispositif MégalitE2 dresse un constat mitigé : peu de stagiaires femmes candidatent, les outils de présentation et de promotion des formations véhiculent des représentations stéréotypées et les postes de formateur·trices et de direction de la structure sont majoritairement occupés par des hommes.
Au bilan remis en 2020, un plan d'action affiche les objectifs : diversifier les méthodes de recrutement des stagiaires et diversifier leurs profils, retravailler les outils de communication, proposer des actions de formation pro actives destinées qu'aux femmes, sensibiliser tou·tes les collaborateurs et collaboratrices d'*Evocime* à la déconstruction des stéréotypes de sexe et à la mise en œuvre de pratiques pédagogiques non discriminantes… Fin 2020, le recrutement de femmes sur des postes à responsabilité au sein d'*Evocime* est effectif ; la formation à l'égalité femmes·hommes des stagiaires et des personnels - y compris les non permanent·es - via la capsule e-

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

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

- ## Le soutien aux projets

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

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

[6] https://www.femmes-numerique.bzh/

// Contexte national et régional

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

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

La mobilité concourt à l'émancipation et l'autonomie de toutes et de tous. Elle est l'une des plus anciennes revendications des femmes. Sortir, seules, ne relève pas, pour toutes, partout et tout le temps, de l'évidence. Si le droit l'accorde, les réalités parfois contraignent : le déplacement - horaire, durée, modes de transport, topographie des lieux… jusqu'à l'adaptation de la tenue, peuvent être le résultat et la combinaison d'options subies, de stratégies composées, bien éloignées du libre choix de se déplacer et du droit à circuler, pourtant garanti par la loi. Dénoncer cette inégalité suppose d'interroger une diversité de partenaires aux métiers différents, de croiser des univers éloignés de l'égalité fh … bien au-delà de l'indispensable nécessité de disposer d'indicateurs d'observation sexués.
Selon la Fédération nationale des usagers des transports en commun, 87% des femmes ont déjà été harcelées dans les transports en commun. Les violences dans les transports peuvent aller du harcèlement sexiste comme des sifflements, des regards insistants, des insultes ou menaces… aux violences sexuelles, comme l'exhibition, le harcèlement sexuel (gestuelles à connotation sexuelle, avances sexuelles…), les agressions sexuelles (frottements, mains aux fesses…) ou viols. Les victimes d'une part, les professionnel·les des transports d'autre part ne sont pas toujours conscient·es que ces faits relèvent de violence ou de harcèlement.

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

Chiffres clés

La Branche *Transports routiers* est composée de + de 80% de salariés masculins.
Les métiers de la conduite voyageur·euses en 16 ans (2004 à 2020) ont accueilli +38% de femmes.
A *Transdev*, qui affiche un index d'égalité salariale de 96/100, 50% des dirigeant·es recruté·es en 2020 ont été des femmes.

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

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

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

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

[1] https://www.ecologie.gouv.fr/prevention-des-violences-faites-aux-femmes-dans-les-transports-collectifs-terrestres

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

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

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

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

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

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

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

// L'égalité dans l'action régionale

- « Arrêt demandé pour l'emploi »

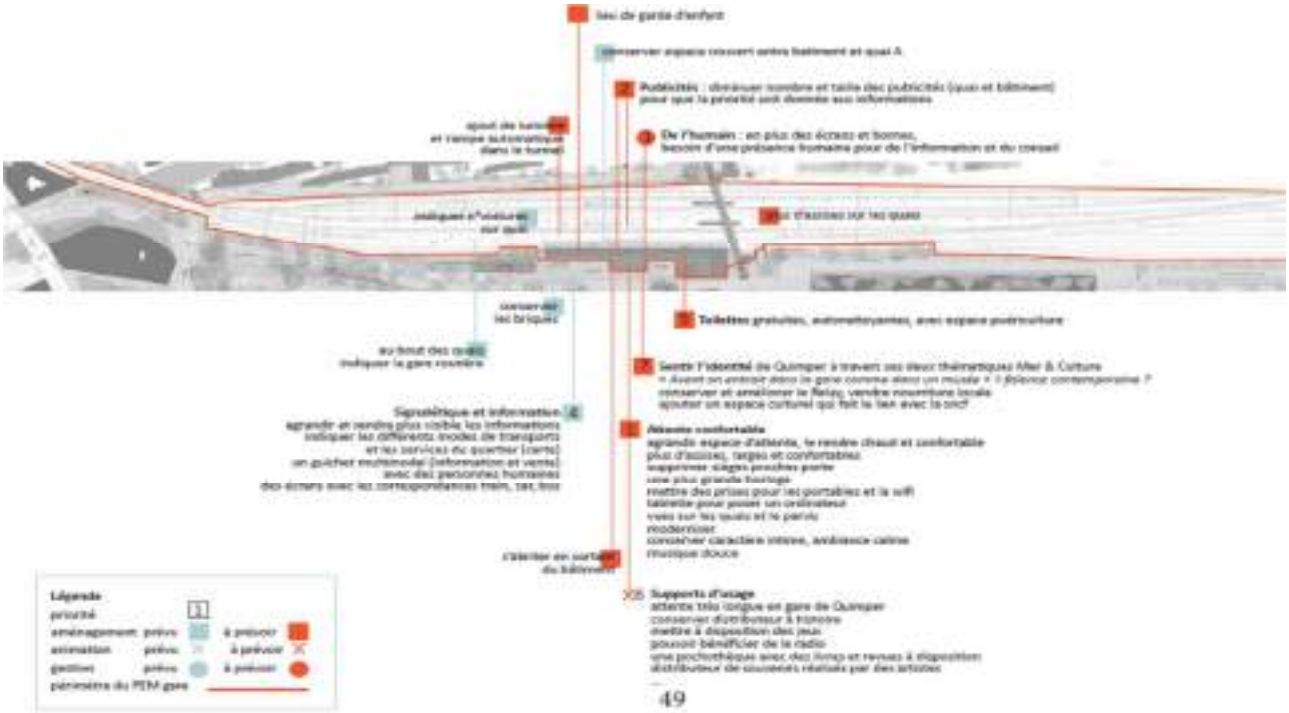
Soutenu par la Région et la Banque des Territoires de Bretagne, côté professionnel·les du transport, le projet « Arrêt demandé pour l'emploi » (cf. RAP 205 et fiches Radd 1.3 et 2.3) proposé par la Compagnie armoricaine du transport (CAT) *Transdev* et *RDV Nomade* , a proposé en 2020 de faire mieux connaître les métiers de conductrices, mécaniciennes, spécialistes de la logistique… aux femmes en leur proposant un « escape game » abrité dans un car dédié ; Au travers d'énigmes à résoudre, les participant·es doivent recruter des candidat·es sans faire appel au cv, et/ou expériences. Faire appel à leur logique et à leurs propres savoir-faire, et en ne s'appuyant que sur les compétences développées lors du jeu, ils·elles découvrent les qualités et les points forts des personnages du jeu et leur attribuent un poste en se délestant des stéréotypes de sexe. *L'escape game* terminé, les équipes de RDV Nomade reviennent sur les enseignements et mettent en avant les forces de chacun·e des participant·e·s pour mieux les orienter vers des postes qu'ils n'auraient peut-être eux·elles-mêmes, jamais envisagés... En 2020, le car s'est arrêté à Rennes et à Carhaix. Les « Arrêts demandés pour l'emploi » ont été sélectionnés en fonction de l'implantation de *Transdev* dans les bassins d'emplois et des chiffres du chômage des femmes. Sur certaines étapes, les participant·es ont pu prendre place au volant d'un autocar grâce à un simulateur de conduite. D'ores et déjà et sans attendre les quatre étapes prévues en 2021, la mise en œuvre du projet a souligné que plusieurs conditions étaient nécessaires à la réussite du projet : une forte mobilisation des prescripteurs, indispensable en amont pour informer tous les demandeur·euses d'emploi, un choix pertinent pour l'emplacement du car, dans un lieu de passage accessible, et enfin des conditions d'accueil satisfaisantes (ex : obtenir les autorisations dans un contexte sanitaire inédit). Le besoin de rappeler aux structures la nécessité d'inscrire prioritairement les femmes sans emploi aux créneaux proposés par l'espace game au cours de la journée a été souvent nécessaire, les hommes étant parfois les plus nombreux à être volontaires et/ou à être sélectionnés par les partenaires.
En décembre 2020, les équipes des entités bretonnes de Transdev CAT ont reçu le prix de la mixité pour « Arrêt demandé pour l'emploi » et ce projet itinérant à bord d'un car ayant pour ambition de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle dans les métiers du transport et de la logistique à l'occasion du 29e Palmarès des Mobilités 2020 organisé par le magazine spécialisé Ville, Rail & Transports (VRT). L'association *Femmes en Mouvement*, un réseau professionnel féminin de mobilité, est à l'initiative de ce prix de la mixité au palmarès des Mobilités VRT.

- « La Marche des femmes »

L'année 2020 a vu le projet de « *Marche exploratoire* » aboutir par l'organisation de deux « *Marches des femmes* » dans le quartier de la gare de Quimper. Dix femmes le matin du 3 mars 2020 accompagnées par Cuesta[2], ont travaillé sur la partie *Ouest* du secteur, puis un autre groupe de huit femmes sur la partie *Est* le soir ; elles ont utilisé une diversité d'outils pour exprimer leurs avis, analyser leurs ressentis et traduire leurs expériences d'usages en préconisations utiles à la conception et l'aménagement du projet Gare-Parc : questionnaire, observation en duo, analyse collective en atelier, mise en scène dans l'espace public, lectures de plans, cartographie sonore, plateau photo…. Pour mémoire (cf. Radd 2019), la démarche consiste à récolter des avis de femmes sur la vie dans l'espace public et les aménagements dans et autour de la gare, actuelle et future/Proposer un espace d'expression et d'analyse aux habitantes et usagères de ces lieux et renforcer leur pouvoir d'agir/Trouver des solutions ensemble afin de rendre le quartier plus agréable et sécurisé pour toutes et tous, et inscrire ces préconisations dans l'aménagement du Pôle d'échange multimodal (PEM). Trois typologies de préconisations ont été éditées : pour le PEM *Espaces publics* déjà très avancé au début de l'expérimentation à destination de Quimper Bretagne Occidentale (QBO) et des partenaires du projet Gare-

[2] Coopérative retenue par la Région pour conduire cette expérimentation,

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



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

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

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

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

5. Rayonnement et vitalité

5.1 Le sport

Chiffres clés

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

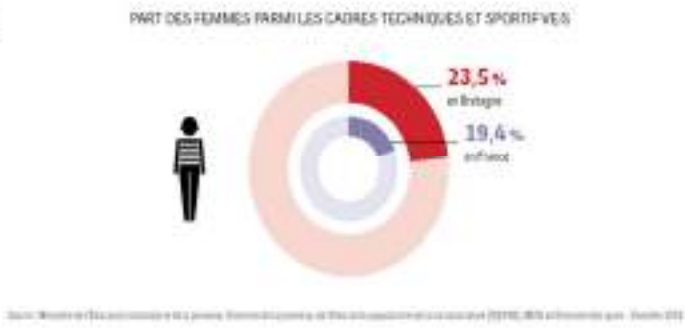
Pour la 1ère fois, la barre des 200 000 licenciées, joueuses et dirigeantes, dans des clubs de football en France a été franchie ; en 2020 encore, Stéphanie Frappart a été la 1ère femme arbitre centrale d'un match de la Ligue des Champions.

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

// Contexte national et régional

Les engagements nationaux pour accroître le nombre et la place des femmes au sein de toutes les pratiques sportives se sont poursuivis en 2020, animés par une volonté ministérielle publiquement affichée d'agir contre les violences sexistes et sexuelles. Le courage des sportives, athlètes de haut niveau ou sportives amatrices, pour témoigner des violences qu'elles avaient subies dans le cadre de leur discipline doit être suivi d'actes. En février, s'est tenue la première convention nationale de prévention des violences sexuelles dans le sport. Fin 2020, accompagnés par le bruit des scandales médiatiques, 380 signalements, plus de 400 personnes impliquées (96% d'hommes dont plus de la moitié sont des éducateurs sportifs, professionnels ou bénévoles), 83% de victimes femmes, 89% de faits de violences sexuelles dénoncés, 87 départements touchés…, sont autant d'affaires remontées à la cellule de signalement du ministère depuis son lancement en 2019. La nomination d'une déléguée ministérielle à la prévention des violences dans le sport, le développement d'une cellule d'écoute ministérielle dédiée au traitement des signalements de violences sexuelles, des actions de sensibilisation et de prévention et enfin la généralisation du *contrôle d'honorabilité* visant à étendre la vérification des antécédents judiciaires à l'ensemble des bénévoles témoignent de signes encourageants. Reflets de la société, tous les sports - tennis, patinage artistique, roller…- voient leur seuil de tolérance diminuer à l'égard de violences. Certains s'engagent. Ainsi, de la Fédération Roller qui a choisi au cours de sa promotion 2019-2020 de renforcer son dispositif : sensibilisation des pratiquant.es et encadrant.es à la prévention des violences sexuelles, mise en place d'une cellule d'écoute et du recueil de la parole des victimes, renforcement des dispositifs d'alerte, intégration d'un module dédié dans les formations fédérales et professionnelles, création d'un kit avec affiches et flyers… témoignent de l'intérêt et de la nécessité pour chaque discipline de s'adresser à l'ensemble des interlocuteur.trices : élu·es dirigeant·es, encadrant·es, conseiller·eres techniques, éducateur·trices, bénévoles, athlètes, … comme aux opérateurs de compétences et organismes de formation. La communauté sportive, à tous les niveaux, est concernée et doit s'engager pour le droit plein et entier de chacun·e à avoir accès et à exercer la discipline et/ou l'activité physique de son choix sans craindre des propos, comportements ou actes sexistes et agressions sexuelles. La pratique sportive des femmes est intrinsèquement liée à la place des femmes dans la société et au combat pour l'égalité entre les sexes. Les politiques publiques doivent contribuer à faire respecter les obligations législatives en la matière ; par exemple celle de la représentation proportionnelle des femmes dans les instances dirigeantes sportives par rapport au nombre de pratiquantes (sur 36 fédérations olympiques, seule l'escrime est dirigée par une femme). Enfin, les droits télévisés, qui auraient pu contribuer au cours de la pandémie à soutenir les sports collectifs de femmes, restent inexistants ; durant cette période, des clubs ont choisi d'unir leurs forces pour démarcher plus efficacement des sponsors d'envergure nationale et s'imposer dans les réflexions sur le sport de l'après-Covid.

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



// L'égalité dans l'action régionale

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

- ### Les aides régionales

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

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

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

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

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

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

5.2 La culture

Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

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

// Contexte national et régional

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

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

Aujourd'hui, en France, le régime de l'intermittence concerne 260 000 artistes et technicien·nes, dont 130 000 ont actuellement des droits ouverts. Parmi ces professionnel·les, les matermittentes[1] sont les plus fragilisées. Le collectif national *Les Matermittentes* alerte en 2020 sur leur situation particulière et lance un sondage pour connaître le nombre de non recours au congé maternité indemnisé par la (CPAM). Pour « *rattraper un grand nombre de personnes qui ne réunissent plus les conditions d'accès aux droits à une indemnisation de congé maladie ou maternité et pour ne pas pénaliser les personnes qui en travaillant un jour "de trop" perdent leurs droits* », le collectif revendique l'allongement de la durée de maintien des droits afin de « *ne plus pénaliser les personnes qui essaient de travailler de manière aléatoire au milieu de toutes ces interdictions de travailler* ».

Collectif Matermittentes

De la parité à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le secteur culturel évolue. L'année 2020 en a encore témoigné. La répartition des postes, des fonctions et des distinctions est de plus en plus paritaire. La démission collective des dirigeant·es de l'académie des César en février 2020 fait bouger les lignes. L'obligation que « *Les membres doivent être élus dans le cadre d'une parité intégrale, chaque branche devant être représentée par un nombre égal de femmes et d'hommes* » figure dans ses nouveaux statuts. Les ressources se précisent et s'élargissent : les sites Change de disque[2] et AWARE[3] dressent des constats, élargissent les domaines culturels investigués, font réseau autour du matrimoine. A la suite du manifeste *Femm*[4], des premières plaintes révélées, des témoignages de musiciennes sur les réseaux sociaux, « *le ministère de la Culture entend manifester sa ferme volonté de prendre toute la mesure des violences sexistes et sexuelles dans le milieu musical* ». L'objectif de « *tolérance zéro des violences et des harcèlements sexuels et sexistes* » est affiché par le ministère autant dans ses fonctionnements internes que dans ses politiques.
Un marché interministériel de formation contre les violences sexistes couvre aujourd'hui l'intégralité des personnels des directions et des écoles sous tutelle du ministère de la Culture, qu'elles soient nationales ou territoriales. Plus de 300 sessions de formations, parfois en visio-conférence, ont été suivies en 2020. Professionnel·les et étudiant·es des 99 écoles nationales de l'enseignement supérieur culturel et artistique ont été interrogé·es au cours d'une enquête interne sur leur perception des violences et harcèlements sexuels et sexistes. Fort des 10 000 réponses reçues et de l'ampleur du fléau constaté, le ministère vise le déploiement en 2021, d'un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans trois nouveaux secteurs : le spectacle vivant, les arts visuels et le livre. Coté cinéma, le centre national du cinéma (CNC) a lui aussi lancé en novembre 2020 sa première session de formation *Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles*. Sa démarche est renforcée par l'obligation, pour toutes les entreprises du cinéma et de l'audiovisuel qui touchent ses aides, de

[1] Artiste ou technicienne salariée exerçant son activité en emploi discontinu, souvent intermittente du spectacle, privée d'une partie ou de la totalité de ses droits sociaux au cours et à la suite de son congé de maternité.
[2] Musique : Constats, lois, initiatives proactives, appel à témoignages
[3] Ressource avec notamment 600 biographies de femmes artistes
[4] Femmes engagées des métiers de la musique

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

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

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

	Composition de la commission		Nombre d'aides accordées		Montant des aides accordées	
	Nombre de membres	Part des femmes (%)	Total	Part des femmes/ total H+F[1] (%)	Total (millions d'euros)	Part des femmes/ total H+F[1] (%)
Aide à l'écriture d'œuvres musicales	10	45	10	30	229	37
Aide à l'écriture dramatique	22	50	50	44	790	46
Soutien à la commande artistique dans le domaine des arts plastiques						
Aides déconcentrées pour la danse	156	56	283	46	9 571	46
Aide au projet			120	55	1 229	54
Aide à la résidence			80	45	2 255	42
Conventionnement			30	38	3 065	45
Aides déconcentrées pour la musique	211	45	362	21	14 340	17
Aide au projet			134	34	1 300	36
Aide à la résidence			112	13	2 955	12
Conventionnement			115	14	9 171	17
Aides déconcentrées pour le théâtre	249	50	609	40	23 797	28
Aide au projet			211	32	1 108	33
Conventionnement			398	39	21 798	34
Total des aides déconcentrées pour le spectacle vivant	679	49	1 254	36	48 356	28

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

En Bretagne comme ailleurs, l'immense majorité des événements a été annulée ou reportée. Sur les 22 000 emplois du secteur culturel, 10 000 artistes et technicien·nes (dont 7 000 salarié·es résidant en Bretagne selon Pôle emploi) ont le statut d'intermittent·es du spectacle. Les conséquences des difficultés pour assurer leur subsistance, l'impact sur la vie de ces professionnel·les qui n'ont pas pu renouveler leurs droits (soumis à des conditions restrictives d'exercice) au cours de l'année 2020 sont lourdes.
Des collectivités bretonnes se mobilisent : la Ville et la Métropole de Brest ont conduit une opération de comptage au sein des établissements culturels pour connaître notamment la part des femmes parmi les artistes représenté·es, les spectateur·trices, les technicien·nes… en regard de l'argent public attribué. Chaque établissement participant s'est fixé des objectifs chiffrés d'amélioration pour 2021.

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

// L'égalité dans l'action régionale

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

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

La Région affiche sa vigilance pour assurer une représentation paritaire régionale dans les instances où elle siège ou sa démarche de coélaboration avec les partenaires culturel·les, les collectivités du territoire et les EPCC[5] pour l'écriture d'une *Charte d'engagements communs* en matière de développement durable, d'égalité femmes·hommes et de droits culturels (cf. journée dédiée en décembre 2019). Les soutiens complémentaires - et désormais très réguliers - des politiques régionales Egalité femmes·hommes et Culture en faveur de projets, par exemple en 2020 pour la réalisation de *Chroniques radiophoniques du matrimoine breton* L'île aux femmes portées par les radios associatives (*Corlab*) et *HF Bretagne*, témoignent également d'habitudes positives.

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

• Parité dans les instances

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

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

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

▪ Au sein du Conseil culturel de Bretagne

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

[5] Etablissement public à caractère culturel

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

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

- ## Au sein des conseil d'administration des EPCC

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

5.3 La santé

Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

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

Une femme sur 10 souffre d'endométriose.

La précarité menstruelle concerne 1,7 million de Françaises.

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

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

// Contexte national et régional

L'ensemble des personnes et des territoires n'a pas souffert du virus de la COVID-19 et de ses conséquences de la même façon, mettant en lumière de grandes disparités. « Si le risque lié à l'exposition directe au virus (risques de contamination, de mortalité) semble davantage déterminé par des facteurs économiques et sociaux que de genre, les femmes ont été plus exposées que les hommes aux retombées de la pandémie en termes de reports de soins, d'accès aux droits sexuels et reproductifs, de santé mentale et de violences » confirme le CESE dans son avis « Crise sanitaire et inégalités de genre[1] ». L'excédent de mortalité des hommes (35%) plus élevé que celui des femmes (28%) doit être corrélé avec la prévalence des comorbidités plus fréquente chez les hommes comme avec une analyse sexuée des décès des personnes touchées dans les Ehpad, dont les femmes représentent les trois quarts des effectifs. Personnes âgées, agent·es du service public, employée·s, salarié·es sur des postes non télétravaillables, travailleur·euses immigré·es ont été les plus exposée·s. Selon le *Portrait social de l'INSEE Populations 2020*, ces femmes et hommes ont été davantage exposé·es, contraint·es de se rendre à leurs postes, moins qualifiés, moins bien payés et éloignés de leur domicile. Ces populations « 1ère de cordée » se sont souvent senties « 1ères de corvée ». Les inégalités territoriales sont restées corrélées aux inégalités sociales. Particulièrement exposées aux risques de santé mentale, psycho-sociaux (prise en charge des enfants, articulation temps personnel et professionnel, organisation du télétravail, prédominance dans les métiers exposés du « care», craintes de perdre son emploi), les femmes occupant des emplois exposés à des relations tendues avec le public ont également davantage subi de violences dans le monde du travail[2]. Cette « charge mentale démultipliée » tel un « burn-out domestique » fait courir un « épuisement silencieux des femmes » selon la secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes (avril 2020). « Alors que 2020 a été l'année d'une visibilisation historique du monde hospitalier dans l'espace public, combien de femmes ont émergé ? » interroge pour sa part, la déléguée générale de la Fédération hospitalière de France. « L'hôpital est une miniature de la société…, la part d'hommes l'ayant représenté dans les médias au cours de l'année le montre ». La mise en lumière et la revalorisation de la contribution spécifique des femmes, ces « sentinelles de la santé publique » sont restées minorées. Le renoncement aux soins, plus marqué chez les femmes, ajouté à l'augmentation des retards de diagnostic et des demandes d'avortement hors-délai au moment du déconfinement ont davantage encore fragilisé l'accès aux droits sexuels et reproductifs. En permettant l'extension du délai et de la prescription par télémédecine pour l'IVG médicamenteuse, la loi « *d'urgence sanitaire* » (mars 2020) a néanmoins favorisé des évolutions positives.

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

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

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

La Bretagne s'est trouvée relativement épargnée par la pandémie (avec un taux de surmortalité de -10%). Selon l'Insee[3], sur le territoire national, les populations résidant dans les communes les plus pauvres et/ou les plus denses ont été les plus touchées. La Bretagne ne ferait pas exception.

Enjeu de santé publique majeur, le rapport d'information parlementaire dédié (février 2020) à la « lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles » met notamment en évidence la gravité des chocs toxiques que peut provoquer l'utilisation prolongée de certains types de protection non adaptés.
De la Direction interrégionale des services pénitentiaires de Rennes aux associations dédiées de plus en plus présentes sur le territoire, en passant par les établissements d'enseignement supérieur, les partenaires se diversifient, les modalités d'actions se multiplient et s'élargissent, les exigences se démocratisent. Au-delà d'une meilleure prise en compte des coûts financiers, l'inégalité de sexe que recouvre la précarité menstruelle est davantage identifiée et dénoncée. 70 à 90% des femmes en âge de procréer présentent des symptômes liés au syndrome prémenstruel. Des recherches scientifiques inédites et statistiques nouvelles liées aux cycles menstruels permettent d'améliorer la connaissance des patientes et des professionnel·les de santé. La présence de perturbateurs endocriniens dans les protections hygiéniques est par exemple davantage argumentée et illustrée.

// L'égalité dans l'action régionale

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

Afin de parfaire la qualité de l'accompagnement des femmes reçues, l'animation des séances d'éducation à la vie sexuelle et affective dans les établissements scolaires, les temps de formation à destination de professionnel·les travaillant, une salariée et deux bénévoles du Planning familial du Morbihan ont bénéficié en 2020 d'un soutien régional pour suivre une formation (400h dispensées en une quinzaine de sessions échelonnées sur 2 années) et acquérir la qualification de conseillères conjugales. Le Planning familial 56 basé à Questembert intervient à ce jour sur Vannes et souhaite élargir ses activités au-delà pour assurer les missions d'une association départementale. L'embauche d'au moins trois conseillères conjugales et familiales est envisagée pour 2021/2022.
Soutenu par la Région, le Planning familial 35 souligne pour 2020 une diminution des consultations (-28%), des entretiens (-24%) et des actions collectives (-68%). Dans le même temps, l'équipe fait état d'une augmentation des entretiens téléphoniques (+47%) et d'une hausse des IVG médicamenteuses (159 soit +15%). Les fortes évolutions en matière de demandes en santé sexuelle et en santé mentale conduisent la direction et les bénévoles de mieux en mieux formé·es à devoir faire face à un besoin croissant de demandes. Il conviendrait de disposer d'espaces adaptés pour accueillir toutes les personnes et assurer les entretiens et permanences dans de meilleures conditions. La recherche d'un lieu, à l'image de *Maison[s] des femmes*[4] de plus en plus présentes sur les territoires, est au programme de la structure pour 2021.

- ### Renforcer l'accès aux soins

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

- ### Lutter contre la précarité menstruelle

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

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

[4] Lamaisondesfemmes.fr

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4 Les jeunesses

Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

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

// Contexte national et régional

« Les jeunes en première ligne, les premiers touchés par le ralentissement économique [1] » titre le *Rapport sur la pauvreté en France 2020-2021* de l'observatoire des inégalités. Variables d'ajustement, ils et elles sont plus concerné·es par l'emploi précaire, l'intérim ou les CDD... sans compter celles et ceux qui souhaitaient entrer sur le marché du travail en 2020 et qui n'y sont pas parvenu·es, prolongeant leurs études ou restant en recherche d'emploi. Comment se projeter dans l'avenir ? Les embauches des jeunes ont enregistré une baisse de 14% en 2020. Cette tendance a été particulièrement prégnante au premier confinement (-57,9% entre mai 2019 et 2020) pour un repli de 27,4% en décembre 2020 sur décembre 2019[2]. Les craintes de rencontrer des difficultés pour financer ses études et/ou trouver un emploi étudiant (67%), de pâtir de l'isolement (64%) sont sources de très grandes inquiétudes. Le sort des jeunes sans emploi, de jeunes précaires sans petits boulots, d'étudiant·es sans amphi, comme de jeunes parents - seul·es ou en couple - confiné·es, piégé·es entre télétravail et garde d'enfants ont rythmé l'actualité. L'enquête Opinion Way pour ELLE [3] « Le vécu des jeunes pendant le confinement » confirme ces constats. L'engagement et la mobilisation des plus jeunes en faveur des droits des personnes discriminées et notamment en direction des femmes, et des personnes LGBT+, connaît une vigueur nouvelle, s'élargit sur de multiples fronts. Le vecteur des réseaux sociaux amplifie le phénomène. Les volontés d'en finir avec des inégalités professionnelles persistantes, des violences sexistes et sexuelles prégnantes, une parité et une féminisation jugées trop lentes, la revendication de nouveaux droits… ont résonné en 2020 de façon singulière. « Votre fille a-t-elle déjà manqué les cours car elle n'avait pas de protections hygiéniques ? » : 12% de l'échantillon interrogé parmi les bénéficiaires d'associations caritatives et 6% parmi le « grand public » répond que cela arrive « de souvent à de temps en temps ». L'enquête *Donssolidaires*[4] met des mots nouveaux sur des inégalités davantage révélées par les jeunes d'aujourd'hui en France. Ainsi, l'inégalité de sexe relative à l'hygiène et/ou à la précarité menstruelle est devenue en 2020 une question politique d'actualité. Acte symbolique, cet enjeu est mentionné pour la 1ère fois dans le discours présidentiel de fin d'année.

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

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

---

[1] Novembre 2020

[2] Dares

[3] Opinion Way pour ELLE – Jeunes sondé.es de 15 à 24 ans -

[4] https://www.donsolidaires.fr/communique-de-presse-hygiene-et-precarite-en-france/

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

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

// L'égalité dans l'action régionale

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

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

Organisé en 2019 au cours de la journée « En Bretagne, on bouge avec et pour les jeunes », l'atelier « Femmes, Hommes : tou·te·s les mêmes droits, tou·te·s les mêmes libertés ! » a permis d'identifier des urgences. Toutes ont été inscrites dans les objectifs du chantier XI « Garantir l'égalité femmes·hommes » du Plan breton de mobilisation pour les jeunesses.
A ce titre, on peut noter que 3 des 5 objectifs ont été mis en œuvre en 2020. Il en est ainsi de la promotion de la culture de l'égalité femmes·hommes auprès des acteur·rices jeunesse en Bretagne par la « Formation des professionnel·les qui agissent avec et pour les jeunes » avec le soutien à l'action *Questions de genres* proposée par le collectif *Place des Femmes* à Lorient (cf. Radd 4.2) intégrant un cycle de deux journées de sensibilisation à l'égalité fh à destination des salarié.es et bénévoles de l'association au contact des jeunes du quartier. Il en est de même pour le développement des actions de sensibilisation des jeunes sur la sexualité par l'« Organisation d'initiatives, mixtes, d'information sur la sexualité avec et à destination des jeunes », le soutien aux interventions « Education à la sexualité » dans les lycées, ou enfin par l'installation de distributeurs gratuits de protections hygiéniques dans les lycées bretons. Au titre d'actions opérationnelles, on peut noter l'expérimentation décidée par la Région d'installer ces distributeurs dans 11 lycées publics bretons (cf. RADD 2.2) dans un premier temps ou le soutien aux activités en 2020 de l'association *Difenn* qui a notamment permis d'organiser des ateliers de sensibilisation aux stéréotypes de genre et au consentement au sein des CLSH dans le cadre du *Plan Mercredis*, auprès du jeune public des écoles quimpéroises. Enfin, l'objectif de « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles auprès des publics jeunes, notamment dans les espaces festifs » s'est quant à lui traduit par exemple, par la tenue d'ateliers dédiés au lycée du Ros Glas à Quimperlé ou l'organisation de stages d'auto-défense verbale à destination des adolescentes et des jeunes femmes dans les FJT.
L'organisation d'un évènement réunissant acteur·rices de l'égalité femmes·hommes et acteur·rices Jeunesse ou le fait de conditionner les aides en faveur de l'action publique jeunesse à l'obligation d'objectifs et de résultats en matière d'égalité femmes-hommes restent deux objectifs à faire progresser.

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

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

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

Les PAEJ accueillent près de 3 000 jeunes et leurs parents chaque année. Leur fréquentation reste cette année encore majoritairement féminine.
Réalisé sur Loudéac Communauté Bretagne Centre, un diagnostic santé et bien-être mené auprès des 11-21 ans du territoire, a fait état d'une absence d'offre d'écoute et d'accompagnement des jeunes. Le territoire est, en effet, dépourvu de Point d'accueil et d'écoute jeune (PAEJ). La Communauté de communes a donc décidé, d'expérimenter, dès septembre 2020, tous les 15 jours, des permanences d'écoute en lien avec la Maison des jeunes et adolescents des Côtes-d'Armor. Sur rendez-vous, les jeunes pourront s'entretenir gratuitement et anonymement, à la Maison des jeunes de Loudéac, avec un psychologue et une infirmière de leurs difficultés de santé.

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

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

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

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

5.5 La promotion de tous les droits

Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

// Contexte national et régional

La première diminution des féminicides depuis 15 ans s'est accompagnée en 2020 d'une augmentation sans précédent des violences conjugales (+9%). Au cours des deux périodes de confinement, le nombre des violences conjugales et intrafamiliales s'est dramatiquement accru. Déjà en augmentation depuis l'été 2019, ces violences affichent une hausse de +9%[1] ; les faits de violences sexuelles, notamment caractérisées par les viols (+12,5% sur des victimes majeures, +9,8% sur des mineur·es) ont également augmenté (+3%). En juillet, le rapport d'information de la délégation aux droits des femmes du Sénat diffuse un 1er état des lieux : huit constats, douze recommandations et un bilan de l'application de toutes les lois qui appelle à une « loi-cadre ambitieuse, englobant toutes les adaptations rendues nécessaires par l'accumulation récente de textes législatifs disparates ». Transcription législative du *Grenelle des violences conjugales*, la loi du 30 juillet 2020 cherche à améliorer les réponses : ordonnance de protection renforcée[2], circonstance aggravante du harcèlement au sein du couple, suspension du droit de visite et d'hébergement de l'enfant mineur au parent violent, inscription automatique au fichier judiciaire des auteurs des infractions sexuelles ou violentes les plus graves, levée du secret médical. L'impossibilité de déposer plainte dans les associations, le faible nombre d'infractions (1 746) pour délits d'outrage sexiste et harcèlement de rue sont néanmoins regrettés[3]. En octobre, le déploiement de 1000 bracelets anti-rapprochement des (ex)conjoints pour les maintenir éloignés de leurs victimes et l'ouverture de 16 centres de prise en charge des auteurs de violences conjugales (CPACA) constituent des avancées.

L'enquête *Violences et rapports de genre* de l'INED[4] choisit, 15 ans après sa 1ère édition, d'élargir ses domaines d'analyse en interrogeant des hommes, des personnes LGBT et en intégrant les violences subies par les mineur·es ; les hommes y déclarent plutôt des faits de violence subis ponctuellement, de courte durée avec moins de conséquences sur leurs parcours et espaces de vie (familial, conjugal, lieux publics, travail…). Les femmes sont exposées à un continuum de violences affectant leur santé et impactant leur vie. Dédié aux jeunes femmes de moins de 25 ans, le tchat Comment onsaime.fr reçoit leurs confidences et assure l'orientation vers des associations spécialisées. Les inégalités territoriales d'accès aux droits pour les victimes de violences conjugales dans les territoires ruraux ou péri-urbains sont davantage mises en lumière : des manques d'information, d'accompagnement, de logements, d'ancrage de proximité d'associations dédiées, de secours réactifs et outillés ou l'absence d'un véhicule, de savoirs informatiques, … aggravent un « enclavement » social, psychologique et géographique.
La mise en ligne du site parcours-victimes.fr, le lancement du *Plan national pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+*, la création de la nouvelle *Commission sur l'inceste et les violences sexuelles subies pendant l'enfance* ou encore la création d'unités de soins pour accompagner les femmes et fillettes victimes d'excision témoignent d'avancées. Quatre ans après la loi contre le système prostitutionnel (2016), le rapport d'évaluation interministérielle dédié salue notamment la hausse de 54% des procédures pour proxénétisme ou la réattribution de 2,35 millions d'euros de fonds proxénètes saisis à l'accompagnement des personnes tout en formulant 28 recommandations pour « une mise en œuvre accélérée et plus ambitieuse ». A l'école, le #14septembre dénonce une « sexualisation du corps des filles » et certains règlements d'établissements ; la ministre déléguée rappelle qu'« en France, chacun·e est libre de s'habiller comme elle ou il le veut (…) » comme « l'enjeu d'éducation des jeunes garçons ». Enfin, les désaccords sur le concept de « consentement » et sur l'âge en-deçà duquel celui de l'enfant ne devrait pas être interrogé ou l'avenir du 3919[5] s'invitent sur les ondes. L'allongement du congé paternité de 14 à 28 jours, les propositions de lois pour désolidariser les revenus d'une personne en situation de handicap au sein du couple ou en faveur de l'allongement du délai légal de l'IVG …

[1] Insécurité et délinquance en 2020 – Inter//Stats_Sécurité intérieure
[2] *Guide pratique de l'ordonnance de protection* téléchargeable sur le site du ministère de la Justice - août 2020.
[3] 44 recommandations du Haut Conseil à l'égalité (HCE – octobre 2020)
[4] https://virage.site.ined.fr/ Institut national d'études démographiques
[5] Proposé par la *Fédération nationale solidarité femmes*

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

En Bretagne, les associations[6] sont restées mobilisées pour écouter, mettre à l'abri, accompagner les victimes de violences conjugales en dépit des risques susceptibles de mettre en danger personnels et bénévoles et malgré les obstacles à l'accès et à la circulation des victimes. Les chiffres bretons ont également explosé : *l'Abri Côtier* (Quimperlé, Concarneau 29) a recensé 54 femmes victimes de violences conjugales et a vu croître de 63% le nombre d'appels ; les contacts téléphoniques ont bondi de 45% auprès d'*Adaléa* (Saint-Brieuc 22) ; 48% des appels reçus en 2020 par le CIDFF 56 étaient liés aux violences. Le travail d'équipes interdisciplinaires (Gendarmerie, Justice, Hôpitaux, CCAS, associations, collectivités…) s'est trouvé davantage conforté. Malgré des financements toujours insuffisants ou confrontées à un manque criant de places d'hébergement et de logements dédiés, des nouvelles volontés se manifestent : Le réseau *Femmes de Cornouaille qui* en juillet puis en octobre, s'est mobilisée pour aider les femmes à se reconstruire et à trouver un emploi ; la *Fédération nationale des victimes de féminicides* (FNVF) qui s'est attachée à informer, accompagner les familles ou sensibiliser les autorités. De nouveaux outils ont vu le jour : ainsi de la nouvelle application *Qui-vive APP* ;) pour réduire le harcèlement de rue, créée à Quimper (29), à Rennes (35) et à Ploufragan (22). Dans le Morbihan, les représentant·es du CIDFF56, de France victime 56, de Sauvegarde 56, de la Maison de la Justice et du droit de Pontivy organisé·es sur le territoire pour « ne jamais lâcher la main de la victime » ont également pu être auditionné·es dans le cadre de la mission d'évaluation de la loi contre les violences sexistes et sexuelles, en présence d'élu·es nationales et régionales.
Enfin, à l'image de *l'Union des associations interculturelles de Rennes* (UAIR), la très grande précarité des femmes demandeuses d'asile a été mise en lumière durant cette période. Déjà en grandes difficultés avant le 1er confinement, certaines d'entre elles, également victimes de violences conjugales, ont pu éviter la rue et être mises à l'abri notamment grâce à l'action articulée de centres de demandeur·euses d'asile (CADA – Fougères), centres sociaux et établissements hospitaliers (CHU – Saint-Malo). Ces partenariats, parfois inédits, ont témoigné de la nécessité de former à l'égalité fh l'ensemble des intervenant·es « maillons » de la solidarité, des centres d'hébergements, de l'insertion sociale et professionnelle, de la formation (FLE)…
A destination des auteurs, un premier CPACA s'est implanté à Lorient couvrant les départements du Morbihan et de l'Ille-et-Vilaine.

// L'égalité dans l'action régionale

• Les familles en situation de monoparentalité

La Région a poursuivi son action pour améliorer l'accompagnement des familles en situation de monoparentalité (Cf. Fiches 2.4 et 4.2).
Le projet « Parcours emploi pour l'égalité fh au travail » (Cf. AMI – 2019) porté par *AO Ressources* a débuté sur Saint-Malo. Quinze organismes ont été rencontrés : le CDAS, le CCAS, le Centre social Bougainville, la CAF, la MSA, la mission locale, le CLPS, l'Afpa, les centres d'accueil pour la petite enfance, Pôle emploi, Cap emploi, les associations *les Goélands*, *CIDFF*, *Danse à tous les étages*. Une structure a favorisé la rencontre et permis à six femmes de suivre ce parcours à raison d'une journée par semaine, de mars à septembre. A l'issue, l'absence d'un affichage public pour informer a été notamment relevé, tandis que l'adaptabilité et la souplesse des modalités temporelles ont été saluées. Les témoignages de cinq femmes ont pu être recueillis : « Je suis arrivée dans l'idée que je ne pouvais rien faire, aujourd'hui, je crois davantage en moi ; il faut continuer à s'occuper des mamans qui sont seules avec leurs enfants ; elles ne rentrent jamais dans les cases » (Michèle) ; « Le travail sur moi fût un choc, un face à face difficile ; ici, je n'étais pas un numéro » (Isabelle1) ; « On a appris à se connaître, je me suis rendue compte que je n'étais pas toute seule ; j'ai pu m'exprimer, librement, être acceptée ; j'ai appris des choses » (Nadège) ; « Cette expérience m'a apportée beaucoup ; on a respecté qui je suis, mon temps, mon rythme, mes problèmes ; c'est valorisant d'être écoutée ; j'ai trouvé des solutions, parce qu'il y avait une dynamique d'ensemble, avec des femmes qui n'avaient aucun jugement ; on s'est aidées, je ne me suis pas retrouvée toute seule devant un ordi... » (Isabelle2) ; « On se sent ici accompagnée ; cela est très constructif et aidant de rencontrer d'autres femmes, avec des parcours différents...comme une réorientation collective mais personnalisée ; cela m'a aidée à me relancer » (Johanna).

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

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

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

- ## Les femmes « 1ères de cordée »

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

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

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

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

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

- ## Répartition par thématique des projets soutenus

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

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

5.6 Les politiques de coopération et solidarité internationale et fonds européens

// Contexte national et régional

Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La contribution des femmes pour faire face à la pandémie mondiale s'est invitée en *Une* en 2020. En France, dès octobre 2020, le Haut Conseil à l'égalité s'interroge sur « La diplomatie féministe : d'un slogan mobilisateur à une véritable politique de changement ?[1] »… Selon l'ONU, les femmes ont effectué durant l'année trois fois plus de travail non rémunéré et lié aux soins que les hommes ; des taux plus importants d'abandon scolaire des fillettes ou de mariages d'enfants, des dizaines de millions de femmes jetées dans l'extrême pauvreté, ont été également constatés. Dès mars, au Québec, une motion parlementaire comptabilise à 7h hebdomadaires supplémentaires le travail « domestique » des femmes (agenda familial, courses, ménage, cuisine…) ; en Chine, un 1er jugement attribue une prime à une ex-épouse contrainte de cesser son activité professionnelle pour élever les enfants et s'occuper des ainé·es ; Aux Etats-Unis, le travail invisible des américaines est lui estimé à 1 200 milliards de dollars par an. En Europe, le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans est de 66,6% et de 78,3% pour les hommes. Les économies mondiales et le maintien de la vie quotidienne reposent partout dans le monde sur le travail invisibilisé, mal rémunéré ou gratuit des femmes.
Sur tous les continents, la médiatisation de destins individuels – faute de mouvements populaires interdits dans les rues - a mis en lumière les droits des femmes toujours menacés comme les luttes de celles-ci pour les défendre : en Arabie Saoudite, pour exiger la libération de Loujain Al-Hathloul, lauréate du Prix Liberté 2020 ; au Sud Soudan où Rita Lopidia a été récompensée du Prix des femmes pour la Paix ; en Palestine, pour dénoncer l'emprisonnement de Khitam Saafin, de l'Union des comités de femmes, membre de la Marche mondiale des femmes ; en Iran, pour apporter son soutien à Yasaman Aryani qui dénonce le port du voile obligatoire ou pour célébrer Nasrin Sotoudeh lauréate du Prix Nobel de la paix alternatif emprisonnée pour avoir défendu des prisonnier·eres politiques ; en Lybie où l'avocate Hanane al-Barassi dirigeante d'une association féminine a été assassinée en pleine rue. Ces combats font écho à des mouvements collectifs qui s'organisent pour l'émancipation de toutes : en Irak, où 350 femmes achetées et vendues bénéficient d'un soutien associatif pour traduire leurs bourreaux devant les tribunaux ; au Bangladesh, où une unité exclusivement composée de femmes pour agir contre le cyber harcèlement sexiste a été créée en novembre ; à Dubaï, où la fin de la clémence est accordée aux « crimes d'honneur » ; en Afghanistan, où la législation accorde en 2020 aux femmes le droit de mentionner leurs noms sur le certificat de naissance de leurs enfants ; en Turquie, où les organisations féministes s'opposent au projet d'amendement qui permettrait aux coupables de pédocriminalité de conserver leur liberté en épousant leurs victimes de violences sexuelles ; en Argentine, comme en Pologne où les associations ont fait reculer leurs gouvernements sur le droit à l'IVG ;
Bousculés, les systèmes économiques et sociaux des pays vont devoir se projeter et se reconstruire. L'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes peuvent être des leviers et des moteurs pour un avenir favorable à une avancée des droits pour toutes et tous. « *L'absence généralisée et désastreuse de représentation des intérêts des femmes durant cette crise nécessite de passer à la vitesse supérieure dans la participation des femmes, et de prendre des mesures audacieuses et décisives dans le monde entier pour intégrer un grand nombre de femmes au coeur des espaces de prise de décisions et les considérer comme partenaires à part entière, afin de pouvoir progresser immédiatement vers un monde écologique, plus équitable et plus solidaire* » affirme l'ONU ; qui, par la voix de son secrétaire général regrettait en octobre que « *les femmes continuent à devoir se battre pour faire entendre leur voix, malgré la montagne de preuves sur la corrélation entre la participation des femmes et la durabilité de la paix* ».
Seulement un pays sur huit dispose de mesures spécifiques pour protéger les femmes victimes des conséquences des crises de 2020.

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

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

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

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

// L'égalité dans l'action régionale

• Participation des femmes dans les instances

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

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

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

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

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

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

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

Après avoir renouvelé en 2019 son accord de coopération (2005), la Région s'est engagée à l'été 2020 dans un partage d'expériences et de mise en œuvre d'actions d'intégration de l'égalité fh dans les politiques publiques avec la Voïvodie (Région) de Wielkopolska. C'est suite à l'opposition du Parlement régional, en mai 2020, à la « *Charte locale pour les droits de la famille* » souhaitée par l'exécutif national et instaurant notamment l'idée de « zones franches LGBT », que la Voïvodie a lancé la réflexion sur la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale* et a initié des démarches partenariales en faveur d'une plus grande reconnaissance des droits des femmes. Une rencontre avec les élues respectives, de France et de Pologne, tenues en septembre 2020 a ainsi permis d'évoquer les enjeux nationaux et internationaux sur les droits des femmes, comme la situation des agentes des collectivités et plus généralement des femmes au travail. L'échange a été l'occasion pour Marta Mazurek, conseillère Egalité auprès de l'exécutif régional et conseillère municipale de Poznan (chef-lieu de Wielkopolska) de nous alerter sur les menaces gouvernementales et législatives contre le droit à l'avortement. En octobre, le tribunal constitutionnel polonais déclare illégal l'avortement en cas de malformation du fœtus. La Région Bretagne a tenu à exprimer toute sa solidarité aux manifestations tenues dans plus de 200 villes polonaises ainsi que son soutien au conseil municipal de Poznan dont l'adhésion à la *Charte européenne* venait d'être abrogée par le gouvernement central. Suite à cet échange, la Région a proposé à la représentante polonaise d'intervenir à l'occasion de la réunion plénière du *Conseil pour l'égalité femmes entre les femmes et les hommes* en Bretagne de décembre 2020. Plusieurs participant·es ont annoncé diffuser le témoignage enregistré[2] dans leurs réseaux respectifs.

[2] https://vimeo.com/regionbretagne/review/491297532/6b9456676e

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

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

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

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

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

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

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

DANEVELL

OBEREREZH HA DIORREN PADUS

2020

- Danevell dielfennañ a-brogrammoù e 2020
- Bilañs sokial 2020
- Danevell kevatalder merc'hed-paotred 2020

FIN-CONTE

DE FEZERIES E DE PARCHOMANCE SU LE LONG DU TEMPS

2020

- Depllet de demélaïje par pergrame 2020
- Fin-conte socia 2020
- Fin-conte su l'ajeu fomes-omes 2020

RÉGION BRETAGNE
RANNVRO BREIZH
REJION BERTÈGN

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

Septembre 2021 – Direction de la communication/Région Bretagne – Imprimé par l'Atelier de reprographie / Région Bretagne